



HAL
open science

20 ans de comparaison France-Allemagne : de l'effet sociétal à l'analyse de l'articulation des régulations globales et locales

Anne Labit, Jens Thoemmes

► To cite this version:

Anne Labit, Jens Thoemmes. 20 ans de comparaison France-Allemagne : de l'effet sociétal à l'analyse de l'articulation des régulations globales et locales. Michel Lallement et Jan Spurk. Stratégies de la comparaison internationale, Editions du CNRS, pp.23-38, 2003, 978-2271061591. hal-00936467v1

HAL Id: hal-00936467

<https://hal.science/hal-00936467v1>

Submitted on 26 Jan 2014 (v1), last revised 5 Aug 2014 (v2)

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Vingt ans de comparaison France-Allemagne : de l'effet sociétal à l'analyse de l'articulation des régulations globales et locales

Anne LABIT – Jens THOEMMES

S'interroger, aujourd'hui, sur l'état de la recherche comparative franco-allemande, oblige à revenir à l'ouvrage fondamental *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne* (Maurice et al. 1982) qui a présenté un double intérêt :

- il a permis d'enrichir la connaissance des structures éducatives et industrielles françaises et allemandes;
- il a permis de formaliser, sous l'intitulé d'analyse sociétale, les principes d'une nouvelle approche problématique en matière de comparaison internationale.

Depuis la publication des premiers résultats des chercheurs du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (Maurice et al., 1979) l'analyse sociétale a fait l'objet de nombreuses critiques portant sur ses aspects théoriques et méthodologiques (Reynaud, 1979; Rose, 1985; Benoit-Guilbot, 1989; Lutz, 1991; Heidenreich, 1991). Cependant, ces critiques n'ont jamais été véritablement unifiées et n'ont jamais donné lieu, du moins de manière explicite, à l'élaboration d'une problématique comparative alternative.

Dans la première section, nous revenons sur l'apport qu'a représenté la recherche franco-allemande du LEST vis à vis des analyses comparatives qui l'avaient précédée, ainsi que sur les critiques dont elle a fait l'objet. Nous tenterons de montrer en quoi ces critiques, apparemment disparates (manque de dynamisme des modèles mis à jour, choix subjectif des objets et catégories d'analyse, absence de dimension économique) peuvent finalement s'articuler autour d'une idée simple, formulée par Reynaud (1979). Selon Reynaud, l'analyse sociétale revient à privilégier le niveau de la régulation globale sur celui de la régulation locale, soit à privilégier les modèles au détriment des acteurs : c'est toute la dynamique du changement social qui se trouve ainsi évacuée. Dans la deuxième section, nous revenons sur les travaux de Reynaud (1979; 1989) et en particulier sur la théorie de la régulation conjointe, élaborée en réaction à celle de l'effet sociétal des chercheurs du LEST. Nous tenterons alors de montrer l'intérêt d'une confrontation des deux approches, d'une part, de prolonger cette confrontation par une réflexion sur la dynamique du changement social, d'autre part. Nous proposerons de nouveaux outils afin de mener cette réflexion, en particulier celui de « régulation intermédiaire », dont nous illustrerons l'intérêt au travers de l'étude d'un cas concret : la négociation sur le temps de travail en Allemagne et en France.

1. Les paradigmes universaliste et culturaliste renvoyés dos à dos

1.1. *L'analyse sociétale ou la "comparaison du non comparable"*

Depuis les années 50, et jusqu'à la problématisation de l'effet sociétal, le paysage de la comparaison internationale apparaît largement dominé par un paradigme universaliste qui postule :

- dans sa version américaine, la convergence des sociétés industrielles autour de dimensions telles que le développement du salariat, la bureaucratisation, l'urbanisation, ou bien encore la "modernité individuelle" (Kerr et al., 1960; Inkeles, 1960; Moore, 1965);
- dans sa version anglaise, l'invariance des lois régissant les rapports entre les "variables

structurelles" d'une organisation, telles que la spécialisation des fonctions ou la standardisation des activités et les "variables contextuelles", telles que la taille ou la technologie (Pugh et al., 1963; Woodward, 1965; Child, 1973).

Inspirés par des modèles fonctionnalistes et attachés au principe de rationalité économique, les chercheurs comparatistes ne sont pas en mesure d'expliquer les différences existant dans la réalité entre les organisations bureaucratiques ou industrielles de par le monde et qu'ils finissent par découvrir en menant des recherches de terrain¹. Child (1981) note que si la "culture" est en général avancée pour expliquer les différences constatées de fait entre les pays, ce qu'elle recouvre n'est pas défini et encore moins problématisé par rapport à la démarche d'ensemble. Afin d'éviter de traiter la culture comme une "pure boîte noire résiduelle" Child (ibid., p.330) propose de l'intégrer comme une *variable contextuelle* à part entière dans les recherches sur les organisations, dont le schéma fonctionnaliste lui semble pertinent.

A l'opposé du vaste courant de recherches fonctionnalistes ou *cross national* que nous venons d'évoquer, le courant *cross cultural* met la culture nationale au centre de ses préoccupations : plus qu'une variable explicative parmi d'autres, la culture devient objet d'étude (Abegglen, 1958; Hofstede, 1980; d'Iribarne, 1990). Mais le recours à ce dernier paradigme conduit à «s'enfermer inexorablement dans des totalités culturelles closes sur elles-mêmes» (Maurice et al. 1992, p.77). Il convient donc de revenir au social, soit aux processus qui sont à la source des valeurs, représentations ou normes culturelles en vigueur dans chaque pays.

Maurice (1989) explique en quoi l'analyse sociétale permet de dépasser les défauts de chacune des deux approches précédentes, tout en conservant leurs mérites respectifs, soit la finesse de compréhension de la réalité de l'approche culturaliste et la capacité de généralisation théorique de l'approche fonctionnaliste. Pour les besoins de sa démonstration, Maurice adopte deux critères permettant de caractériser les approches comparatives :

- la relation entre les niveaux d'analyse (macro, c'est à dire le contexte national ou sociétal dans lequel les objets sont observés et micro, correspondant au niveau où ces objets sont étudiés);
- la continuité ou discontinuité entre les phénomènes étudiés d'un pays à l'autre.

Si les approches fonctionnalistes permettent de résoudre la question de la comparabilité des phénomènes étudiés, en postulant leur forte continuité d'un pays à l'autre, elles laissent dans l'ombre l'inscription de ces phénomènes dans leur contexte (la relation micro-macro n'est pas problématisée). A l'inverse, les approches culturalistes supposent ces phénomènes fortement influencés par leur contexte, au point d'introduire de grandes discontinuités entre eux d'un pays à l'autre (les phénomènes étudiés sont réputés incomparables).

