

LES NOUVELLES APPROCHES
SOCIOLOGIQUES
DES ORGANISATIONS

*HENRI AMBLARD ♦ PHILIPPE BERNOUX
GILLES HERREROS ♦ YVES-FRÉDÉRIC LIVIAN*

LES NOUVELLES
APPROCHES
SOCIOLOGIQUES
DES ORGANISATIONS

TROISIÈME ÉDITION AUGMENTÉE D'UN CHAPITRE INÉDIT

*ÉDITIONS DU SEUIL
25, bd Romain-Rolland, Paris XIV^e*

OUVRAGE PUBLIÉ SOUS LA DIRECTION
ÉDITORIALE DE JACQUES GÉNÉREUX

ISBN 1^{re} édition 2-02-026186-3

NOUVELLE ÉDITION AUGMENTÉE D'UN CHAPITRE INÉDIT
ISBN 978-2-02-128938-1

© ÉDITIONS DU SEUIL, AVRIL 1996 ET JANVIER 2005
POUR LE CHAPITRE 5.

Le Code de la propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants cause, est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

www.seuil.com

Introduction

Les changements qu'ont connus tant les entreprises que les organisations au cours des dix dernières années et les nombreuses interprétations qui en ont été données ont fait apparaître la nécessité d'analyses plus rigoureuses que celles qui en sont faites couramment. Tous les acteurs – dirigeants, personnels d'encadrement, syndicalistes, formateurs-consultants – se trouvent confrontés à la nécessité de comprendre comment les organisations évoluent ou se bloquent, se développent ou déclinent et disparaissent. Le discours qui s'appuie sur les contraintes techniques, économiques et financières comme causes et non comme conséquences, a montré son insuffisance. Les changements que ces acteurs sont amenés à concevoir et à mettre en œuvre nécessitent un appui sur des connaissances plus précises. De plus, l'affaiblissement des repères traditionnels, notamment en termes de modèles d'organisation et de *management*, rend cette tâche plus délicate et renforce ce besoin de connaissances.

La sociologie des *organisations* tente de répondre à ce besoin : donner des clés de compréhension et d'action aux acteurs engagés dans des situations organisationnelles.

Après de longues années indécises où la réputation des sciences humaines et sociales auprès de certains décideurs – mais aussi de représentants du personnel – apparaissait par trop sulfureuse, l'usage de la sociologie des organisations

s'est répandu. Son enseignement s'est développé dans de nombreux instituts et écoles, peut-être surtout dans les programmes de formation continue. Formateurs, consultants, chercheurs utilisent de plus en plus des concepts sociologiques dans leurs interventions. L'apport de cette sociologie des organisations ne paraît plus contesté aujourd'hui.

Pourtant son emploi est encore loin d'atteindre le degré auquel elle semble pouvoir prétendre, ne serait-ce qu'en raison des obstacles existant dans l'accès à ces connaissances. Le foisonnement des publications, la forme par trop ésotérique de leur langage, la multiplication des repères théoriques dans ce champ du changement expliquent ces difficultés. Au-delà de la « vulgarisation » et parallèlement à la « valorisation » des travaux scientifiques eux-mêmes, un travail d'adaptation est donc nécessaire. Il doit avoir comme fonction de faciliter l'appropriation par les acteurs sociaux des nouveaux outils et concepts de l'analyse sociologique des organisations.

Plusieurs ouvrages ont déjà contribué à vulgariser les concepts principaux, spécialement ceux proposés par l'analyse stratégique, celle de M. Crozier et E. Friedberg (1977) en particulier¹ qui sera progressivement considérée comme « classique ».

L'ouvrage que nous proposons suppose connus ces éléments de base. Il poursuit deux objectifs : élargissement et opérationnalisation.

