



**HAL**  
open science

## Les régulations du travail et des temps : réponses et perspectives

Jens Thoemmes

► **To cite this version:**

Jens Thoemmes. Les régulations du travail et des temps : réponses et perspectives. Jens Thoemmes. Temps de travail et régulation sociale, TAO Digital Library, pp.70-82, 2015, 10.6092/unibo/amsacta/4286 . hal-01240762

**HAL Id: hal-01240762**

**<https://hal.science/hal-01240762>**

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. "Les régulations du travail et des temps : réponses et perspectives." In *Temps de Travail et Régulation Sociale*, edited by Thoemmes, Jens, 70–82. Bologna: TAO Digital Library. <http://dx.doi.org/10.6092/unibo/amsacta/4286>.

## **Les régulations du travail et des temps : réponses et perspectives**

*Jens Thoemmes, CNRS, Université de Toulouse Jean-Jaurès*

Les remarques et les réflexions effectuées à l'occasion de cette production commune incitent tout d'abord à remercier les chercheurs du séminaire des TAO Research Programs à l'Université des Etudes de Milan d'avoir promu et accepté cette entreprise. La diversité des observations nous permet de donner des précisions sur la perspective proposée en introduction à cet ouvrage. Celle-ci prolonge les discussions antérieures en France et en Italie, notamment avec Gilbert de Terssac et Bruno Maggi. Ces débats ont permis de confronter des points de vue et d'esquisser des convergences vers un cadre épistémologique par rapport auquel différentes théories peuvent communiquer. L'ouvrage présent renoue avec cette ambition d'une discussion sans *a priori*, ni concessions, mais avec le sentiment du partage de quelques orientations fondamentales. Revenons tout d'abord sur les points de discussion qui émergent à l'issue de la succession de ces textes. Pour faciliter la mise en forme des réponses, on pourrait distinguer cinq ensembles qui ont cristallisé les échanges et les interrogations.

Le premier ensemble porte sur la distinction entre la composante organisationnelle et productive du travail. Y a-t-il lieu de les distinguer, ou peut-on les réunir ? Le second ensemble d'interrogation cherche à clarifier les relations et oppositions entre le temps de la santé et le temps des marchés. S'agit-il ici d'alternatives qui coexistent, des formes temporelles qui se succèdent ou des deux faces d'une médaille ? Troisièmement, nous proposons d'aborder l'espace d'analyse qui inclut les institutions européennes, nationales

et locales ainsi que les dynamiques négociatoires qui se déploient dans cet espace : des interactions sur le lieu de travail jusqu'à l'initiative légale. Cet espace est-il hiérarchisé ? Y-a-t-il des niveaux d'observation plus importants que d'autres ? En quatrième lieu nous voudrions revenir sur la notion de rationalité et en particulier sur l'usage que nous en faisons. Doit-elle être rattachée à l'acteur voire à l'individu, plutôt qu'aux groupes ou collectifs, ou existe-t-il une autre manière de mobiliser la notion de rationalité ? Enfin, cinquièmement nous proposons de terminer sur l'évolution du capitalisme à la lecture des régulations temporelles. Que signifie le temps des marchés pour qualifier le capitalisme ? Témoigne-t-il d'un nouveau modèle ou d'un nouveau régime d'accumulation ?

### **La composante organisationnelle et productive du travail : une seule réalité indissociable**

Deux types de références peuvent éclaircir cette prise de position tranchée. La première renvoie à la *théorie de la régulation sociale* (TRS) de Reynaud (1979) qui transforme la relation entre travail de conception (organisation) et travail d'exécution (production) en une relation de pouvoir sur les règles (contrôle *versus* autonomie). Cette opération la débarrasse du caractère substantialiste des tâches d'encadrement et d'exécution qui renverrait à une distinction entre activité organisatrice et productive. Loin de nier la division du travail à l'intérieur de l'entreprise, cette posture permet d'attribuer aux activités subalternes une même capacité organisatrice qu'aux activités d'encadrement. Cette dernière caractéristique est au fondement de la seconde référence de notre perspective : la *théorie du travail d'organisation* (TTO) de Terssac (2011). Celle-ci renforce l'union entre activité organisatrice et activité finalisée pour sortir la production en associant le travail et l'organisation au sein d'un même terme. Elle élargit le spectre du travail aux activités qui pourraient échapper à un regard trop « productiviste », lié à la tâche ou au résultat de l'activité.

