



HAL
open science

Temps, travail et régulations : en quête du processus d'action multi-scalaire

Jens Thoemmes

► **To cite this version:**

Jens Thoemmes. Temps, travail et régulations : en quête du processus d'action multi-scalaire. Jens Thoemmes. Temps de travail et régulation sociale, TAO Digital Library, pp.6-18, 2015, 978-88-98626-03-8. 10.6092/unibo/amsacta/4286 . hal-01240230

HAL Id: hal-01240230

<https://hal.science/hal-01240230>

Submitted on 10 Dec 2015

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.

Thoemmes, Jens. 2015. "Temps, travail et régulations : en quête du processus d'action multi-scalaire." In *Temps de Travail et Régulation Sociale*, edited by Thoemmes, Jens, 6–18. Bologna: TAO Digital Library. <http://dx.doi.org/10.6092/unibo/amsacta/4286>.

Temps, travail et régulations : en quête du processus d'action multi-scalaire

Jens Thoemmes, CNRS, Université de Toulouse Jean-Jaurès

La question du processus d'action a occupé de nombreux sociologues. Partant des fondateurs, ce sont en particulier Karl Marx et Max Weber qui ont promu des perspectives dynamiques de l'action, entendues ici comme un processus social et historique: pour le premier c'est l'action des classes sociales qui se constituent subjectivement et objectivement qui est le moteur de l'histoire (matérialisme historique), alors que pour le second c'est le sujet agissant en un sens plus général (individus, groupes, classes, professions) qui est le moteur de l'action. La différence renverrait ici, en dehors de l'approche, à des périmètres d'actions différentes. Pour le premier cela impliquerait l'opposition entre classes sociales, alors que pour le second, les périmètres d'action pourront être déterminés plus librement en fonction du cadre de référence concernant le sujet en question.

Nous voudrions reprendre le périmètre de l'action comme fil conducteur pour l'analyse. Cette perspective voudrait mobiliser d'autres auteurs qui permettent de penser l'action comme un processus se poursuivant à travers les échelles et niveaux comme Jean-Daniel Reynaud (1997 ; 1999) (*théorie de la régulation sociale, TRS*) et Gilbert de Terssac (2011) (*théorie du travail d'organisation, TTO*). L'objectif est de prolonger la réflexion proposée par Bruno Maggi (2011a) (*théorie de l'agir organisationnel, TAO*) suivant Max Weber en mettant la focale sur le processus d'action et non sur le résultat. L'un des

obstacles de ce passage de l'action à l'agir concerne l'enfermement de l'analyse de l'action dans des échelles particulières. Le point de vue que nous voudrions développer est que la spécialisation sur un niveau d'action, comme par exemple la situation de travail ou la négociation collective d'entreprise, ne devrait pas limiter le regard sur d'autres niveaux permettant de comprendre le processus d'action. Bien entendu, les distinctions connues entre micro, méso et macro, régulation globale et régulation locale, ou encore d'autres distinctions plus élaborées et plus complexes (Grossetti, 2011) provenant des analyses de terrain ont permis de décomposer le travail des chercheurs selon les niveaux de l'action et d'analyse et d'avancer vers une connaissance de plus en plus approfondie de certains champs et objets. L'action à l'échelle de sous-système comme chez Parsons (1951) et chez Luhmann (1987) peuvent en constituer d'autres exemples. Le point de vue que nous voudrions avancer, est néanmoins différent. En mobilisant deux types de recherche, l'une sur la négociation du temps de travail, l'autre sur la mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'Europe, nous voudrions montrer que la recherche a gagné en abordant dans un seul mouvement (l'analyse du processus) des actions qui se déroulent à des échelles différentes.

Pour une théorie de la régulation trans-échelle

L'intérêt pour la TRS

La théorie de la régulation sociale vise à saisir les processus d'action par la production et/ou la transformation des règles. On distingue donc le processus (la régulation) de son résultat provisoire qui sont les règles. Les exemples que nous pourrions évoquer ici, concernent tout d'abord la négociation du temps de travail en France qui permet aux organisations syndicales et aux employeurs de fixer un cadre aux activités professionnelles sous la forme d'accords d'entreprise par exemple. Ce niveau d'action ou système social (pour Jean-Daniel Reynaud) est en effet capable de produire des accords, ou des conflits, parfois sous la forme de grèves. Les acteurs ou sujets

du processus d'action sont ici généralement les représentants habilités à mener des négociations et à produire des accords.

