



HAL
open science

Du point de vue de la sociologie du travail

Jens Thoemmes

► **To cite this version:**

Jens Thoemmes. Du point de vue de la sociologie du travail. Maggi, Bruno and Rulli, Giovanni. Débat sur l'analyse du travail pour la prévention, TAO Digital Library, 2017. hal-03482166

HAL Id: hal-03482166

<https://hal.science/hal-03482166>

Submitted on 5 Jan 2022

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.

La démarche du Programme « Organization and Well-being » : observations d'un point de vue sociologique

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

Abstract

Our contribution starts with a presentation of some elements of the interdisciplinary approach "Organization and Well-Being", its relationship with the Organizational Action Theory, to a discussion of points that seem problematic. In particular, two key concepts that are interdisciplinary and autonomy undoubtedly deserve further discussion to understand, if the differences we establish are real or just the result of an alternative use of terms. Our contribution also shows that the points of convergence with the approach are far more numerous: distinction between description and interpretation, work as a process of action and transformation, the opening posture on the contribution of other potential disciplines to its own field allowing a renewal of theories and empirical approaches.

Keywords : Work, Organization, Social Regulation, Autonomy, Interdisciplinarity

La démarche du Programme « Organization and Well-being » : observations d'un point de vue sociologique

Introduction

Cette contribution voudrait discuter d'un point de vue sociologique la portée, l'intérêt et les limites de l'approche du Programme « Organization and Well-being ». Compte tenu de notre intérêt pour cette démarche, nous essaierons d'en présenter d'abord les caractéristiques les plus saillantes et de faire ressortir ensuite les différences qui peuvent exister avec notre approche. Fondamentalement, la démarche du Programme O&W constitue un point de vue riche et heuristique. Elle s'intéresse au processus du travail. La démarche distingue a) les actions techniques indépendamment des opérateurs, b) leur accomplissement- donc avec les opérateurs et les caractéristiques de la situation (espace, temps, modes et valeurs), c) les connaissances techniques mobilisées dans l'action concernant l'objet, les moyens et son processus. Cette distinction analytique permet une description du processus qui conduit ensuite à une interprétation de la contrainte organisationnelle, aux choix qui l'ont précédé et à la possibilité d'une transformation du processus du travail avec l'objectif d'une amélioration du bien-être des salariés.

Pour développer notre lecture de cette démarche nous voudrions d'abord passer en revue quelques-unes de ses caractéristiques : distinction description/interprétation, le travail comme processus d'action et de transformation, « le travailleur » au centre de l'approche.

Ensuite, nous nous référerons plus précisément à son cadre théorique pour montrer les fondements de la démarche et pour exposer ce qui nous semble discutable à savoir la manière de voir l'interdisciplinarité.

Enfin, nous terminerons notre lecture par un retour sur l'autonomie du sujet, vaste débat qui permet de soumettre à la discussion une autre vision de cette notion afin de préciser son statut pour la démarche présentée ici.

Les éléments d'une démarche de recherche

L'approche se résume dans son titre : il s'agit d'une part d'analyser des dynamiques organisationnelles, appelées ici « organisation », de manière « interdisciplinaire » et d'autre part, de permettre un renforcement du bien-être des salariés, le « well-being ». La démarche est concrète dans ce double sens, décrire une réalité observée et promouvoir une amélioration des conditions de travail. La démarche est finalisée avec des objectifs clairement affichés. Pour chaque recherche elle propose un protocole détaillé, méthodique et multidimensionnel. Pour comprendre plus en détail la mise en œuvre de cette démarche, plusieurs éléments doivent être soulignés.

Le premier concerne la distinction rigoureuse entre une description de la réalité observée et l'interprétation qui est faite de la situation de travail. Ces deux niveaux ne se mélangent pas. Cette distinction permet par exemple aux autres chercheurs, approches ou disciplines, d'accepter la description d'une situation, tout en contestant l'interprétation proposée.