Dans cette perspective, qu'on peut développer, le travail syndical est considéré comme un travail des relations professionnelles (Mias, 2013) et

comme une manière de définir un cadre des activités professionnelles. Le travail de représentation (syndicale) qui bénéficie d'une reconnaissance par l'entreprise et par la loi, y compris sous la forme d'une rémunération (les heures de délégation), s'éloigne donc d'une conception qui considère cette activité comme gratuite, altruiste ou comme un travail social. Le travail de représentation des intérêts des salariés et des employeurs a au contraire une finalité économique, productive et organisatrice. Il est donc un travail d'organisation au sens restreint du travail salarié. On peut ajouter que le regard sur les temps sociaux, qui inclut le temps de travail, élargit encore le spectre du travail d'organisation. Le travail est un temps de la vie sociale, et la vie sociale nécessite la mise en œuvre d'un travail d'organisation. Même si le cadre des travaux cité ci-dessus ne va pas aussi loin, notre propre perspective inclue le travail de reproduction et le cadre non-professionnel des activités: la coordination et les contraintes des temporalités des activités professionnelles et non-professionnelles ne peuvent pas être réduites par la focale sur le seul travail productif. Au final, les temps du travail d'organisation sont professionnels et non-professionnels.

### **Le temps de la santé et le temps des marchés : alternative ou coexistence ?**

La contrainte sociale distingue ce qu'on appelle la flexibilité du temps de travail de la souplesse de l'emploi du temps des salariés, qui n'ont *a priori* rien en commun. Si la première correspond à l'ordre de la production qui dicte sa loi aux salariés, la seconde correspond aux aspirations des salariés à mieux gérer leurs temps sociaux. Bien entendu, la flexibilité peut faire partie d'un compromis, acceptée en échange d'une meilleure maîtrise des temporalités par les salariés. Mais cet échange n'est pas automatique et dans nos recherches, ce n'est pas ce type d'accord qui est le plus fréquent. Néanmoins, sur un plan moins formalisé, des règles permettant d'échanger entre ces deux registres différents des temporalités peuvent être discutées en entreprise.

En élargissant cette question aux rapports entre la santé et le bien-être d'un côté, et le marché de l'autre, ceux-ci apparaissent de manière imbriquée. Pourtant, nous avons formulé l'hypothèse que sur 150 ans (1830-1980) s'est élaborée une conception du temps de travail en France comme règle de protection des salariés qui a donné lieu à une norme temporelle (durées : 8 heures par jour, 40 heures par semaine, des congés annuels, âge de départ à la retraite ; horaires : 9h-17h, *weekend* de deux jours, etc.). Si celle-ci n'est pas toujours majoritaire, elle devient hégémonique dans les représentations et fixe un cadre de référence aux autres temps de travail. La période consécutive à partir des années 1980 a donné lieu à une autre logique qui est celle de l'hégémonie des marchés dans la production des normes temporelles. Celle-ci se caractérise par de la variabilité au gré des mouvements des marchés.

Pour répondre aux diverses remarques adressées à cette perspective, nous voudrions d'abord souligner la nécessité de distinguer le plan des actions concrètes (la réalité sociale) du niveau d'analyse (le regard sociologique) sur cette même réalité.

Si on se situe du côté des actions concrètes et de la réalité socio-historique, il serait en effet absurde de penser que la période 1830-1980 aurait produit des normes négociées qui seraient plus proches d'un souci de la santé des salariés que la période consécutive. Pour aller dans ce sens, nous pouvons ici rappeler seulement la réalité sociale du XIXe siècle qui a constitué l'archétype de la misère ouvrière. Ce sont les durées du travail excessives (15 heures ou plus par jour) qui ont conduit aux mouvements de la réduction de la durée du travail (journalière, hebdomadaire, annuel, vie active) comme un instrument de la préservation de la santé au travail. Cette évolution résulte seulement en partie des préoccupations humanistes et hygiénistes (Villermé, 1971) de la préservation de la force du travail (employeurs, État, médecins du travail) et de la nécessité économique de définir des normes communes. Elle est surtout le résultat de luttes sociales menées en particulier pour la réduction journalière de la durée du travail (syndicats, partis ouvriers) et pour le temps

libre. Dans cette perspective de l'action concrète, la coexistence de la santé et du marché est une évidence. Même si on peut discuter du poids des deux types d'enjeux sociaux (marchand et bien-être) selon l'époque, leur association permanente au sein du capitalisme n'est pas en question.

