

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

***lsci*** *Laboratoire de Sociologie du Changement des Institutions*

Equipe Recherche et Intervention sur les Transformations de l'Entreprise

---

[www.iresco.fr/labos/lsci/rite/index.htm](http://www.iresco.fr/labos/lsci/rite/index.htm)

TEXTES EN LIGNE

*COMMUNICATIONS*

---

---

Sociologie de l'entreprise  
et intervention sociologique

---

MARC UHALDE, FLORENCE OSTY

COMMUNICATION AU COLLOQUE INTERNATIONAL DE L' AISLF

QUEBEC, CANADA

Juillet 2000

---

## Sociologie de l'entreprise et Intervention sociologique

Cette communication présente les principaux résultats d'une recherche collective sur des pratiques de recherche intervenante, mises en œuvre dans le cadre de la sociologie de l'organisation et de l'entreprise (Sainsaulieu, 1987, 1997). Un ouvrage est en cours de publication<sup>1</sup>.

La sociologie de l'entreprise suscite, depuis une quinzaine d'années en France, de nombreuses demandes d'application par les entreprises. Or, elle entretient un rapport assez opaque avec l'action. Plus particulièrement, l'expérience d'une position de sociologue impliqué dans la production d'une connaissance locale et dans son appropriation par les acteurs en vue de changements, présente de nombreuses difficultés, qui témoignent d'une discontinuité entre les référentiels d'analyse portés par cette discipline et ses référentiels d'action.

Le projet a consisté à esquisser une sociologie de l'action intervenante autour de deux objectifs :

- identifier les éléments d'une cohérence théorico-pratique de ce type d'intervention, pour rechercher si, et en quoi, cette approche présente des éléments de singularité dans sa réponse aux demandes d'accompagnement formulées par les organisations.
- se donner les moyens de mieux comprendre, à l'occasion de ces expériences, les processus de changement-reproduction des organisations, c'est-à-dire approfondir la compréhension des dynamiques sociales de l'entreprise par les procédés de la recherche-action.

Sur le plan méthodologique, la recherche s'est appuyée sur l'analyse comparative de dix expériences d'interventions longues (de 8 mois à 5 ans), dans des contextes et sur des demandes les plus variées (secteurs des services, de l'industrie, entreprises privées, publiques, administrations). Ces démarches ont pour point commun trois pratiques qui les singularisent :

- l'importance accordée à la réalisation, puis à la restitution, d'une analyse sociologique de système<sup>2</sup>,
- une contractualisation systématique des démarches avec les milieux demandeurs,
- la mise en œuvre de diverses pratiques d'accompagnement, et en particulier la mise en place de groupes de travail centrés sur l'approfondissement de l'analyse et la formulation de propositions alternatives.

---

<sup>1</sup> *L'intervention sociologique en entreprise*, collectif RITE, dir. M. Uhalde, Desclée de Brouwer, février 2001

<sup>2</sup> Analyse des modes de rationalisation de l'activité (stratégie de développement, structure d'organisation, mode de gestion des hommes), analyse de la structure de rapports de pouvoir entre acteurs, analyse des identités organisationnelles; puis, interprétation des processus transversaux de régulation (rationalisation, socialisation et légitimation).

---

La base du travail a été la formalisation de ces expériences au travers de récits factuels et de réflexions rétrospectives des chercheurs sur les points problématiques soulevés par ces démarches. La comparaison des cas a été réalisée à l'aide d'un canevas descriptif regroupement quatre principales dimensions, inspirées d'autres travaux sur l'intervention (notamment, Dubost, 1987, Argyris, 1995) :

- les pratiques et dispositifs mis en œuvre
- le système d'analyse du fonctionnement des organisations
- le système d'analyse des processus de changement
- la posture et la relation d'intervention

Ce canevas a eu pour fonction, non seulement de recenser les points de convergence entre les cas considérés, mais aussi de rapporter ces résultats aux principes exposés par d'autres courants d'intervention (une dizaine au total). Il en est ressortit l'explicitation des points de singularité d'une approche intervenante, que nous nommons par commodité l'intervention sociologique en entreprise.

Nous voudrions présenter l'essentiel de ces traits de singularité à travers trois dimensions : l'objet de ce type d'intervention, les processus de changement qu'elle cherche à engager et la construction de la relation entre le sociologue et les acteurs de l'institution.

