

Cahiers du CRISES

Collection "Working Papers"

No ET0011

Les innovations théoriques en sociologie du travail et de l'entreprise

Le cas de la sociologie française

Conférence de Paul R. Bélanger

Mai 2000

Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)
Collection Études théoriques – no ET0011
«Les innovations théoriques en sociologie du travail et de l'entreprise *Le cas de la sociologie française*»
Conférence de Paul R. Bélanger

ISBN : 2-923140-49-4

Dépôt légal : 2000

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Résumé

Comme les acteurs de l'entreprise sont à la recherche constante de modèles d'action et de solutions à tous les problèmes que leur posent leur environnement, de même les sociologues sont en quête d'un modèle de compréhension du travail et de l'entreprise. Ils doivent eux aussi inventer, dans le domaine d'activité qui leur est propre, des solutions, c'est-à-dire des théories susceptibles d'expliquer l'activité de travail et les formes de l'entreprise. Et comme dans les entreprises, leurs innovations demeurent souvent des expérimentations au sens où leur diffusion est relativement faible, surtout si elles se heurtent à des modèles théoriques dominants et hégémoniques; alors elles coexistent, sans se substituer l'une à l'autre, et donnent lieu à une variété de pratiques scientifiques.

Je vous propose dans cet exposé de présenter ce qui m'apparaît être les principales innovations dans le domaine de la sociologie française du travail et de l'entreprise depuis les années 1970. Cette cartographie n'est pas exhaustive et j'essaie de respecter la pertinence de chacune tout en soulignant ses limites.

Table des matières

Introduction.....	1
1. Les innovations organisationnelles	1
1.1 Le point de départ : le procès de travail.....	1
1.2 Première innovation : L'analyse stratégique des organisations.....	2
1.3 Deuxième innovation : l'analyse culturelle des organisations.....	3
1.4 Troisième innovation : les conventionnistes et l'entreprise réseau.....	4
2. Les institutionnalistes.....	5
2.1 Quatrième innovation : l'effet sociétal.....	5
2.2 Cinquième innovation : L'institution. Les économistes à la rescousse.....	5
Conclusion.....	7
Bibliographie.....	9

Introduction

Comme les acteurs de l'entreprise sont à la recherche constante de modèles d'action et de solutions à tous les problèmes que leur posent leur environnement, de même les sociologues sont en quête d'un modèle de compréhension du travail et de l'entreprise. Ils doivent eux aussi inventer, dans le domaine d'activité qui leur est propre, des solutions, c'est-à-dire des théories susceptibles d'expliquer l'activité de travail et les formes de l'entreprise. Et comme dans les entreprises, leurs innovations demeurent souvent des expérimentations au sens où leur diffusion est relativement faible, surtout si elles se heurtent à des modèles théoriques dominants et hégémoniques; alors elles coexistent, sans se substituer l'une à l'autre, et donnent lieu à une variété de pratiques scientifiques.

Je vous propose dans cet exposé de présenter ce qui m'apparaît être les principales innovations dans le domaine de la sociologie française du travail et de l'entreprise depuis les années 1970. Cette cartographie n'est pas exhaustive et j'essaie de respecter la pertinence de chacune des théories tout en soulignant ses limites¹.

Plan de l'exposé

- 1. Les innovations organisationnelles**
- 2. Les institutionnalistes : surtout économistes**
- 3. En guise de conclusion : une typologie**

1. Les innovations organisationnelles

1.1 Le point de départ : le procès de travail

Le renouvellement de la sociologie en milieux de travail en France s'apprécie largement par la critique, sinon le rejet d'une sociologie du travail centrée sur le procès de travail (Maurice, in Sainsaulieu, 1990, p. 304-306) conçu comme le lieu de condensation des rapports de production capitalistes. L'évolution du travail était alors celle de la déqualification ouvrière sous l'impulsion du taylorisme et du progrès technique. Que ce soit dans une perspective humaniste ou structuraliste, l'atelier de travail est le point de chute de forces sociales qui s'affrontent en dehors de l'atelier et de l'entreprise. À vrai dire, l'entreprise n'existe pas comme centre autonome, elle est un support inerte (Thuderoz, 1996) ou un simple reflet de rapports sociaux capitalistes. Et le taylorisme y apparaît comme l'essence du capitalisme dans la production. On a pu parler de marxo-taylorisme pour caractériser cette approche qui a donc largement dominé la sociologie en France.

