

Pour une sociologie de la régulation sociale For a Sociology of Social Regulation

Jean-Daniel REYNAUD

Volume 23, Number 2, Fall 1991

La sociologie du travail : un nouveau rôle? Un nouvel objet?

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001632ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001632ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

REYNAUD, J.-D. (1991). Pour une sociologie de la régulation sociale. *Sociologie et sociétés*, 23(2), 13–26. <https://doi.org/10.7202/001632ar>

Article abstract

While not claiming to review the results obtained in the sociology of work, the author examines the possibility of extracting a paradigm of more general use from this corpus. From reflections on the labor market, new technologies, organizational theory, collective action and industrial relations systems, he attempts to draw up the principles of a sociology of social regulation in which social rules define the collective actor at the same time as it is created by it. He concludes with a few thoughts on quantification and statistics, the study of social process and the critical function of sociology.

Pour une sociologie de la régulation sociale

JEAN-DANIEL REYNAUD

Pour dresser un bilan et dessiner les perspectives de la sociologie du travail, ne faut-il pas d'abord décrire à quel point elle s'est étendue, diversifiée, démultipliée eu égard aux domaines couverts, aux questions posées, aux démarches adoptées? Au départ, quelques thèmes simples : les tâches et les qualifications ouvrières face à la technologie; les effets et les limites de l'organisation scientifique du travail ou de la bureaucratie; un schéma simple du marché du travail et des affrontements sociaux qui se nouent autour de lui. À l'arrivée, l'extrême diversité des technologies, des catégories professionnelles et des professions, des compétences et des carrières; la diversité des organisations, de leurs produits, de leurs structures, de leur dynamique; la balkanisation des marchés du travail; l'individualisation et la dynamique incertaine des systèmes de relations professionnelles (et de leurs rapports avec le système politique).

Cependant, plutôt que de passer en revue cette extrême variété (il y faudrait sans doute un traité plutôt qu'un article, et plus d'un auteur), nous souhaitons, dans cet article, chercher si s'esquissent des orientations communes ou un rapprochement des démarches; plus exactement, si l'on peut, malgré la multiplicité des intérêts et des orientations, trouver, inventer ou ajuster à cette entreprise collective que constitue une discipline un paradigme acceptable.

Réflexion personnelle, certes, bien que toute faite d'emprunts. Tentative subjective, mais peut-être pas arbitraire. Elle part d'une idée simple, à savoir que les résultats de la sociologie du travail permettent de définir une nouvelle forme de la sociologie de l'action posant comme une caractéristique majeure de l'acteur social son autonomie, c'est-à-dire sa capacité de construire des règles sociales et d'y consentir.

Ce paradigme ne constitue pas une révolution. Il est présent, au moins à l'état d'intuition directrice, dans les œuvres des fondateurs. Mais il est d'autant plus nécessaire de le rendre plus explicite que des embardées théoriques s'en sont largement détournées et, ce qui est plus important, que la pratique de l'organisation et de l'administration est souvent partie de postulats contraires. Sa validité n'est pas limitée aux problèmes du travail : la manière dont il comprend la structure de l'action sociale emprunte aux exemples les plus classiques. Mais les problèmes du travail permettent particulièrement d'apprécier sa pertinence et sa fécondité.

Le travail a un produit (dans le cas du travail artisanal ou industriel, un objet matériel objectivement bien défini). Les contraintes qui s'exercent sur l'activité de travail sont justifiées et légitimées par le succès de la production : aboutir à un objet vendable (ou du moins accepté par le destinataire). Il est donc nécessaire de comprendre ces contraintes, qui sont celles de l'objet, et il est tentant de réduire l'acteur à ces contraintes. Il est tentant de réduire la division du travail et la définition des tâches à la satisfaction d'exigences technologiques, d'imposer une unique solution d'organisation à des exigences d'efficacité et de poser que ce qui se vend et ce qui s'achète sur le marché du travail est une marchandise comme les autres. Il est tentant de suivre la logique de l'objet (du produit, de la marchandise) et d'oublier celle de l'acteur (du producteur, du travailleur, de l'échangiste).

Mais le producteur, s'il obéit à la nature, lui commande aussi. L'homme de l'organisation ne se borne pas à occuper la place qui lui a été désignée, il maintient l'organisation en état de marche. Le salarié défend et perd sa qualification. Le négociateur participe à la fixation des règles du travail et de sa rémunération.

L'acteur social ne se borne pas à choisir la meilleure éventualité, il invente des solutions. Il ne se borne pas à choisir le meilleur coup à jouer et la meilleure stratégie dans un jeu social, il maintient ou transforme les règles du jeu. C'est ce que l'étude du travail (de la production et des relations de travail) ne permet pas d'oublier.

1. À LA RECHERCHE D'UN PARADIGME

1.1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Qu'il n'existe pas un seul marché du travail mais un très grand nombre de petits marchés séparés les uns des autres, régionaux ou locaux, de métier ou d'industrie, voilà qui ne doit pas choquer l'économiste le plus classique. Et non plus que ce qui les sépare, ce n'est pas seulement des distances physiques (ou des difficultés de transport), mais aussi des distances culturelles ou des institutions. Quand Clark Kerr parle de balkanisation des marchés du travail¹, il introduit une idée beaucoup plus neuve : chaque petit marché n'est pas un marché de concurrence rendu imparfait par sa petite taille et plus généralement par les obstacles à l'entrée. C'est un marché organisé et arrangé.

L'expérience dont il part, il l'a lui-même rappelé, est celle du contrôle administratif des salaires pendant la Seconde Guerre mondiale. Les administrateurs voulaient s'appuyer sur la constatation des prix du travail fixés par le marché. Ce que leur enquête leur découvrit, c'est que, là où il y avait un prix bien établi, ce n'était pas un prix d'équilibre issu de transactions libres mais l'effet d'une entente ou d'une convention.

Les petits marchés sont aussi, au moins pour une partie d'entre eux, des marchés internes, c'est-à-dire des unités où les conditions d'emploi (salaire, promotion, affectation) sont soumises à des règles². L'unité couverte peut être, comme une unité de négociation, une entreprise, ou une partie d'entreprise, ou un métier, voire une branche d'industrie. Les règles peuvent être traditionnelles (coutumes du métier, par exemple) ou contractuelles (fixées par un accord d'entreprise). Un marché interne peut être plus ou moins fermé (on n'y entre et on n'en sort qu'au début et à la fin de la vie professionnelle), ils ne peuvent pas être totalement ouverts. Même l'accès en est réglé.