Il y a *élargissement* dans la mesure où la sociologie des organisations et plus généralement l'analyse organisationnelle (dans les pays anglo-saxons on parlerait plutôt de « théorie des organisations ») s'enrichissent, s'amplifient, au contact d'autres champs. C'est le cas pour l'apport de la théorie économique de la firme, de l'économie du travail, de l'anthropologie, de l'histoire, etc.

1. L'ouvrage de P. Bernoux, *La Sociologie des organisations*, Paris, Éd. du Seuil, 4^e éd., 1993, s'adressant à un large public, a largement réussi ce pari.

Le but poursuivi dans cet ouvrage n'est pas de brosser un tableau exhaustif de tous ces mouvements. Il est de faire découvrir, à partir de ce que nous considérons comme le corpus de base de la sociologie des organisations française, à savoir l'œuvre de M. Crozier et E. Friedberg, les développements et les enrichissements qui complètent ces travaux et, par là, aident à mieux comprendre et analyser les organisations actuelles. Dans ce sens, nous avons choisi de présenter celles des approches sociologiques contemporaines qui nous paraissent le mieux pouvoir fonder des grilles de lecture et inspirer des démarches d'action en matière d'organisation, de management, de relations sociales.

Notre propos est de permettre au lecteur :

- d'actualiser et de préciser ses connaissances relatives aux approches de l'acteur dans l'organisation, enrichies des débats récents autour de la notion de « culture » et de celle de « règles »¹ ;
- d'examiner la question de la constitution des accords et des conventions entre les acteurs à travers les processus qui les fondent² ;
- d'étudier l'approche des réseaux, issue de la sociologie de la science et de l'innovation, qui permet d'approfondir la compréhension du processus de changement³ ;
- enfin, d'être guidé dans une tentative d'approche transversale à travers la notion de « logiques d'action ».

Cet ouvrage ne se veut donc pas une présentation synthétique et « neutre » des courants sociologiques actuels. Il existe d'excellents ouvrages pour cela. Le but de celui-ci est de présenter les éléments fondateurs de ces courants en vue de leur utilisation concrète par les acteurs des organisations.

1. Travaux de E. Friedberg, P. d'Iribarne, M. Maurice, J.-D. Reynaud, R. Sainsaulieu notamment.

2. Travaux de L. Boltanski et L. Thévenot notamment.

3. Travaux de M. Callon et B. Latour notamment.

Il y a *opérationnalisation* dans la mesure où cet ensemble de travaux doit être rendu opératoire pour ceux qui en ont besoin. Notre ouvrage est le fruit du travail d'une équipe d'auteurs qui l'ont préparé ensemble, en particulier à travers un séminaire de perfectionnement proposé, depuis plus de trois ans, à des cadres d'entreprise et des intervenants¹.

Cette opérationnalisation passe aussi par la présentation de cas², situés après chacun des chapitres, et permettant au lecteur de s'en approprier le contenu en s'identifiant aux acteurs et aux situations analysées. Certaines présentations, de même que certains des cas, ont été mis au point en réponse aux questions de notre public, dans un travail de réflexion conjointe, sur l'utilisation des théories présentées. Cette opérationnalisation entraîne forcément des phénomènes de réduction ou de grossissement du contenu des théories, auxquels le contact et l'échange avec ce public nous ont conduits. Elle passe aussi par une confrontation permanente entre grilles de lecture théoriques et cas concrets, exercice auquel nous avons procédé de manière systématique.

Cet ouvrage propose donc un équilibre toujours difficile entre théories et pratiques. Les auteurs espèrent être parvenus à trouver le point où les unes, tout en gardant leur rigueur et leur authenticité, peuvent enrichir les autres en les aidant à plus de cohérence et de connaissance de la réalité. En raison de cette tension, certaines parties ou chapitres qui suivent font place à des développements théoriques que des lecteurs pressés pourront lire plus rapidement. D'autres trouveront dans ces mêmes passages de quoi approfondir les connaissances utiles à tel ou tel aspect de leur pratique.