Le second élément de la démarche concerne la posture de principe selon laquelle le travail signifie un processus et une succession de tâches qui est différenciée selon les phases d'un même processus. Prenons le cas d'une recherche sur l'activité de soudure (Maggi, Rulli, 2014). Pour chacune des phases du travail de soudure la description distingue a) le résultat attendu de la phase, par exemple la préparation des moyens pour la soudure, b) les actions techniques effectuées, c) l'accomplissement de ces actions par un ou plusieurs opérateurs, d) les connaissances techniques mobilisées au cours de cette phase. La démarche se poursuit par l'interprétation qui est faite de la description. Au cœur de cette autre manière de présenter la même phase du processus de travail, les chercheurs voudraient caractériser la contrainte organisationnelle qui apparaît dans l'analyse. Sont ici successivement abordées les conséquences possibles en termes d'inefficacité par rapport au résultat recherché, par exemple les facteurs ralentissant la préparation des moyens pour la soudure, mais aussi

les risques et dommages pour les opérateurs. La question de la santé apparaît au centre de l'intérêt et de l'interprétation. Par conséquent, les indications pour l'amélioration des conditions du travail, pour la santé et pour la sécurité sont formulées. Pour toutes les phases, ce même travail de description et d'interprétation est effectué produisant une analyse détaillée et permettant de trouver des leviers pour l'action sur le « well-being ».

Le troisième élément de la démarche associe les destinataires mêmes à la recherche pour leur conférer une place de « sujet » au sein du processus envisagé, non pas comme une observation du travail des autres, mais comme une transformation du processus de travail antérieur à laquelle la recherche contribue. La démarche est envisagée comme une transformation de la réalité à laquelle les « travailleurs » sont intégrés au point qu'une « nouvelle conception des processus de travail – est entièrement menée et maîtrisée par les sujets eux-mêmes », (Maggi, Rulli, 2012 : 21).

Ces trois éléments, distinction entre description et interprétation, diverses phases d'un même processus et l'intégration des sujets étudiés dans la démarche indiquent déjà les caractéristiques d'une analyse organisationnelle qui s'écarte de beaucoup d'autres approches mises en œuvre dans les sciences sociales. La méthode appelée « Méthode des Congruences Organisationnelles » (MCO) invite les sujets à décrire leur travail en distinguant les composantes analytiques du processus : les résultats désirés, les actions adoptées pour les atteindre, la qualification technique des actions, et la régulation de l'ensemble.

Afin d'explicitier les manières de voir la réalité sociale que suppose cette démarche, nous voudrions brièvement rappeler quelques fondements théoriques de cette approche. Cela nous permettra aussi d'aborder un autre élément de la démarche que nous avons omis d'évoquer « l'interdisciplinarité ».

La théorie et la méthode

La *théorie de l'agir organisationnel* (TAO, Maggi, 2003) repose sur des caractéristiques épistémologiques qui peuvent être indiquées brièvement. Le

travail est, comme nous l'avons évoqué, un « processus » qui est de l'ordre de l'« agir social ». La référence à Max Weber (*Soziales Handeln*) est ici fondamentale (Weber, 1921/1980). Le sujet agit selon son sens intentionné qui est orienté par l'agir d'autrui. L'organisation renvoie alors à « l'aspect régulateur du processus d'agir social » (Maggi, Rulli, 2012 : 6), à la contrainte que celle-ci exerce sur les sujets. Mais *les sujets agissants* sont au centre du processus (conception, mise en œuvre) et des choix organisationnels. L'intérêt pour le « bien-être » de la TAO renvoie à une tradition humaniste. L'« intérêt » apparaît clairement situé autour de la santé et il inclut la normativité de l'agir du chercheur. On peut donc qualifier cette théorie de non positiviste. Par ailleurs, la TAO s'inscrit dans l'héritage d'une sociologie du travail, en particulier celle de Georges Friedmann, sans partager son pessimisme ni son inspiration marxiste (Friedmann, 1964). Le bien-être visé n'est pas celui d'une classe sociale, mais celui d'une transformation potentielle de l'organisation pouvant par exemple résulter de la commande de recherche par une entreprise, mais au profit des salariés qui font partie du dispositif méthodologique. En ce sens le bien-être est un objectif « pragmatique » qui au final pourrait servir les deux côtés (travail et capital). La focale concerne principalement les choix organisationnels du travail, y compris le taylorisme qui est considéré non pas comme un postulat, mais comme une contrainte organisationnelle que l'on peut changer. C'est l'une des différences avec une expérience alternative d'Ivar Oddone en psychologie du travail et ses formes renouvelées à partir du « modèle ouvrier de connaissance » qui a cherché à transformer très largement les rapports de production en intégrant également le sujet dans la recherche. La méthode dite du « sosie » se distingue fondamentalement de l'approche du Programme O&W :