Le marché interne est généralement favorable aux salariés en ce qu'il améliore la stabilité de l'emploi et de la rémunération, mais souvent aussi en ce qu'il élève cette dernière. Faut-il donc y voir la simple conséquence d'un monopole que les salariés détiendraient (soit qu'ils en contrôlent l'entrée, soit qu'ils ont la capacité de refuser leur travail) ? Il est assurément vrai qu'il y a une liaison entre l'existence d'un marché interne et la capacité de coali-

1. Clark KERR (1977), *Labor Markets and Markets: The Balkanisation of Labor Markets and Other Essays*, Berkeley, University of California.

2. John DUNLOP (1944), «Wage determination under Trade Unions», New York, Kelley-Macmillan.

tion des salariés, et aussi que bien peu de conventions collectives sont dues à l'initiative des employeurs. Mais ceux-ci peuvent aussi avoir intérêt à la régulation du marché: par un effet de sélection qui leur permet de choisir les salariés les plus qualifiés ou les plus zélés (en haute conjoncture, le marché interne stabilise la main-d'œuvre et ce sont les meilleurs qui s'en iraient d'abord), mais aussi par un effet d'investissement (la stabilité permet d'accroître l'expérience, d'acquérir une formation).

Le développement du marché interne est peut-être conforme à ce que nous apprend l'analyse du contrat de travail. Les relations d'incertitude qui l'affectent (l'employeur ne peut pas être sûr que la force de travail qu'il achète sera bien employée, le salarié ne peut être sûr d'être payé à son «juste prix», un contrat exhaustif est impossible) lui donnent la structure d'un dilemme des prisonniers dont on ne peut sortir que par un pari, une confiance mutuelle, une «poignée de main invisible³» (et qui, bien sûr, n'est possible que parce qu'il s'agit d'un jeu répété). Il faut simplement ajouter que ce pari, ou ce contrat implicite, peut être à moyen ou long terme: il est aussi un pari sur le développement de l'entreprise et sa maîtrise de la production et du marché, d'une part, sur le développement des qualifications et de la compétence des salariés, de l'autre.

Il faut donc moins parler de marchés internes que d'internalisation. Et, réciproquement, le marché externe, dans la mesure où il semble séparé du secteur primaire par des obstacles difficiles à franchir, est-il autre chose que le produit des cercles vicieux de l'instabilité et de la non-qualification (voire des cercles vicieux de la pauvreté)⁴? Le processus d'internalisation ne crée pas des équilibres stables, ne serait-ce que parce qu'il est lié à la croissance de l'entreprise et de son marché. Par exemple, par les avantages accordés à l'ancienneté ou par une politique systématique de promotions, il élève le coût salarial sans entraîner automatiquement une augmentation de la valeur ajoutée. L'entreprise répondra soit par l'innovation, soit par l'externalisation des services devenus trop coûteux. Le processus n'est ni régulier, ni monotone.

L'analyse du marché du travail nous donne un premier exemple de processus de régulation⁵.

1.2. LA TECHNOLOGIE ET L'OPÉRATEUR

La technique commande-t-elle l'organisation et le travail lui-même dans le détail des tâches? De toute évidence, la production doit satisfaire de très fortes contraintes qui sont de l'ordre des lois physiques: un haut-fourneau doit d'abord permettre, par les lits de coke et de minerai comme par la ventilation, d'atteindre la température de fusion du minerai. De toute évidence, aussi, les différentes opérations nécessaires pour fabriquer une tôle imposent une première division du travail (le haut-fourneau, le four qui affine l'acier, le laminoir) et des groupes professionnels correspondants.

Les nouvelles technologies (qui n'ont pas cessé d'être nouvelles depuis cinquante ans) ont durci certaines des contraintes. De même ont-elles eu deux effets principaux. Tout d'abord, elles ont accentué la séparation de la conception et de l'exécution en remplaçant l'homme de métier au profit de l'ingénieur, du scientifique, voire de l'expert extérieur. La part des spécialistes devient prépondérante. Ce ne sont pas les ouvriers spécialisés de fabrication qui inventent les robots. De l'autre, les automatismes permettent non seulement de commander les opérations, mais de les coordonner, de les contrôler, d'enrayer les déviations,

3. Pour une revue de la littérature sur ce sujet, voir Olivier GARNIER (1986), «La théorie néo-classique face au contrat de travail: de la "main invisible" à la "poignée de main invisible"», dans Robert SALAIS et Laurent THEVENOT, dir. *Le Travail, Marchés, règles, conventions*, Paris, INSEE et Economica. Il va sans dire qu'il n'est pas responsable des très fortes simplifications que nous avons introduites.

4. Nous ne pouvons développer ici la théorie de la segmentation. Bien entendu, nous empruntons à Peter B. DOERINGER et Michael J. PIORE (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.), Heath.

5. Nous nous appuyons tout particulièrement sur Olivier FAVEREAU (1989), «Marchés internes, marchés externes», *Revue économique*, vol. 2, mars, pp. 273-328.

de surveiller la réalisation des programmes : à la limite, d'éliminer toute tâche d'exécution.

À partir de ces quelques faits, peut-on déduire quelques grandes tendances et prédire hardiment un avenir inéluctable? L'important, pour nous, c'est moins de peser les arguments qui concluent à l'inévitable déqualification des exécutants face au capital (mais de quel côté faut-il loger les cadres et les techniciens qui se multiplient?) ou qui croient plutôt à la polarisation entre une couche de plus en plus qualifiée (ou, en tout cas, qui monopolise les connaissances professionnelles) et une couche de plus en plus déqualifiée, ou encore à ceux qui font une loi de la «reprofessionnalisation» à partir des années 1975-1980⁶. Nous voudrions plutôt nous demander si cette manière de poser la question est la bonne. A-t-on le droit de fonder des prédictions sur un déterminisme technologique (fût-ce par l'intermédiaire d'un raisonnement économique)?

Alain Touraine l'avait montré dès 1955⁷ : il est impossible de séparer les machines de leur usage ou de leur enchaînement, les techniques de production de l'organisation. Une machine-transfert ne se définit pas seulement par sa vitesse ou sa puissance, mais par le fait qu'elle lie les opérations. Et c'est en suivant la même logique que Joan Woodward définissait la technologie non par les équipements, mais par les partis-pris d'ingénierie (fabrication à l'unité, en grande série, en continu)⁸.

L'organisation est donc le résultat d'un choix parce que, même du point de vue de l'efficacité à court terme, il faut optimiser non le système technique seul, mais le système socio-technique⁹. Mais qui fait ce choix? L'optimisation conjointe des deux systèmes peut-elle être faite unilatéralement par la direction ou par les spécialistes? Les réponses sont de plus en plus claires.

