

**LA THÉORIE DE JEAN-DANIEL REYNAUD
RÉFLEXIONS ET SOUVENIRS**

**BRUNO MAGGI
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA**

Abstract

Reflections on the genesis and developments of the theory of social regulation are intertwined with personal memories of meetings and exchanges of points of view with Jean-Daniel Reynaud. The criticism of the functionalist vision of the organization and regulation of human action stands out. The original characteristics of the sociology of work and their influence on the birth of French ergonomics, the evolutions of the study of work and its changes, the affinities between the theory of social regulation and the theory of organizational action are evoked. Historical reconstructions highlight issues that are still current.

Keywords

Social regulation, Autonomy, Work sociology, Ergonomics, Organizational action.

La théorie de Jean-Daniel Reynaud. Réflexions et souvenirs, Maggi Bruno. Bologna: TAO Digital Library, 2020.

Licenza: CC BY-NC-ND 4.0
© Copyright 2020 degli autori

ISBN: 978-88-98626-22-9
DOI: <http://doi.org/10.6092/unibo/amsacta/6389>



The TAO Digital Library is part of the activities of the Research Programs based on the Theory of Organizational Action proposed by Bruno Maggi, a theory of the regulation of social action that conceives organization as a process of actions and decisions. Its research approach proposes: a view on organizational change in enterprises and in work processes; an action on relationships between work and well-being; the analysis and the transformation of the social-action processes, centered on the subject; a focus on learning processes.

The contributions published by the TAO Digital Library are legally deposited and receive an ISBN code. Therefore, they are to be considered in all respects as monographs. The monographs are available online through AMS Acta, which is the institutional open archive of the University of Bologna. Their stable web addresses are indexed by the major online search engines.

TAO Digital Library welcomes disciplinary and multi- or inter-disciplinary contributions related to the theoretical framework and the activities of the TAO Research Programs:

- Innovative contributions presenting theoretical or empirical analysis, selected after a double peer review process;
- Contributions of particular relevance in the field which are already published but not easily available to the scientific community.

The submitted contributions may share or not the theoretical perspective proposed by the Theory of Organizational Action, however they should refer to this theory in the discussion.

EDITORIAL STAFF

Editor: Bruno Maggi

Co-editors: Francesco M. Barbini, Giovanni Masino, Massimo Neri, Giovanni Rulli, Angelo Salento

International Scientific Committee:

Jean-Marie Barbier	CNAM, Paris	Science of the Education
Vittorio Capecchi	Università di Bologna	Methodology of the Social Sciences
Yves Clot	CNAM Paris	Psychology of Work
Renato Di Ruzza	Université de Provence	Economics
Daniel Faiña	Université de Provence	Language Science
Vincenzo Ferrari	Università degli Studi di Milano	Sociology of Law
Armand Hatchuel	Ecole des Mines Paris	Management
Luigi Montuschi	Università di Bologna	Labour Law
Roberto Scazzieri	Università di Bologna	Economics
Laerte Sznclwar	Universidade de São Paulo	Ergonomics, Occupational Medicine
Gilbert de Terssac	CNRS Toulouse	Sociology of Work

ISSN: 2282-1023

www.taoprograms.org – dl@taoprograms.org
<http://amsacta.cib.unibo.it/>

Pubblicato nel mese di maggio 2020
da TAO Digital Library – Bologna

La théorie de Jean-Daniel Reynaud. Réflexions et souvenirs

Bruno Maggi, Università di Bologna

Une posture non fonctionnaliste

Ma première rencontre avec la pensée de Jean-Daniel Reynaud remonte aux années 1960. J'étais alors en train de faire la connaissance du travail sur le terrain et de la sociologie du travail dans les textes fondateurs : avant tout les ouvrages de Georges Friedmann. Et dans le *Traité de sociologie du travail* (Friedmann, Naville, 1961-1962) j'ai pu lire le chapitre confié à Jean-Daniel Reynaud (1962).

Ce chapitre concernait l'organisation de l'entreprise, que Reynaud approchait s'appuyant sur la vision proposée par Chester Barnard (1938/1968), et évoquant la définition de l'organisation en termes de « système d'activités ou forces personnelles consciemment coordonnées », mais surtout par sa manière de traiter la question cruciale de l'« organisation informelle ».

