

**LA CONTRIBUTION DE LA SOCIOLOGIE FRANCAISE
A L'EMERGENCE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (1977-1994)**

**Communication à la Deuxième Journée d'Histoire de la Pensée Managériale
(17.06.2022)**

Y.F. LIVIAN
Professeur honoraire
IAE-Lyon business school

On peut toujours se demander à partir de quel recul temporel des événements sont susceptibles d'être redevables d'une approche historique, surtout quand de nombreux témoins sont encore actifs¹. Cependant, il existe bien une "histoire du temps présent" et la faculté d'oubli de l'époque actuelle ainsi que la rapidité des changements peuvent inciter à revenir sur des évolutions récentes.

Nous nous inscrivons dans le projet de contribuer à une histoire de la construction d'une pensée managériale en France et nous centrons plus spécialement sur le domaine de la "gestion des ressources humaines", tel qu'il émerge dans les années 1980. Une histoire de la "fonction Personnel" a été réalisée (Fombonne 2001) mais peu de travaux portent sur le domaine d'enseignement et de recherche portant le nom de "GRH" (appellation d'ailleurs controversée à son origine).

Notre but est de proposer quelques premiers éléments concernant la contribution que la sociologie française a apporté à l'émergence de ce domaine dans les années 1980-1990, à un moment où à la fois cette discipline émerge dans ses cursus et ses recherches, et où la sociologie française des organisations connaît un plein développement.

On aura compris qu'il ne s'agit pas de faire une histoire récente de la sociologie (Masson 2008, Giraud 2014, Cuin et al. 2017, Delas et al. 2021) dans le mouvement récent d' "histoire des sciences humaines".

Il s'agit plutôt d'étudier la rencontre entre certains courants de cette sociologie bien spécifique et le développement d'un des champs des sciences de gestion. Les recherches sur l'histoire du management ne peuvent se passer, selon nous, d'une histoire des articulations de celui-ci avec d'autres disciplines plus "installées" des SHS, histoire qui montrerait la manière dont ces rencontres interdisciplinaires se sont réalisées, dans quelles conditions et avec quels acteurs.

L'épisode que nous prenons pour objet dans cette communication se situe au croisement de deux phénomènes : d'une part l'émergence d'une sociologie française s'intéressant aux organisations (à la suite de celle qui s'intéressait au travail), d'autre part la spécialisation d'enseignants de gestion dans le domaine des relations sociales, du travail et de la "gestion du personnel" (pour reprendre volontairement les termes de l'époque). Ce croisement était concevable au plan des idées et des théories mais on sait que ce qui est décisif dans l'histoire

¹ Et que l'auteur de la communication a été partie prenante du phénomène décrit. La communication ne saurait donc prétendre à une quelconque "objectivité" historique.

des sciences est le rôle de certaines institutions et de certains acteurs, dans des conditions sociohistoriques données, que nous essaierons d'esquisser.

1. Une période faste : 1977-1994

Puisqu'il s'agit d'histoire des idées, utiliser les dates de publications d'ouvrages peut paraître justifié. Du côté de la sociologie française, la publication de "l'Acteur et le Système" (1977) de M. Crozier et E. Friedberg est une balise essentielle. L'ouvrage très diffusé de Ph. Bernoux "La sociologie des organisations" paraît en 1985, suivi de ceux de F. Dupuy et J.C. Thoenig (1983), de R. Sainsaulieu (1987), de J.D. Reynaud (1993). Une volonté pédagogique déjà très présente chez Bernoux apparaît aussi chez Sainsaulieu et Piotet (1994). Les bases de cette sociologie sont ainsi établies, avec l'ouvrage de E. Friedberg "Le Pouvoir et la Règle" (1993).

D'autres ouvrages marquent aussi cette ouverture de la sociologie à l'organisation publique ou privée (Grémion 1976, Segrestin 1992) et la réflexion de spécialistes du management autour des SHS apparaît dès les années 1980 (Seguin et Chanlat 1983, Chanlat 1987).