Bien que cette réalité soit suffisamment importante, voire centrale, pour la définition du cadre des activités professionnelles, on peut avoir le sentiment que l'analyse s'enferme tant dans un niveau d'action (l'entreprise) que dans un champ pluridisciplinaire (les relations professionnelles). Certaines questions restent sans réponse lorsque nous nous contentons de ce cadre. Quel est le rôle des salariés dans ce processus d'action ? Comment qualifier la rencontre entre d'un côté, les règles politico-juridiques produites par les gouvernements et les tribunaux et de l'autre, les règles produites par les représentants de l'entreprise en vue de parvenir à un cadre d'activités professionnelles ? La société participe-t-elle plus largement à l'élaboration de ce cadre ? Bien entendu, Reynaud (1997) a lui-même œuvré à sortir la régulation des relations professionnelles pour en faire une théorie du social dans toutes ses dimensions (les règles du jeu).

La question qui nous préoccupe est la différence d'échelles et leur interaction qui peut être prise en considération lorsque nous parlons d'un système qui se produit à l'occasion d'une rencontre d'acteurs, et de leurs projets. Ici Jean-Daniel Reynaud nous renvoie principalement à la distinction entre régulation locale et régulation globale. La première cadre bien avec notre exemple de la négociation d'entreprise qui produit un accord, alors que la deuxième renverrait davantage aux partis, gouvernements et à des institutions qui cadrent l'espace local. Pour illustrer le centre de notre intérêt pour prolonger la TRS nous avons d'abord tenté de faire un lien entre le local et le global (les régulations intermédiaires). Ensuite nous nous sommes intéressés au rapport entre des niveaux d'action très faiblement formalisés et ceux au contraire, qui renvoient aux codifications les plus complexes du droit du travail ou aux directives européennes.

L'idée principale serait d'envisager le processus d'action à travers tout un ensemble d'échelles qui ne distinguerait pas préalablement leur hiérarchie,

mais qui pourrait envisager que cette dernière soit l'un des résultats de l'analyse du processus d'action lui-même. L'opposition fondamentale et préalable entre contrôle et autonomie dans la TRS garde ici toute sa valeur, mais elle n'est que le point de départ d'un processus ouvert. L'objectif sera alors de parvenir à une réflexion qui envisage les régulations comme trans-échelle et pouvant se modifier lors de ce processus. L'histoire du processus rejoint ici les différents niveaux qui permettent de l'élaborer. Cette posture ne cherche pas à nier que les actions peuvent se dérouler parallèlement ou au contraire s'enchaîner à des niveaux différents, mais elle voudrait prendre de la distance avec le niveau d'action du premier plan pour découvrir le processus dans son ensemble. Les sujets de l'action sont dans cette perspective les porteurs de dynamiques collectives très variées. L'action des individus n'a d'intérêt que dans la mesure où elle éclaire les dynamiques collectives dans lesquelles elle s'insère. Dans notre perspective, les régulations sont collectives d'emblée et les collectifs constitués par l'action, même les plus réduits, ne sont pas réductible à la somme et aux actions de leurs participants. De même, dans notre perspective, le fait que la hiérarchie des niveaux et des régulations peut être regardée comme le résultat du processus, n'empêche pas d'observer que la situation de départ est presque toujours asymétrique et le conflit proche, loin d'un équilibre des forces en présence. Le système est caractérisé par de la domination, mais notre perspective refuse d'enfermer les sujets dans la position de victime, ou alors d'individus incapables de transgresser les démarcations préalables des échelles de l'action.