¹ La cartographie relève les principales théories exposées dans des livres récents de présentation générale de la sociologie du travail et des entreprises : Thuderoz, 1996; Bernoux, 1995; Aller, 1996; Amblard et alii, 1996; Corial et Weinstein, 1995.

Rappeler cette première approche n'est pas insignifiant car plusieurs des innovations qui vont suivre ne sont qu'un renversement complet de perspective. Renversement qui correspond à un changement de paradigme en sciences sociales (Gauchet, 1988), que certains ont appelé la révolte subjectiviste ou le retour de l'acteur contre le structuralisme marxiste mais aussi le structuralisme fonctionnaliste.

Alors deux grandes questions se posent :

Première question. Si l'entreprise existait, si elle n'était pas qu'un réceptacle de forces extérieures, si elle était une institution, comment percevoir les processus de formation des entreprises, de leur transformation ou du changement de leurs formes? Plus précisément sont-elles le résultat de conflits sociaux ou des solutions à des problèmes de coordination des activités de travail?

Deuxième question. Et si la détermination des comportements et des attitudes n'est pas donnée immédiatement par la forme capitaliste des rapports de production, qu'est-ce qui détermine ces comportements? La culture? Le choix rationnel des individus dans une perspective de l'individualisme méthodologique? Les institutions?

C'est autour de ces deux questions², qu'il faut me semble-t-il examiner les innovations théoriques qui vont voir le jour en France dès la fin des années 1970.

1.2 Première innovation : L'analyse stratégique des organisations

Les thèses de Michel Crozier et Ehrard Friedberg (1977) d'abord qui affirment que l'organisation et ses règles ne sont pas que contraintes, qu'il n'y a pas une telle chose qu'un déterminisme de la rationalité taylorienne sur les individus et qui soutiennent au contraire l'autonomie de l'acteur social. Celui-ci est capable d'agir rationnellement et donc d'élaborer des stratégies en fonction des opportunités qui s'offrent à lui et des ressources dont il dispose. Loin de n'être que contraintes, les règles sont le produit des tensions et des luttes entre des acteurs stratégiques qui cherchent à maintenir ou accroître leurs positions d'influence ou de pouvoir, leur liberté d'action. Ainsi les organisations sont des construits sociaux, un ensemble de relations sociales, un résultat des jeux de pouvoir et des stratégies des acteurs. Elles ne sont qu'une codification provisoire des règles du jeu des acteurs.

On le constate aisément, le renversement de perspective est total. L'individu n'est plus aliéné, il est calculateur, il a conscience de ses intérêts et développe en conséquence une stratégie rationnelle. Les organisations n'agissent sur les individus que pour réduire les conduites opportunistes. Elles peuvent dès lors être changées, comme si elles étaient un marché dont on change les règles du jeu s'il ne remplit pas son rôle. Elles apparaissent comme le résultat de décisions individuelles et un lieu de coordination de l'activité de travail. Une limite cependant: si l'autorité est une ressource parmi d'autres, d'où provient-elle?

² Ces questions sont largement inspirées d'un article récent de Bruno Théret, *Institutions et institutionnalismes*, 2000.

1.3 Deuxième innovation : l'analyse culturelle des organisations

Renaud Sainsaulieu et son équipe (Sainsaulieu et Segrestin, 1986) modifient largement la perspective théorique de Michel Crozier. Contre l'analyse marxiste classique, Sainsaulieu soutient que l'environnement change et que les identités de classes et de métiers, si étudiées en France par les analyses en termes de rapports capitalistes de production, sont en voie de disparition. Mais de nouvelles identités apparaissent, produites cette fois dans le travail. Les entreprises fournissent la base de processus identitaires, de formation de communautés de référence à fondement catégoriel, sexuel, ethnique, régional, ou institutionnel. Ainsi des normes de relation entre groupes sont apprises dans le travail, des représentations du monde y émergent, des valeurs professionnelles y naissent. De telle façon que, en rupture avec Michel Crozier, il soutient que ce n'est pas la rationalité et les opportunités stratégiques qui expliquent l'action des acteurs. Au contraire les logiques d'acteurs sont définies par les caractéristiques culturelles dont la cohérence définit une identité et une culture commune, et c'est cette identité culturelle qui détermine les perceptions du jeu social. En d'autres termes, la culture, effet du travail en entreprise, limite et encadre les capacités d'action. L'entreprise n'est porteuse d'efficacité qu'à la condition de fédérer en une capacité d'action collective les acteurs et les cultures qui l'habitent³.