Tout d'abord, une organisation ne peut pas prétendre à éliminer tout imprévu, tout aléa, toute incertitude dans l'exécution. Elle ne peut non plus en centraliser totalement le traitement. Elle est donc acculée à déléguer ce traitement, à confier à l'exécution une marge de liberté pour l'assurer. À cette marge est liée une compétence¹⁰. De quelle ampleur? C'est une décision qui dépend notamment des compétences et des bonnes volontés disponibles. Mais, bien qu'elle soit d'une ampleur variable, la délégation comporte bien aussi une participation à l'organisation (et si elle n'est pas offerte par les organisateurs, elle est conquise par les exécutants).

En second lieu, l'introduction d'une technologie nouvelle exige (peut-être de plus en plus, avec la croissance de la complexité) la participation des exécutants. L'étendue et l'objet de cette participation peuvent varier. Elle est indispensable, au minimum, à la mise en œuvre, qui est rarement une pure mise en marche. Certains choix, au moins, sont partagés.

Enfin, l'adoption d'une nouvelle technologie n'est pas un acte isolé et bien découpé. C'est une opération progressive et longue (sinon continue) parfois de plusieurs années. Les réseaux qui lient le spécialiste interne au concepteur et au fabricant, le service technique et le service de commande, les pilotes de l'opération et les exécutants sont interdépendants et la «bonne» solution ne se découvre que peu à peu. Bien plus, on découvre plutôt, étape par étape, de meilleures solutions à chaque fois. L'apprentissage est collectif et il est quasi permanent.

Les contraintes de la technologie sont fortes. Mais ce qui y répond, c'est un apprentissage social.

6. Horst KERN et Michael SCHUMAN (1989), *La Fin de la division du travail?*, Paris, Éd. de la Maison des Sciences de l'homme.

7. Alain TOURAINE (1955), *L'Évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS.

8. Joan WOODWARD (1965), *Industrial Organization: Theory and Practice*, Oxford, Oxford University Press, 1965. C'est surtout dans le second volume (1970), *Industrial Organization, Behavior and Control*, que l'idée de parti-pris est clairement affirmée.

9. E. L. TRIST, G. W. HIGGIN, H. MURRAY et A. B. POLLOCK (1963), *Organizational Choice, Capabilities of Groups at the Coal Face Under Changing Technologies*, Londres, Tavistock Publ. Ltd.

10. Gilbert de TERSSAC (1991), *Travail et autonomie*. Paris, PUF, coll. «Sociologie d'aujourd'hui».

1.3. L'ORGANISATION ET LA RATIONALITÉ

Plus généralement, peut-on prêter aux organisations une logique interne, une dynamique propre? La fascination qu'a exercée la théorie de la bureaucratie que présente Max Weber (plus encore dans la science politique que dans celle des organisations) s'explique par cette ambition: construire le type idéal de la bureaucratie à partir du rassemblement de faits historiques fort disséminés revient à définir les traits fondamentaux de toute organisation «moderne». Puisque la bureaucratie est la forme d'organisation la plus efficace, au moins dans un certain contexte social et économique (l'économie capitaliste), non seulement les grandes administrations s'en rapprocheront-elles, mais aussi les entreprises et même toutes les grandes organisations (l'Église, l'armée, le parti, le syndicat). L'efficacité supérieure se mesure moins par la victoire dans une concurrence que par la conformité à un type dominant de légitimité: la légitimité légale-rationnelle. Ce qui assure la diffusion de la bureaucratie, c'est le fait qu'elle est une forme concrète de rationalisation. Et l'on pourrait ajouter: c'est la même conception de la rationalité, unique et impérieuse, qui, sous une forme plus technique, inspira à Taylor la théorie du *one best way*.

La rationalisation taylorienne est-elle une vraie rationalisation, ou procède-t-elle par réduction abusive? Est-il cohérent, n'est-il pas contradictoire d'affirmer à la fois dans ce type idéal de la bureaucratie le développement des compétences et un strict principe hiérarchique? N'y a-t-il pas plusieurs types de bureaucratie, notamment selon la nature du pouvoir politique dont elle procède? L'organisation décrite par Weber n'a-t-elle pas, par définition, de graves dysfonctions? Si justifiées que soient ces questions, elles ne sont pas les plus importantes pour notre propos. La discussion centrale est celle qui porte sur la rationalisation et sur la rationalité elles-mêmes.

Une bureaucratie se définit par un ensemble de règles, règles de structure et de fonctionnement qui édifient une énorme machine de décision. Elles s'imposent, uniques et nécessaires, parce qu'elles procèdent de la raison. Le retournement qu'introduit Michel Crozier, c'est au contraire d'en faire le résultat, en partie involontaire, de la rencontre des acteurs de l'organisation, le produit, en partie imprévu, de leurs stratégies, la construction, nécessairement particulière, qui correspond à un certain état de leurs rapports¹¹.

Construction singulière: dans un jeu de coopération, le bon choix n'est pas la conclusion d'un calcul rationnel mais suppose aussi une entente, une convention¹². La culture commune, dans laquelle les acteurs peuvent trouver des points de convergence de leurs attentes mutuelles, est donc très généralement l'instrument d'une solution. Culture nationale, qui fournit des cadres généraux pour les décisions acceptables; culture de métier ou de profession, qui permet la collaboration dans l'atelier ou le bureau; culture d'entreprise, qui autorise l'élaboration d'un projet¹³. Cette culture ne dicte pas la décision, comme l'imposerait une coutume. Elle lui donne le moyen d'être prise et d'être acceptée. Mais il suffit d'en énoncer le mécanisme pour conclure que la rationalité d'une organisation est toujours singulière, ne serait-ce que parce qu'elle est toujours réinventée localement.

Réinventée par qui? Comme nous venons de le voir pour la technologie, pas seulement par ceux qui prennent officiellement les décisions et qui établissent officiellement les règles. La tradition sociologique oppose le système officieux (ou «informel») et les règles officielles (ou affichées). Ne faudrait-il pas plutôt voir dans les règles effectives le résultat, incertain et fluctuant, de la rencontre (du compromis, de l'affrontement) de deux sources de régulations, régulation autonome et régulation de contrôle? La négociation explicite, entre des interlocuteurs bien définis (et «représentatifs») et aboutissant à des conclusions claires et

11. Michel CROZIER (1963), *Le Phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil; Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG (1977), *L'Acteur et le système*, Paris, Seuil.