L'analyse sociétale, quant à elle, réussit à dépasser ces approches "non pas par une impossible intégration de paradigmes qui s'opposent, mais plutôt par un déplacement des logiques qui les caractérisent" (Maurice, 1989, p.183). Dans ce cas, la comparabilité ne s'applique en effet plus à des phénomènes ou objets particuliers, mais à des ensembles de phénomènes, dont les interactions constituent des cohérences nationales (ou sociétales). Le choix des dimensions et catégories d'observation pertinentes dans l'analyse sociétale découlent de la démarche même, puisque celles-ci doivent permettre de mieux rendre compte de la spécificité de chaque pays. Dans le cas de la comparaison France-Allemagne, ce sont essentiellement les faits éducatifs et professionnels (toutes les dimensions et catégories permettant de les appréhender) qui ont retenu l'attention des auteurs. Dans le cas d'une comparaison ultérieure France-Japon, ce seront davantage les faits organisationnels et relationnels qui serviront d'objets centraux

¹ On trouve cette analyse chez Brossard et Maurice (1974) aussi bien que chez Sorge et Warner (1986) qui se

d'analyse (Silvestre, 1990). L'idée principale est que ces dimensions et catégories ne sont en aucun cas comparables terme à terme d'un pays l'autre, mais qu'elles ne prennent sens que dans le cadre d'espaces plus vastes, qui s'articulent à leur tour dans les cohérences sociétales évoquées. Afin de mieux saisir toutes les implications de l'analyse sociétale, revenons aux conclusions auxquelles a abouti la mise en oeuvre de cette démarche dans le cas de la première recherche comparative menée par le LEST en France et en Allemagne.

A la base de l'ensemble de la démarche du LEST, on trouve la mise en évidence de différences notables dans les structures des salaires entre les deux pays comparés, la France étant caractérisée par une structure beaucoup plus inégalitaire par rapport à l'Allemagne (entre travailleurs manuels et non manuels et entre secteurs économiques). Cette observation, loin de constituer une fin en soi, a servi à élaborer une première hypothèse d'envergure : "l'existence d'une large autonomie des différentes dimensions et manifestations du rapport salarial" (Maurice et al. 1982, p.11). L'analyse, dans chacune des deux sociétés, de la production de ce rapport salarial a été appréhendée à partir de trois dimensions :

- la construction des qualifications et l'orientation des mobilités éducatives et professionnelles (rapport éducatif);
- la construction des relations de pouvoir et de coopération (rapport organisationnel);
- la construction des formes de régulation des conflits (rapport industriel).

Sur chacune de ces dimensions, de grandes disparités entre la France et l'Allemagne ont pu être établies, qui sont suffisamment connues pour qu'il ne soit pas nécessaire de s'y attarder (hétérogénéité versus homogénéité des qualifications professionnelles, lourdeur versus allègement de la hiérarchie, résolution des conflits au sommet de l'entreprise plutôt qu'à sa base, mode de détermination des salaires privilégiant l'ancienneté plutôt que le rendement, etc.). C'est grâce aux deux notions d'"espace professionnel" et d'"espace d'action collective", que les trois dimensions du rapport salarial évoquées vont se trouver liées. La notion d'espace professionnel permet de rendre compte, dans chacun des deux pays, de la façon dont l'entreprise renforce les orientations du système de formation. Dans le cas de l'Allemagne, la forte légitimité de la formation professionnelle ouvrière permet une définition souple de l'organisation du travail, reposant essentiellement sur les normes professionnelles, et donc une grande autonomie des ouvriers. Dans le cas de la France, "le caractère résiduel de la formation professionnelle de base et sa rareté relative conduisent l'entreprise à prédéterminer l'organisation du travail" (Maurice et al. 1982, p.113). La notion d'espace professionnel est ensuite prolongée par celle d'action collective. A partir de l'identification de ce qui fonde l'homogénéité de chaque espace professionnel, tout autant que des ruptures qui le caractérisent, les auteurs entreprennent d'expliquer la forme des rapports qui vont s'établir entre les acteurs sociaux et la nature des enjeux qui les lient. Ainsi, par exemple, l'importance de la négociation interprofessionnelle, en France, fait-elle écho à la difficulté de coordination qu'éprouvent les politiques syndicales, tant patronales que salariales, au sein d'un ensemble industriel hétérogène. A l'inverse, à "une relative homogénéité de cet ensemble en Allemagne (...) correspond l'autorité sur leurs membres des organisations" (Maurice et al. 1982, p.286).

Les relations qu'entretiennent entre elles les différentes dimensions du rapport salarial révèlent alors une "cohérence sociétale" particulière à chaque pays et dont la logique interne paraît extrêmement forte. C'est en particulier sur cet aspect trop rigide, ou statique, des modèles industriels français et allemand qui se dégagent de l'étude du LEST, que porteront les critiques. Avant d'aborder ces critiques, résumons brièvement les atouts de l'analyse sociétale. D'un point de vue méthodologique, on remarque que cette forme de comparaison internationale a permis de dépasser le caractère formel des analyses fonctionnalistes qui l'avaient précédée, en confrontant ses concepts d'analyse à la réalité. Mais, la plus grande

réussite de l'analyse sociétale, est certainement d'avoir sorti les sociologues comparatistes de l'impasse qu'a longtemps constitué la tentative de mettre à jour des *facteurs culturels*, explicatifs des nombreuses différences d'organisation existant de tout évidence entre les sociétés industrielles. La "piste institutionnelle" exploitée par les chercheurs du LEST s'est révélée très fructueuse. Elle a permis de dégager nombre de facteurs expliquant ces différences d'organisation, en leur donnant un corps susceptible d'appréhension pour le sociologue : les éléments institutionnels structurant le contexte national. Enfin, sur le plan du contenu des connaissances acquises, il faut reconnaître à l'analyse sociétale le privilège d'avoir la première mis en évidence des différences entre la France et l'Allemagne, qui nous paraissent aujourd'hui aller de soi.

1.2. La constitution d'un corpus critique de l'analyse sociétale

L'une des premières critiques adressées à l'analyse sociétale porte sur l'absence de dynamisme des modèles décrits ; elle a été formulée par les chercheurs de l'ISF² de Munich, qui ont été associés aux recherches empiriques du LEST. A partir du matériau commun recueilli, Lutz (1976) bâtit une analyse sensiblement différente de celle de Maurice et al., en insistant sur les liens entre système de formation (*Bildungssystem*) et système d'emploi (*Beschäftigungssystem*). Dans cette analyse, le rôle du marché du travail - coté offre de qualification par les travailleurs, aussi bien que coté demande par les entreprises - devient donc essentiel. Le système d'explication bâti par Lutz est tout aussi résistant, du point de vue de la logique industrielle interne propre à chaque pays, que celui de Maurice et al., en apparaissant cependant moins bouclé sur lui-même, grâce à la prise en compte d'une perspective historique et donc de possibilités d'évolution (Lutz, 1991). Ce sont d'ailleurs les menaces pesant sur le modèle allemand qui mobilisent l'ISF. Ce modèle, dont les chercheurs de l'ISF rappellent la force résidant dans la continuité des qualifications industrielles de l'ouvrier qualifié à l'ingénieur gradué (en passant par les niveaux intermédiaires d'agent de maîtrise et technicien) pourrait être remis en cause par nombre d'évolutions, consistant par exemple à valoriser la formation théorique universitaire au détriment de la formation pratique duale. Lutz et Kammerer envisage ainsi "la fin de l'ingénieur gradué" (1975) tandis que Drexel, en s'attachant plus précisément à l'étude des catégories intermédiaires de *Meister* et *Techniker*, envisage "la fin des voies de promotion de l'ouvrier qualifié" (1993).