Par cette capacité culturelle de l'entreprise, Sainsaulieu introduit la notion d'institution. Si l'entreprise est à la fois un lieu d'intégration sociale et un lieu capable de produire de nombreuses formes d'identités, elle contribue à la structuration du social, et à ce titre elle devient une **institution** autonome (Sainsaulieu et Segrestin, 1986). L'analyse institutionnelle de l'entreprise se justifie, selon Sainsaulieu et Segrestin, parce qu'elle produit des valeurs, des modèles et des systèmes de représentation et à ce titre elle est porteuse d'effets sociétaux, elle est source de représentations collectives, de telle sorte que le système social tout entier serait en résonance avec la vie de l'entreprise. Dans la perspective de Sainsaulieu, tout se passe comme si l'entreprise était libérée des déterminants sociaux externes, elle inventerait sa propre culture et, conséquemment, les entreprises inventeraient la société.

Revenons à nos questions. Chez Sainsaulieu, les relations entre comportements et institution de même que les processus de formation et de transformation des institutions reçoivent la même réponse. Les comportements sont déterminés par les identités culturelles produites par le travail, et qui forment elles-mêmes la culture d'entreprise, elle-même élevée au rang d'institution parce que porteuse d'effets sociétaux. L'institution est ici définie comme capacité de produire des représentations collectives.

Mais si les identités sont acquises dans l'interaction entre acteurs à l'intérieur de l'entreprise, comment institutionnaliser cette créativité, comment stabiliser les expérimentations sociales ou les innovations en entreprise? S'il y a invention de nouvelles formes d'entreprise, comment se diffusent-elles à l'ensemble de la société? Les entreprises ne sont-elles pas ici érigées en mouvements sociaux?

³ Dans les mondes sociaux de production, il utilisera partiellement le langage des conventionnistes en soutenant que la confrontation d'acteurs n'a pas qu'une dimension stratégique, elle correspond à la justification de pratiques légitimes par rapport aux valeurs dont les différents groupes sont porteurs: service vs rentabilité, productivité vs qualité.

1.4 Troisième innovation : les conventionnistes et l'entreprise réseau

Selon les conventionnistes (Boltanski et Thévenot, 1991), ce n'est ni l'agrégation de stratégies intéressées, ni l'appartenance à une culture commune, qui définissent une organisation sociale; ce sont plutôt les conventions et les accords qui sont établis entre les différents groupes ou individus de l'organisation. Pourquoi ces accords? Parce que dans toute organisation, les individus ont des origines sociales ou des formations professionnelles différentes de sorte qu'ils se réfèrent à des légitimités ou des valeurs ou des principes différents pour orienter leur action. Ils appartiennent à des univers de socialisation (Alter, 1996) qui transmettent leurs propres logiques d'action (que les conventionnistes appellent les cités, et ils en construisent six). Ainsi, la logique d'action d'un ingénieur (cité industrielle) s'appuie sur des principes de rationalité, d'efficacité et de productivité, celle d'un designer sur la créativité et l'inspiration (cité de l'inspiration), celle d'un villageois sur la tradition et la hiérarchie (cité domestique), et ainsi de suite. L'accord entre ces logiques devient donc un enjeu central pour toute organisation; il faut construire des règles communes ou s'entendre sur des compromis, par exemple, la promotion à l'ancienneté, mais à compétence égale, comme compromis entre tradition et rationalité. Et la construction de ces règles communes se fait par la présentation des argumentaires qui soutiennent ce qui est juste et légitime. Ainsi les règles sont définies comme des dispositifs cognitifs collectifs, des savoirs collectifs cristallisés, des systèmes d'attentes réciproques (Favereau, 1984) qui permettent la coordination de l'action provenant d'univers différenciés.