### **L'objet : Les régulations sociales de l'entreprise**

La sociologie de l'organisation et de l'entreprise propose de rendre compte des fonctionnements productifs selon divers angles : comme un construit politique, comme un construit culturel et comme un construit institutionnel. Elle cherche à mettre en évidence les processus de régulation sociale transversaux qui maintiennent la structuration du système social autour de dysfonctionnements ou de la maîtrise de l'efficacité organisationnelle.

En plaçant au centre de ses pratiques le diagnostic sociologique de système et la confrontation des acteurs à propos de cette lecture de l'entreprise, l'intervention cherche in fine à agir sur l'état des régulations sociales. L'analyse des cas conduit à préciser la manière dont ce concept assez polysémique est travaillé dans les démarches intervenantes. En partant de la proposition de J-D. Reynaud (1989), la régulation est définie comme l'activité ou le processus de production de règles sociales entre des acteurs, et intervient au carrefour de deux logiques de rationalisation en relation problématique : la régulation de contrôle et la régulation autonome.

Ce canevas théorique apporte une première pierre à l'objet de l'intervention sociologique. Celle-ci consiste en effet créer des espaces d'élaboration de règles légitimes (parce que négociées) entre les acteurs dirigeants et les subordonnés sur des objets qui les relient concrètement dans le fonctionnement quotidien (exemple : règles d'organisation du travail, de gestion des personnels, définition de priorités de production...). Mais dans les faits, les organisations ne présentent pas seulement un antagonisme de rôles et de logiques sociales entre dirigeants et dirigés. On constate plus souvent une articulation problématique entre les règles institutionnelles de l'entreprise, qui peuvent ou non être élaborées par négociation au sein du système dirigeant et avec les représentants des salariés, et les règles socio-productives, qui sont élaborées entre les relais hiérarchiques locaux et les salariés, souvent au travers de négociations implicites (ou de

---

"quasi négociations", selon G. de Terssac, 1993). La régulation institutionnelle se confronte en fait non seulement aux régulations autonomes des employées mais aussi aux compromis implicites locaux. C'est sur l'espace entre ces deux niveaux de régulation, souvent marqué par des disjonctions, que se propose d'agir l'intervention sociologique.

Parallèlement, l'analyse sociologique insiste sur deux dimensions spécifiques et en partie indépendantes du rapport problématique des individus aux règles de contrôle. La première concerne la rationalisation du travail, à savoir la définition des modes opératoires, de l'organisation des tâches et des fonctions. Comme le soulignent plusieurs travaux (Crozier, Friedberg, 1977, Reynaud, 1989, de Terssac, 1992), l'objet de cette transaction est la régulation du travail productif avec, en contrepoint, des risques de dysfonctionnements organisationnels et, du point de vue des acteurs, l'enjeu de la maîtrise d'une autonomie productive. Mais d'autres travaux pointent une autre dimension problématique du rapport des acteurs à l'institué, celle de la reconnaissance (Sainsaulieu, 1977, Dubar, 1991). Ce qui est en cause ici n'est plus la qualité de la rationalisation du travail, mais la tension entre, d'une part la portée sémantique des actes de gestion, qui véhiculent des normes de comportement, des espaces d'identification (Dubar, 1991), voire des projets de rationalisation de la subjectivité des acteurs (Aubert, de Gaulejec, 1991) et d'autre part l'autonomie de construction du sens au travail, attestée par le phénomène des identités au travail (Sainsaulieu, 1977, Liu, 1981, Bernoux, 1981, Dubar, 1991, Francfort et alii, 1995...). Là encore, les recherches intervenantes montrent fréquemment à quel point les entreprises peuvent souffrir de disjonctions entre les régulations construites sur ces deux dimensions. Certains milieux de métier, comme les agents de conduite de process automatisés ou le milieu enseignant, s'avèrent par exemple globalement "régulés" d'un point de vue productif (au plan des savoirs, des organisations du travail, des règles de travail), mais par contre déficitaire en matière de système de reconnaissance.

L'intervention sociologique considère donc comme problématique l'articulation de ces deux niveaux et de ces deux dimensions de la régulation. Elle favorise l'identification par les acteurs de la tension entre les forces de contrôle et les logiques sociales d'autonomie, et du double problème de l'action productive et de la reconnaissance identitaire. Au carrefour de ces termes hétérogènes, elle vise des points de rencontre transitoire, sous forme de règles plus intégratrices que les précédentes, produites par la confrontation d'acteurs représentant les différentes positions du système (institutionnelles, stratégiques et culturelles).