12. Thomas SCHELLING (1965), *The Strategy of Conflict*, Cambridge, Harvard University Press.

13. Nous utilisons, avec quelque liberté, les travaux de Renaud SAINSAULIEU (1987), *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Paris, Fondation nationale des sciences politiques et Dalloz, et Michel LIU (1983), *Approche socio-technique de l'organisation*, Paris, Éd. d'Organisation.

approuvées par les deux parties, est une forme très particulière de ces rencontres. Les quasi-négociations, les conflits, le jeu avec des tiers-garants ou arbitres sont d'autres figures de ces interactions qui aboutissent à une forme complexe de régulation conjointe¹⁴.

1.4 L'ACTION COLLECTIVE

Des rapports de travail (dans la production, sur le marché) naissent des acteurs collectifs : classes ou catégories professionnelles, groupes de métier ou d'industrie. Certains de ces acteurs collectifs peuvent se constituer en associations ou en organisations : amicales, mutuelles, syndicats. L'explication la plus traditionnelle de leur naissance est dans l'identité ou la convergence des intérêts : agissent en commun ceux qui poursuivent chacun les mêmes fins. Ou encore dans la communauté de situation : la même place dans les rapports de production, l'appartenance commune à une des deux collectivités que constitue l'exploitation (on remarquera que la seconde réponse est, dans les faits, peu différente de la première : les exploités, pour agir en commun, doivent «prendre conscience» de l'exploitation). Dans les deux cas, l'action n'est collective que par résultat, non par projet. On peut même penser que sa spontanéité s'accommode mal de l'organisation qui, si fidèle qu'elle soit à l'élan initial, introduit d'autres contraintes.

Cette interprétation a une faiblesse majeure, que l'analyse de Mancur Olson a démontrée¹⁵ : ce n'est que dans des conditions exceptionnelles qu'il est rationnel pour un individu de participer aux coûts de la production d'un bien collectif. Puisque, par définition, il n'est pas réservé aux souscripteurs, pourquoi souscrire ? Pour mobiliser les intéressés, il faut soit quelque passion, soit des incitations sélectives, soit une contrainte.

On peut contester certains postulats et certaines conclusions de Mancur Olson (la définition de la décision rationnelle n'est-elle pas trop étroite, par exemple pour analyser la décision des militants du noyau originel ?). Mais l'essentiel, pour nous, est que son raisonnement induit un changement de paradigme.

Tout d'abord, le rappel à l'individualisme méthodologique (tout naturel pour un économiste) oblige non seulement à ne pas multiplier les êtres collectifs, *praeter necessitatem*, mais à ne pas les poser comme des données, à obliger de rendre compte de leur constitution et à expliquer comment ils peuvent agir. Une classe n'existe pas en dehors des actions de classe que peuvent mener des individus groupés ou organisés. C'est le sens de leur action, ce n'en est pas la cause.

Ensuite et surtout, l'action collective repose sur la création d'une contrainte sociale : contrainte physique (du piquet de grève sur le non-gréviste), juridique (du syndicat qui fait prélever automatiquement la cotisation) et morale (appel à la solidarité). Bien entendu, le calcul des intérêts n'est pas remplacé par la pression normative : le syndicat disparaît vite s'il ne rapporte pas aux salariés les avantages promis. Mais la définition de ces intérêts est une contrainte sociale, normative, comme les catégories juridiques par lesquelles elle s'exprime fréquemment (aucune loi naturelle n'impose les accords de classification). C'est à l'intérieur du système social créé par cette construction que les intérêts individuels sont bien définis et elle encadre donc leur poursuite. Le premier effet de la contrainte sociale qui est liée consubstantiellement à l'action collective est de définir l'acteur collectif dans son étendue et dans ses objectifs (ou les enjeux qu'il découvre dans une situation). La règle commune, la communauté réunie par la règle et le projet que toutes deux visent sont étroitement interdépendantes¹⁶.

14. Christian MOREL (1981), *La Grève froide*, Paris, Éd. d'Organisation; Gérard ADAM et Jean-Daniel REYNAUD (1978), *Conflits du travail et changement social*, Paris, P.U.F.

15. Mancur OLSON (1965), *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Harvard University Press.

16. Nous empruntons beaucoup à Denis SEGRESTIN (1980), «Les communautés pertinentes de l'action collective», *Revue française de sociologie*, vol. XXI, pp. 171-203; (1985), *Le Phénomène corporatiste. Essais sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard.

Cela n'implique nullement que la constitution de l'acteur collectif soit instantanée, comme si à un individu défini naturellement correspondait un groupe latent qui se mobiliserait par tout ou rien. Au contraire, la constitution peut être progressive et différenciée. Ce que montre l'expérience, ce que confirme l'analyse¹⁷, c'est plutôt qu'apparaît d'abord un noyau initiateur (un petit groupe d'individus dont les ressources leur ont permis d'atteindre la masse critique) qui définit une action ou un objectif (auquel ils attachent un prix élevé et pour lequel ils consentent un coût élevé). Puis ce noyau peut mobiliser, par couches concentriques ou par essaimage, des individus autour de lui, soumis à des contraintes plus faibles (et d'une autre nature), attachant un autre prix aux résultats et consentant à une contribution plus modeste. L'acteur collectif est le plus souvent fortement différencié et hiérarchisé.

L'action collective est une entreprise sociale de biens collectifs qui n'existe que par les règles qu'elle crée et qu'elle fait accepter.

1.5. LES SYSTÈMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Dans la plupart des pays développés, les salaires et les conditions de travail, les formes d'emploi et les garanties de l'emploi, les avantages sociaux sont fixés ou encadrés par des règles d'origine légale et surtout d'origine négociée. La négociation elle-même est très fortement encadrée par des règles, juridiques ou coutumières, qui en définissent l'accès, le déroulement et les résultats. Le droit s'efforce de donner une cohérence à l'ensemble de ces règles. Faut-il y voir le reflet de la cohérence d'un système global, de grandes régulations macro-économiques et macro-institutionnelles qui n'ont pas d'autre auteur que le système lui-même, dans sa logique¹⁸, ou peut-on, doit-on les rapporter à des acteurs sociaux réels et à l'agrégation de leurs décisions?