Par rapport à nos questions, l'organisation, que les conventionnistes appellent l'institution, se construit non pas comme effet des stratégies d'acteurs, ni des références identitaires, ni des luttes de pouvoir, mais sur la base de débats et de justifications. Et les institutions se transforment par la construction de nouveaux accords et conventions.

Selon Boltanski et Chiapello (Le nouvel esprit du capitalisme, 1999), on serait en train de quitter la cité industrielle où le principe supérieur était l'efficacité, où les personnes occupaient des fonctions stables dans de grandes organisations et où leur évaluation (leur état de grand) était fonction de leur performance. Est en voie d'émergence une nouvelle cité, la cité par projet où le principe supérieur est la capacité d'insertion dans des réseaux, dans un monde connexionniste, où les individus se déplacent selon les liens tissés. L'atout majeur (état de grand) est la flexibilité, donc des qualités relationnelles d'écoute et de communication. Il n'y a pas d'organisation du travail prédéterminé, mais des méthodes de travail inventées en fonction des besoins. D'où l'importance des concepts de confiance, d'adaptation, d'employabilité, de capacité de circuler de réseaux à réseaux. Bref c'est le monde de la flexibilité interne (équipes de travail autonomes, polyvalence des individus, équipes elles-mêmes en réseaux avec d'autres), mais aussi de la flexibilité externe (sous-traitance et réseaux d'entreprises, main-d'œuvre malléable). Et si telle est la société émergente, c'est que le management a pris au sérieux les demandes d'autonomie et de liberté dans le travail, aux dépens évidemment de la sécurité offerte par la cité industrielle. Poussée à son maximum, l'autonomie, c'est la gestion de sa propre personne, c'est la liberté de se mouvoir d'un projet à l'autre. Celui qui sait tisser des liens et établir des passerelles acquiert l'état de grand, l'immobile, le stable représente l'état de petit.

Le réseau ne serait pas alors un retour au libéralisme, comme certains le prétendent, mais un nouveau mode de coordination intermédiaire entre l'organisation et le marché qui provient de la critique de l'organisation du travail encadrée et satisfait ainsi les revendications d'autonomie.

Qu'en est-il des conventionnistes par rapport à nos questions? Les acteurs produisent les formes d'organisation, ils ont des ressources cognitives spécifiques mais capables d'inventer des conventions communes. Et de nouvelles conventions, qui tiennent lieu d'institutions, suite à des demandes portées par la critique, peuvent inventer un nouveau type de société. La société est-elle si fluide, si perméable à la critique? Quelle est la nature du rapport entre grand et petit? Avec le rejet du structuralisme, tout rapport social a-t-il été évacué?

2. Les institutionnalistes

2.1 Quatrième innovation : l'effet sociétal.

L'approche de l'effet sociétal, proposée par Marc Maurice et ses collègues du LEST, dès le début des années 1980 (Maurice et alii, 1982 1992; et Maurice, 1986), suggère une rupture complète avec toutes les innovations théoriques précédentes. Selon Marc Maurice (1986), il faut socialiser l'entreprise, c'est-à-dire l'analyser en fonction des rapports sociaux qui la constituent. Ainsi en comparant les entreprises allemande et française, ces auteurs démontrent que l'espace organisationnel de l'entreprise, dans chaque pays (le système de qualification, de division du travail, etc.), est en cohérence avec le système d'éducation et le système de relations industrielles (code du travail, relations professionnelles...). Il y a effet sociétal parce qu'il y a cohérence sociétale entre ces trois espaces institutionnels, il y a interdépendance entre société et entreprise. La société n'est pas un extérieur à l'entreprise, celle-ci est dans la société. Ni les interactions entre acteurs, ni la culture et les comportements des acteurs ne peuvent expliquer la forme que prend l'entreprise. La plus ou moins grande autonomie des travailleurs, le type de relations avec le contremaître sont à mettre en perspective avec le système d'éducation et le système de relations professionnelles. Il faut donc reconsidérer l'analyse des acteurs : loin de valoriser la création d'identités et la capacité immédiate d'action, il faut d'abord considérer les processus sociaux qui fondent leur action, et ce dans une perspective historique.