Les niveaux d'action de la théorie du travail d'organisation

L'une des manières de transgresser les démarcations préalables de l'échelle de l'action nous est fournie par le cadre théorique élaboré par Gilbert de Terssac (2011). En effet, la théorie du travail d'organisation interroge tout d'abord la notion de règle préalable pour porter davantage le regard sur le travail qui consiste à produire des règles, à les transformer. L'auteur nous dit

que l'action et la règle ne peuvent pas être séparées. Ce serait même la caractéristique majeure du sujet agissant de produire des règles sociales et d'y consentir : agir c'est construire les règles permettant de parvenir à un but ; le travail est en ce sens soit une action qui consiste à créer des règles ou bien une décision prise par le sujet en toute liberté de mobiliser (ou non) des règles préexistantes.

Cette théorie va mettre au centre de l'analyse des situations, dans des entreprises ou autres structures productives, la capacité des salariés d'évaluer la qualité des règles préalables et de proposer leur propre point de vue contre l'imposition de règles. Comme cela a été analysé pour les activités de maintenance de la SNCF, ces règles autonomes peuvent tout à fait se transformer en règles de contrôle dès lors que les agents en font une contrainte pour les autres ou une condition d'accès à leur communauté (Terressac, Lalande, 2002). Dans cette perspective les niveaux d'action ne se confondent pas avec des niveaux hiérarchiques qui s'enchaîneraient mécaniquement. Partant de situations concrètes, des problèmes observables au sein des organisations et les interactions entre collectifs constitués ou à constituer définissent le cadre pertinent des échanges. Le système se construit en même temps que les échanges ; il ne les précède pas. On pourrait dire qu'il s'agit d'un processus intégré qui ne fait pas la différence de principe entre des niveaux constitués préalablement : l'atelier, le service, l'entreprise. La seule condition préalable qui réunit les actions dans un seul processus concerne le contrat de subordination qui lie l'employé à l'employeur, donc le rapport salarial. La théorie du travail d'organisation permet donc de découvrir tous les processus qui s'ajoutent, ou s'opposent aux règles formalisées par les dynamiques portées par les sujets eux-mêmes.

Les questions ouvertes : les connexions entre régulation globale et locale, relations professionnelles et cadre juridique, le territoire et les règles.

Pour nous quelques questions émergent à la lecture de ce double cadre théorique (TRS, TTO). La théorie du travail d'organisation, même si elle met en œuvre une approche intégratrice de l'analyse du processus d'action, se focalise volontairement sur les situations de travail, pris ici au sens restreint des activités salariales et rémunérées en tant que telles. Tout ce qui relève de l'action syndicale, de la politique générale du management, du cadre juridique ou de la situation internationale de compétition entre entreprises dans un cadre mondialisé n'est pas abordé à titre principal par cette analyse. De même, la formation qui préexiste à l'entrée en entreprise, les actions se déroulant en dehors de l'entreprise, ou alors le rôle des anciens qui en sont sortis ne font généralement pas partie de l'échelle d'action prise en considération. L'important est de dire qu'il s'agit ici pour la TTO davantage d'une focale sur le travail salarié, mais non d'un choix d'écartier tout ce qui n'est pas de cette nature ou en dehors des murs de l'entreprise : l'agir organisationnel est lié à une situation et son histoire. Néanmoins, la question reste entière : comment interagissent le travail d'organisation à l'intérieur d'une entreprise avec son environnement institutionnel juridique et organisationnel à l'extérieur ? Selon nous, pour comprendre le processus d'action certains objets de recherche nécessitent le suivi des régulations trans-échelle.

En ce qui concerne la théorie de la régulation sociale le débat sur les échelles entre le local et le global est ancien. Les niveaux de régulation et leur articulation ont fait l'objet de multiples remarques selon lesquelles la focale de Jean-Daniel Reynaud serait davantage centrée sur des questions locales que sur les grands enjeux qui préoccupent les territoires plus vastes. Rappelons ici que c'est en référence à une recherche comparative France-Allemagne que l'auteur a esquissé sa théorie de la régulation sociale à la fin des années 1970. La critique de la théorie de la régulation sociale portait sur l'effet sociétal que les travaux

du LEST (Aix-en-Provence)¹ avaient mis en évidence autour des différences sociétales France-Allemagne portant sur la formation, la production, les relations professionnelles. L'ensemble produit un effet, donc un système plus ou moins durable, qui aurait des conséquences sur le monde du travail notamment. C'est à cette occasion que la rencontre entre régulation autonome et régulation de contrôle a été proposée pour opposer à cet effet sociétal durable, une vision dans laquelle les relations professionnelles produisent des accords et des conventions permettant d'expliquer les différences constatées par l'équipe du LEST.