Du côté de ce qui s'appellera la GRH, le premier ouvrage marquant dans le domaine est l'ouvrage collectif des enseignants d'HEC "Monsieur Personnel" (Trépo, Laufer, Amado 1978). C'est par l'émergence et la consolidation de la fonction exercée en entreprise s'occupant des relations humaines et sociales que se définissent des techniques propres, faisant l'objet d'un enseignement. Des enseignements spécialisés, appuyés parfois sur des bases juridiques ou communicationnelles se développent, avec de solides manuels correspondants (Weiss 1999).

L'ouvrage collectif "Repenser la GRH ?" coordonné par J. Brabet en 1993 marque le tournant réflexif d'un groupe d'enseignants-chercheurs soucieux de se détacher d'une approche instrumentale du domaine et de s'arrimer clairement avec les SHS et notamment avec la sociologie.

Les débuts de l'AGRH (Association de Gestion des Ressources Humaines) montrent bien une préoccupation de lien avec les sciences sociales, et notamment la sociologie. Créée en 1990 par J. Igalens et après un premier congrès à Bordeaux consacré à la "fonction RH", les cinq congrès suivants font une place notable à des interrogations sur les apports de la sociologie : un symposium en 1991 sur l'épistémologie de la GRH (coordonné par J. Brabet)

repris en 1992, un thème "sociologie et GRH" en 1992 (avec D. Courpasson, F. Bournois, D. Cazal) lié à l'ouvrage collectif du même nom (et qui réapparaîtra en 1995), un autre en 1994 (Y. Livian)... La recherche de l'articulation entre la GRH et les sciences sociales, surtout la sociologie est une constante, minoritaire mais active, dès les débuts de la structuration académique du domaine².

A partir de ce moment, l'articulation de savoirs ou de méthodes sociologiques est admise et se retrouve sous diverses formes. La place de la sociologie est confortée par la suite, si l'on prend comme symptôme la présence de thèmes sociologiques dans les congrès spécialisés, ou bien la présence de Ph. Bernoux dans le Comité de rédaction de la première "Encyclopédie des RH" (Vuibert) dirigée par J. Allouche (1^{re} édition 2003)³.

2. Les conditions de cette rencontre sociohistorique

La sociologie française est traversée à cette époque par plusieurs courants mais deux inflexions marquantes peuvent avoir joué un rôle dans la proximité qu'y ont trouvée certains chercheurs en gestion.

La première est l'importance des grandes enquêtes empiriques sur des entreprises, sans doute à la suite des séjours nord-américains de Crozier et Reynaud notamment. M. Crozier et son équipe procèdent à l'enquête pionnière sur les salariés de la SEITA (le "monopole industriel") en 1961-1962, qui fournira la base empirique du "Phénomène bureaucratique" (1964) et sur les compagnies d'assurances qui donnera lieu à la publication du "Monde des Employés de bureau" (1965).

De son côté, A. Touraine, J.D. Reynaud et plusieurs collègues procèdent à une vaste enquête sur l'usine sidérurgique de Mont-Saint-Martin (1966)⁴.

² On permettra à l'auteur de ces lignes de souligner l'importance de la place de Lyon dans cette entreprise à travers diverses institutions (Sup de Co Lyon, devenu EM Lyon, CESI Lyon, INSA Lyon, IAE, Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle du CNRS). Des enseignants comme Amblard, Bernoux, Bournois, Courpasson, Dany, Livian collaborent sur Lyon à cette époque.

³ Dans la rubrique "Théories" de cette encyclopédie, des auteurs comme M. Crozier, E. Friedberg et J.D. Reynaud font l'objet de chapitres (rédigés par Ph. Bernoux et Y. Livian). Un dossier complet a été réalisé en hommage à J.D. Reynaud dans la Revue Française de Gestion en 2021.

⁴ Ph. Bernoux et ses collègues J. Saglio et D. Motte vont travailler en usine et rapportent une marquante enquête-témoignage "Trois ateliers d'OS" (1973).