Cette analyse, on le sait, va avoir une grande influence sur les problématiques de la comparaison internationale et de la transférabilité des modèles d'entreprise d'un pays à l'autre, sur les conditions des transplants japonais, par exemple.

Pour notre propos, rappelons que l'organisation n'est pas ici un pur produit de l'action immédiate des acteurs, mais qu'elle est encadrée par des processus sociaux institutionnels. L'entreprise comme institution, en cohérence avec d'autres institutions, imprime sa marque sur les conduites des individus.

2.2 Cinquième innovation : L'institution. Les économistes à la rescousse

Assez curieusement, et Thuderoz (1996) le note fort à propos, l'institution sur laquelle Touraine avait tant insisté dès 1969 (La Société postindustrielle) pour définir l'entreprise n'est pas du tout reprise par les sociologues français du travail ou des entreprises. À l'exception de Marc Maurice.

Encore assez curieusement, ce sont des économistes qui remettent au travail l'institution alors que pour la plupart d'entre eux l'institution est une donnée, une variable exogène, un paramètre, un environnement qui n'entre pas dans leurs préoccupations. Dans *L'économie des organisations* (1995), Claude Ménard, un économiste, qui n'est d'ailleurs pas de l'école de la régulation, définit l'institution comme "un ensemble de règles socio-économiques, mises en place dans des conditions historiques, sur lesquelles les individus ou les groupes d'individus n'ont guère de prise, pour l'essentiel, dans le court terme" (idem, p. 15). Il affirme donc la grande stabilité des institutions. Il poursuit en disant que la formation des institutions relève des rapports de pouvoir : "elles sont conçues comme des mécanismes régulateurs... et caractérisées par des relations où intervient une composante de pouvoir, de rapport de forces..." (idem, p. 15). Loin d'être le résultat d'interactions entre acteurs, elles sont le produit de rapports de pouvoir, ce que les régulationnistes appellent justement les compromis institutionnalisés. Et Ménard établit une distinction claire entre institutions et organisations qui sont, elles, des mécanismes de coordination, et il hiérarchise ces deux dimensions car les institutions définissent les conditions dans lesquelles les organisations peuvent agir, elles "fixent les règles du jeu et les organisations en assurent la mise en œuvre" (idem, p. 22) au moyen de règles et conventions telles les relations d'autorité et les modes de coordination du travail.

La différence de temporalité est donc bien établie. La spécificité des organisations, c'est que, si elles reposent sur des règles du jeu, ces règles de coordination font largement l'objet d'un choix ou de négociations. Cela explique largement leur plus grande flexibilité par rapport aux institutions dont la dynamique résulte de l'évolution conflictuelle des intérêts des groupes sociaux en longue période (Ménard, p. 18).

Mais flexibilité ne signifie pas fluidité. En effet, les organisations sont constituées de routines, de comportements réguliers et prévisibles, conduisant à des schémas répétitifs d'activité, à des références pour la prise de décisions. Ces schémas constituent la mémoire organisationnelle, ils sont des schémas interprétatifs éprouvés au cours du temps.

Ces définitions de l'institution et de l'organisation correspondent exactement à celles proposées par la théorie de la régulation (André C., 1995; Coriat et Weinstein, 1995; Bélanger et Lévesque, 1991). En effet, pour cette théorie, ou cette école, le mode de régulation comprend l'ensemble des institutions, dont le rapport salarial, et notamment le système de relations industrielles et la convention collective qui influencent directement le mode d'existence du salariat. Les formes institutionnelles sont dans la théorie de la régulation ces compromis qui résultent des conflits et les régulent sans jamais cependant les faire disparaître. Et ces formes institutionnelles forment cohérence, comme le notait Marc Maurice.

Sans exagérer les convergences disciplinaires et ni gommer les origines épistémologiques différentes (structuralisme et mouvements sociaux), il n'est peut-être pas sans intérêt de noter à nouveau que ce sont certains économistes du travail et de l'entreprise qui remettent l'institution au centre de leurs analyses dans une conceptualisation proche de ce qu'avait avancé Touraine dans les années 1960, comme l'illustre le tableau suivant.