Nous avons alors tenté par nos propres recherches non pas de réconcilier ces deux cadres théoriques, mais de comprendre comment des situations émergent du terrain de la négociation du temps de travail en France et en Allemagne peuvent les interroger. Celles-ci n'étaient interprétables, ni avec l'effet sociétal (LEST), ni avec une articulation classique des régulations locales et globales (TRS). Car nous avons constaté que les groupes porteurs de projets ont débordé par l'action les catégories des sociologues, et ils ont procédé eux-mêmes à l'élaboration des catégories de connexion qui permettaient de relier les régulations globales et locales en France et en Allemagne dans un processus qui dépasse le niveau de ces deux pays: pour l'analyse nous avons appelé ces régulations « intermédiaires » (Thoemmes, 2009).

Toujours à propos de la négociation du temps de travail, il nous est apparu une autre question autour de la notion de territoire et de règles préalables. Avec notre enquête chez le constructeur d'automobile VW, nous avons en effet analysé un cas où un territoire était découpé à l'intérieur d'un site de production pour réintroduire un autre régime en matière de conditions de travail, moins favorable et destiné aux chômeurs de longue durée que l'entreprise a accepté d'embaucher en contrepartie. Comme il ne s'agissait pas d'une mise en sous-traitance par exemple, mais bien un système en compétition

¹ LEST, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail UMR 7317. Voir : Maurice, Sellier, Silvestre, 1979.

avec l'ancien système dans la même entreprise et au sein d'un même site de production, la question du rapport entre règle et territoire ne pouvait pas s'analyser avec les termes existants. Nous avons proposé la notion de régulation « extraterritoriale » pour indiquer que la création d'un nouveau territoire au sein d'un ancien était le résultat de cette démarche. La double régulation (ancienne et nouvelle) crée un conflit entre deux types de règles qui montre l'importance des règles préalables et des territoires, mais aussi leur fragilité.

Ces deux exemples illustrent que des cadres théoriques peuvent être mis en difficulté, face aux exemples des recherches de terrain. Les négociateurs, donc le niveau d'action concret, peut mettre à l'épreuve le niveau d'analyse du sociologue. Nous avons fait le choix de faire évoluer notre registre conceptuel pour continuer à investir l'analyse du processus d'action. Dans les deux cas suivants, ce sont les niveaux de régulation et l'échelle de l'action qui sont la cible de notre travail. L'idée est d'intégrer dans un même processus d'analyse des niveaux d'action distinctement observables pour comprendre la rationalité du processus d'action.

Le temps des activités professionnelles comme travail d'organisation à l'échelle de la société

En matière de temps de travail, et pour reprendre l'exemple de l'accord d'entreprise entre organisations syndicales et employeurs, nous avons cherché ailleurs la rationalité du processus que seulement à l'intérieur des murs d'une entreprise. Nous avons d'abord tenté de reconstituer la logique qui avait présidé à l'invention du temps de travail comme règle de protection des travailleurs. La réduction progressive de la durée journalière du travail à partir de 1830 en France et son développement conséquent jusqu'au début des années 1980 (150 ans), entrecoupé de revers, a conduit à un cadre du temps de travail et des temps sociaux autour d'une durée journalière de huit heures, hebdomadaire de 40 heures, d'une semaine de travail de cinq jours et d'une fin de semaine libre de deux jours consécutifs ainsi que de cinq semaines de congés

(idéaltypique). Ensuite nous avons traité la période consécutive par une recherche empirique de 2000 accords d'entreprise pour montrer que la règle de protection et du bien-être des travailleurs avait été substituée en 20 ans par une autre tendance orientée vers le marché (des produits et du travail), appelée le temps des marchés.