L'orientation empirique est donc lancée et ces travaux font partie des lectures de certains enseignants-chercheurs en gestion, voire servent de cas pédagogiques en cours. Les chercheurs en gestion n'ont pas encore l'équivalent à proposer...

L'autre inflexion est la créativité de véritables centres de recherche en sociologie, menant des activités continues et dont certains soumissionnent à des financements d'études sur le terrain publics ou privés : le CSO, surtout, lieu de développement de la sociologie des organisations et le CSE avec une autre orientation (Centre de Sociologie Européenne, créé par R. Aron, qui deviendra ensuite le laboratoire de P. Bourdieu).

Les Fondations Ford et Rockefeller contribuent à cette époque au financement des sciences sociales en France et appuient ces initiatives⁵. Il va de soi que cette orientation pragmatique et l'acceptation de financements de contrats d'études sur fonds privés, font l'objet de vives critiques de la part des sociologues d'inspiration marxiste⁶.

Dans cette mouvance, la recherche-intervention se développera et attirera par la suite des chercheurs à cheval sur le monde de l'entreprise (tel Ch. Morel) ou dont la trajectoire personnelle les amènera de l'enseignement-recherche en sociologie à l'enseignement du management (comme J.C. Thoenig et F. Dupuy, passant du CSO à l'INSEAD). L' "Association pour le Développement des Sciences Sociales Appliquées" (ADSSA) est créée en 1971 pour animer un tel courant de la sociologie. Véritable "entreprise académique" elle réunit M. Crozier, H. Mendras et J.D. Reynaud (Paulenge-Mirovic 2013).

L'utilisation des sciences sociales en entreprise, et particulièrement de la sociologie des organisations se développe de deux manières.

Le public de formation continue (cadres, agents de maîtrise, fonctionnaires...) trouve dans cette approche des clés de compréhension de certains dysfonctionnements organisationnels. Le CNAM, le CESI, Sciences Po Paris proposent de nombreux séminaires⁷.

D'autre part, certains sociologues chercheurs tendent à professionnaliser ces interventions et à créer un véritable métier de "sociologue d'entreprise" : c'est le cas de

⁵ Les remerciements des auteurs à la première page de "l'Acteur et le système" sont clairs. Sont cités, outre le CSO : Harvard, le Centre de Sciences de Berlin Ouest, Stanford, Rockefeller et les financements publics de l'époque (CNRS, DGRST, CORDES).

⁶ Voir l'article de P. Bourdieu et L. Boltanski "La production de l'idéologie dominante", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n° 2-3, 1976, pp. 3-73 où les auteurs critiquent le "technocratisme américanophile". Voir les travaux de F. Chaulet "Faire l'histoire des sciences sociales : le cas de la sociologie française" *Histoire Politique* 2014, n° 22, pp. 251-268.

⁷ L'orientation vers la formation continue se manifeste par exemple par le fascicule de formation à "l'analyse sociologique des organisations" écrit par E. Friedberg dans la revue "Pour" dès 1972 (GREP).

Sainsaulieu qui créera en 1998 une Association des sociologues d'entreprise (APSE) regroupant à l'origine les anciens auditeurs des séminaires de l'IEP de Paris.

Du côté des spécialistes de gestion, la génération des années 1980 est d'origine diverse : la voie principale d'accès aux nouveaux postes d'enseignants-chercheurs en "Sciences de Gestion" est celle organisée par la FNEGE, créée en 1968 précisément pour développer la gestion en France, principalement sur le modèle nord-américain⁸. Mais d'autres profils y parviennent aussi par des voies différentes et notamment par des formations littéraires et en sciences humaines auxquelles s'ajouteront des cursus en gestion⁹. Nul doute que ces formations antérieures ont pu jouer un rôle dans l'intérêt porté à une articulation entre ce champ nouveau et la sociologie. Cette discipline a pu être vue comme porteuse d'une part de méthodologies d'enquêtes solides, d'autre part d'une approche concrète du terrain des organisations. On peut remarquer aussi que cet intérêt marque une défiance vis-à-vis de la science-"mère", l'économie, dont la déclinaison à l'époque était majoritairement favorable aux théories néoclassiques. En principe proches du monde des entreprises, ces enseignants-chercheurs se retrouvent aussi avec les sociologues des organisations sur leur intérêt pour la recherche-intervention. Cette orientation n'était pas aussi évidente à l'époque qu'elle pourrait le paraître aujourd'hui, tant les sciences de gestion issues de la matrice économique étaient surtout soucieuses de fondements "scientifiques" à forte connotation positiviste.