« Si je devais te faire remplacer par un sosie à l'usine, de sorte qu'il ne soit pas possible de remarquer la substitution, quelles instructions vous lui donnez pour son comportement par rapport à la tâche, par rapport aux autres travailleurs,

par rapport à la hiérarchie de l'entreprise, par rapport au syndicat (ou les autres organisations de travailleurs)? (Oddone *et al.*, 1974: 44).¹

Au vécu du sujet qui se transmet ici par la consigne donnée par le salarié à l'enquêteur, l'approche O&W substitue une méthode qui voudrait éviter l'écueil du subjectivisme et de l'objectivisme. Par le prisme du bien-être elle confronte les choix organisationnels à un processus de transformation conduit par les travailleurs. Les expressions d'autonomie, de contrainte et de de régulation permettent de saisir les caractéristiques objectives et subjectives du processus et ainsi d'identifier l'organisation pour mettre le sujet en situation de transformation.

L'autre différence avec l'approche O&W constitue le positionnement épistémologique autour de la méthode du sosie qui cherche à combiner analyse cognitive, subjectiviste, causale, etc. que la TAO juge de ce fait « fragile ». Plus fondamentalement, la persistance d'un fonctionnalisme lié à l'absence de questionnement du taylorisme est critiquée (Maggi, 2010).

Un dernier élément important de la démarche O&W concerne la notion d'interdisciplinarité que nous voudrions discuter. Nous n'avons jamais revendiqué cette posture et nous ne possédons pas les expériences nécessaires pour juger sur le fond le statut interdisciplinaire de la démarche. Mais nous voudrions susciter par quelques remarques un débat sur cette notion. Nous ne pouvons qu'adhérer à la posture de la collaboration entre disciplines de la TAO, mais souhaiterions que leur portée soit clarifiée. Selon notre première lecture, l'interdisciplinarité nécessite un échange d'analyses, de méthodes et disciplines, elle suppose une transformation des rapports entre analyses. Alors que la

¹ «Se ti dovessi far sostituire da un sosia in fabbrica, in modo che non fosse possibile accorgersi della sostituzione, quali istruzioni gli daresti per il suo comportamento, rispetto alla mansione, rispetto ai compagni di lavoro, rispetto alla gerarchia aziendale, rispetto all'organizzazione sindacale (o ad altre organizzazioni dei lavoratori)?», trad. par nos soins.

démarche O&W ne semble-t-elle pas en réalité plus proche de la pluridisciplinarité où chacun conserve la spécificité de ses concepts et méthodes ?

Selon notre deuxième lecture, on pourrait aller alors plus loin en indiquant avec le regard sur la théorie que celle-ci n'est pas interdisciplinaire, mais, *in-disciplinée*, c'est à dire basée sur une mise à distance de la « discipline ».

Nous proposons trois sens complémentaires à cette notion pour l'approche du O&W : le refus de la discipline comme cadre pertinent des analyses, la transgression des frontières disciplinaires sans les substituer par un nouveau domaine et, le remplacement de la discipline ou d'un périmètre de disciplines par l'unicité du cadre théorique.

Premièrement, la TAO se nourrit de multiples apports : ergonomie, droit, sociologie, psychologie, sciences du langage, théorie de l'organisation, économie, histoire, etc. Mais la TAO ne semble pas adhérer à l'idée de capitalisation des connaissances au sein d'une discipline et pour cause. Les paradigmes dominants au sein des disciplines, et la science « normale » sont plutôt rejetés, car considérés comme un frein à la production de connaissance. Dans cette perspective « disciplinaire » une discussion entre représentants ou « porte-paroles » de celles-ci semble quasiment impossible ou du moins non souhaitable.