Nous proposons ici plutôt de nous situer sur un plan analytique qui permet de distinguer les deux périodes, de qualifier les logiques de négociation à l'œuvre par une analyse diachronique. Il s'agirait de comprendre les tendances sur une longue période. Pour montrer la différence entre réalité et analyse nous nous référons ici à la notion d'idéaltype de Max Weber<sup>1</sup>. Prises de manière distinguée, ces deux périodes aboutissent à deux idéaux-types différents : le premier peut être décrit par une norme temporelle et une visée qui recherche dans sa forme pure le bien-être, le second correspond à un autre idéaltype qui érige le marché et sa variabilité comme un principe de l'action. Ces idéaux-types correspondent à des constructions intellectuelles qui ne préjugent pas de la réalité sociale d'un cas singulier : on retrouvera certainement des situations beaucoup plus proches d'une logique marchande au XIXe siècle et d'une logique de la santé au XXIe siècle. Les deux idéaux-types sont des cas limites qui interprètent ce qu'on peut observer dans la réalité sociale au bout de chacune des deux périodes.

Enfin la dernière remarque porte sur le fait que la santé et le marché soient des logiques d'action antagonistes. Certes, la santé et le marché peuvent

---

<sup>1</sup> Nous utilisons la définition suivante de l'idéaltype.

« Er ist ein Gedankenbild, welches nicht die historische Wirklichkeit oder gar die eigentliche Wirklichkeit ist, welches noch viel weniger dazu da ist, als ein Schema zu dienen, in welches die Wirklichkeit als Exemplar eingeordnet werden sollte, sondern welches die Bedeutung eines rein idealen Grenzbegriffes hat, an welchem die Wirklichkeit zur Verdeutlichung bestimmter bedeutsamer Bestandteile ihres empirischen Gehaltes gemessen, mit dem sie verglichen wird » (Weber, 1988: 194).

« Il est une image mentale qui est ni la réalité historique, ni la réalité actuelle, il est encore moins là pour servir de schème dans lequel la réalité doit être considérée comme exemple, mais qui a le sens d'un concept-limite purement idéal, qui permet de mesurer la réalité et des éclaircissements sur certains éléments importants de son contenu empirique, avec lequel elle est comparée » (trad. par nos soins).

entrer en conflit dès lors que les demandes des clients provoquent l'extension de la journée du travail, parfois même la nuit ou par l'augmentation des cadences. Mais il ne s'agit avec cette dualité santé/marché, ni d'une aporie du capitalisme, ni d'une lutte entre le bien et le mal. Sinon, comment comprendre que notre première période d'observation de 150 ans a précisément fait émerger un temps protecteur du salarié sans laisser derrière elle l'économie de marché ? Par ailleurs, la réalité de la période consécutive du temps des marchés, est elle-même plurielle incluant aussi et surtout le marché du travail et l'emploi. L'action contre le chômage, promue par l'Etat et les organisations syndicales dans un registre marchand serait-elle *in fine* dépourvue d'effets positifs sur la santé des anciens chômeurs ? Dans la perspective de l'action concrète, la santé n'est pas incompatible avec le marché. Mais dans la perspective analytique proposée, l'une exclue l'autre : la seconde période substitue la logique des marchés à celle de la santé, comme nouveau paradigme de la négociation collective. C'est en ce sens qu'on pourrait affirmer que depuis les années 1980 (mais pas avant), la santé devient secondaire dans la production des normes temporelles.