Les recherches-action ou intervention sont encore peu légitimes à l'époque et il faut la ténacité de chercheurs convaincus tels H. Savall¹⁰ pour développer au sein des sciences de gestion une approche de ce type, longtemps minoritaire.

3. Le contexte idéologique

Sans vouloir faire une véritable généalogie de cette rencontre, il importe d'esquisser quelques éléments du contexte idéologique ayant prévalu.

- Les sociologues français leaders de ce courant, ont en commun d'avoir eu des expériences à l'étranger : on sait l'influence qu'a pu avoir la sociologie nord-américaine sur

⁸ Sur l'histoire de la FNEGE, voir l'ouvrage de B. Pras (2018) et les travaux de M.E. Chessel, notamment Histoire d'une organisation publique-privée (1966-1973) hal-02549136 in L. Cailluet, Y. Lemarchand "Histoire et Science de Gestion", Vuibert, 2013.

⁹ C'est le cas notamment de J. Brabet, Y. Livian, A. Seignour, P. Louart et A. Ch. Martinet, contributeurs à l'ouvrage de 1993. Bien que diplômés (et parfois agrégés) de gestion, ils (elles) avaient reçu antérieurement une formation de base aux sciences humaines.

¹⁰ Créateur de l'ISEOR en 1975.

M. Crozier après son séjour aux USA en 1959-1960. J.D. Reynaud enseigne en Amérique du Sud, R. Sainsaulieu passe un an aux USA, E. Friedberg est d'origine autrichienne. Tous ces fondateurs (y compris Ph. Bernoux) ne sont pas issus de la carrière académique classique¹¹ française et ils exercent leurs enseignements dans des établissements au statut particulier (IEP de Paris, CNAM). On notera le rôle important de cours ou d'interventions dans des écoles d'ingénieurs (Sainsaulieu aux Mines de Nancy en 1967-1970, Bernoux à l'INSA de Lyon et au CESI, Friedberg au CESI...). Les filières classiques de la sociologie paraissent donc peu ouvertes à cette sociologie-là ; de même les filières habituelles des IAE.

- On peut peut-être lier cet itinéraire à la mouvance idéologique de ce courant : mouvance réformiste modérée (Club Jean Moulin pour Crozier dans les années 1960-1970)¹² à l'écart du marxisme ambiant très présent dans les SHS ou des courants post-modernistes qui vont se développer dans les années 1980. Une dimension chrétienne est aussi présente (Ph. Bernoux est un ancien prêtre, R. Sainsaulieu est un intellectuel catholique). Du côté des enseignants-chercheurs en gestion, le tableau est plus complexe et il faudrait en faire l'analyse mais l'orientation intellectuelle est clairement critique à l'égard de l'économie standard et du néo-libéralisme. Plusieurs de ces chercheurs avaient été influencés par le freudisme et le marxisme.

Du côté des entreprises, si la période est bien celle du développement du libéralisme, certaines initiatives patronales à caractère "sociétal" retiennent l'attention des spécialistes de gestion (par exemple le rapport rédigé sous la direction d'A. Riboud "Modernisation mode d'emploi" 1991). Il n'est pas encore question de RSE, mais l'approche développée en GRH tend à privilégier le dialogue social et la qualité de vie au travail et se sent en correspondance avec ce courant patronal minoritaire.