1. Séminaire « Nouvelles approches sociologiques de l'entreprise. Diagnostic et changement, 1992-1994 ».

2. Deux cas inédits et deux cas adaptés ou repris.

Les fondements :
contingence, stratégie,
règles, identités et cultures

Parler de nouvelles approches est d'une certaine manière toujours ambigu : en effet, une approche n'est jamais entièrement nouvelle. Nous savons tous que la connaissance, voire la science pour ne pas craindre l'usage de termes ambitieux, se construit par un double mouvement de critique et d'appui : critique, au sens où chaque théorie nouvelle commence par la dénonciation des manques et des failles des théories antérieures. Appui, au sens où les acquis de ces théories sont utilisés pour renouveler les perspectives. Il en est de même dans les sciences humaines appliquées au domaine de l'organisation. Depuis une dizaine d'années, un ensemble de théories que nous présentons dans cet ouvrage ont vu le jour. Elles empruntent et s'opposent à la fois à celles qui les ont précédées. Opposition, reconstruction ou complément ? Le lecteur en jugera à l'examen de cet ouvrage.

Dès maintenant cependant, il est possible d'affirmer que ces « nouvelles » approches ne rendent pas obsolètes celles qui les ont précédées. La connaissance, dans notre domaine, se construit puis se renouvelle avec des éléments empruntés aux principales théories qui précèdent, la question étant de s'entendre sur ce qui est « principal ». Ici, compte tenu de son

apport et de sa renommée, en particulier dans l'enseignement de la gestion, et de la place qui lui est faite aux États-Unis, on commencera par rappeler les éléments clés de l'approche dite de la contingence, surtout à travers l'actualisation qu'en a faite H. Mintzberg. Puis on développera largement l'analyse stratégique de M. Crozier et E. Friedberg, socle, en France, de la sociologie des organisations. Après elle, la théorie sociologique de la régulation de J.-D. Reynaud (à distinguer de la théorie économique de la régulation, illustrée par les noms de M. Aglietta et de R. Boyer) trouvera sa place. Enfin, dans une perspective où le lien social se définit par ce qui est commun davantage que par des stratégies, le corpus de l'identité et les multiples ramifications de l'analyse culturelle demeurent une approche traditionnelle. Rappelons enfin que ce qui demeure de ces ensembles théoriques, et que nous allons présenter ci-dessous, reste toujours indispensable à la connaissance des organisations, et cela pour une double raison.

D'abord, l'actualité toujours présente des intuitions principales de ces modèles. Pour le dire rapidement et à propos d'un cas, l'influence de l'environnement technique et commercial qui est au cœur des théories de la contingence demeure une des variables qui donne forme aux structures des organisations. Bien entendu, celles-ci ne sont pas déterminées par l'environnement. On ne défendra évidemment pas dans ce livre la thèse d'un déterminisme structurel. N'empêche qu'il paraît utile de rappeler le poids de ces contraintes et la manière dont de nombreux auteurs, très lus dans le milieu de ceux qui ont des responsabilités dans les entreprises, les valorisent. De même, les concepts d'acteur et d'enjeu, voire de système, restent-ils incontournables pour expliquer la vie des ensembles productifs organisés. Il en est enfin de même de ceux de règles, d'identité et de culture, qui mettent en évidence la

permanence des pratiques et leur construction. Finalement, donc, l'intérêt pour les nouvelles approches ne se justifie qu'à condition de montrer comment elles se combinent à l'essentiel de celles qui les ont précédées. C'est le premier point que les auteurs de cet ouvrage-ci ont l'ambition de montrer.