La théorie des systèmes de relations professionnelles telle qu'elle s'est développée à partir de John Dunlop¹⁹ nous paraît opter clairement pour le second membre de l'alternative. Là aussi, les questions et les critiques peuvent être nombreuses : la variété des systèmes n'est-elle pas très grande et leur convergence possible très incertaine ? Est-il possible d'affirmer la fonctionnalité d'un système à l'égard de l'industrialisation²⁰ ? Les frontières d'un tel système sont-elles bien définies (ne produit-il pas en partie son « contexte » économique ou son « contexte » technique ; les échanges avec le système politique ne sont-ils pas plus complexes) ? Les systèmes de relations professionnelles ne sont-ils pas moins stables que ne l'ont cru les premiers analystes ? Comment comprendre leur dynamique ?

Mais ces questions, qui s'adressent surtout au sens très parsonien que Dunlop a donné au terme de système, ne doivent pas empêcher de voir les nouveautés majeures qu'apportait ce paradigme et qui ont fait sa fécondité²¹.

Traiter les relations professionnelles de système, c'est d'abord reconnaître la forte interdépendance de leurs éléments (par exemple de la définition du syndicat, représentativité ou accréditation, et de la nature de la négociation). Mais cette interdépendance ne se ramène pas à une cohérence du type de celle qu'introduit la doctrine juridique. Elle est plus celle d'une stratégie ou de stratégies réciproques ou conjointes des acteurs : la négociation dynamique se distingue de la négociation contractuelle par l'usage même qu'elle fait du droit,

17. Nous nous appuyons tout particulièrement sur Pamela E. OLIVER et Gerald MARWELL (1988), «The Paradox of Group Size in Collective Action: A Theory of the Critical Mass, II», *American Sociological Review*, vol. 53, n° 1, pp. 1-8.

18. Ces régulations sans auteur sont évidemment bien différentes de celles que nous analysons. Cf. Robert BOYER (1987), *La Théorie de la régulation. Une analyse critique*, Paris, La Découverte.

19. John T. DUNLOP (1970), *Industrial Relations Systems*, Carbondale, Southern Illinois University Press (sa première édition est de 1958).

20. Clark KERR, John T. DUNLOP, Frederick H. HARBISON et Charles A. MYERS (1960), *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Harvard University Press.

21. Jean-Daniel REYNAUD, François EYRAUD, Catherine PARADEISE et Jean SAGLIO, dir. (1990), *Les Systèmes de relations professionnelles. Examen critique d'une théorie*, Lyon, Éd. du CNRS.

réservant le contentieux aux négociateurs eux-mêmes et refusant de distinguer l'interprétation des règles et leur renégociation²².

Bien plus, les règles ont des auteurs. On peut référer à une loi, à une décision de jurisprudence, à une convention collective l'origine d'une nouvelle règle. On peut aussi, quelle que soit la complexité du processus qui aboutit à une décision explicite, en comprendre le sens en la rapportant aux stratégies d'acteurs réels. Le droit d'expression, en France, est défini par deux lois. Il ne se comprend qu'en examinant la politique d'un certain nombre de syndicats et d'organisations d'employeurs et d'entreprises.

Les acteurs sociaux ont donc bien une autonomie, au sens propre du terme. Avec cette conséquence paradoxale que la hiérarchie des textes est incertaine : aux États-Unis, l'arbitre ne doit pas nécessairement se référer à la loi pour décider de l'application d'un texte de contrat collectif; en France (comme en Italie), l'ordre public social est très imparfait, malgré les affirmations du code du travail, et les dérogations, prévues ou imprévues, explicites ou tolérées, ouvrent une liberté croissante à la négociation d'entreprise.

Les tendances au développement d'accords-cadres, d'accords de méthode, d'accords fixant une politique et des objectifs plutôt que des droits les écartent, en France, des formes très explicites et des obligations strictement énoncées qui ont caractérisé, dans les années 1950 et 1960, une partie dominante de la négociation aux États-Unis. De même, les acteurs collectifs apparaissent, notamment depuis la nouvelle donne économique à partir de 1975, plus mal définis et plus instables. Faut-il rappeler le reflux des syndicats et plus encore la définition fluctuante de la représentation des salariés en France?

L'accord non contractuel, la définition des acteurs par l'action elle-même sont fort différents de la pratique américaine dominante des années 1960. Ne sont-ils pas, cependant, conformes à un paradigme qui pose des acteurs capables de créer des règles et de se lier mutuellement par une régulation?

2. L'ACTEUR ET LA RÉGULATION

Les cinq domaines que nous venons d'examiner sont loin de couvrir tout le territoire de la sociologie du travail. Mais peut-être suffisent-ils pour nous fournir les éléments d'un paradigme cohérent. Un paradigme de l'action et de l'interaction sociales en général, si l'on veut bien admettre que les caractéristiques propres du travail et de l'organisation — une forte finalisation, une coordination consciente et même hautement calculée, une négociation multiforme et permanente — sont, non des particularités, mais l'accentuation des traits généraux de l'action sociale²³.

2.1 L'ACTEUR ET LA RÈGLE

L'action sociale est une interaction réglée et finalisée. Elle produit ses propres règles et définit ses fins. Elle constitue la collectivité, la communauté de règle qui la conduit²⁴.

Un ensemble d'interactions réglées peut bien être appelé un système, pourvu que l'on n'oublie pas que c'est un système imparfait (ou mieux : en transformation, en voie de constitution ou de destruction). Ses frontières sont floues : on passe presque continûment, dans une entreprise, du salarié permanent au temporaire ou à l'occasionnel, puis à l'intérimaire

22. Otto KAHN-FREUND (1977), *Labour and the Law*, Londres, Stevens & Sons (la première édition est de 1972).

23. Une telle conception du travail doit beaucoup à Georges Friedman, par exemple dans son «Introduction» à Georges FRIEDMANN et Pierre NAVILLE (avec le concours de Jean-René TREANTON) (1961), *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, t. I.

24. J'ai développé ces idées dans *Les Règles du jeu. L'Action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1989. Je m'appuie évidemment sur Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG (1977), *L'Acteur et le système*, Paris, Seuil, mais aussi sur les travaux d'Anselme STRAUSS, particulièrement *Negotiations: Varieties, Contexts, Processes and Social Order*, San Francisco, Jossey-Bass, 1978.

et au sous-traitant. Sa cohérence est faible et souvent locale : les règles de collaboration ne sont pas les mêmes dans la production quotidienne ou dans un cercle de qualité. Les « bouclages » ne sont pas rigoureux : sans cesse la discipline se perd ou se resserre, ou il faut stimuler la motivation. L'image est cependant juste tendanciellement : une organisation (un système social) s'efforce d'être un système (et beaucoup de ses membres s'y efforcent consciemment).