4. Un champ naissant à la recherche de bases conceptuelles

Dans l'ouvrage "Repenser la GRH ?" (Brabet coord., 1993), proposition est faite d'un champ de connaissances incorporant les tensions et contradictions indispensables "pour comprendre la réalité sociale" (on cite Crozier 1989). Huit champs de tensions y sont

¹¹ Rappelons que M. Crozier a fait HEC et un doctorat en droit, avant sa thèse d'Etat en sociologie.

¹² Rappelons que le Club Jean Moulin était un club d'intellectuels et de hauts fonctionnaires réformistes, qui adhéra à la Fédération de la Gauche de F. Mitterrand en 1966.

analysés. L'ouvrage propose une vision dénaturisant les notions usuelles employées dans les entreprises, et s'arrimant délibérément aux sciences sociales, à tel point qu'il propose une définition du champ même de la "GRH" comme "une discipline des sciences sociales consistant à créer et à mobiliser des savoirs variés utiles aux acteurs et nécessaires pour appréhender, comprendre, négocier et tenter de résoudre les problèmes liés à la régulation du travail humain dans les organisations" (p. 224).

Du point de vue des méthodes, l'ouvrage préconise une recherche empirique, multi-acteurs, privilégiant non pas le quantitatif mais des approches longitudinales et comparatives : on retrouve là aussi une parenté avec les choix opérés par les sociologues des organisations.

Bien entendu, la sociologie n'est pas la seule discipline convoquée pour fournir des schémas explicatifs. Des concepts anthropologiques ou psychologiques comme la culture et la motivation, essentiels à la GRH font l'objet d'un chapitre. L'articulation de plusieurs cadres théoriques est invoquée : économique certes mais aussi "idéologique" (Castoriadis, Ansart, Foucault) (...) ou portant sur "l'inconscient (Freud, Enriquez, Lacan)..." (p. 130). Il s'agit de bâtir une "anthropologie de l'organisation" combinant des dimensions oubliées jusqu'à présent affirme Chanlat (1990) (cité p. 130).

La sociologie fournit toutefois à la GRH naissante une gamme de conceptions de l'acteur évidemment plus riche que "l'homo economicus" classique. "La GRH, si elle veut être autre chose qu'un pur bricolage aléatoire ballotté par les modes, doit se camper sur des cadres conceptuels cohérents : ceux-ci existent, ils sont en partie fournis par la sociologie" (Livian 2012).

La sociologie de l'acteur stratégique (Crozier-Friedberg) est l'un des schémas les plus utilisés, car il permet une appréhension pragmatique et complexe des mobiles de l'action, et permet de comprendre certains comportements au travail.

Un débat théorique par rapport à l'acteur "dominé" proposé par Bourdieu est bien sûr possible, mais à l'époque, l'acteur "rationnel" à la recherche de marges de manœuvre s'oppose "par son objet même à l'épopée structuralo-marxiste des années 1970" (Cuin et Gresle 1992). Il y a là un choix épistémologique et pratique : aider à analyser des situations organisationnelles complexes, souvent au sein d'organisations de grande taille, pour en élucider les blocages éventuels et dégager des stratégies alternatives, soit autour de l'exercice du pouvoir, soit autour de la constitution des règles. De nombreux praticiens trouveront là une piste d'analyse et d'action qui leur paraîtra fructueuse.

Conclusions

La poursuite d'une étude historique sur ce thème devrait tenter de répondre à de nombreuses autres questions : par exemple qu'en est-il des influences d'autres disciplines des SHS, comme la psychologie ou l'anthropologie (sources de tout un courant psychosociologique très présent dans les écoles de management) ?, A quelles résistances une telle influence s'est-elle heurtée ? Cette période a-t-elle correspondu aussi à une évolution des établissements de formation eux-mêmes ?