Ensuite, chacune de ces théories trouve une application plus particulièrement pertinente à certains moments ou à des niveaux particuliers de la vie des ensembles organisés. Par exemple, on peut comprendre que dans sa phase initiale, parce qu'il fait appel à la désorientation d'un groupe à un moment de crise dans la vie de celui-ci et parce qu'il est lancé par un directeur au charisme fort, un projet d'entreprise « passe » bien auprès de l'ensemble des salariés et que ceux-ci acceptent de le mettre en œuvre. Ici, les clés de l'interprétation sont celles de l'acteur et de sa légitimité. Puis, quelque temps après, lorsque le groupe ne paraît plus menacé et que le directeur a été remplacé, la vieille culture reprend le dessus et les changements contenus dans le projet sont progressivement abandonnés. Ici, la culture traditionnelle et sa non-remise en cause par des principes supérieurs forts expliquent l'échec. Cet exemple assez fréquent montre l'intérêt d'utiliser de manière séquentielle des concepts tirés d'écoles sociologiques différentes.

Ceci ne signifie pas bien évidemment que l'on puisse faire cohabiter tout et son contraire. Les ensembles théoriques utilisés dans cet ouvrage s'inscrivent dans un paradigme global que l'on peut qualifier de sociologie de l'action, fondée en grande partie sur l'individualisme méthodologique. En disant cela, on veut préciser que ces ensembles réfutent tout autant l'explication par la théorie économique standard (l'individualisme des économistes traditionnels) que l'explication par les structures, et/ou par les places dans le système productif (fonctionnalisme), pour ne citer que les principaux courants.

Au fur et à mesure de la présentation des ensembles théoriques, il en sera rappelé les fondements avec plus de précision.

L'APPROCHE PAR LA CONTINGENCE

L'école de la contingence cherche à rendre compte de la manière dont se structurent les organisations à travers l'influence des variables de contexte (technologies et marché notamment, mais aussi système institutionnel au sens large) sur les caractéristiques de ces organisations. Elle a reçu le nom d'approche de la contingence, au sens où le poids de ces contraintes rendrait contingentes les structures de l'organisation, celles-ci étant en grande partie déterminées par celles-là. Ce courant théorique a d'abord été illustré par les travaux de J. Woodward (1965), économiste britannique qui a comparé l'organisation des entreprises dans une même région, donc à environnement institutionnel stable, et a conclu que ces structures étaient liées à la technologie (traditionnelle ou de pointe) et au marché (fabrication de prototypes, petites séries, grandes séries et process). Sa démonstration eut un grand retentissement à l'époque. Quelques années plus tard, cependant, elle-même a reconnu que beaucoup d'autres variables étaient à mettre en œuvre pour rendre compte de la structuration des organisations. Par la suite, Lawrence et Lorsch (1973) ont suivi un raisonnement analogue.

Aujourd'hui, ce type d'approche est surtout vulgarisé dans les travaux d'Henry Mintzberg (1982 et 1990), auteur reconnu dans le milieu managérial. Mintzberg se donne pour objectif « d'éclairer le lien entre la structure d'une organisa-

tion et son fonctionnement interne » (1982, p. 28), rejetant l'hypothèse taylorienne d'une « bonne organisation » ou d'une forme structurelle meilleure en soi. La structure est liée à l'environnement mais pas de manière mécanique. Elle dépend aussi des buts que se proposent les dirigeants. Il insiste sur le concept d'ajustement pour expliquer le rapport des organisations avec leur environnement et sur celui de cohérence pour leur fonctionnement interne.

Il en tire une typologie des entreprises en termes de configurations ou de modèles. Ceux-ci « sont par essence des systèmes dans lesquels il est plus important de considérer des réseaux d'interrelations que de s'attacher à une seule variable qui expliquerait les autres » (1990, p. 150). Il s'agit de repérer la façon dont les éléments simples se combinent pour donner une configuration particulière. Le chercheur ou l'acteur doit donc s'engager dans la recherche du type particulier de la classification auquel chaque organisation concrète peut être référée. Il n'y a donc pas « une » organisation mais « un nombre limité » de configurations qui reposent sur des principes d'ajustement et de cohérence. La thèse de H. Mintzberg pourrait s'énoncer ainsi : pour qu'une organisation soit efficace, il faut à la fois se référer à la situation de l'organisation dans son environnement et à une cohérence interne entre les paramètres de conception. Cette double référence donne naissance à une typologie en six modèles de base.