Le plus gros inconvénient de l'analyse sociétale est donc de n'avoir pu nous éclairer sur ce qui était, au début des années 80, l'avenir des modèles industriels français et allemand et qui est aujourd'hui devenu notre présent. Il est vrai que l'analyse sociétale n'a pas cherché à faire des hypothèses sur l'évolution du rapport salarial en France et en Allemagne. Selon Benoit-Guilbot (1989) cela aurait pourtant été la seule façon pour les auteurs du LEST de soumettre leurs résultats à vérification, que de chercher à prévoir "les évolutions contingentes des systèmes" qu'ils avaient mis à jour. C'est loin d'avoir été le cas; on peut même estimer que non seulement le sens de ces évolutions n'a pas été prévu, mais que le simple aspect dynamique des systèmes décrits, lui non plus, n'a pas été envisagé, sinon de manière implicite. On pouvait en effet supposer, à la lecture des résultats du LEST, que le *cercle vertueux* allemand liant homogénéité et valorisation des qualifications industrielles à une forte coopération dans l'entreprise autour des valeurs de rendement, ne pourrait à l'avenir que se renforcer. A l'inverse, le système industriel français était décrit comme un *cercle vicieux*, où les stratégies des entreprises conduisaient en fait à renforcer les maux, tels que la pénurie de qualification ou la bureaucratisation, contre lesquels elles voulaient lutter.

² Institut für Sozialforschung.

L'avenir ne s'est-il pas révélé tout autre? Beaucoup d'auteurs s'accordent aujourd'hui à parler de *crise du modèle allemand*, en particulier dans ce domaine de la formation professionnelle (Greinert, 1994; Giraud, 1996; Giraud et Lallement, 1998) : les entreprises allemandes tendent aujourd'hui à vouloir sortir d'un système rigide et coûteux, qui les contraint à former des jeunes à des niveaux de qualification trop élevés par rapport à leur besoins réels ou qu'elles ne sont pas certaines de pouvoir embaucher par la suite (entre autres raisons parce qu'une partie croissante d'entre eux préfèrent intégrer le système académique à la fin de leur apprentissage). A l'opposé, le système français de formation professionnelle semble avoir fini par dépasser une partie des dysfonctionnements qui étaient les siens. Une étude de Géhin et Méhaut (1993) consacrée à une comparaison des stratégies éducatives des entreprises en France et en Allemagne conduit, en mettant l'accent sur la professionnalisation du système éducatif et le développement de la formation continue en France, à modifier largement la vision que l'on pouvait avoir jusqu'alors de la formation professionnelle dans ce pays³.

"Evolutif dans le temps, l'effet sociétal ne l'est-il pas aussi dans l'espace?" se demandent encore Géhin et Méhaut (ibid., p.201) pour qui la prise en considération de facteurs de convergence, aussi bien internes qu'externes, a été empêchée dans la recherche comparative franco-allemande. La question paraît des plus pertinentes à l'heure de l'institutionnalisation européenne - aussi bien au niveau des Etats que des syndicats (Rehfeld, 1997) - de l'homogénéisation culturelle des techniques managériales (Legoff, 1997) et surtout de la fameuse globalisation économique.

Ce premier volet d'arguments opposés à l'analyse sociétale, centré sur l'absence de dynamique temporelle et spatiale des modèles mis à jour par les chercheurs du LEST, est complété par un deuxième volet, apparemment différent dans son essence du premier. Ce deuxième volet interroge la subjectivité des choix méthodologiques opérés par Maurice et al. dans le cadre de la comparaison franco-allemande, aussi bien en ce qui concerne les secteurs industriels investigués, que les catégories d'analyse retenues ou bien le niveau de recherche privilégié. Bref, s'il est acquis que l'analyse sociétale n'a pas pris en compte la dynamique d'évolution du paysage franco-allemand, a-t-elle seulement épuisé la réalité de ce paysage tel qu'il se présentait à la fin des années 70? Le choix de mener une grande partie des enquêtes de terrain dans le secteur de la machine-outil a été particulièrement critiqué. Rose (1985) remarque que ce choix a permis de conforter la thèse d'une entreprise allemande dotée d'une main d'oeuvre très qualifiée, travaillant de façon autonome et coopérative entre tous les échelons de la hiérarchie. A l'époque, l'industrie française de la machine-outil est loin de présenter le même visage. Les paires d'entreprises retenues par Maurice et al. sont en fait situées dans des secteurs réputés économiquement non comparables de part et d'autre du Rhin. On nous fera remarquer que cela ne constitue pas à proprement parler un problème méthodologique de l'analyse sociétale, dans la mesure où celle-ci n'entendait de toute façon pas s'attacher à la dimension économique du rapport salarial. Plus globalement, Marry et al. (1998) note que le choix de situer la comparaison dans des secteurs industriels traditionnellement masculins a conduit à en biaiser les résultats : «on peut s'interroger sur le caractère authentiquement sociétal de spécificités mesurées sur la seule moitié masculine de la société» (p.356).

Le choix des catégories d'analyse retenues est tout aussi problématique : par exemple, en ne prenant en compte que la formation professionnelle initiale, on est amené un peu vite à constater le retrait des entreprises en France et la supériorité sans conteste du système dual

³ La crise du modèle allemand et ce qu'il faut peut-être appeler la réhabilitation du modèle français, sont des phénomènes qu'il est bien entendu nécessaire d'appréhender autrement que par la seule dimension de la formation professionnelle. Bornons nous ici à signaler l'existence d'un vaste courant de recherche, qui s'interroge sur l'épuisement du modèle allemand et/ou la recomposition du modèle français (Crouch et Streek, 1996; Dörre, 1996; Hancké et Soskice, 1996).

allemand dans ce domaine (Géhin et Méhaut, 1993; Marry, 1993). Cette question des catégories d'analyse choisies est d'ailleurs redoutable : faut-il adopter les catégories structurantes de l'un des pays ou forger des catégories universelles susceptibles de relativiser les catégories indigènes (Dubar, 1988)? Maurice est peut-être tombé dans le biais qu'il dénonçait lui-même (1989, p.188) introduit par "la préférence du chercheur pour les catégories indigènes de l'un des pays (qui apparaîtrait alors *supérieur* à l'autre!)".

Enfin, le double niveau, micro et macro, privilégié par la recherche franco-allemande du LEST, exclut l'ensemble des acteurs intermédiaires (niveau méso) comme le remarque fort justement Géhin et Méhaut (1993, p.22) : ainsi en va-t-il des pouvoirs publics "sous la triple forme de l'Etat central, des collectivités territoriales et des institutions à vocation publique" ou bien encore des organisations professionnelles et syndicales. On est face "à un va et vient entre les deux niveaux que sont l'entreprise et le sociétal", dont témoigne la structure même des enquêtes réalisées par le LEST :

- au niveau micro, 26 établissements ont fait l'objet d'investigations en France et en Allemagne, dans les secteurs de la machine outil, de la sidérurgie, du papier-carton, etc.;
- au niveau macro-statistique, de multiples données ont été collectées sur la structure des salaires dans l'industrie européenne et sur la qualification et la mobilité des travailleurs en France et en Allemagne.