### **Les processus de changement : la construction d'acteurs de la régulation**

Pour favoriser l'enclenchement d'une telle régulation, trois processus généraux se distinguent des expériences de recherche intervenante.

Le premier processus peut être qualifié de *développement des capacités instituanes*. Il concerne le niveau *socio-productif* du système social, à savoir les acteurs de l'organisation qui ne disposent pas, formellement, de prérogatives en matière de conception et de mise en œuvre des règles institutionnelles (agents d'exécution, hiérarchie intermédiaire, services de production et services de support). Ce processus consiste à développer des prises de conscience sur l'origine des problèmes collectifs, pour développer des capacités de propositions alternatives. A travers

---

l'animation de travaux de groupes sur le diagnostic sociologique et la formalisation de propositions, l'intervention agit à deux niveaux : celui de la prise de conscience des capacités et marges d'action possible dans le système, et celui de la compréhension des différentes logiques identitaires en présence et de leurs fondements. Ces mécanismes psychosociologiques sont activés dans la perspective sociologique d'une confrontation entre acteurs à propos de la définition de règles de fonctionnement alternatives.

Un processus analogue dans ces composantes concerne les acteurs dirigeants. Il vise lui aussi à développer une meilleure appréhension des problèmes de fonctionnement collectif à travers l'appropriation d'une nouvelle connaissance sur les logiques sociales en présence (plan descriptif) et sur leur articulation dynamique avec le fonctionnement de l'entreprise (plan interprétatif). Ce processus se distingue cependant du précédent par la position singulière des acteurs dirigeants sur le plan de la connaissance de l'organisation (à la fois plus synoptique et plus partielle) et par leur rôle particulier sur la régulation (acteurs de contrôle, à l'origine des règles institutionnelles). Ce travail cherche en fait à susciter un processus d'*engagement dans des régulations négociées* où se joue des déplacements et des tensions internes entre trois registres d'action : cognitif, stratégique et éthique. L'enjeu pour l'intervenant et pour les acteurs non dirigeants, est très souvent d'éviter le statu quo de la part des dirigeants, qui revient à nier les premiers déplacements opérés et à favoriser des décisions de conformité moins porteuses d'incertitudes pour eux que des solutions innovantes.

Au carrefour de ces deux niveaux de la régulation, un dernier processus d'*apprentissage des relations négociées* consiste très concrètement à faire interagir les différentes positions du système (représentées par des groupes restreints) autour des problèmes initiaux de fonctionnement, de leur analyse et des solutions envisagées par les uns et les autres. Ce principe ancien, particulièrement développé par l'école sociotechnique (Thorsrud, 1975), revient à favoriser une double voie d'approfondissement des déplacements opérés. La première concerne le passage de l'idéal à l'expérientiel et la deuxième la confrontation entre les deux niveaux de la régulation. Le déplacement des représentations, des conceptions et des modes de projection individuelle dans le système prend une forme tangible lorsque le protocole d'intervention favorise l'expérience de nouvelles relations entre groupes d'acteurs. C'est cette expérience relationnelle alternative qui donne aux changements individuels une dimension plus profonde et plus collective. Cette expérience se joue ensuite pour partie dans la dimension des rapports institutionnels, c'est-à-dire entre acteurs dirigeants et acteurs de l'organisation. Ce qui s'éprouve ici est la rencontre toujours problématique entre deux natures de règles et deux poussées structurantes, l'autonomie et le contrôle. L'apprentissage repose sur l'expérience de relations négociées dans cette zone du fonctionnement, d'un travail rationnel de recherche de règles légitimes qui puissent à la fois répondre à des enjeux économiques ou productifs et refléter la pluralité des logiques sociales de l'organisation.

### **La relation d'intervention : un construit particulier et un processus de changement**

Au-delà de la position de chercheur, qui impose une exigence de distanciation et d'objectivation des rapports sociaux (Bourdieu, Passeron, Chamdoredon, 1969), la pratique d'intervention suppose une clarification des repères et valeurs qui guident le sociologue, car celui-ci ne saurait

---

se réfugier dans "la citadelle de l'extériorité" (Alter, 1990) ou dans l'illusion de la neutralité (Dubost, 1987). Elle suppose aussi une analyse du lien entre le type d'engagement de l'intervenant vis-à-vis des acteurs et les processus de changement qu'il promeut.

En cherchant à esquisser une sociologie de l'action intervenant, nous avons dégagé deux pistes d'analyse : l'orientation d'action de l'intervenant, et les contraintes d'interaction dans lesquelles il cherche à agir.