Pour ces enseignants-chercheurs tentant de structurer sur le plan théorique et épistémologique un domaine nouveau, le croisement avec la sociologie apportait des données lourdes sur le terrain des entreprises, des cadres théoriques contribuant à expliquer des comportements humains en organisation et des méthodes bien établies. S'éloignant ainsi des seuls modèles apportés par la micro-économie et des schémas exclusivement hypothético-déductifs, ils étaient ainsi encouragés à abandonner une vision seulement instrumentale de la "gestion du personnel" et à considérer des approches aux acteurs et aux niveaux d'analyse multiples.

Cette rencontre entre l'école française de la sociologie des organisations et une partie du champ de la GRH peut être vue comme une réussite, si l'on en croit le nombre de publications se référant à des auteurs des deux mouvements et la proximité des thèmes abordés. Sous réserve d'une étude plus poussée, on peut aussi avancer que le nombre d'étudiants et de salariés formés à ces approches a été considérable, tant dans les écoles de commerce et d'ingénieurs que dans les départements de gestion des facultés et les instituts de formation permanente.

Même si les thèmes de recherche sont aujourd'hui différents, l'acquis des concepts-clés de l'analyse organisationnelle semble établi et l'utilisation d'une perspective sociologique dans une recherche en gestion n'a plus le caractère exotique (voire inacceptable) qu'il avait dans les années 1980-1990.

On peut bien sûr s'interroger sur la symétrie de cette rencontre. Si les spécialistes de gestion ont abondamment utilisé la littérature sociologique, on ne peut en dire autant de l'inverse. Les notions et les méthodes utilisées en gestion n'ont sans doute pas paru assez originales aux yeux des sociologues, dont certains ne cachaient pas la distance qu'ils souhaitaient maintenir avec cette discipline nouvelle, ambiguë, peu noble et trop proche du

patronat. Pourtant, dans la pratique, les deux courants ont partagé de nombreux points communs.

Entre une sociologie appliquée, réalisant des contrats d'étude et d'intervention en entreprise, et une recherche-action en GRH, voire une intervention de conseil a existé une zone de croisements qu'il est bien difficile de démêler. Des praticiens venant des deux courants ont d'ailleurs collaboré et certaines études de cas d'intervention peuvent ressortir des deux obédiences.

Si l'on en vient à une vision plus générale, concernant la vocation des deux champs, des différences peuvent certes apparaître. La sociologie des organisations s'intéresse aux dysfonctionnements et ne s'arrête pas spécifiquement sur les outils et méthodes de gestion. Certains sociologues se bornent à terminer leur intervention par une restitution des résultats de leur enquête aux acteurs interrogés et n'ont aucune intention de construire quelque chose de nouveau avec eux. Des intervenants-chercheurs en gestion affirment quant à eux, leur volonté d'aller plus loin et leur vocation de pratiquer "un art pratique des compromis et arbitrages efficaces et efficaces" (Martinet in Mouchot 2010, p. 106). Ceci pourra en amener certains à un accompagnement long des décideurs et des acteurs concernés, voire à une préconisation de solutions et un conseil sur la mise en place de nouveaux outils ou de nouvelles structures¹³.

Mais le champ de la sociologie française a été suffisamment vaste pour compter des chercheurs dont certains ont été très proches de l'intervention "gestionnaire", d'autres très éloignés. De nombreux colloques et groupes d'études ont réuni avec succès des chercheurs des deux origines, sans parler de nombreuses carrières professionnelles ayant combiné savoirs sociologiques et enseignement gestionnaire.

Une autre question que l'on peut soulever en considérant le développement de cette sociologie, aux confins de la gestion, est son relatif manque d'influence internationale.

De nombreux chercheurs en management dans le champ anglo-saxon utilisent abondamment la sociologie, à travers des enseignements de "organisation studies" par exemple. L'articulation académique y semble plus forte qu'en France, sans doute à cause d'une frontière disciplinaire moindre. Par contre, la sociologie "française" y est peu répandue. Cet état de fait peut avoir des causes multiples, mais l'une des plus importantes est sans doute que les dysfonctionnements décrits par Crozier paraissent liés, aux yeux des anglo-américains, à des fonctionnements bureaucratiques en apparence typiquement français (Livian 2014).