Quel que soit le poids des contraintes à satisfaire, aucun de ces systèmes sociaux n'est simplement le produit naturel de ces contraintes. Aucun système de production ou d'échange n'est le résultat simple des lois de la technologie ou du marché. Le bon fonctionnement du marché suppose non seulement qu'il est protégé contre les pillards et les voleurs, ce qui implique bien un certain contrôle de l'accès au marché, et que l'honnêteté des échanges soit garanti, mais aussi que s'imposent un certain nombre de conventions comme la monnaie, les poids et mesures, l'étiquetage des qualités et l'affichage des prix — voire l'existence d'un crieur pour permettre d'atteindre le prix d'équilibre. C'est seulement à partir de ces conventions et en les respectant que les décisions individuelles d'achat et de vente peuvent, par simple agrégation, aboutir à un prix d'équilibre. Et qui soutiendrait que ces conventions sont fixées une fois pour toutes ?

C'est cependant dans la mesure où elle est stable et où il y a une grande distance entre les décisions d'organisation du marché, d'une part, celles des nombreux producteurs et consommateurs individuels, de l'autre, que la distinction entre effets simples d'agrégation et effets de convention est claire. Si la distance se réduit, si des décisions prises dans le système contribuent à modifier le système lui-même, si des formes particulières d'achat et de vente viennent nuancer l'acceptation du système marchand (comme c'est le cas dans la constitution d'un réseau « particulariste » de recrutement de main-d'œuvre), la différence s'affaiblit entre la décision par calcul rationnel et la décision par soumission à une règle. C'est le cas dans la plupart des systèmes sociaux concrets. D'une part, les décisions d'un individu, parce qu'elles doivent tenir compte des décisions éventuelles des autres, sont plus assimilables au choix d'une stratégie dans un jeu qu'à l'achat sur un marché. De l'autre et surtout, la rationalité de la décision ne peut être comprise comme une maximisation immédiate, mais comme cherchant un avantage à terme (dans un jeu répété) et, ce qui est plus important encore, un avantage fondé sur une réciprocité ou un engagement mutuel. Dans le jeu des prisonniers répété, la stratégie du tac au tac peut permettre aux deux prisonniers du dilemme de choisir la solution coopérative. L'analyse du marché du travail nous en a fourni un exemple.

Cette rationalité qui suppose la réciprocité de l'engagement, c'est ce que l'on peut appeler une règle sociale. Elle n'est pas un contrat détaillé qui établirait de manière exhaustive et pour tous les cas possibles les obligations de l'un et de l'autre. Bien plutôt, elle fournit les critères d'un choix stratégique en permettant la participation à un jeu de coopération.

Les règles fondamentales, les règles du jeu, sont constitutives d'un jeu social. Elles ont l'attrait qu'a ce jeu lui-même. Elles fixent les conditions nécessaires pour appartenir à un système social (réciproquement : leur infraction fait courir des risques d'exclusion) : la contrainte qu'elles exercent est proportionnelle à l'attachement au système, à la loyauté qu'il inspire, ou est liée à l'interdiction de le quitter²⁵. La rationalité qu'elles expriment est instrumentale par rapport au système social considéré.

Elles ne sont cependant pas purement instrumentales, puisque l'engagement dans un système social n'a pas un objectif rigoureusement défini (du moins, le résultat ne peut en être rigoureusement prévu), qu'il est à durée indéterminée, que le développement du jeu de coopération est en partie imprévisible (il comporte une confiance mutuelle ou un pari sur l'avenir, mais aussi une indétermination fondamentale de cet avenir).

Les règles sont aussi des conventions, au moins en ce sens que, quel que soit le degré de contrainte qui s'exerce, elles demandent aussi un consentement. Abstraitement, parce

25. Robert O. HIRSCHMAN (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge, Harvard University Press.

que se soumettre à la norme, c'est aussi l'anticiper et en prévoir la réalisation. Concrètement, parce que les lacunes du contrôle et les opportunités de défection sont le plus souvent très grandes.

Les règles ont des auteurs. Non parce que les systèmes sociaux auraient nécessairement leur architecte. Mais parce que l'exercice d'un pouvoir se traduit très généralement par l'imposition d'une règle et que le consentement peut y être marchandé ou négocié. Si solide que soit leur formulation, si fort que soit l'appareil de contrôle qui en garantit l'application, elles sont aussi instables que les systèmes sociaux eux-mêmes (et cette instabilité semble croître avec la complexité). Elles sont sans cesse produites, corrigées, affaiblies ou renforcées par les acteurs sociaux.

Il n'y a pas de règles stables mais seulement des processus de régulation.

2.2 LA RÉGULATION

Parce que la régulation est un processus, la règle effective n'est pas toujours facile à identifier. La «véritable» limite de vitesse sur l'autoroute est-elle celle qui est inscrite dans les textes réglementaires, celle à partir de laquelle la gendarmerie relève une infraction, ou celle que les conducteurs pensent avoir le droit d'atteindre sans risquer de sanction? Outre que les deux dernières sont variables selon la date (les gendarmes reçoivent des instructions plus sévères les jours de grand départ), voire l'heure de la journée, il peut y avoir discussion au moins sur les formes de contrôle, et le tribunal peut en être saisi.

Le maintien des règles effectives ne se réduit donc pas au contrôle social de la déviance individuelle. La déviance peut être collective, au moins par agrégation, et elle peut être plus qu'une déviance, la revendication d'une autre règle (les «bons» conducteurs ont droit à une marge de tolérance). Mais, comme nous l'a montré l'analyse des organisations, la «négociation» entre ceux qui ont le monopole de la régulation légitime et ceux à qui ils tâchent d'appliquer la règle est nécessairement en partie clandestine et implicite. Dans l'histoire du syndicalisme, l'«action directe» a été la formulation d'une stratégie du fait accompli. L'infraction massive est une autre manière de ruiner la règle officielle. Face à une offensive, l'autorité doit reconquérir le terrain, rétablir l'ordre, faire table rase du passé pour redéfinir la situation. Elle doit rationaliser et rectifier les pratiques coutumières qui se développent localement, déréglementer pour arrêter la croissance des contraintes. Il est rare que les répliques se limitent à réaffirmer la règle violée. Elles la remanient, la corrigent, la renouvellent. La contre-offensive cherche à répondre aux difficultés qu'a révélées l'offensive, voire à satisfaire certaines des exigences qu'elle a plus ou moins explicitement révélées. Elle cherche à reconquérir le consentement qu'on lui marchandé²⁶. Maintenir l'ordre est impossible. Il faut sans cesse l'inventer et l'imposer (ou le faire accepter).