L'orientation de l'action intervenante peut être définie en étudiant la visée du sociologue en situation d'intervention. Ce dont est porteuse, selon nous, la sociologie de l'entreprise est une visée de démocratisation des rapports sociaux, à travers la recherche concrète d'une construction de compromis sociaux, c'est-à-dire : l'établissement de règles institutionnelles négociées, par l'engagement de tous les types d'acteurs du système, en particulier des acteurs les plus forts et des acteurs les plus faibles. Il s'agit là non seulement d'une "vision" ou d'un projet abstraits, mais aussi d'une orientation en actes, qui se traduit dans des interactions concrètes entre le sociologue et les acteurs, par des pratiques de "résistance" ou de "négociation" sur des points critiques de la démarche.

Cette visée, en tant que choix normatif, n'appartient bien sûr qu'à ceux qui la défendent et renvoie au libre choix de chacun. Mais elle s'inscrit cependant plus structurellement dans le cadre d'analyse de la sociologie ici présentée, qui met finalement l'accent sur la dimension de co-construction des régulations sociales d'entreprise. Les concepts de pouvoir, de marge de manœuvre de l'acteur, d'autonomie de la construction identitaire au travail et de régulation conjointe véhiculent finalement une conception négociatoire de l'entreprise. Cette sociologie porte donc une idéologie particulière, qui devient tangible dans la relation d'intervention.

Mais la recherche intervenante n'est pas seulement une situation sociale qui conduit le sociologue à expliciter ses propres référentiels de valeur. Elle est aussi une construction relationnelle complexe entre le sociologue et les acteurs, autour de contraintes d'interaction. Cette relation se construit selon nous autour de trois composantes critiques, qui supposent chacune un ajustement entre les parties et qui, selon l'issue de cet ajustement, peuvent bloquer ou non un processus intervenant.

La première composante est la **production d'un savoir savant** sur les acteurs de l'organisation. Ce travail nécessite une posture de distanciation vis-à-vis des faits sociaux (ici les logiques sociales des acteurs et leurs interactions) et une absence de parti pour la cause de certains acteurs, donc une position de surplomb. L'intervention par le diagnostic sociologique institue en fait une *relation pédagogique* entre le sociologue et les acteurs, qui n'est pas dénuée de tensions. Sont en jeu ici les représentations et les modes de raisonnement des acteurs qui opposent fréquemment, pour diverses des raisons, des "résistances" à la modélisation sociologique de la réalité. En situation, ces résistances légitimes ne sont pas mécaniquement levées par la supériorité du savoir sociologique ou encore par le talent pédagogique de l'intervenant (ce que laisseraient penser d'autres travaux, comme ceux de E. Friedberg, 1993, ou de C. Argyris, 1995). L'appropriation de ce savoir est en fait "située", dans le sens où elle s'opère à travers la mobilisation de divers registres de la condition d'acteur de l'organisation, que nous pensons omniprésents. L'analyse sociologique n'est appropriée, c'est-à-dire comprise et utilisée par les acteurs, qu'à partir du moment où elle signifie concrètement pour eux une voie possible

---

de dépassement des problèmes socio-institutionnels. Dans ce processus, est mobilisé non seulement le registre cognitif de l'action ("savoir pour agir", titre de l'ouvrage de C. Argyris), mais aussi celui de l'anticipation d'une position d'acteur différente dans le système, ainsi que, bien souvent, l'enjeu de la reconnaissance, qui mobilise la dimension identitaire de la condition d'acteur.