Selon nous, cette critique concernant l'absence des acteurs intermédiaires dans l'analyse sociétale est fondamentale, car elle se confond avec celle concernant l'absence de dynamique des modèles français et allemand. Si les systèmes mis en évidence par Maurice et al. sont figés, c'est parce qu'ils négligent les possibilités des acteurs, en particulier des acteurs collectifs, de les faire évoluer. En privilégiant la cohérence interne de chacun des deux modèles - dans le but de les opposer clairement l'un à l'autre - les chercheurs du LEST ont été amenés à négliger la dynamique de changement social à l'oeuvre au sein de chacun d'entre eux; dynamique qui est essentiellement le fait des acteurs organisés ou intermédiaires. Heidenreich (1991) remarque que de ce choix fondamental procède encore d'autres conséquences, tout aussi négatives :

- l'impossibilité d'une généralisation des résultats au delà du pays qui a servi à élaborer le modèle;
- la tentation de faire coller la réalité au modèle, au risque de la déformer.

Au terme de ce parcours des critiques adressées depuis 20 ans à l'analyse sociétale, on voit se dessiner l'axe majeur autour duquel ces dernières sont articulées. Jean-Daniel Reynaud, dès 1979, a formulé cette critique centrale : en partant des rapports sociaux (éducatif, organisationnel, industriel) pour saisir les acteurs, l'analyse sociétale donne la priorité aux régulations globales sur les régulations locales. Les modèles s'imposent alors aux acteurs ; le changement social est évacué. Reynaud (1979) élabore sa théorie de la régulation conjointe en réaction à celle proposée par le LEST autour de « l'effet sociétal ». C'est aux travaux de Reynaud que nous souhaitons revenir dans la suite de notre réflexion, afin de proposer des voies de renouvellement de la problématique comparative franco-allemande.

2. Vers une analyse de l'articulation des régulations locales et globales

2.1. Des modèles d'analyse à l'analyse des modes de régulation sociale

La théorie de la régulation conjointe de Reynaud semble d'emblée prendre le contre-pied de celle de l'effet sociétal, en suggérant de partir de « la pluralité et de l'opposition des acteurs sociaux, non de l'effet unifiant de l'institution, mais du compromis symbolisé par le contrat »

(Reynaud 1979, p.371). Ici, les acteurs sociaux sont capables de produire des compromis, dont l'idéal type ou le « paradigme » est à chercher dans la convention collective de travail. C'est à l'aide du terme de *négociation* que Reynaud pose la question de l'échange social et celle de la production des compromis ou des conflits. Le schéma analytique proposé est le suivant : ce sont les acteurs qui produisent le système, selon un processus de rencontre de régulations différentes. « A une régulation de contrôle s'ajoute ou s'oppose une régulation autonome », (Reynaud, 1995, p. 229). L'angle d'analyse du système social est donc la prise en compte de l'opposition des intérêts qui composent la régulation « conjointe ». La dimension « autonome » s'oppose à la dimension de « contrôle » de la décision. Le compromis doit alors être considéré comme un résultat de la rencontre de ces régulations autonome et de contrôle. Ces compromis auxquels les acteurs aboutissent sont variables. D'une part, ils peuvent avoir des formes différentes : le contrat de travail, la convention collective, la loi, l'arrangement tacite, etc.. D'autre part, ces compromis peuvent être conclus à des niveaux variés : l'assemblée nationale, la branche, l'entreprise, l'atelier, etc.. Le concept de régulation conjointe peut donc être généralisé à un ensemble de niveaux de décision et sur un ensemble de formes de compromis qui sont interdépendants : la loi encadre le contrat de travail, la convention collective complète les dispositions du législateur, l'accord d'entreprise déroge à la convention collective, etc.. La pluralité des formes de régulation se trouve ainsi doublée d'une pluralité des niveaux de régulation.

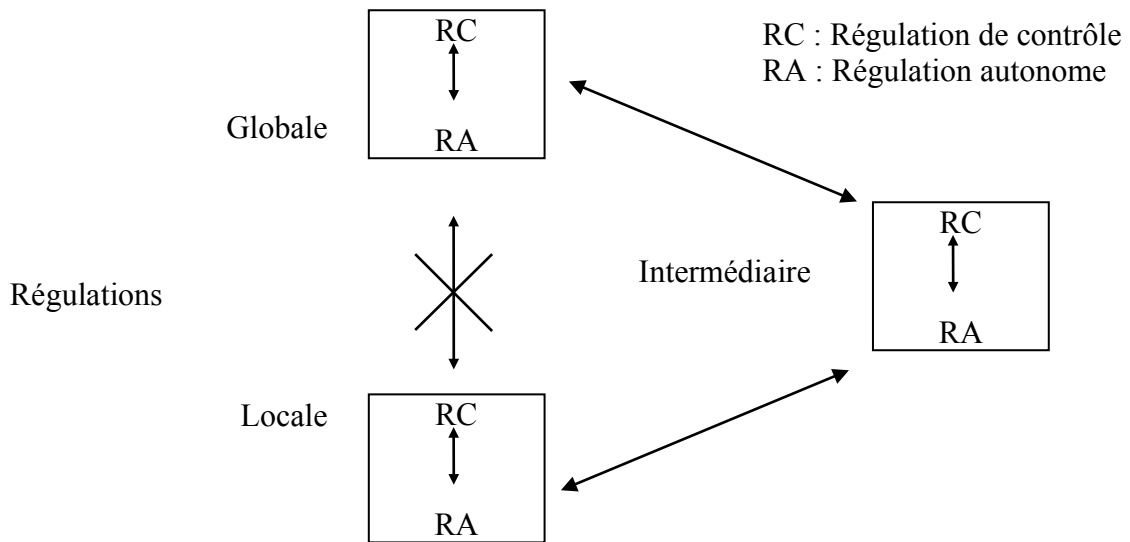
Malgré la richesse du schéma de Reynaud, on pourra lui reprocher de privilégier les régulations locales (quelque soit le niveau où elles se déroulent) au détriment des régulations globales ; soit encore de privilégier les acteurs, au détriment des systèmes dans lesquels se nouent leurs conflits et leurs compromis. La discussion qui s'engage entre Jean-Daniel Reynaud et Marc Maurice dès 1979 reflète ce débat, qui nous semble aujourd'hui devoir être dépassé. Les critiques adressées aux deux approches - l'une donnerait la priorité aux régulations locales, l'autre partirait des cohérences sociétales - s'avèrent être heuristiques, puisqu'elles forcent les auteurs à s'exprimer sur ce qui est « local » dans l'effet sociétal et sur ce qui est « global » dans les régulations locales. Pour nous, il s'agit aujourd'hui de trouver une voie entre la négation du système social et l'exagération de son apparente unité. D'une part, nous rejoignons Maurice, qui pour saisir les acteurs part des rapports sociaux qui contribuent à les produire. D'autre part, nous nous appuyons sur Reynaud, pour qui ces rapports sont construits par des régulations conjointes basées sur la concurrence des régulations de contrôle et des régulations autonomes. L'intérêt du débat opposant Reynaud et Maurice est donc moins d'inciter à adopter une posture contre l'autre, que d'inviter le chercheur à analyser précisément ce qui se passe « entre deux » ; c'est à dire à comprendre comment le « local » devient du « global » et comment le niveau « global » tente de cadrer le niveau local, sans jamais y parvenir complètement ?