Par rapport à cette négociation «informelle», la négociation en forme (mais aussi le conflit institutionnalisé par rapport à la conflictualité latente et aux formes «irrégulières» du conflit) est bien un cas particulier. Le conflit ouvert, comme la négociation, oblige à formuler des revendications (ou des objectifs) explicites. Tous deux obligent aussi à y introduire une cohérence, au moins partielle, à la rationaliser, à en offrir une justification. Ou plutôt, pour corriger cette simplification, le conflit oblige à rechercher et à formuler une définition commune et mutuellement acceptable de son enjeu. La négociation découvre ou invente des points de convergence des attentes mutuelles.

Mais, bien entendu, cette forme de régulation conjointe ne supprime pas la concurrence des régulations. La négociation explicite ne peut tout couvrir, elle intervient naturellement pour trancher un débat déjà ouvert (plus exactement, pour transformer un conflit latent en débat) plutôt que pour le prévenir. Enfin, la règle conjointe qu'elle établit peut poser, et ce d'autant plus qu'elle est plus contractuelle et plus centralisée, tous les problèmes de l'institutionnalisation.

26. Comme ci-dessus, nous empruntons beaucoup à Christian MOREL (1981), *op. cit.*

Les processus de régulation sont souvent cumulatifs. Le cercle vertueux du succès est bien connu (*nothing succeeds like success*): le succès sur le marché fortifie l'autorité de la direction et favorise le consentement des salariés. L'efficacité de la production peut en être améliorée. Le cercle vicieux bureaucratique est l'exemple le mieux analysé du phénomène inverse²⁷. Peut-être pourrait-on distinguer plusieurs versions du cercle vicieux de la centralisation: juridique par le développement, circulaire lui aussi, du poids et de la complexité des règles juridiques; autoritaire par le renforcement circulaire des contrôles et des injonctions, de la passivité et de l'évasion.

Ces cercles ne sont pas une fatalité ou un automatisme. Non seulement le réformateur autoritaire peut-il remettre en marche pour quelque temps l'administration bloquée, mais il arrive que la tendance se renverse. L'entreprise qui perd, avec son marché, la confiance et le zèle de ses salariés peut se redresser. Elle peut aussi se stabiliser à un niveau d'efficacité (et de récompense pour les salariés) médiocre. L'enchaînement n'est pas inéluctable. Mais il y a bien une inertie du processus, peut-être simplement — nous y reviendrons — parce que les salariés anticipent le développement du cycle enclenché (de même que la crainte de l'inflation alimente l'inflation).

L'instauration d'une nouvelle régulation ne peut donc guère aller sans déchirure et sans opposition. Mais on peut la considérer comme un apprentissage collectif. Apprentissage, parce qu'elle est l'invention de nouveaux modes de coopération que légitime un nouveau produit. Collectif, parce que, quelle que soit l'importance des contributions individuelles, il s'agit bien d'inventer une règle partagée. Ce qui n'implique ni la douceur de la continuité, ni l'absence de conflits. L'apprentissage se fait le plus souvent par ruptures et par crises. Il n'exclut pas la contrainte ou la violence (particulièrement la violence symbolique).

3. TROIS RÉFLEXIONS

Un tel paradigme ne permet évidemment pas de construire une science sur le modèle de la physique classique. À quel genre de science conduit-il? Sans entrer dans une longue discussion épistémologique, nous nous bornerons à trois réflexions.

3.1 LE COMPTAGE ET LA QUANTITÉ

Si le marché du travail est fait d'un très grand nombre de marchés internes dont chacun, à la limite, a sa structure propre, que signifient exactement le comptage des licenciements ou le calcul d'un taux de chômage? Si le nombre des unités de gestion qui constituent chacune un marché interne est très élevé (l'atelier, le département aussi bien que l'établissement ou l'entreprise), si leurs territoires se recoupent (le métier ou la spécialité, le service, la localité), quelles sont les unités statistiques pertinentes et, à supposer qu'on puisse les déterminer, correspondent-elles suffisamment à celles dont dispose en fait la statistique²⁸? *A fortiori*, la multiplicité et l'enchevêtrement des systèmes d'action concrets dans une organisation laissent-ils un sens au comptage des opinions et des attitudes et à leurs modes d'analyse traditionnels?

Pour faire des systèmes sociaux une théorie bien fondée²⁹, il faut renoncer à postuler un espace social homogène où les mêmes indicateurs auraient le même sens dans toutes les régions, un découpage stable fixé *a priori*, des actions dont le sens serait identifiable indépendamment de celui que leur prêtent les acteurs.

27. Michel CROZIER, *op. cit.*

28. André BEAUCAGE (1988), «Quelques approches de la segmentation du marché du travail», document polygraphié série LEST, Aix-en-Provence.

29. Barney G. GLASER et Anselme L. STRAUSS (1967), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Chicago, Aldine.

Faut-il en conclure que les comptages et les comptabilités permettent de constater les résultats d'une action, mais non de l'analyser ni de la guider? La mode, en matière de management, est de privilégier l'expérience ou l'intuition par rapport à la science ou à la connaissance. Faut-il refuser toute autre théorie que celle que l'indigène construit, dans son langage, pour rendre compte de son action?

Il faut en tout cas retenir que les catégories dans lesquelles on peut classer ces données doivent être rapportées au système qu'on cherche à analyser et, si possible, en fonction de sa structure propre, et que les simplifications institutionnelles qui s'imposent à la statistique doivent être prises comme des opérations administratives, des outils permettant l'intervention des pouvoirs publics, et non pas seulement des opérations intellectuelles servant à la connaissance. Les statisticiens sont les premiers à enseigner qu'une corrélation n'a de sens que dans une population suffisamment homogène et que l'établir, c'est poser un problème plutôt que fournir une explication. Ils savent aussi ce qu'il entre d'arbitraire dans leurs catégories.

3.2 LES PROCESSUS ET LES ÉQUILIBRES

Les systèmes sociaux sont instables et leurs frontières fluctuantes. Il est souvent plus éclairant d'en faire l'histoire qu'une analyse instantanée. L'étude du mouvement d'internalisation fait mieux comprendre les limites de l'entreprise et la signification des règles qu'elle adopte que ne le fait l'examen de la structure, à un moment donné, du marché interne³⁰. Les échanges entre régulation autonome et régulation de contrôle font mieux comprendre le fonctionnement de l'organisation que le constat des règles effectives à un moment donné.