La deuxième composante critique de la relation d'intervention est celle de la **responsabilité sociale**, qui prend comme point de départ le dévoilement de la parole et des stratégies sociales des acteurs. Comme le souligne N. Alter (1992), le dévoilement que propose la sociologie pose un problème éthique en particulier lorsqu'il se passe dans un milieu clos, comme l'est l'entreprise. La responsabilité que porte selon nous le sociologue intervenant est d'anticiper et de tenter de maîtriser les risques de déviation politique de la connaissance du système (stigmatisation de certains acteurs, instrumentalisation de la démarche à des fins de renforcement de certaines positions de pouvoir, psychologisation des faits sociaux conduisant à des solutions radicales, comme le remplacement ou le licenciements d'individus...). Destinée à retourner au social, le savoir sociologique risque d'être dévoyé par l'exacerbation de jeux politiques. Face à une telle issue, la responsabilité de l'intervenant consiste à "résister", à travers deux actions possibles : le maintien d'une déontologie minimale préservant le respect des personnes individuelles par l'anonymat et la confidentialité des témoignages, et l'engagement du sociologue dans le maintien et, le cas échéant, dans l'inflexion du cadre de l'intervention (enchaînement des phases de travail, formes et modalités des restitutions, composition et types d'orientation des travaux de groupe...) quand de tels risques se présentent. Une autre forme de responsabilité concerne cette fois l'engagement des acteurs - dont l'intervenant - dans l'issue de la démarche. La mise en œuvre de régulations négociées représente souvent un travail important de distanciation des acteurs vis-à-vis de leur modes d'action et de leurs repères cognitifs et culturels. Cette tension entre des repères construits dans le système antérieur et la recherche d'alternatives génère ces attitudes d'*ambivalence* par rapport au changement dont parlait déjà E. Jaques dans les années 1940 (Jaques, 1972). Pour dépasser ces ambivalences, l'intervenant suscite, souvent subrepticement, la mobilisation des acteurs autour de l'idée d'un changement possible. Il porte alors la responsabilité de mettre en œuvre un espace imaginaire, sans maîtriser totalement par ailleurs l'aboutissement réel de la démarche, qui dépend d'un grand nombre d'autres facteurs. Le point de stabilisation de l'interaction apparaît quand les acteurs prennent eux-mêmes conscience qu'une autre situation n'advient que s'ils se mobilisent y effectivement pour la structurer; d'une certaine manière, s'ils prennent conscience de leur propre responsabilité d'acteur dans l'état de reproduction ou de changement du système.

La dernière composante critique de la relation d'intervention se présente à propos des **visées sociopolitiques** projetées par les uns et les autres sur la situation de changement. Cette tension potentielle se cristallise dans les phases de décisions institutives et dans le rapport aux dirigeants d'entreprise. La transaction repose ici sur l'orientation des décisions qui se clivent très fréquemment entre une orientation économique et une orientation sociale. Le sociologue intervenant est porteur d'une critique sociale des choix de gestion qui s'incarne dans des échanges argumentés avec les dirigeants sur le modèle socioéconomique de l'entreprise. Ce type de débat mobilise des hypothèses et des scénarii. Il est donc spéculatif, mais permet d'établir une relation argumentaire sur la base concrètes de l'analyse des régulations sociales

---

existantes. Cette relation touche en fait non seulement le registre "économique" de la décision, mais aussi les mobiles stratégiques et éthiques de l'acteur dirigeant.

En filigrane, la relation d'intervention se stabilise (provisoirement) sur les ressorts de la confiance mutuelle. Cette confiance reste néanmoins toujours partielle et soumise à des épreuves de réalité. Elle se construit par sédimentation autour des trois composantes critiques qui viennent d'être présentées : parvenir à transférer le savoir sociologique, stabiliser les pôles de responsabilité dans ces processus et parvenir à des décisions à caractère socioéconomique. Elle reste aussi toujours réversible, parce que le sociologue épouse une cause abstraite, celle de la qualité des relations entre les acteurs, et parce qu'il prend toujours le risque qu'une démarche n'aboutisse pas au point que ses interlocuteurs envisageaient au départ.

Finalement, la relation d'intervention se présente comme un construit dynamique et réversible, où l'intervenant ne se présente ni comme un expert, ni comme un analyste, mais comme un acteur, basant son action sur une posture d'engagement contrôlé vis-à-vis des acteurs. A ce titre, nous pensons qu'il s'agit là d'un quatrième processus de changement (ou de celui qui soutient les trois autres), qui pourrait être défini comme la structuration d'un espace d'interaction particulier, ayant comme objet le dépassement des rôles antérieurs et l'invention de nouvelles règles de fonctionnement, et comme parties prenantes les divers acteurs de l'institution et le sociologue intervenant.