Deuxièmement, toujours contre l'approche interdisciplinaire, la TAO ne poursuit pas l'idée wébérienne ou marxienne d'une science sociale générale, car de ce fait elle exclurait d'autres domaines importants pour la démarche comme la médecine, la biologie par exemple qui n'en feraient pas partie. Le projet sous-jacent, mais qui reste à préciser, serait davantage celui d'une science générale du travail, mais strictement focalisée sur son objet.

Troisièmement et plus fondamentalement, pour la TAO ce qui compte est l'orientation théorique, peu importe la discipline. C'est la commensurabilité des cadres théoriques qui est le critère d'une collaboration et non pas la

présence de plusieurs disciplines. Cette dernière est souhaitable, mais seulement dans la mesure où les théories (et par dérivation les méthodes) peuvent être considérées comme « proches » d'un point de vue épistémologique. On pourrait donc dire que la TAO n'est pas une (tentative) théorie interdisciplinaire, mais qu'elle est « indisciplinée » et, en poussant un peu trop loin notre argument, elle ne partage ni ses méthodes ni sa théorie et souhaiterait au fond la disparition des disciplines. On relève ici une forme d'incohérence de la posture « inter-disciplinaire ».

Retour sur l'autonomie du sujet

La démarche et sa théorie ne peuvent pas s'observer du point de vue de La Sociologie, mais seulement d'un point de vue sociologique. Dans cette perspective il s'agit d'une interrogation particulière non représentative d'une discipline qui connaît de multiples approches, y compris au sein de la sociologie du travail. Nous partageons un grand nombre de points de vue avec la TAO, notamment son intérêt pour l'organisation comme processus, la recherche empirique, l'évitement de l'écueil de l'objectivisme et du subjectivisme, structures et actions, etc. L'intérêt commun pour les théories de la régulation sociale (TRS, Reynaud 1979) et du travail d'organisation (TTO, Terssac 2011) renforce encore cette proximité.

L'une des questions qui pourront être discutées concerne l'autonomie du sujet dans la démarche proposée. Cette notion recouvre en effet de multiples significations pour le seul domaine du travail (Terssac, 1992 ; 2012). Elle a donné lieu à de vastes débats sur sa définition que nous serons incapables de restituer. La démarche O&W distingue fondamentalement la discrétion du sujet (choix entre plusieurs options préétablies, ou absence de prescription) et l'autonomie (la capacité de produire ses propres règles). « La discrétion indique des espaces d'action dans un processus réglé où l'opérateur agissant est obligé de décider et de choisir dans un cadre de dépendance » (Maggi, 2003 : 102 ; 122 ; et au sujet est consacré le chap. 3, notamment : 151-158). L'autonomie par

contre s'affranchit du cadre de dépendance. Dans la TAO chaque individu est capable de produire ses propres règles.

Reynaud (1988) considère la régulation sociale comme le résultat d'une confrontation (compromis) entre le contrôle et l'autonomie. Dans cette théorie le contrôle est stratégique et vise à peser de l'extérieur sur les exécutants et pas seulement par les prescriptions, par le règlement ou par la marge laissée aux opérateurs : la prétention au contrôle est plus large et affirmée. De manière inverse l'autonomie est stratégique : les exécutants cherchent à affirmer leur position. Elle correspond à un projet qui s'affirme au sein d'une relation de pouvoir. Pour cette raison aussi nous pensons que malgré le caractère heuristique de la démarche O&W en matière de santé, et c'est ce qui compte au final, la démarche reste enfermée dans une relation entre prescrit et réel. « L'autonomie comble ou résout des défaillances du programme d'action. (...). La discrétion comble des - trous - dans le programme d'action », (De la Garza, Maggi, Weil-Fassina 2011 :8). L'autonomie et la discrétion restent « fonctionnelles » par rapport au programme d'action préétabli.

Pour nous, il n'est pas utile de distinguer entre discrétion (la fausse autonomie) et la (vraie) autonomie, puisqu'une définition de l'action des exécutants peut être incertaine (s'agit-il de d'un choix proposé ou d'une règle propre ?). Ensuite cette distinction analytique peut être sujet à validation ou contestation par le processus de régulation lui-même. Un choix discrétionnaire peut se transformer au sein de ce processus en une règle autonome et vice versa.