Le recours à la théorie de la régulation sociale et au travail d'organisation n'a pu se faire qu'au prix d'ajustements de ces deux cadres. La première modification concerne le fait d'envisager un travail d'organisation non seulement au sein de l'entreprise mais aussi d'une société à l'échelon national. Cette dernière était en plus tributaire de changements de gouvernements au cours de cette période de 20 ans qui supposent que des opposants ont tous contribué au résultat final, le temps des marchés. Dans ce cas, le travail d'organisation est un travail à l'échelle de la société qui a contribué à produire un certain type de résultat. Deuxièmement, ce travail d'organisation n'a pas eu de finalité prévisible qui aurait été atteinte au cours d'une vingtaine d'années. Au contraire, cinq phases ont été nécessaires pour parvenir à ce résultat au bout de 20 ans (Thoemmes, 2013). Puisque les phases sont aussi caractérisées par des tentatives et échecs en matière de temps de travail, le résultat final est tributaire de la succession des phases qui se sont enchaînées. Seul, le regard d'ensemble peut permettre de proposer que la rationalité du processus a changé : du bien-être vers le marché. On pourrait dire que la nature des valeurs qu'on associe à la logique de la négociation a changé. Alors que la première met au centre la santé et la protection des salariés, la seconde s'inscrit davantage dans l'hégémonie des marchés et la préservation de l'emploi.

Ce résultat montre d'une part que l'action se poursuit sur une longue période dans des conditions extrêmement changeantes de gouvernement, de relations professionnelles et de cadre juridique. La régulation trans-échelle s'effectue ici sur une période de phases successives qui peuvent se contredire, mais qui contribuent toutes à la lecture finale du résultat. Ce résultat montre d'autre part que la nature du travail d'organisation ne peut pas être considérée

comme se déroulant uniquement au niveau de l'entreprise. Pour notre propos les frontières de l'entreprise apparaissent illusoires, ainsi que le rôle des prescripteurs politiques ou économiques qui auraient imaginé ce type de résultat dès le début. La mise en place de la nouvelle règle du temps des marchés s'est faite par tâtonnements, par apprentissage dans les entreprises et au niveau de la législation, et de manière peu conscientisée. Néanmoins le rôle des politiques publiques et des logiques économiques liées au marché étaient fondamentales et devaient être intégrées dans le travail d'organisation.

La mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'Europe analysée par le prisme des régulations extraterritoriales

Une autre recherche que nous avons entreprise depuis trois ans concerne la mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'Europe. Depuis 1996, l'Europe a codifié l'existence d'un salariat détaché en son sein. En effet la directive 96/71 définit le détachement provisoire d'une main-d'œuvre se déplaçant entre deux Etats européens. Cette situation conduit depuis les années 2000 à une mobilité importante de travailleurs des pays de l'Est et du Sud de l'Europe vers le Nord et son centre. La majorité de ces travailleurs se trouve dans certains secteurs (bâtiment, tourisme, agriculture) où les problèmes en matière de droits sociaux sont visibles au point que plusieurs rapports français et internationaux indiquent la nécessité de reformer la directive européenne pour mettre un terme au « dumping social ». Ces marges du travail en Europe ne sont donc pas un phénomène « marginal », mais deviennent une dynamique centrale du marché du travail européen dans certains secteurs. Le terme de « marge » s'entend ici comme une manière de rendre compte des règles du travail détaché. Le salariat détaché se trouve « en marge » des règles en vigueur dans le pays d'accueil en ce sens qu'il ne bénéficie pas des mêmes protections que la main-d'œuvre recrutée localement (étrangère et autochtone). Il s'agit donc bien d'un statut d'emploi qui comporte des règles effectives dégradées du travail.

Pour discuter de ces réalités européennes nous avons conçu un projet de recherche sur le travail détaché des Portugais dans le secteur du bâtiment en France. Notre recherche en cours depuis 2011² est basée, entre autre, sur des entretiens en France et au Portugal avec les travailleurs portugais dans le secteur du bâtiment (n : 40). Toutes les personnes interrogées ont signalé la nécessité de gagner un salaire en venant en France. Si avant 2008 des améliorations de revenus ont été recherchées, aujourd'hui c'est l'emploi lui-même qui est le premier objectif. La situation du marché du travail au Portugal produit une mobilité qui n'est pas ressentie comme « choisie », mais comme « subie ». Cette première rupture entraîne d'autres : séparation de la famille, écart avec les conditions de vie des travailleurs des entreprises françaises, coupure de la vie sociale en France et au Portugal. Très peu de ces travailleurs veulent ou peuvent envisager un avenir en France avec leur famille, contrairement à l'immigration des années 70 et 80. Néanmoins, globalement le travail détaché en France constitue une opportunité que le marché du travail portugais n'offre plus.