Maurice (1994, p. 657) revient sur le débat de l'année 1979, en rejoignant cette interrogation portant sur ce qui se passe entre deux niveaux de régulation (global et local) : « la priorité n'est-elle pas alors accordée aux processus d'interdépendances entre les différentes formes de régulation, (...) ? ». Dans ce sens, la régulation « sociétale » serait davantage un type d'articulation entre régulation globale et régulation locale, sous la forme d'un compromis entre ces deux niveaux. Ce compromis reste fragile et tient aux intérêts que les acteurs y trouvent : l'unité du système social peut se fissurer en fonction des logiques de l'action collective.

Pour notre part, c'est bien cet « entre deux » qui nous semble devoir retenir l'attention du chercheur comparatiste. Plus précisément encore, c'est dans le blocage du système de

régulation traditionnelle, articulant sous forme d'un compromis régulation globale et régulation locale, que nous souhaitons situer les possibilités de changement social, soit l'invention de nouvelles règles (qui ne sont autres que de nouveaux compromis). Le concept de « régulation intermédiaire » nous servira à désigner ce processus de contournement d'un blocage entre niveau global et niveau local (voir figure 1).

Figure 1 : La mise en place de la régulation intermédiaire



Source : Thoemmes (2001)

Nous sommes ici en présence d'une conception du système social « en train de se faire », qui comporte un niveau global de régulation (par exemple la modification du code du travail) et un niveau local de régulation (par exemple la conclusion d'un accord d'entreprise). Ces deux régulations sociales sont deux régulations conjointes, c'est à dire co-produites par les partenaires de la négociation (gouvernement et opposition dans le premier cas ; direction d'entreprise et organisations syndicales dans le second cas).

Il existe une relation entre ces deux types de régulation : en principe la loi encadre l'accord d'entreprise. Ce que nous voudrions montrer est que cette articulation simple et « socialement efficace » peut être impossible dans certaines situations de blocage entre régulation globale et régulation locale. C'est à ce moment que de nouveaux acteurs apparaissent, inventant de nouvelles manières de faire et de nouvelles règles. Le blocage de l'échange entre les niveaux de régulation globale et locale est résolu pour la négociation du temps de travail - c'est du moins notre hypothèse - par l'établissement d'une régulation intermédiaire. Cette régulation intermédiaire reste « conjointe » au sens où les acteurs maintiennent des projets opposés, où les intérêts continuent à être différents. En revanche, il s'agit d'un nouveau niveau de régulation qui permet de trouver de nouveaux compromis. En ce sens, les régulations intermédiaires seraient des « machines » à produire des compromis, là où l'articulation « traditionnelle » du global-local n'est plus capable de produire de nouvelles règles. Dans ce cas, la régulation intermédiaire se substitue à l'articulation traditionnelle des

régulations globales et locales.

Nous proposons à présent de mesurer l'intérêt de ce concept de régulation intermédiaire en nous saisissant d'un exemple concret, qui est celui de la négociation sur le temps de travail en Allemagne et en France. Ce faisant, nous illustrerons la capacité des acteurs à se transformer et à transformer les règles qui régissent le temps de travail, notamment en prenant en compte l'enjeu de l'emploi.

2.2. La négociation du temps de travail en Allemagne et en France : l'émergence des régulations intermédiaires

Nous appuyant largement sur les travaux de Reynaud, nous entendons ici « négociation » au sens de production des règles de l'échange social. Le choix de cet objet (la négociation collective du temps de travail), ainsi entendu, comporte un double intérêt. Tout d'abord, on observe une évolution similaire en ce qui concerne les termes de l'échange en Allemagne et en France. Dans les deux pays, la réduction du temps de travail n'est plus un objectif en soi, elle est désormais échangée contre le maintien ou la création d'emploi ; cette réduction s'accompagnant le plus souvent d'une diminution du salaire et/ou d'une augmentation de la flexibilité. Alors que le temps libéré par la réduction de la durée du travail augmente, la liberté d'usage de ce temps se restreint. Nous sortons donc d'une conception du temps de travail centrée sur le « bien-être » des salariés, pour y substituer une conception centrée sur l'emploi et sur l'ordre de la production (Thoemmes, 2000). Il s'agira pour nous de comprendre cette évolution convergente, alors que le cadre de cet échange, soit le système des relations professionnelles, est si différent d'un pays à l'autre.

Le deuxième intérêt du choix de cet objet est qu'il se prête particulièrement à une mise en évidence de l'importance de l'articulation des niveaux de régulation. Nous évoquerons le croisement des régulations globales et locales à propos du temps de travail : l'étude de cet espace de négociation « entre deux » permet de comprendre non seulement le changement des normes temporelles, mais aussi le changement des processus qui y contribuent et plus généralement l'évolution des relations professionnelles en Allemagne et en France. Notre hypothèse est la suivante : face au blocage des relations professionnelles sur la question de l'emploi, ce sont des régulations intermédiaires entre deux niveaux de négociation (traditionnellement établis) qui permettent de contourner ce blocage et de conclure des accords sur le partage local du travail. Dans ce contexte, la négociation sur le temps de travail témoigne d'une implication croissante des acteurs sociaux dans la production des normes ; non seulement d'un point de vue quantitatif (le nombre d'accord sur le temps de travail augmente) mais aussi d'un point de vue qualitatif : de nouveaux acteurs apparaissent (salariés mandatés, consultants, experts, ...) et de nouvelles formes de légitimité sont trouvées (référendum,...).

2.2.1. Les régulations intermédiaires permettent le partage « local » du travail : la diffusion de l'accord Volkswagen (VW) en Allemagne

A partir du cas VW, nous voudrions proposer l'hypothèse que face au blocage des relations professionnelles allemandes sur la question de l'emploi, ce sont des régulations intermédiaires entre deux niveaux de négociation traditionnels qui permettent de contourner ce blocage et de conclure des accords sur le partage local du travail.

Rappelons le contexte de la négociation de l'accord VW (Thoemmes et Labit, 1995, Thoemmes 2000). Cet accord intervient bien après la négociation des 35 heures dans la

métallurgie allemande et coïncide avec leur mise en place concrète (1994). A cette date, la réduction de la durée du travail n'est plus une revendication principale pour le mouvement syndical, puisqu'il le processus de revendication des 35 heures, amorcé dès la fin des années 1970, est enfin parvenu à son terme. Cependant, c'est à ce moment que l'entreprise VW rencontre des difficultés « conjoncturelles » pesant sur l'emploi : en 1993, 30.000 emplois sont menacés. Pour faire face à ces difficultés, VW entame des négociations sur une réduction du temps de travail (RDT) d'ampleur spectaculaire (20%, soit une semaine de 28,8 heures) accompagnée d'une réduction de salaire non moins spectaculaire (16% en moyenne).