Tableau 1
Les dimensions de l'entreprise selon Touraine et Lipietz

Pouvoir	Paradigme sociétal
Institution	Mode de régulation
Organisation	Paradigme organisationnel
Conduites au travail	Régime d'accumulation

(Selon Touraine, 1969)

(D'après Lipietz, 1989)

Encore une fois revenons à nos questions. On constate ici que les institutions ne sont pas produites par les conduites internes à l'entreprise, qu'elles soient calculatrices ou culturalistes, mais par la dynamique conflictuelle des groupes d'intérêt, plus largement des mouvements sociaux. Ces acteurs collectifs s'inscrivent dans des relations de pouvoir et agissent dans la formation d'idéaux plus justes et dans la formulation de nouveaux compromis ou de nouvelles institutions. Puis, quant aux relations entre institutions et comportements, les institutions sont pensées comme structurant les comportements; cependant, en raison des multiples insatisfactions qui résultent des compromis et des résidus abandonnés dans le passage à l'institutionnalisation, les acteurs ne s'identifient pas[^] totalement aux rôles définis; ils conservent une distance et donc une liberté d'action. À ce titre les acteurs collectifs puisent dans le calcul, selon l'approche de la mobilisation des ressources, ainsi que dans les orientations culturelles, comme le soutient l'approche des mouvements sociaux.

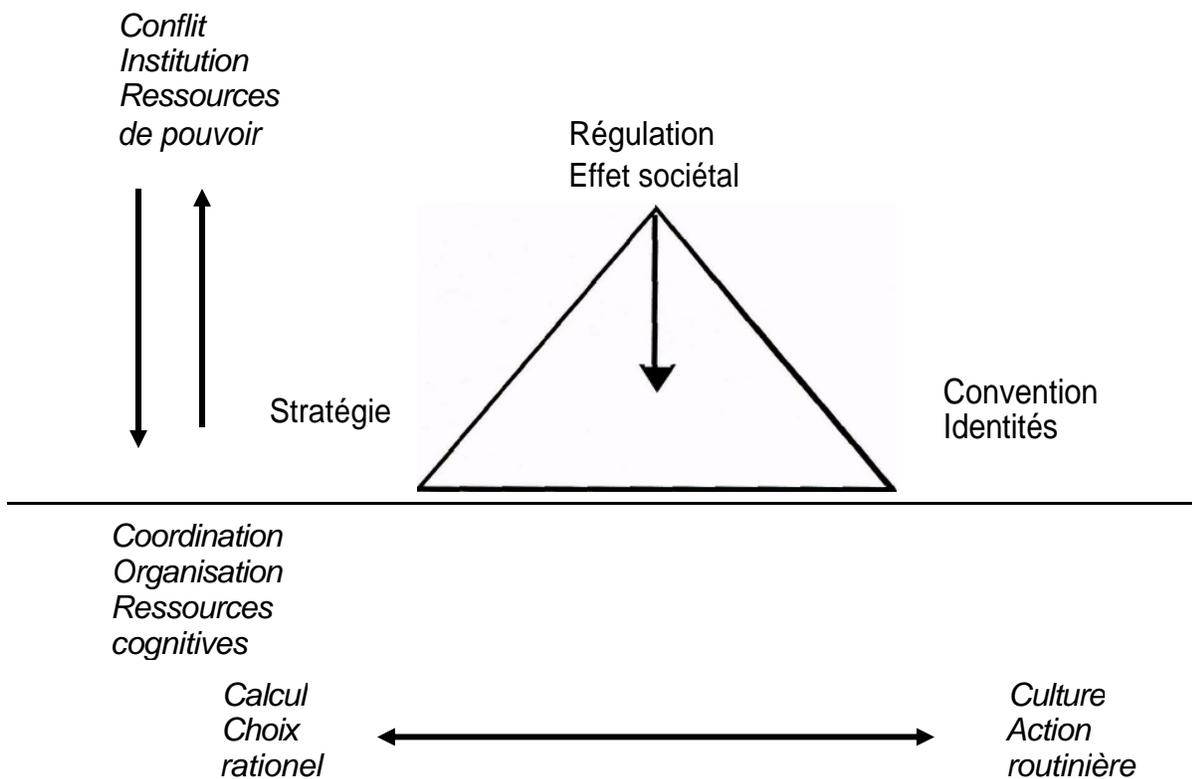
Conclusion

On pourrait regrouper ces innovations théoriques dans l'étude du travail et des entreprises autour de trois pôles, constitués d'un axe qui distingue l'institution de la coordination et d'un autre selon que la conduite est orientée par le calcul rationnel ou à la culture. Le tableau suivant a l'avantage de faire apparaître les différentes conceptions de l'organisation ainsi que d'insister sur les effets à la fois de contrainte mais aussi de liberté d'action qui définit l'institution.