L'une des principales raisons qui a provoqué les critiques vis-à-vis du travail détaché, est liée à la distance que le travail détaché observe vis-à-vis des accords locaux en matière de conditions de travail, à la différence également des années 70 et 80. En effet dans la plupart des pays européens prédomine (malgré son affaiblissement continue) une hiérarchie des règles qui définit un espace avec ses frontières (Reynaud, 1997). Partant des normes supranationales (BIT) et européennes, chaque État européen a développé et adapté une législation du travail. Celle-ci s'articule à la négociation collective par des géométries variables, de branche ou d'entreprise, tantôt en prenant le dessus sur l'initiative légale, tantôt en la complétant ou encore sans contribuer fondamentalement aux règles en vigueur. En France la négociation, y compris au niveau régional, a

²Entre 2011 et 2012 pour la Commission européenne (Clark, 2012), depuis 2013 pour le Labex SMS (ANR), Toulouse.

toujours été tributaire d'une influence du niveau national plus centralisé (Jobert, 2000 ; 2003).

Le travail détaché se démarque de cette congruence entre règle et espace. Tous les négociateurs qui ont en charge de réguler un lieu de travail donné, se trouvent donc confrontés à une arrivée d'un autre système de règles, qui est un autre système social au sens de Reynaud. Le niveau d'action inclut ici la France, le Portugal et l'Europe. Le système ne précède pas l'arrivée de nouveaux salariés, il se constitue autour de ces salariés dans une relation triangulaire réunissant aussi employeur portugais et le donneur d'ordre français. Mais cette rencontre s'oppose à un système plus classique et binaire, également en vigueur sur les mêmes chantiers. Ce dernier est caractérisé de manière idéal-typique par des conventions collectives du secteur du bâtiment. Le type de régulation « détachée » s'affranchit donc d'un territoire donné. Il le recompose. Le travail détaché décrit un système social différent qui coexiste avec des systèmes traditionnels produits par des relations professionnelles en France. Le problème porte sur des règles de première et second zone, sur leur caractère légal européen, et sur leur concurrence qui s'opère au sein d'un territoire. La régulation extraterritoriale produit ici un autre marché du travail. Mais le caractère extraterritorial ne renvoie pas prioritairement à l'étranger, à la culture ou à la provenance des salariés. Il renvoie au découplage entre l'espace et des règles prévalant jusque là. Bien entendu, certaines organisations syndicales nationales cherchent à intégrer ces systèmes différents pour faire avancer les conditions de travail, ou à agir pour rétablir l'équilibre antérieur. L'origine communautaire des règles renvoie alors principalement à l'Europe nécessitant de prendre en compte ce niveau d'action dans l'analyse. Il n'est donc nullement nécessaire de définir le travail détaché en termes d'exclusion, mais plutôt comme un autre système social. Il suffit d'analyser les règles en situation et les régulations plus institutionnelles qui les produisent pour comprendre que durablement un autre système social est en train de s'établir qui détache les travailleurs et les normes sociales. Les normes détachées sont celles que la

politique européenne et les filières économiques élaborent pour tirer un avantage dans la compétition en matière de coût de la main d'œuvre.

Conclusions : une multitude d'échelles d'action, mais une seule échelle d'analyse