L'équation de cette négociation indique un changement de paradigme : alors que les 35 heures avaient été obtenues dans un contexte de « partage des fruits de la croissance » sans perte de salaire, les 30.000 emplois de VW ne peuvent être sauvegardés que grâce aux « sacrifices » que les salariés sont prêts à concéder. Le temps de travail devient dans ces négociations un moyen pour peser sur l'emploi.

Comment l'entreprise VW a-t-elle pu négocier cet accord, alors que l'environnement (syndical et patronal) était hostile à ce type d'accord ? La réponse est double. D'une part, VW a imposé ce type d'accord au niveau local : les représentants de la direction et des salariés ont préconisé le partage « local » du travail sans se préoccuper des « lignes générales » du patronat et des syndicats en matière de temps de travail. D'autre part, cette solution a pu être retenue car, traditionnellement, les négociations chez VW sont locales : l'entreprise négocie ses propres conventions collectives « maison », dérogeant ainsi au primat de la branche, niveau auquel est censée se négocier la durée du travail. Ainsi, la conjonction entre une situation locale (les menaces pesant sur l'emploi chez VW) et une particularité juridique (l'existence de conventions collectives « maison ») crée un exemple, ou un antécédent, qui va avoir un impact sur les négociations du temps de travail au niveau global. En effet, l'accord VW sera le premier d'une série d'accords en Allemagne, qui visent à défendre l'emploi local et qui rompent avec les objectifs poursuivis antérieurement : une brèche a été ouverte dans laquelle un certain nombre d'entreprises vont s'engouffrer.

Pour illustrer cette idée, nous nous appuyons sur l'expérience d'une grande entreprise « BERGO » (équipementier automobile) située dans le sud de l'Allemagne et qui a réussi à importer l'accord VW en 1994. L'accord conclu chez BERGO porte sur une baisse de la durée du travail de 35 à 32 heures, qui permet d'éviter les 700 licenciements annoncés. La conclusion de cet accord a été difficile. En effet, le contexte dans lequel se déroule la négociation est le suivant :

- la direction de BERGO appartient à l'union patronale régionale et doit donc négocier la durée du travail au niveau de la branche ;
- il n'existe pas de convention collective de référence au niveau de la branche permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ;
- la direction de BERGO n'est pas favorable à une solution de type « partage du travail », tout comme la direction régionale d'IG Metall ;
- seul le niveau local, soit le conseil d'entreprise de BERGO, souhaite mettre en place une réduction du temps de travail permettant la sauvegarde de l'emploi.

Nous avons ici aussi tous les ingrédients du blocage des relations professionnelles. Le conseil d'entreprise de BERGO va alors adopter une stratégie destinée à forcer l'organisation patronale et le syndicat régional IG Metall à mettre en place une convention collective régionale pour ce seul site de BERGO, afin d'appliquer le partage du travail. Cette pression sur les acteurs régionaux a finalement « payé » et la convention collective est mise en place au niveau régional pour la seule (!) entreprise BERGO jusqu'au 31 décembre 1999. Il s'agit ici d'une procédure tout à fait inhabituelle dans le contexte des relations professionnelles

allemandes. Nous en concluons que le partage du travail chez BERGO n'a été possible que par l'établissement d'une régulation intermédiaire entre le niveau global (la branche régionale) et le niveau local (l'entreprise). Certes, l'initiative est locale ; mais sans une convention régionale qui permet à cette seule entreprise de « déroger » au cadre global (temps de travail, salaire) l'accord local n'aurait pu être conclu.

La nouveauté, en Allemagne, concerne précisément la prolifération de ces conventions collectives régionales « maintien de l'emploi », qui permettent au niveau local de prendre en main la négociation et de réduire la durée du travail au delà de 35 heures (entre 28 et 32 heures par semaine). Ces régulations intermédiaires sont institutionnalisées pour permettre le partage du travail au niveau local depuis 1994. En 1996, un interlocuteur responsable de la politique tarifaire du patronat allemand (BDA) confirme l'effet important de ces mécanismes sur l'emploi : dans le seul secteur de la métallurgie⁴, 350.000 salariés seraient concernés par ce type d'accord et environ 100.000 emplois auraient été maintenus (Thoemmes 2000). En résumé, nous constatons que la diffusion de l'accord VW n'est possible, face au blocage des relations professionnelles, qu'en établissant des « passerelles » entre le niveau global de la négociation et le niveau local. L'architecture des relations professionnelles change. La nouveauté concerne la mise en place de régulations intermédiaires.

2.2.2. Les régulations intermédiaires permettent le partage « local » du travail : le recours à la procédure du mandatement en France

Est-il possible de comparer la dynamique des relations professionnelles qui se met en place autour de la question du temps de travail en Allemagne, avec ce qui se passe en France ? Telle est la question que nous envisagerons à présent. On constate tout d'abord que les termes de l'échange de l'accord VW se retrouvent en France. Le triptyque « réduction de la durée du travail, salaire et flexibilité » permet là aussi de maintenir ou de créer de l'emploi (Morin et alii, 1998). Cependant, l'architecture des relations professionnelles oppose les deux pays. En France, le niveau global de la négociation du temps de travail concerne l'Etat : différentes lois sur la durée du travail, depuis 1993, encadrent la négociation collective. Les politiques publiques ont contribué à pousser la question de la sauvegarde de l'emploi par la réduction du temps de travail, mais, là aussi, un blocage des relations professionnelles a été observé (Freyssinet, 1997)⁵. Des accords de branche ont certes été conclus pour cadrer la négociation de l'entreprise, mais on ne peut pas parler d'une dynamique du changement des règles temporelles impulsée par ce niveau de la négociation⁶. Ce sont plutôt les entreprises, qui, en faisant usage de la loi, négocient directement leur temps de travail. Ceci montre la position forte du législateur dans les relations professionnelles en France. Sans la loi « de Robien » (1996) et sans les lois « Aubry » (1998, 1999) le processus que nous observons actuellement sur l'emploi et la réduction de la durée du travail n'aurait pas été enclenché. Peut-on dire qu'en France, c'est l'action publique qui a débloqué les relations professionnelles pour permettre la conclusion de ce type d'accord ? Certes, elle a joué son rôle ; mais nous souhaitons revenir sur le rôle des régulations intermédiaires pour permettre le partage du travail. Nous pensons que sans la négociation collective, qui a établi des régulations entre le niveau de l'état et celui de l'entreprise, l'usage de la loi par les entreprises aurait été moindre.

Le problème principal concerne l'absence de syndicats dans la petite entreprise : comment faire du « de Robien » ou les 35 heures, si on ne dispose pas de délégué syndical pour

⁴ Notons que d'autres secteurs connaissent les conventions collectives « maintien de l'emploi ».