### **La continuité de l'espace d'analyse : de l'atelier aux normes internationales**

La dynamique de l'action ne concerne pas seulement les lois qui régissent le monde du travail et qui seraient appliquées de manière mécanique à la réalité sociale. Au contraire pourrait-on dire, les lois sont souvent le résultat des actions antérieures et elles ne constituent aucune garantie que les règles effectives, présentes ou futures, soient à chercher de leur côté. Pour cette raison, nous ne voudrions, ni supposer la primauté des lois, ni les exclure de l'analyse. Nous cherchons davantage du côté de l'usage et de la fabrication des règles l'importance du droit. Notre recherche montre en effet à plusieurs reprises que le législateur français a produit des textes qui n'ont pas eu d'incidence directe sur la négociation collective (Loi Delabarre, 1986 et Séguin, 1987), alors que l'intention a été clairement d'introduire de la flexibilité temporelle dans les

entreprises. A d'autres moments, les négociateurs ont contribué à fabriquer des lois qui sont le résultat direct de leurs accords d'entreprises (Loi de Robien, 1996). Les marges de manœuvre des employeurs et des organisations syndicales, face à l'initiative légale sont donc importantes, tant sur la création des normes que sur leur usage. Si nous ne refusons pas l'idée d'une hiérarchie des normes, celle-ci n'est pas un préalable, mais éventuellement un résultat de l'analyse.

Le rôle des institutions doit être évalué de la même manière : ni exclusion, ni domination. Affirmer que l'Europe néolibérale régit les normes temporelles en France sur tous les aspects de la vie au travail est méconnaître que l'Europe a décidé, sauf dispositions minimales<sup>2</sup>, de laisser aux Etats de réguler le temps de travail : c'est ainsi qu'au même moment où la France a réduit la durée légale à 35 heures par semaine (1998), le Royaume-Unis n'a même pas de durée légale ou maximale du travail. Nous pouvons bien sûr admettre que depuis le début des années 1980 un processus commun touche l'ensemble des pays industrialisés (Burawoy, 2009)<sup>3</sup> et nous ne sommes pas opposés à ce type d'argument. On pourrait ajouter à cette perspective globale que par son action plus diffuse, l'Europe contraint les Etats membres à conduire des politiques similaires, même si cette adhésion n'est pas forcée. Cela se voit par exemple dans la gestion des déficits publics, mais aussi dans l'exemple cité en introduction sur les mobilités intra-européennes qui exerce une pression sur le marché du travail de chaque État. Mais pour le temps de travail, et pour

---

<sup>2</sup> Directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE), extraits :

- un temps de travail hebdomadaire limité, qui ne peut dépasser 48 heures en moyenne, heures supplémentaires incluses;
- une période minimale de repos quotidien, à raison de 11 heures au cours de chaque période de 24 heures;
- un temps de pause pendant le temps de travail, si le travailleur est actif pendant plus de six heures;
- une période de repos hebdomadaire minimale de 24 heures sans interruption pour chaque tranche de sept jours, qui s'ajoute au repos quotidien de 11 heures;
- un congé payé annuel d'au moins quatre semaines par an;
- une protection supplémentaire en cas de travail de nuit.

<sup>3</sup> Ce que l'auteur appelle la *third wave marketization* est une évolution mondiale de la mise en marché qui a débuté dès le milieu des années 1970.

d'autres domaines, nous devons admettre des différences importantes non seulement entre les Etats membres, mais aussi à des niveaux infra-étatiques.

L'analyse doit s'appuyer sur des matériaux empiriques. Une méthode et un cadre théorique qui renverraient les explications de toute situation dans le monde du travail à une seule cause situé à un niveau supérieur et intouchable ne nous semblent pas être en mesure d'expliquer les évolutions actuelles. C'est pour cette raison que nous avons choisi de combiner différents niveaux de négociation, en particulier ceux de l'entreprise et du travail législatif, pour comprendre l'évolution des normes temporelles en France. Bien entendu, cette démarche a des lacunes. Nos données ont forcément limité le champ de nos investigations : la négociation d'entreprise, l'évolution du cadre légal, les témoignages des salariés. Il aurait été intéressant d'assister directement aux négociations en situation avec les interactions entre le délégué syndical et le représentant des employeurs ou encore d'observer des grèves qui ont eu lieu à propos de l'introduction des 35 heures en France. L'impression de privilégier ici la négociation collective par rapport aux conflits divers est liée à la nature de notre matériau. Elle n'est pas le résultat du cadre théorique que nous utilisons. Nous avons d'abord conçu une recherche sur 2000 accords d'entreprise qui a nécessité un type de traitement particulier. L'analyse des textes relatifs et le retour du terrain par le témoignage des salariés ont complété cette démarche. Le manque d'exhaustivité d'une démarche qui inclut l'ensemble des interactions du lieu du travail jusqu'aux lois et directives européennes, n'entame pas notre posture qui admet que l'ensemble de ces éléments peut influencer sur l'évolution des normes temporelles. La faisabilité d'une recherche empirique implique néanmoins un choix sur les méthodes. Ce choix était caractérisé par la volonté d'observer la négociation sur une longue période pour comprendre la modification des termes de l'échange et des conceptions du temps de travail.