Ces processus sont historiques. Ils comportent donc des événements, c'est-à-dire l'intervention d'éléments exogènes (le bouleversement des techniques navales et des techniques de l'imprimeur, par exemple). Mais ils ont aussi une logique interne. Bien qu'on ne puisse réduire l'histoire au développement d'un concept, les phases historiques sont aussi les étapes d'un processus (de régulation ou de dérégulation) ou les parties successives d'un jeu répété qui se déforment avec la répétition.

Vaut-il la peine d'essayer de formaliser ces processus et d'en construire des modèles, ou l'instabilité des systèmes sociaux rend-elle cette tentative vaine? Assurément, nous venons de le voir, les processus sociaux ne sont pas déterminés et les équilibres sont plus souvent atteints par des corrections successives que par une simple composition de forces, ils sont un effet de la régulation plutôt que le résultat «naturel» d'une agrégation. Mais bien que la réalité finisse par échapper au modèle, le modèle a bien une efficacité explicative majeure. Des mesures habiles ou fortes peuvent arrêter la panique boursière. Mais cette panique a bien son inertie propre. Une reprise en main vigoureuse peut arrêter la démoralisation d'une entreprise. Mais la démoralisation a bien tendance à gagner d'elle-même.

Cette inertie est moins un effet mécanique qu'un effet d'anticipation, plus exactement un effet de l'anticipation du processus lui-même. L'anticipation de l'équilibre le conduit à l'équilibre. Élargissons (avec un peu d'excès) l'usage du mot : dans la mesure où une entreprise sociale cherche un résultat, atteindre ce résultat légitime l'entreprise. Le parti politique qui gagne une élection renforce la conviction de ses électeurs et de ses membres et «légitime» son programme et ses propositions. Dans une entreprise qui réussit à lancer un nouveau produit, ce n'est pas l'accord préalable et le consensus qui permettent l'innovation, c'est plutôt, un peu paradoxalement, le succès qui permet le consensus, ou plutôt l'anticipation du succès³¹.

30. Catherine PARADEISE (1984), «La marine marchande française : un marché du travail fermé?», *Revue française de sociologie*, vol. XXV, pp. 352-375.

31. J'emprunte l'exemple et l'idée à Michel CROZIER (1989), *L'Entreprise à l'écoute*, Paris, Inter-Éditions.

Ce qui permet l'accord dans une négociation sociale, c'est rarement la découverte d'une solution pleinement satisfaisante (comment y en aurait-il dans un marchandage?) mais plus généralement la capacité de faire une anticipation commune³².

Les processus ont des équilibres parce que les acteurs anticipent ces équilibres.

3.3 UNE SOCIOLOGIE CRITIQUE

Une sociologie qui se donne pour tâche de comprendre comment les acteurs sociaux, individuellement et collectivement, produisent la régulation sociale reste-t-elle une sociologie critique, ou ne peut-elle que justifier l'ordre existant?

La question est-elle bien posée? Pourquoi le sociologue — ou tout autre spécialiste des sciences sociales — détiendrait-il un privilège d'objectivité? Pourquoi serait-il capable de dire aux acteurs sociaux le «vrai» sens de ce qu'ils font et de le fixer définitivement? Si cette énonciation du vrai sens est la fonction critique, nous cherchons tous, tous les jours, sociologues ou non, à l'exercer. Mais personne n'en a le monopole. Nous y réussissons à quelque degré pour le passé. Mais même l'histoire ne rend pas de jugements définitifs. Et c'est moins facile encore pour le présent et pour les décisions d'avenir.

En outre, si notre analyse a quelque fondement, l'ordre social a plus d'un auteur. Il n'y a pas une seule source de pouvoir, ni de régulation. Il n'y a pas non plus un seul lieu social où sont déposés la vérité ou le pouvoir critique, que ce soit une classe, une catégorie sociale ou une position. Et, entre ces différentes sources de régulation, l'échange, la négociation, le conflit sont quasi permanents. La fonction critique, si elle est l'effort par les uns de démasquer la vérité des autres, s'exerce constamment. Là non plus, le sociologue n'a aucun privilège.

Une société peut être plus ou moins démocratique, c'est-à-dire ouverte au débat et à la négociation. Mais cela ne dépend que faiblement du sociologue et beaucoup plus de ses vertus de citoyen que de ses qualités de spécialiste.

Assurément, tous les acteurs sociaux n'ont pas le même accès à la discussion et à l'énoncé des règles. Tout au plus le sociologue peut-il se flatter que la contribution qu'il apporte à la discussion sociale, à la décision conjointe qui en résulte n'éclaire pas seulement ceux qui ont déjà le plus d'information et ne se fait pas l'écho de ceux qui parlent le plus fort.

Jean-Daniel REYNAUD
Conservatoire national
des arts et métiers
2, rue Conté
75003 Paris, France

Résumé

Sans prétendre passer en revue les résultats acquis par la sociologie du travail, l'auteur cherche si l'on peut tirer de ces travaux un paradigme d'usage plus général. De réflexions sur le marché du travail, les nouvelles technologies, la théorie des organisations, l'action collective et les systèmes de relations professionnelles, il cherche à tirer les principes d'une sociologie de la régulation sociale où la règle sociale définit l'acteur collectif en même temps qu'elle est créée par lui. Il conclut par quelques réflexions sur la quantification et la statistique, l'étude des processus sociaux et la fonction critique de la sociologie.

SUMMARY

While not claiming to review the results obtained in the sociology of work, the author examines the possibility of extracting a paradigm of more general use from this corpus. From reflections on the labor market, new

32. Nous prolongeons l'idée de «Mutual Expectation» de Thomas SCHELLING, *op. cit.* Nous empruntons aussi, du même auteur, à *Micromotives and Macrobehavior*, New York et Londres, W. W. Norton, 1978.

technologies, organizational theory, collective action and industrial relations systems, he attempts to draw up the principles of a sociology of social regulation in which social rules define the collective actor at the same time as it is created by it. He concludes with a few thoughts on quantification and statistics, the study of social process and the critical function of sociology.

RESUMEN

Sin pretender pasar revista de los resultados logrados por la sociología del trabajo, el autor busca saber si se puede extraer de esos trabajos un paradigma de uso mas general. De las reflexiones sobre el mercado de trabajo, las nuevas tecnologías, la teoría de las organizaciones, la acción colectiva y los sistemas de relaciones profesionales, el autor trata de obtener los principios de una nueva sociología de la regulación social en la cual la regla social define al actor colectivo al mismo tiempo que es creada por este último. El autor concluye con algunas reflexiones sobre la cuantificación y la estadística, el estudio de los procesos sociales y la función crítica de la sociología.