Notre conception de l'autonomie est moins exigeante sur son contenu que sur sa visée. L'utilisation d'une marge discrétionnaire peut être « autonome », si elle s'inscrit contre la régulation de contrôle. L'option choisie par le travailleur peut dans certaines conditions ne pas convenir à la hiérarchie. Si on peut choisir formellement de prendre 4 semaines de congés annuels d'un trait, l'employeur peut craindre à un certain moment de se retrouver dans la difficulté de satisfaire les demandes des clients. Le maintien par le salarié de ce

choix autorisé de congé long, peut donc être interprété sous certaines conditions comme une action autonome. Plus encore une prescription peut être parfaitement exécutée, mais se heurter à la visée de la régulation de contrôle. Appliquer une règle à la lettre peut être le signe et l'expression d'une contestation du contrôle. Ce type d'autonomie est aussi réel que la création de ses propres règles. Donc la rencontre entre autonomie et contrôle est fondamentalement incertaine dans ses formes et dans ses résultats. La création et l'usage des règles sont soumis au rapport de pouvoir entre autonomie et contrôle. On voit que l'autonomie dans ces cas n'est pas toujours la capacité de produire ses propres règles, mais parfois d'exécuter les règles, y compris celles du contrôle, pour affirmer son pouvoir. Autrement dit, l'autonomie n'est pas obligatoirement une caractéristique de l'individu, ni une nécessité fonctionnelle dont on pourrait définir la substance préalablement, mais seulement une volonté projetée de s'opposer aux prétentions du contrôle. Cette définition a pour but d'agrandir le périmètre de ce qui peut être considéré comme autonome contrairement à une lecture trop centrée sur l'objet de l'autonomie qui garde bien sûr son importance. Pour durcir le trait sur le plan théorique : l'autonomie dans cette perspective n'est que relationnelle et non pas substantielle : elle ne renvoie pas obligatoirement à des capacités préalables, ni à un registre de tâches ou actions qui seraient par définition « autonomes », ni à l'affranchissement du cadre dépendance. Pour nous l'affranchissement du cadre dépendance du travail, de l'entreprise, ou simplement de la prescription comme c'est le cas pour la TAO, n'est pas une condition de l'autonomie. Au contraire, l'autonomie se construit dans un cadre de dépendance qu'il peut dépasser dans certains cas. En retour le cadre de dépendance a besoin de l'autonomie pour s'affirmer et pour se reconstruire.

On peut enfin poser la question concernant la transformation du processus du travail, si l'autonomie du sujet a besoin d'un dispositif de recherche, par exemple celui du O&W pour « mieux » s'exprimer, pour être

guidée ou pour transformer le système. On pourrait distinguer ici l'autonomie « spontanée » du sujet, d'une autonomie « aidée » par la démarche du O&W. Malgré toute la place que la TAO confère au sujet par rapport à d'autres théories, on peut donc interroger cette dépendance du sujet de la place du chercheur dans la régulation effective du processus, dans l'apprentissage et pour la production des connaissances.

Ensuite, la relation de pouvoir dans notre perspective n'oppose pas des individus, mais « celle qui s'établit entre un groupe et ceux qui veulent la régler de l'extérieur » (Reynaud, 1988 : 11). Nous savons que la TAO confère à l'individu la même place au sein de sa théorie qu'au groupe. Pour notre part, nous réservons le terme d'autonomie à une stratégie collective dans le monde du travail. Nos objets de recherches (le temps de travail, la négociation) nous ont montré que l'on affirme rarement son autonomie tout seul dans le travail et qu'en réalité, il y a au moins un noyau dur de quelques personnes porteur d'un projet autonome (Thoemmes, 2015). Ce choix n'est pas que théorique, mais se voudrait heuristique. Il nous semble que le fait de qualifier l'autonomie d'une personne et de l'associer par agrégation à celle d'un groupe « autonome » rend moins aisée la possibilité de découvrir les stratégies collectives et d'observer leur particularité, les liens sociaux, les valeurs et les moyens d'action qui se créent autour. Pour nous, l'autonomie est donc d'emblée collective, permettant ainsi d'affranchir cette notion d'un reliquat de la théorie micro-économique et de l'utilitarisme qui définit le bien-être collectif comme l'agrégation des bien-être individuels. Cette dernière manière de voir continue à exercer une influence considérable dans les sciences sociales dans des approches variées. Elle traduit fondamentalement une peur et de la méfiance du collectif et le fait qu'en dernière instance l'autonomie est censée d'être une affaire d'individu.