**A la recherche de la rationalité : acteur, action et processus**

La question des conceptions du temps de travail renvoie à l'idée que les évolutions historiques que nous avons essayé de caractériser, peuvent avoir un sens, décrit sur la base de données empiriques. Mais à quoi ce sens fait-il référence? À l'action des individus ou négociateurs qui combinent leurs efforts? Quelle est leur rationalité? Notre démarche sous-entend une conception particulière de cette notion.

Tout d'abord nous pensons qu'une pluralité de rationalités accompagnent les évolutions telles que nous les avons décrites: qu'elles soient rattachées aux actions(traditions, émotions, valeurs, finalités) ou aux sociétés, aux économies et au droit(occidentale, formelle, matérielle) comme chez Max Weber, ou davantage liées à la décision comme chez Herbert Simon (rationalité limitée et procédurale). Notre approche partage l'idée principale d'une pluralité de rationalités qui s'écarte de la rationalité objective de l'*homo œconomicus*(Maggi, 2003). Ensuite, nous pensons toujours en accord avec Max Weber que les types de rationalités sont en lien avec le mouvement de rationalisation qui caractérise les sociétés modernes. C'est dans cet esprit que nous avons essayé de caractériser les évolutions sous la forme d'idéaux-types. Ceux-ci distinguent les rationalités qui accompagnent le mouvement de rationalisation de la vie sociale. A la pluralité des rationalités, leur inscription dans l'histoire, leur distance avec la rationalité économique néoclassique, se rajoute pour nous la mise à distance de l'individu comme catégorie explicative de dernier ressort sur laquelle toutes les autres catégories se fondent.

Dans notre perspective, la société se caractérise par l'existence de groupes divers dont le périmètre ne se confond ni avec celui de l'État-nation, ni avec des interactions entre individus. C'est l'action collective qui détermine son périmètre. Dans la TRS la notion de projet permet d'identifier ces acteurs collectifs qui négocient ou qui entrent en conflit(Reynaud, 1997). Pour nous, il n'y a pas lieu à distinguer la nature des actions qui opposerait la régulation à celle du conflit, mais le conflit est au cœur des régulations. Il en est de même des niveaux de régulation qui ne peuvent s'écarter les uns des autres, mais dont

l'articulation semble primordiale dans une perspective trans-échelle. La notion de projet se substitue à la rationalité ou plutôt elle l'intègre comme une finalité commune. Le groupe, ou le collectif, n'obéit pas à la somme des rationalités individuelles qui le composent. Dans notre perspective la rupture avec l'individualisme s'accompagne ici du détachement de la rationalité de l'acteur lui-même. Ce sont certes les acteurs collectifs ou groupes qui agissent, mais pour ce faire et pour l'analyser nous n'avons pas recours à un postulat sur *la* ou *leur* rationalité. Pour nous, la rationalité est le résultat du processus d'action et non sa condition.