Chaque configuration possède son propre équilibre autour d'une force dominante qui structure le champ des relations. On pourrait la comparer à un jeu de « légo organisationnel » qui permettrait de faire tenir l'ensemble sur cinq ou six points d'appui possibles : le sommet stratégique, le centre opérationnel, la ligne hiérarchique, la technostructure, le support logistique, l'idéologie.

Le premier modèle est appelé « Configuration entrepreneu-

riale ». Il caractérise les entreprises naissantes où le pôle structurant est celui du sommet stratégique. C'est autour de la direction que s'exerce le contrôle sur les prises de décision et se réalise la coordination par supervision directe sur le centre opérationnel. La structure est donc centralisée, simple, informelle, flexible, avec peu de place pour la ligne hiérarchique et les supports logistiques. Le contexte de contingence est celui d'un environnement simple et dynamique. C'est le cas du commerçant qui transforme son magasin traditionnel en libre-service et se diversifie sur un marché local. La formulation de la stratégie est très liée aux positions de leader dans des créneaux protégés.

Dans le second modèle, la force dominante est celle de la technostructure qui recherche la rationalisation à travers la standardisation des procédés de travail. Cette « Configuration bureaucratique » est adaptée à un environnement simple et stable où la rationalisation favorise le contrôle. On peut prendre l'exemple d'un système postal national, d'une prison, d'un constructeur automobile, qui ont en commun des procédés de travail fortement routiniers et standardisés. La formulation de la stratégie se fait sous forme de programmation avec de longues périodes de stabilité et des moments de crise.

La troisième configuration, celle où la force structurante se situe sur la ligne hiérarchique est nommée « Organisations divisionnalisées ». Les exemples sont ceux des grandes entreprises performantes qui regroupent les unités de production dans des divisions intégrant le commercial, la production, l'administration. Le système de contrôle est fondé essentiellement sur les éléments de la performance financière. Le contexte est celui de marchés diversifiés. La formulation de la stratégie se fait autour de deux pôles, celui du siège pour la stratégie du groupe, celui des divisions pour leur propre marché, avec un risque évident de « balkanisation » ou de concurrence entre divisions.

Lorsque la force dominante se situe du côté du centre opérationnel, il en résulte une configuration spécifique appelée « Organisation professionnelle ». Marquée par une forte problématique de l'autonomie et de l'expertise, cette forme d'organisation réalise sa coordination à travers la standardisation du savoir et des qualifications. C'est le cas des grands hôpitaux, des universités, des sociétés d'ingénierie, etc. Selon Mintzberg, toutes ces structures reposent, pour fonctionner, sur la qualification et le savoir de leurs professionnels. Le contexte de contingence est celui d'un environnement complexe et cependant stable. La formulation des stratégies est marquée par l'alternance ou l'équilibre entre fragmentation et cohésion nécessaire.

Lorsque les fonctions de support logistique prédominent dans le champ de forces, on est en présence d'une configuration centrée sur l'innovation et la résolution des problèmes « ad hoc ». C'est le cas des organisations utilisant les technologies de pointe, les fabricants de prototypes, qui ont besoin d'innovations pour survivre ou se développer. Cette « Organisation innovatrice », ou « adhocratie », fait se regrouper les experts en équipes pluridisciplinaires conjointement avec les managers. Le contexte est celui d'un environnement complexe et dynamique, combinant technologies de pointe et changements fréquents de produits. La formation de la stratégie se fait souvent de bas en haut, le management étant davantage un metteur en forme qu'un initiateur réel.