### **Conclusion : le changement social dans l'entreprise**

L'intervention sociologique en entreprise poursuit sans aucun doute un objectif de changement social. Par ses processus, il ne s'agit ni d'un changement transformateur ni d'un changement reproducteur (Sainsaulieu, 1987, Dupuis et Kuzminski, 1997). Par ses origines dans l'espace social de l'entreprise, il ne s'agit non plus, ni d'un changement strictement réformateur, ni d'un changement par innovation locale. Plus sûrement, nous pensons que l'intervention sociologique favorise un changement *régulateur*, dans des situations de "déficits graves" de régulation (Reynaud, 1989), analysés ici comme des disjonctions importantes entre les niveaux institutionnels et socioproductifs et/ou entre les dimensions organisationnelle et sémantique de la régulation. Cet état de système traverse potentiellement les différentes configurations de changement recensées dans la littérature. Qu'elle s'inscrive dans des contextes sociaux en reproduction ou en transformation, dans des programmes impulsés par des dirigeants ou en prolongation de dynamiques d'innovation déjà à l'œuvre, ce type d'intervention vise un phénomène transversal : l'élaboration de régulations conjointes ou encore de compromis socio-institutionnels meilleurs. En ce sens, elle ne prétend pas aux spectaculaires transformations que promeut par exemple le courant de l'apprentissage organisationnel. Elle agit plutôt en qualité et en intensité dans un monde social, dans le sens d'une meilleure intégration des facteurs hétérogènes de la production : contrôle et autonomie, règles de travail et construction du sens, domination institutionnelle et légitimation.

L'intervention sociologique renvoie enfin à une conception non constructiviste du changement. Elle propose avant tout aux acteurs de l'entreprise l'expérience d'une confrontation instuante, par analyse et prise de conscience des caractéristiques sociales de leur univers de production. L'aboutissement formel de ces démarches réside dans la mise en œuvre de règles de



fonctionnement nouvelles, plus efficaces et plus légitimes. Si cette expérience est probablement l'occasion d'un apprentissage durable pour les acteurs qui y participent, rien ne présage en revanche que le milieu social qu'ils constituent ensemble aura développé des capacités pérennes de maîtriser de manière endogène des crises de régulation. Nous pensons au contraire, à l'étude d'interventions longues et de nombreuses enquêtes en entreprise, que les systèmes sociaux sont amenés à traverser de manière chronique des affaissements de régulation, dont, très souvent, ils ne s'extraient qu'au travers d'événements ou de processus extra - ordinaires (changements de politique, conflits sociaux déclarés, contraintes extérieures soudaines...). En mêlant l'écoute, l'empathie, la proximité avec les acteurs et l'étrangéité de son regard sur leur fonctionnement, l'intervention sociologique appartient à cette gamme d'événements déclencheurs.

---

## Repères bibliographiques

- ALTER, Norbert, «Sociologue en entreprise. Bilan d'une expérience», in *Connexions*, n°56/1990
- ALTER, Norbert, «Dévoilement des acteurs et des décisions», in *Education permanente*, n°113, 1992
- ARGYRIS, Chris, *Savoir pour agir*, InterEditions, 1995
- AUBERT, Nicole, de GAULEJAC, Vincent, *Le coût de l'excellence*, Le Seuil, 1991
- BERNOUX, Philippe, *L'appropriation du travail*, Lyon, Privat, 1981
- BOURDIEU, Pierre, CHAMBOREDON, Jean-Claude, PASSERON, Jean-Claude, *Le métier de sociologue*, Paris, MSH, 1969
- CROZIER Michel, FRIEDBERG Erhard, *L'acteur et le système*, Ed. Le Seuil, Paris, 1977
- DUBAR, Claude, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, Collection U, 1991
- DUBOST, Jean, *L'intervention psychosociologique*, Paris, PUF, 1987
- DUPUIS, Jean-Pierre, KUZMINSKI, André, *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*, Québec, Gaétan Morin Editeur, 1998
- FRANCFORT, Isabelle, OSTY, Florence, SAINSAULIEU, Renaud, UHALDE, Marc, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, 1995
- FRIEDBERG, Erhard, *Le pouvoir et la règle*, Paris, Le Seuil, 1993
- JAQUES, Elliott, *Intervention et changement dans l'entreprise*, Paris, Dunod, 1972 (traduction française)
- LIU, Michel, «Technologie, organisation du travail et comportements des salariés», in *Revue Française de Sociologie*, XXII, 1981
- REYNAUD Jean-Daniel., *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Ed. A. Colin (coll. « U », série sociologie), Paris, 1989, (1993, deuxième édition)
- SAINSAULIEU, Renaud, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Paris, Ed. Presses de Sciences Po, 1987 (réédition augmentée, 1997)
- TERSSAC (de), Gilbert, *Autonomie dans le travail*, PUF, 1992
- TERSSAC (de), Gilbert, «Organisation du travail et sociologie», in *Revue Française de Gestion*, novembre-décembre 1993
- THORSRUD, Einar, «La démocratisation du travail et le processus de transformation de l'organisation», in *Sociologie du travail*, n°3/75