¹³ On le sait, l'activité de conseil est officiellement reconnue dans les statuts du personnel enseignant des écoles de management.

La période décrite a été incontestablement riche en croisements intellectuels et même en pratiques nouvelles. Elle a ouvert un moment de collaboration entre chercheurs en SHS et organisations rarement atteint jusqu'alors. Elle a suscité la création d'une activité nouvelle d'intervention en organisation. Elle a enrichi l'arsenal théorique des sciences de gestion.

Les conditions actuelles, tant du point de vue des entreprises (éclatées et financiarisées) que du point de vue de la recherche (normalisée et industrialisée) n'auraient sans doute pas permis une telle fructification.

BIBLIOGRAPHIE

- Bernoux Ph. (1985), *La sociologie des organisations. Initiation*, Paris, Seuil.
- Brabet J. (dir.) (1993), *Repenser la GRH ?* Paris, Economica.
- Chanlat J.F. (1987), La sociologie des organisations à la recherche d'un second souffle, *Sociologie et Sociétés* 3, pp. 195-196.
- Chanlat J.F. (2014), Faire l'histoire des sciences sociales : le cas de la sociologie française, *Histoire et Politique* 1, n° 22, pp. 251-268.
- Crozier M. (1964), *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil.
- Crozier M. (1965), *Le monde des employés de bureau*, Paris, Seuil.
- Crozier M., Friedberg E. (1977), *L'acteur et le système*, Paris, Seuil.
- Cuin et al. (2017), *Histoire de la sociologie*, Paris, La Découverte.
- Delas J.P. et al. (2021), *Histoire des pensées sociologiques*, Paris, A. Colin, 5^e édition.
- Dupuy F., Thoenig J.C. (1983), *Sociologie de l'administration française* (préface de M. Crozier), Paris, A. Colin.
- Fombonne J. (2001), *Personnel et DRH. L'affirmation de la fonction Personnel (1830-1990)*, Paris, Vuibert.
- Friedberg E. (1993), *Le pouvoir et la règle*, Paris, Seuil.
- Giraud Cl. (2014), *Histoire de la sociologie QSJ*, PUF.
- Grémion P. (1976), *Le pouvoir périphérique : bureaucrates et notables dans le système politique français*, Paris, Seuil.
- Laufer J., Trépo G., Amado G. (1978), *Monsieur Personnel et le développement des hommes*, Paris, Flammarion.
- Le CSO d'hier à aujourd'hui*, Sciences-Po-50 ans, 2014.
- Livian Y.F. (2012), *Les apports de la sociologie à la GRH*, hal-shs-00804685.
- Livian Y.F. (2014), Is the French Sociology of organization specifically French ? *International Journal of Organisational Analysis*, vol. 22, n° 4.
- Masson Ph. (2008), *Faire de la sociologie*, Paris, La Découverte.
- Mouchot Cl. (coord.) (2010), *Pour que l'économie retrouve la raison*, Paris, Economica.
- Poulange-Mirovic A. (2013), "Nous avons réinventé la sociologie" L'ADSSA (1968-1975), *Revue Française de Sciences Politiques* 63, 3-4, pp. 545-567.
- Revue Entreprise et Histoire*, n° spécial 84.
- Reynaud J.D. (1993), *Les règles du jeu*, Paris, A. Colin.

- Sainsaulieu R. (1987), *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Paris, FNSP.
- Sainsaulieu R., Piotet F. (1994), *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Paris, FNSP.
- Segrestin D. (1992), *Sociologie de l'entreprise*, Paris, A. Colin.
- Seguin F., Chanlat J.F. (1983), *L'analyse des organisations : une anthologie sociologique*, tome 1, Québec.
- Weiss D. (dir.) (1999), *Ressources humaines*, Paris, Ed. d'Organisation.