Conclusion

Notre parcours nous a conduit d'une présentation de quelques éléments de la démarche interdisciplinaire du Programme « Organization and Well-

being », de son lien avec la théorie de l'agir organisationnel, à une discussion de quelques points qui nous paraissent problématiques. En particulier, les deux notions clés que sont l'interdisciplinarité et l'autonomie méritent sans doute de futures discussions pour comprendre, si les différences que nous avons tenté d'établir sont réelles ou seulement le résultat d'une utilisation différenciée des termes. Néanmoins le problème de définition renvoie souvent à des différences de conception de la réalité. Nous voudrions aussi affirmer ici que les points de convergence avec la démarche sont bien plus nombreux que les différences que nous avons essayé d'explicitier. L'une de ces proximités concerne la nécessité de s'écarter des approches qui usent de l'argument d'autorité, de leurs places institutionnelles et plus généralement de leur prétention à l'exclusivité de l'analyse du social. L'acceptation d'une pluralité de points de vue au sein d'une discipline ainsi que la posture d'ouverture sur l'apport potentiel d'autres disciplines pour son propre champ d'exploration nous semble fondamentale pour permettre un renouvellement des théories et des démarches empiriques.

Références bibliographiques

FRIEDMANN G.

1964 *Le travail en miettes; spécialisation et loisirs*, Paris : Gallimard.

GARZA C. DE LA, MAGGI B., WEILL-FASSINA A.

2011 *Temps, autonomie et discrétion : analyse d'activités dans la maintenance ferroviaire / Time, autonomy and discretion: activity analysis in railway maintenance / Tempo, autonomia e discrezionalità: analisi di attività nella manutenzione ferroviaria*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

MAGGI B.

2003 *De l'agir organisationnel. Un point de vue sur le travail, le bien-être, l'apprentissage*, Toulouse : Octarès Editions; 2006 ed. port., *Do agir organizacional, Um ponto de vista sobre o trabalho, o bem-estar, a aprendizagem*, São Paulo: Editora Edgard Blücher; 2009 ed. sp., *El actuar organizativo. Un punto de vista sobre el trabajo, el bienestar, el aprendizaje*, Madrid: Editorial Modus Laborandi.

2010 *Organizational analysis, occupational medicine and union action: a possible encounter / Analisi organizzativa, medicina del lavoro e azione sindacale: un incontro possibile*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

MAGGI B., RULLI G.

2012 *Work analysis for prevention according to the "Organization and Well-being" Program / L'analyse du travail pour la prévention selon le Programme « Organization and Well-being » / L'analisi del lavoro per la prevenzione secondo il Programma "Organization and Well-being"*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

2014 *Analyse organisationnelle d'une activité de soudure*, in Maggi B., Faïta D., Rulli G., *Le travail de soudure pour l'ingénierie nucléaire / Il lavoro di saldatura per l'ingegneria nucleare* : 42-86, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

ODDONE I., RE A., BRIANTE G.

1974 *Esperienza operaia e psicologia del lavoro*. Roma: Editrice Sindacale Italiana.

REYNAUD J.-D.

1979 *Conflit et régulation sociale: Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe*, *Revue française de sociologie* 20 (2): 367-76.

1988 *Les régulations dans les organisations: Régulation de contrôle et régulation autonome*, *Revue française de sociologie* 29 (1): 5-18.

TERSSAC G. DE

1992 *Autonomie dans le travail*. Paris: Presses Universitaires de France.

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

2012 *Autonomie et travail*, in *Dictionnaire du travail* : 47-53, Paris : Presses Universitaires de France, <http://hal-00846542>.

THOEMMES J.

2015 *Temps, travail et régulations : en quête du processus d'action multi-scalaire/ Tempo, lavoro e regolazione: verso il processo d'azione a più livelli*, in Id. (Ed.), *Temps de travail et régulation sociale / Tempo di lavoro e regolazione sociale* : 6-18 ; 6-17, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

WEBER, M.

1922/1980 *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der Verstehenden Soziologie,*
Tübingen: Mohr Siebeck.