Nous avons décrit cinq phases de la négociation du temps de travail au cours de 20 ans qui ont montré le changement de la rationalité. Ces phases du travail d'organisation (Terressac, Lalande, 2002) ont permis de faire émerger une rationalité du processus centré sur les marchés. Cette démarche a été caractérisée par des échecs, des apprentissages, par le refus et l'adhésion des négociateurs : une introduction de la flexibilité refusée par les syndicats, une mise en œuvre lente mais progressive de politiques en faveur de l'emploi, ont été quelques-unes des étapes qui ont conduit au changement de rationalité (Thoemmes, 2013). La succession des phases de négociation témoigne d'un apprentissage au regard de la nature de ses résultats. Cette analyse de la modification des accords s'écarte d'une vision subjectiviste et normative du processus de négociation. Nous avons montré aussi que l'évolution s'écarte d'un schéma préétabli dans lequel les organisations syndicales défendent la réduction de la durée du travail, les employeurs l'augmentation de la durée du travail et la flexibilité, et l'État l'arbitrage entre les deux autres groupes en y ajoutant la volonté de réduire le chômage. La rencontre des différents projets a connu des issues incertaines et imprévisibles. Si les groupes gardent l'initiative du processus, d'aucun n'a pu prévoir le résultat final, ni le moment de la concrétisation d'une nouvelle rationalité. On peut regarder ce changement de la rationalité comme la victoire d'une vision du temps de travail qui privilégie l'inscription dans des marchés au détriment d'une vision qui voudrait garder

centrale le bien-être et la santé, à la condition de ne pas partir de la prévisibilité du résultat, voire d'une planification en amont, et d'accepter que la rationalité se détache des acteurs pour se mettre au service du processus.

### **Le capitalisme à la lecture des régulations temporelles**

L'évolution du capitalisme au regard du temps de travail peut prendre en compte quelques étapes majeures. La première concerne le rallongement de la durée du travail au XIXe siècle et le mouvement de sa réduction entamée depuis 1841 en France. Ce mouvement est continu sur la longue durée jusqu'en 1980, mais entrecoupé de périodes de stabilisation voire d'un allongement périodique de la durée du travail. La réduction de la durée du travail continue aux débuts des années 2000, permettant l'introduction générale de la semaine des 35 heures (Thoemmes, 2012). Comme hier, la réduction de la durée du travail est plébiscitée par les salariés qui voient en particulier un gain de temps libre pouvant être utilisé pour des activités non professionnelles. On pourrait ajouter que le contexte dans lequel la réduction de la durée du travail a lieu, change. La division du travail et le taylorisme ont permis de décomposer les activités et mesurer leurs temps qui deviennent l'objet de choix pour augmenter la productivité. Les économistes montrent que toute réduction de la durée du travail se traduit généralement par une augmentation de la productivité/heure (Cette, 1998). La réduction de la durée du travail a donc stimulé ce processus, par la chasse aux temps morts et non-productifs.

Dans la seconde période, à partir de 1980, la réduction de la durée du travail est en plus davantage insérée dans les préoccupations des marchés : pour créer ou pour défendre de l'emploi et pour répondre aux exigences de flexibilité que les marchés formulent à l'égard des entreprises. Cette évolution qui se détache aujourd'hui du chronomètre pour prendre des formes différentes, plus collectives et virtuelles (Hatzfeld, 2005), peut amener la réduction de la durée du travail à poser plus des problèmes de santé, lorsque les réductions des temps ne sont compensés, ni par une augmentation des

embauches, ni par une réorganisation des activités productives. Dans cette situation, la pression augmente sur les salariés pouvant se traduire par différentes formes d'intensification du travail (John, Durand, Saint-Martin, 2003).

Malgré ces évolutions du capitalisme et le caractère ambivalent du statut de la santé, il ne faudrait pas oublier le moteur du progrès et du bien-être dans le monde du travail. La réduction de la durée du travail est un projet ancien et durable du mouvement ouvrier et des organisations syndicales. Au même titre que les augmentations de salaires, ils sont le résultat de conflits et de négociations qu'ils ont menés pour y parvenir. Même si on ne peut pas écarter la vision altruiste de certains employeurs qui réduisent la durée du travail et augmentent fortement les salaires, ou encore certaines politiques plus globales incitées par l'Etat, c'est l'action collective en un sens plus général qui produit l'essentiel des résultats. Dans cette perspective ce n'est pas le capitalisme qui, érigé en modèle tayloriste, fordiste et post-fordiste, crée des augmentations de salaire pour permettre la consommation de masse. Cette dernière est le résultat de projets collectifs qui se sont rencontrés dans un contexte particulier et qui aboutissent à un changement de société.