⁶ Pour les changements du rôle de la branche voir : Jobert A. (2000) et Morin M.-L. (1996).

négociier ? Les acteurs de la négociation avaient prévu cette difficulté et, en 1995, un accord interprofessionnel permettant de rompre avec le monopole des délégués syndicaux sur la négociation d'entreprise est conclu. Le mandatement par un syndicat représentatif (structure départementale ou régionale) permet désormais à un salarié non-syndiqué de signer des accords d'entreprise. Il s'agit d'un changement important des relations professionnelles en France. Cette impression se confirme dès lors qu'on regarde les effets produits sur une négociation régionale. En effet ici, plus de la moitié des accords signés (51,8%)⁷ dans le cadre de la « loi de Robien » relèvent du mandatement. Pour la loi Aubry 1 (les 35 heures) cette négociation régionale se caractérise déjà par 70,2% d'accords mandatés. Ainsi, les difficultés d'appropriation des lois par les entreprises ont été atténuées par la mise en place de régulations intermédiaires : la structure syndicale départementale ou régionale permet aux entreprises de se « servir » des dispositifs élaborés au niveau global. Ici aussi, les régulations intermédiaires ont été institutionnalisées.

Pour nous, la différence existant entre les types de régulations intermédiaires mis en œuvre en France et en Allemagne rend compte de la différence existant entre les deux systèmes de relations professionnelles. Ces derniers se sont construits historiquement de façon différente et ont élaboré des modes de régulation différents. En revanche, l'existence des mêmes termes d'échange autour de la question du temps de travail et la nécessité pour les deux systèmes de procéder à des régulations intermédiaires afin de mettre en place le partage local du travail, décrit une convergence importante que nous voulions souligner. L'enjeu de l'emploi permettra-t-il dans l'avenir de rapprocher les deux systèmes ? La mise à jour de régulations intermédiaires - certes différentes dans leur architecture, mais aboutissant au même résultat - semble nous mettre sur cette piste de recherche.

Conclusion

L'histoire de la comparaison France-Allemagne, telle qu'elle a été exposée, nous permet de dessiner un champ de tensions, qui s'impose à chaque recherche comparative. Trois dilemmes semblent devoir accompagner cette recherche.

Le premier dilemme concerne la certitude des modèles et la fragilité des compromis sociaux. En effet, la modélisation du monde social permet au chercheur de ne pas repartir, à chaque recherche, avec un nouveau modèle. La cumulativité des résultats obtenus permet d'affermir le modèle, de le faire travailler et peut-être de proposer un autre modèle, si les résultats ne cadrent plus avec le modèle ancien. En revanche, le recours aux modèles possède l'inconvénient d'avoir tendance à faire disparaître l'écart aux pratiques, qui sont supposées « acquises ». Alors que le monde social s'avère être instable, les modèles de comparaison internationale focalisent le regard sur certains éléments stables, qui renvoient peut-être davantage à l'imaginaire du chercheur qu'à des évolutions empiriquement observables. Bien souvent, sont proposées des distinctions séparant le « bon » modèle du « mauvais » modèle. On peut même avancer qu'il y a une certaine hiérarchie entre les pays ainsi « modélisés » : un pays du sud est rarement pris comme « bon modèle » et, parmi les pays industrialisés, certains pays sont de « meilleurs » modèles que d'autres. Le dilemme est bien le suivant : le modèle a tendance à favoriser les stéréotypes, l'absence de modèle met en question la cumulativité des résultats, voire leur possibilité de généralisation.

Le second dilemme concerne la tension entre la permanence des structures et l'irruption de l'action et du changement. Alors que les structures sociales évoluent lentement, l'action et le changement semblent être partout. Quel point de vue adopter ? Si nous nous concentrons sur

⁷ Voir : Thoemmes J., Thébault C., de Terssac G. (2000).

les structures, l'action et le changement risquent d'être interprétés comme simples supports de l'analyse. Quand on se focalise sur l'action, les effets de structures peuvent passer inaperçus. Faut-il privilégier le regard sur le changement social ou insister sur les différences entre modèles à un moment donné ?

Le troisième dilemme concerne la priorité analytique donnée aux régulations globales, alors qu'un certain nombre de recherches pointent la montée des régulations locales. La question est bien, s'il est opportun de trancher entre régulation locale et régulation globale.

Nous souhaitons ici, non pas éviter ces questions, mais les poser autrement.

Nous proposons de mettre au centre de la comparaison internationale les niveaux de décision et en particulier leur articulation. Cela suppose d'abandonner les visions stéréotypées qui rangent d'emblée les faits observés, soit du côté des régulations globales (sociétales ou autres) soit du côté des décisions locales. Il s'agit en effet de renoncer aux explications « totalisantes ». L'objet de la comparaison devient l'analyse des interdépendances entre décisions locales et globales. L'exemple de la négociation du temps de travail montre comment les différents niveaux de décisions interagissent. La loi définit certes le cadre des négociations, mais ce cadre est ensuite retravaillé au niveau de la branche, et au niveau de l'entreprise. La France et l'Allemagne se distinguent alors non seulement par l'existence de régulations globales différentes, aboutissant d'un côté à des lois et de l'autre côté à des conventions collectives, mais aussi par des articulations différentes des régulations globales et locales.

En revanche, nous avons observé que la France et l'Allemagne rencontrent dans la négociation sur le temps de travail les mêmes difficultés. D'une part, l'enjeu social de ces négociations porte de plus en plus sur l'emploi : comment modifier le temps de travail pour créer (ou maintenir) de l'emploi ? D'autre part, face au blocage des relations professionnelles dans ces deux pays, les chemins qu'emprunte la négociation, changent. L'enjeu sociologique porte alors sur la mise en place de régulations qui « contournent » le blocage : il s'agit de régulations intermédiaires, qui font le lien entre deux niveaux de décision (global et local). En Allemagne ce type de régulation a été inventé en entreprise par l'accord VW, qui a donné lieu à des conventions collectives « maintien de l'emploi », centralisées au niveau de la région, mais qui laissent le soin aux entreprises d'élaborer des accords sur l'emploi. En France, ce type de régulation a été mis en place par accord interprofessionnel. Le mandatement d'un salarié par une structure syndicale départementale ou régionale permet en effet aux entreprises, dépourvues de délégué syndical, de conclure un accord et de s'inscrire ainsi dans les politiques publiques du temps de travail (loi de Robien, lois Aubry).

Malgré les différences, il nous semble alors que la question de l'emploi et sa traduction en différents types de régulations intermédiaires, permettent de relancer le débat sur la convergence de ces deux sociétés.

Références bibliographiques

Abegglen, J.C. (1958), *The Japanese Factory: Aspects of its Social Organization*, Glencoe, Free Press.

Benoit-Guilbot, O. (1989), Quelques réflexions sur l'analyse sociétale: l'exemple des régulations des marchés du travail en France et en Grande-Bretagne, *Sociologie du travail*, n°2, 217-225.

Brossard, M., Maurice, M. (1974), Existe-t-il un modèle universel des structures d'organisation? *Sociologie du travail*, n°4, 402-426.