Une sixième configuration apparaît lorsque le champ de forces n'est pas structuré autour des cinq types d'équilibre précédents mais autour d'une enveloppe sociale appelée idéologie ou culture. C'est le cas des entreprises qui, derrière une structure classique, utilisent en fait des éléments culturels pour mobiliser leur personnel : McDonald, IBM, Toyota, etc. La dynamique de coordination est alors fondée sur les

normes et croyances qui remplacent la régulation par les procédures ou les standards. Les processus d'intégration et de sélection sont dominants dans cette organisation nommée « Organisation missionnaire » et caractérisée par la taille restreinte des unités. Celles-ci sont fortement décentralisées et socialement contrôlées par l'idéologie commune et le système de valeurs et de croyances qui particularisent l'organisation.

Toutes ces configurations ou modèles se structurent autour des deux variables signalées plus haut. Il s'agit d'abord de l'environnement extérieur, en particulier de ses possibilités de fluctuations. L'organisation va se structurer en fonction de la stabilité ou de l'incertitude de cet environnement. Il s'agit du système sociopolitique au sens large (législation, système éducatif, relations professionnelles, etc.), il s'agit aussi des clients et fournisseurs, des tendances du marché, de la vie des produits. Leurs modifications expliquent le passage d'une configuration à l'autre. Mintzberg rejette ainsi une vision étroite de l'organisation comme système clos. Sa perspective permet d'intégrer l'extérieur de l'organisation dans les jeux internes. Lancer un produit dans une entreprise alimentaire mobilise des flux transversaux de communication et de relation qui modifient les ajustements habituels entre le commercial, les acheteurs, le marketing, les producteurs, les publicistes, etc. Ces boucles d'ajustement dépassent toujours les cadres prévus à cet effet et mobilisent les acteurs. Ou bien, autre exemple, le projet de lancement d'un produit est un instant privilégié de décroisement où, dans un retournement souvent spectaculaire, l'effort de secret jusqu'à soigneusement préservé se transforme en volonté de « promotion » du produit, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Le second élément, venu d'un paradigme différent de celui du marché, concerne la cohérence interne d'un système, elle-

même liée à la dynamique des acteurs. L'auteur fait de la recherche des liens de cohérence un lieu central de compréhension de son fonctionnement. Il va tenter d'éclairer les rapports entre les conceptions des différents postes de travail, l'organisation des équipes (par marché ou par fonctions), la définition de la taille des unités, etc. La cohérence est un élément essentiel de renforcement ou d'affaiblissement de la performance de l'organisation.

L'étude d'une PME illustre toute l'importance des paramètres centraux de Mintzberg. Dans cette entreprise, le travail est fondé sur un savoir professionnel ouvrier très développé ; les ateliers de production sont regroupés en petits centres affectés chacun à un marché. Les commandes passent d'abord par un contact direct avec le client, puis avec les autres centres de production. Il n'y a pratiquement pas de service central du planning ou des méthodes. Ce sont les chefs de centre qui les élaborent entre eux et avec leurs équipes. Cette PME a le culte des technologies de pointe, même si, curieusement, il n'y a pas d'ingénieurs en production. Le métier tient une place très forte et la qualité se gère par des normes très professionnelles autour du savoir-faire de chacun. Les ouvriers vont aussi chez les clients et ceux-ci viennent régulièrement dans l'atelier.

On constate donc une cohérence interne entre la façon de concevoir un travail qualifié, le rôle des chefs d'atelier, la relation directe au client. La variable explicative de ces ajustements n'est pas seulement la décentralisation. C'est bien l'ensemble du système qu'il faut comprendre. Il est organisé autour de la réponse rapide et directe au marché, de la présence du client à la production, présence qui engendre les contacts avec les autres centres. Bien entendu, les régulations passent par des jeux subtils de pression sur le planning, de rivalité entre les équipes, de conflits même sur l'élaboration des temps. Il y a bien des ajustements. Ce qui prime cepen-

dant, ce ne sont pas les rivalités de pouvoir, mais la cohérence entre des sous-ensembles acquis à la régulation directe par le marché et qui s'organisent en conséquence. Cette PME fonctionne sur un modèle à la Mintzberg, du type Organisation innovatrice ou adhocratie.