Pour terminer cette série de réponses, nous voudrions revenir sur la notion de marché qui a accompagné nos recherches sur les temps de travail. Rappelons tout d'abord que l'économie de marché est bien plus ancienne que le capitalisme (Braudel, 1988). Ce que nous avons appelé le temps des marchés n'est donc, ni un synonyme de l'un, ni de l'autre. Le temps des marchés est une expression particulière des temporalités au sein du capitalisme. Il est le résultat des régulations et définit un principe d'action qui soumet les temps de travail à l'hégémonie des marchés (produits, travail, finance). Ces temps des marchés n'impliquent pas une définition particulière des marchés. Les marchés peuvent être considérés comme une scène sur laquelle les groupes sociaux agissent, y compris la puissance publique. Sur ce dernier point des discussions peuvent avoir lieu pour inclure ou non l'État dans l'analyse des marchés (Fligstein, 2001)

et pour définir les limites de la mise en marché des biens, comme les temporalités et le travail (Polanyi, 1983). Notre perspective aurait tendance à ne pas renvoyer le terme de marché à la notion d'environnement de l'action collective qui en serait préservée par définition, mais plutôt d'envisager que l'action collective elle-même est significative d'une prise de position sur les marchés.

## Conclusion

Comme conclusion nous voudrions souligner l'intérêt de ce débat par la mise en commun des différentes contributions de cet ouvrage collectif. Les prolongements pourraient porter sur d'autres recherches permettant d'éclaircir des aspects théoriques qui sont restés dans l'ombre. Il nous revient de remercier les TAO Research Programs et l'Université des Etudes de Milan d'avoir rendu possible cette réflexion interdisciplinaire et transnationale.

## Références bibliographiques

BRAUDEL F.

1988 *La dynamique du capitalisme*, Paris: Flammarion; 1988 ed. it., *La dinamica del capitalismo*, Bologna: il Mulino.

BURAWOY M.

2009 *The Extended Case Method: Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition*, Berkeley: University of California Press.

CETTE G.

1998 Les effets d'une réduction du temps de travail sur l'emploi et le chômage, *Revue française d'économie*, 13, 3: 127-149.

FLIGSTEIN N.

2001 *The architecture of markets: an economic sociology of twenty-first-century capitalist societies*, Princeton: Princeton University Press.

HATZFELD N.

2005 Du règne du chronomètre au sacre du temps virtuel. Une histoire de succession aux usines Peugeot (1946-1996), in Linhart D., Moutet A. (Eds.), *Le travail nous est compté: la construction des normes temporelles du*

*travail*: 63-73, Paris: La Découverte.

JOHN M., DURAND M., SAINT-MARTIN A.

2003 *La réduction de la durée du travail: une comparaison de la politique des 35 heures avec les politiques d'autres pays membres de de l'OCDE* :7, Paris: OCDE.

MAGGI B.

2003 *De l'agir organisationnel: un point de vue sur le travail, le bien-être, l'apprentissage*, Toulouse: Octarès Editions.

MIAS A.

2013 *Le travail des relations professionnelles. Connaissances et négociations*, Thèse d'habilitation à diriger des recherches, Aix-en-Provence: Université Aix-Marseille.

POLANYI K.

1944/1983 *La grande transformation: aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris: Gallimard; 1974 ed. it., *La grande trasformazione*, Torino: Einaudi.

REYNAUD J.-D.

1979 *Conflit et régulation sociale. Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe*, *Revue française de sociologie*, 20, 2 : 367-376.

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

TERSSAC G. DE

2011 *Théorie du travail d'organisation*, in Maggi B. (Ed.), *Interpréter l'agir: une théorie*: 97-121, Paris: Presses Universitaires de France; 2011 ed. it. *Teoria del lavoro d'organizzazione*, in Maggi B. (Ed.), *Interpretare l'agire: una sfida teorica*: 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.

2012 *La fabrique des normes temporelles du travail*, *La Nouvelle Revue du Travail*, 1, <http://nrt.revues.org/153>.

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

VILLERMÉ L.R.

1840/1971 *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les*

*manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris: Union générale d'éditions.

WEBER M.

1922/1988 *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen: J. C. B. Mohr;  
1958 ed. it., *Il metodo delle scienze storico-sociali*, Torino: Einaudi.