- Child, J. (1973), Predicting and Understanding Organization Structure, *A.S.O.*, vol.18, n°2, 168-185.
- Child, J. (1981), Culture, contingency and capitalism in the cross-national study of organizations, *Research in Organizational Behavior*, vol.3, 303-356.
- Crouch C., Streeck W. (1996), *Les capitalismes en Europe*, Paris, La Découverte.
- Dörre, K. (1996), La fin du pacte de croissance en Allemagne: la crise du modèle de production et ses incidences sur les relations industrielles, *Travail et Emploi*, n°67, 5-23.
- Drexel, I. (1993), *Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich*, Frankfurt, New-York, Campus.
- Dubar, C. (1988), *A propos de la comparabilité des systèmes de formation et d'organisation du travail: réflexions sur l'analyse sociétale*, Colloque du GST "Les problèmes méthodologiques dans les comparaisons internationales", Paris, juin.
- Freyssinet, J. (1997). *Le temps de travail en miettes*, Paris : les Editions de l'atelier.
- Géhin, J.P., Méhaut, Ph. (1993), *Apprentissage ou formation continue? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, Paris, L'Harmattan.
- Giraud, O. (1996), Le système de formation allemand face à la réunification, *Travail et Emploi*, n°67, 41-54.
- Giraud, O., Lallement, M. (1998), Construction et épuisement du modèle néocorporatiste allemand. La réunification comme consécration d'un processus de fragmentation sociale, *Revue française de sociologie*, 39 (1): p.39-69.
- Greinert, W.D. (1994), *Das duale System im Umbruch*, Colloque du Centre Marc Bloch, Berlin, 30 mai.
- Hancké, B., Soskice, D. (1996), *Coordination and Restructuring in Large French Firms. The Evolution of French Industry in the 1980s*, WZB discussion paper, Berlin, March.
- Heidenreich, M. (1991), Verallgemeinerungsprobleme in der international vergleichenden Organisationsforschung, in M. Heidenreich und G. Schmidt (Hrsg.), *International vergleichende Organisationsforschung*, Opladen, Westdeutscher Verlag, 48-66.
- Hofstede, G. (1980), *Cultures Conséquences : International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills London, SAGE Publications.
- Inkeles, A. (1960), Industrial man : the relation of status to expérience, perception and values, *American Journal of Sociology*, 66, 1-31.
- Iribarne (d'), Ph. (1990), *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil.
- Jobert, A. (2000), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès.
- Kerr, C., Dunlop, J.T., Harbison, F.H., Myers, C.A. (1960), *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge Mass., Harvard University Press.
- Legoff, J.L. (1997), Les comparaisons internationales : "heuristique" d'une méthode contradictoire, in J. Spurk (dir.), *Approche comparative des entreprises en France et en Allemagne*, Paris, L'Harmattan, 39-60.
- Lutz, B. (1976), Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich, in Arbeiten des ISF, *Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation 1*, Frankfurt, Aspekte Verlag, 83-151.
- Lutz, B. (1991), Die Grenzen des "effet sociétal" und die Notwendigkeit einer historischen Perspektive, in M. Heidenreich und G. Schmidt (Hrsg.), *International vergleichende Organisationsforschung*, Opladen, Westdeutscher Verlag, 91-105.
- Lutz, B., Kammerer, G. (1975), *Das Ende des graduirten Ingenieurs? Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion*, Frankfurt/Köln, Campus.
- Marry, C. (1993), Peut-on parler autrement du "modèle allemand" et du "modèle français" de formation? Discussion des thèses énoncées par I. Drexel, *Formation/Emploi*, n°44, 23-28.

- Marry, C., Kieffer, A., Brauns, H., Steinmann, S. (1998), France-Allemagne : inégales avancées des femmes, *Revue française de Sociologie*, n°39 (2), 353-389.
- Maurice M.(1994).- Acteurs, règles et contextes. A propos des formes de la régulation sociale et de leur mode généralisation, *Revue française de sociologie*, XXXV (4) : 645-658.
- Maurice, M. (1989), Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales, *Sociologie du travail*, n°2, 175-191.
- Maurice, M., Sellier, F., Silvestre, J.J. (1979), La production de la hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effet sociétal, *Revue française de Sociologie*, n°20, 331-365.
- Maurice, M., Sellier, F., Silvestre, J.J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF.
- Maurice, M., Sellier, F., Silvestre, J.J. (1992), Analyse sociétale et cultures nationales, *Revue française de Sociologie*, n°33 (1), 75-86.
- Moore, W. E. (1965), *The Impact of Industry*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Morin, M.-L. (1996), Permanence et transformation du rôle de la négociation collective de Branche, in Murray, G., Morin, M.-L., Da Costa, I. (Ed.), *L'état des relations professionnelles*, Toulouse, Octarès/Presses Universitaires de Laval, 351-376.
- Morin, M.-L., de Terssac, G., Thoemmes, J. (1998), La négociation du temps de travail : l'emploi en jeu, *Sociologie du Travail*, vol.2, 191-207.
- Pugh, D.S., Hickson, D.J., Hinings, C.R., Mac Donald, K.M., Turner, C., Lupton, T. (1963), A conceptual Scheme for Organizational Analysis, *A.S.O.*, vol.8, 289-315.
- Rehfeld, U. (1997), Les syndicats face à la mondialisation des firmes: le rôle des comités d'entreprise européens, in *Actes du GERPISA: Relations salariales des firmes internationalisées*, n°21, 25-35.
- Reynaud J. D. (1979). - Conflit et régulation sociale : Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe, *Revue française de sociologie*, XX, pp.367-376, Paris.
- Reynaud J. D. (1995). – Action collective et contrainte sociale, in : Reynaud (1995, Ed.), *Le conflit, la négociation et la règle*, pp. 217-241, Toulouse : Octarès.
- Reynaud, J. D. (1989), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.
- Reynaud, J.D. (1979), Conflit et régulation sociale. Esquisse d'une régulation conjointe, *Revue française de Sociologie*, n°20, 367-376.
- Rose, M. (1985), Universalism, culturalism and the Aix group: promise and problems of a societal approach to economic institutions, *European Sociological Review*, Vol.1, n° 1, May, 65-83.
- Silvestre, J.J. (1990), Systèmes hiérarchiques et analyse sociétale. Une comparaison France- RFA-Japon, *Revue française de Gestion*, janvier-février, 54-63.
- Sorge, A., Warner, M. (1986), *Comparative Factory Organization. An Anglo German Comparison of Management and Manpower in Manufacturing*, Berlin, WZB-Publications.
- Thoemmes J. (2000).- *Vers la fin du temps de travail?* PUF, Coll. Le Travail Humain, Paris, 225p.
- Thoemmes, J. (2001), Temps de travail et régulations intermédiaires, in Groux G., *L'action publique négociée : le cas des 35 heures*, L'Harmattan, coll. Logiques Politiques, « sous presse ».
- Thoemmes, J., Thébault, C., de Terssac, G. (2000), *La loi de Robien : un tournant dans la négociation collective sur le temps de travail en Midi-Pyrénées*, Rapport final, CERTOP, Conseil Régional Midi-Pyrénées, Toulouse, 70p.
- Thoemmes, J., Labit, A. (1995), La semaine de quatre jours chez Volkswagen : un scénario original de sortie de crise ? *Travail et Emploi*, n°64, 5-23.
- Woodward, J. (1965), *Industrial Organization: Theory and Practice*, London, Oxford University Press.