Ces deux recherches permettent de plaider pour la mise en œuvre d'un cadre théorique dans le but d'associer plusieurs échelles ou niveaux d'action au sein d'une même analyse. La distinction habituelle entre macroet microsociologie, ou encore entre des approches qui s'intéressent davantage aux institutions et celles qui sont plus proches des situations de travail paraissent réductrices dans les deux cas que nous avons exposés. Bien évidemment il peut paraître ambitieux ou prétentieux de vouloir faire des connexions entre des domaines scientifiques ou des disciplines qui ont tous leur propre spécialistes: le droit, les relations professionnelles, l'économie, les migrations, les temporalités, l'activité de travail, les marchés, etc. Par ailleurs, on ne peut pas étudier tous les aspects, connaître toutes les implications, tous les tenants et aboutissants du processus d'action. La science normale et la division du travail scientifique ne permettent pas facilement de quitter l'analyse de l'échelle d'action dont on est l'expert. Notre conviction est néanmoins qu'il faut inverser la tendance et s'opposer à une division du travail scientifique rigide. Nous voudrions insérer notre démarche autour des régulations trans-échelles dans une réflexion permettant d'éviter les oppositions : objectivisme-subjectivisme, positivisme-non-positivisme, acteur-système, etc. (Maggi, 2011b ; Thoemmes, 2011). Consécutivement au refus de l'une et l'autre des options pour aller vers une autre voie, la préoccupation de la régulation trans-échelle voudrait se situer dans cette perspective en faisant des connexions entre des niveaux d'action qui habituellement sont distingués dans l'analyse.

Références bibliographiques

CLARK N.

2012 Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (Poster), London: London Metropolitan University.

GROSSETTI M.

2011 L'espace à trois dimensions des phénomènes sociaux, *SociologieS*, La recherche en actes, Régimes d'explication en sociologie, <http://sociologies.revues.org/3466>.

JOBERT A.

2000 *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse: Octarès Editions.

2003 Quelle régulation pour l'espace territorial?, in Terressac G. de (Ed.), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*: 135- 146, Paris : La Découverte.

LUHMANN N.

1987 *Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie*, Frankfurt am Main, Suhrkamp; 1990 ed. it., *Sistemi sociali. Fondamenti di una teoria generale*, Bologna: Il Mulino. 2010; ed. fr. *Systèmes sociaux: esquisse d'une théorie générale*, Québec: Presses de l'Université Laval.

MAGGI B.,

2011a Théorie de l'agir organisationnel, in Id. (Ed.), *Interpréter l'agir. Un défi théorique*, Paris: Presses Universitaires de France : 69- 96 ; 2011 ed. it. *Teoria dell'agire organizzativo*, in Id. (Ed.), *Interpretare l'agire: una sfida teorica*: 67-88, Roma: Carocci.

MAGGI, B. (ED.)

2011b *Interpréter l'agir, un défi théorique*, Paris: Presses Universitaires de France ; 2011 ed. it., *Interpretare l'agire: una sfida teorica*, Roma: Carocci.

MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.-J.

1979 La production de la hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effet sociétal: Comparaison France-Allemagne », *Revue française de sociologie*, 20, 2 : 331- 365.

PARSONS T.

1951 *The social system*, Glencoe, Ill. : The Free Press ; 1965 ed. it., *Il sistema*

sociale, Milano: Edizioni di Comunità.

REYNAUD J.-D.

1997 *Les règles du jeu: l'action collective et la régulation sociale*, Paris: A. Colin.

1999 *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse : Octarès Edtions.

TERSSAC G. DE

2011 *Théorie du travail d'organisation*, in Maggi B. (Ed.), *Interpréter l'agir, un défi théorique*: 97- 121, Paris : Presses Universitaires de France ; 2011 ed.it.

Teoria del lavoro d'organizzazione, in Maggi B. (Ed.), *Interpretarel'agire:unasfidateorica*: 89-108, Roma: Carocci.

TERSSAC G. DE, LALANDE K.

2002 *Du train à vapeur au TGV: sociologie du travail d'organisation*, Paris : Presses Universitaires de France.

THOEMMES J.

2009 *Négociation et régulation intermédiaire: Le cas du mandatement syndical* », *Revue française de sociologie*, 50, 4 : 817- 841.

2011 *La négociation du temps de travail*, in Maggi B. (Ed.), *Interpréter l'agir : un défi théorique*: 259- 278, Paris : Presses Universitaires de France ; 2011 ed.

it.*La negoziazione del tempo di lavoro*, in Maggi B. (Ed.), *Interpretarel'agire:unasfidateorica*: 219- 234, Roma: Carocci.

2013 *Organizations and working time standards: a comparison of negotiations in Europe*, New York: Routledge.