Ce qui nous ramène à nos questions de départ. On constate ici que les institutions ne sont pas produites par les conduites internes à l'entreprise, qu'elles soient calculatrices ou culturalistes, mais par la dynamique conflictuelle des groupes d'intérêt, plus largement des mouvements sociaux. Ces acteurs collectifs s'inscrivent dans des relations de pouvoir et agissent dans la formation d'idéaux plus justes et dans la formulation de nouveaux compromis ou de nouvelles institutions. Quant aux relations entre institutions et comportements, les institutions sont pensées comme structurant les comportements; cependant, en raison des multiples insatisfactions qui résultent des compromis et des résidus abandonnés dans le passage à l'institutionnalisation, les acteurs ne s'identifient pas totalement aux rôles définis par le système institutionnel; ils conservent une distance et donc une liberté d'action. Les institutions expriment une relation d'encadrement, de correspondance aux rôles définis, mais aussi une relation de non-correspondance entre l'acteur et le système. À ce titre les acteurs collectifs peuvent émerger, et conduire leur action collective en puisant dans le calcul, selon

l'approche de la mobilisation des ressources, ainsi que dans les orientations culturelles, comme le soutient l'approche des mouvements sociaux.

Tableau 2
Les innovations théoriques
en sociologie du travail et de l'entreprise
Le cas de la France



(Adapté de Bruno Théret: Institutions et institutionnalismes, 2000)

Bibliographie

- Aller N. (1996), *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation*, Paris, PUF.
- Amblard H., P. Bernoux, G. Herreros, Y.-F. Livian (1996), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Paris, Seuil.
- Bélanger P.R., Lévesque B., "La théorie de la régulation: du rapport salarial au rapport de consommation. Un point de vue sociologique", *Cahiers de recherches sociologiques*, no 17, Aut. 1991.
- Bernoux P. (1995), *La sociologie des entreprises*, Paris, Seuil. Boltanski L. et L. Thévenot, (1991), *De la justification*, Paris, Gallimard.
- Coriat B. et O. Weinstein (1995), *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Paris, Librairie Générale Française.
- Crozier M. et E. Friedberg (1977), *L'acteur et le système*, Paris, Seuil.
- Gauchet M. (1988), "Changement de paradigme en sciences sociales?", *Le Débat*, no 50, mai-août.
- Lipietz A. (1989), *Choisir l'audace*, Paris Seuil
- Lustiger-Thaler H., L. Maheu et P. Hamel (1998), "Enjeux institutionnels et action collective", *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no 1.
- Maurice M., (1986), "Les sociologues et l'entreprise", chap. 13 de Sainsaulieu R. (sous la direction de) (1986), *L'entreprise, une affaire de société*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Maurice M., F. Sellier et J. J. Sylvestre (1992), "Analyse sociétale et cultures nationales", *Revue française de sociologie*, XXXIII, 1.
- Maurice M., F. Sellier et J. J. Sylvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF.
- Sainsaulieu R. (sous la direction de) (1986), *L'entreprise, une affaire de société*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Sainsaulieu R. et Segrestin D. (1986), "Vers une théorie sociologique de l'entreprise", *Sociologie du travail*, no 3.
- Théret B. (2000), *Institutions et institutionnalismes. Vers une convergence intra et interdisciplinaire des conceptions de l'institution?*, sous la dir. de M. Tallard, B. Théret et D. Uri, *Innovations institutionnelles et territoires*, Paris, L'Harmattan.
- Thuderoz C. (1997), *Sociologie des entreprises*, Paris, La Découverte.
- Touraine A. (1969), *La société postindustrielle*, Paris, Denoël