Autre exemple, celui de la spécialisation du travail. On constate que la spécialisation dans les entreprises existe sous des formes variées, allant de tâches restreintes à un travail autonome. Premier postulat : il n'est pas vrai que spécialisation soit synonyme d'absence d'autonomie. De nombreuses entreprises ont des équipes spécialisées qui possèdent une grande latitude d'organisation du travail et de communication. Ensuite, conformément à la perspective contingente, la comparaison entre le mouvement de spécialisation et son contraire, l'élargissement des tâches, montre que cet élargissement n'est pas plus une panacée que la spécialisation étroite. Le choix entre l'un et l'autre dépend d'un principe de cohérence, toujours sous-jacent aux décisions managériales. Enfin, la question du lien entre motivation et type de travail reçoit elle aussi une réponse contingente. Se référant aux travaux de plusieurs psychologues et sociologues, Mintzberg n'a pas de mal à montrer que les facteurs influents du comportement sont, selon les cas, soit l'âge, soit l'origine (urbaine ou rurale), soit les caractéristiques personnelles, soit les besoins propres, tous éléments que l'on trouve dans les biographies des salariés. Le comportement n'est référé ni à la nature humaine, ni seulement à la situation de travail, mais à une combinaison de variables extérieures ou antérieures où n'interviennent cependant pas directement l'acteur et son autonomie.

On est renvoyé à une explication extérieure au fait même de l'organisation. C'est-à-dire qu'une des limites de la théorie de la contingence est qu'elle ne permet pas d'accéder à l'idée de l'acteur stratégique, car celle-ci suppose un comportement fonction des décisions individuelles et de groupe. Le risque est

Des mêmes auteurs

PHILIPPE BERNOUX

Trois Ateliers d'OS
(*en collaboration avec Dominique Motte et Jean Saglio*)
Éditions ouvrières, 1973

Les Nouveaux Patrons
Éditions ouvrières, 1974

Un travail à soi
Pour une théorie de l'appropriation du travail
Privat, Toulouse, 1982

La Création d'entreprise, un enjeu local
(*en collaboration*)
La Documentation française,
« *Notes et Études documentaires* », 1983

La Sociologie des organisations
Seuil, « Points Essais », n° 180, 1985 ;
5^e édition revue et augmentée, 1999

Technologies nouvelles, nouveau travail
(*Philippe Bernoux et al.*)
FEN, « Recherches », 1987

La Sociologie des entreprises
Seuil, « Points Essais » n° 308, 1995 ;
2^e édition revue et corrigée, 1999

La Construction sociale de la confiance
(*sous la direction de Philippe Bernoux et Jean-Michel Servet*)
Association d'économie financière
Montchrestien, 1996

Sociologie du changement
dans les entreprises et les organisations
Seuil, 2004

Encyclopédie des ressources humaines
(*Philippe Bernoux membre du comité de pilotage et contributeur*)
Vuibert, 2^e édition 2006

GILLES HERREROS

Pour une sociologie d'intervention
Erès, 2002

YVES-FRÉDÉRIC LIVIAN

Gestion des cadres
(avec F. Dany)
Vuibert, 1995

Organisation : théories et pratiques
Dunod, 1998 ; 3^e édition 2005

Introduction à l'analyse des organisations
Economica, 2000

Cadres : la grande rupture
(en collaboration)
La Découverte, 2001

La Nouvelle Gestion des cadres
(avec F. Dany)
Vuibert, 2002

Management comparé
Economica, 2004

Être cadre, quel travail ?
(sous la direction de Yves-Frédéric Livian)
Éditions ANACT, 2006

RÉALISATION : PAO ÉDITIONS DU SEUIL
IMPRESSION : CORLET À CONDÉ-SUR-NOIREAU
DÉPÔT LÉGAL : JANVIER 2005. N° 68574-2 (00000)
IMPRIMÉ EN FRANCE