L'organisation informelle et la régulation des processus de travail

Cela m'avait frappé, parce que l'enseignement et la recherche dans le domaine des études sociologiques de l'organisation et du travail étaient largement fondés sur la vision fonctionnaliste, proposée notamment par la théorisation sur le système social de Talcott Parsons (1951) et par la définition du cadre méthodologique due à Robert K. Merton (1949). Selon la conception de l'entreprise comme système organique, caractérisé par les fonctions fondamentales d'adaptation vers l'environnement et d'intégration interne, diffusée par les Relations Humaines d'Elton Mayo (1933) et de son école, l'intérieur du système était vu comme « organisation technique » et « humaine », celle-ci impliquant une partie « formelle » et une partie « informelle » (Roethlisberger, Dickson, 1939). Il est bien connu que tout au début la notion d'« organisation informelle » avait été attribuée à l'écart d'une

procédure de production, dans l'analyse d'un cas de freinage lors de la dernière phase des recherches de Hawthorne. Mais elle avait ensuite été étendue à tout écart vis à vis des prescriptions, dont il s'agissait d'interpréter la fonction, « manifeste » et « latente », par rapport au système. Si l'écart de la prescription accroît la fonctionnalité du système, il ne constitue pas une déviation à corriger mais un élément à valoriser : la procédure peut être donc modifiée, en vue d'un fonctionnement meilleur.

L'interprétation de Barnard, que Reynaud partageait, contrastait carrément avec cette vision. Pour Barnard (1938/1968) les relations informelles établissent des attitudes, des coutumes, et représentent le moment préliminaire du choix d'objectifs communs qui caractérise l'organisation. Ainsi, l'organisation s'exprime avant tout de manière informelle, à tous les niveaux, - dont celui de la direction est particulièrement important -, et seulement par la suite, en partie, de manière formelle. La différence est capitale par rapport à la proposition des Relations Humaines, toujours dominante depuis presque trente ans à l'époque du *Traité* dirigé par Georges Friedmann et Pierre Naville, encore renforcée par la nouvelle version des relations humaines proposée par le Tavistock Institute avec l'idée de « système sociotechnique » (Emery, Trist, 1960).

Mais le choix de Jean-Daniel Reynaud ne pouvait me surprendre. Son maître, Georges Friedmann, avait soumis à la critique les Relations Humaines dès les années 1940 (Friedmann, 1946 ; 1950 ; 1956): une critique qui avait porté sur leur contenu idéologique et sur leur fondement fonctionnaliste, pour atteindre une lecture différente des situations de travail. Selon Friedmann, les premières relations humaines, comme les prolongements de leur approche, ne représentent pas un dépassement du taylorisme, mais au contraire un complément, proposant des expédients pour adapter les tâches, toujours hétéronomes, à des situations variables que le mécanisme tayloriste n'était pas en état de maîtriser. Friedmann avait montré la voie pour comprendre que la grande invention de Frederick Taylor, la procédure, n'a jamais cessé d'être vivante. Si selon Taylor (1911/1947 ; 1912/1947) ses prescriptions devaient être

suivies de manière rigide, après Hawthorne la procédure incorpore les variations (qui s'avèrent fonctionnelles) proposées par l'opérateur humain ; ensuite, avec la conception du système sociotechnique, elle peut aussi incorporer des variations dont l'opérateur n'a pas pleine conscience ; on assiste enfin aujourd'hui à des possibles incorporations de variations par le système informatique lui même, dans la numérisation des processus de production. Ainsi la procédure est toujours au fondement de la *régulation* des processus de travail : mais pour comprendre cela il faut adopter un point de vue non fonctionnaliste, comme l'a enseigné Friedmann.

La régulation dans les organisations et la régulation sociale

Jean-Daniel Reynaud revient sur sa lecture de la dernière phase des recherches de Hawthorne, justement au cours de sa réflexion sur la régulation des activités humaines, dans l'article « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », publié en 1988 par la *Revue française de sociologie* (Reynaud, 1988). La critique est ici radicale de la distinction entre « organisation formelle » et « organisation informelle » proposée par Roethlisberger et Dickson, et notamment des logiques opposées qui les caractériseraient, économique pour la première et des sentiments pour la seconde. Selon Reynaud la logique des sentiments n'est pas absente du côté de la direction, et surtout la logique du coût et de l'efficacité est bien présente du côté des exécutants. Deux régulations sont en concurrence, mais « la régulation des subordonnés ne se trouve pas être différente de celle de la direction parce qu'elle a un objet différent, mais parce qu'elle essaye d'affirmer une autonomie ». L'idée de l'« informel » qui s'oppose au « formel » se révèle ainsi indéfendable, tandis que la reconnaissance de l'autonomie - que la vision fonctionnaliste ne peut pas admettre - conduit à comprendre la régulation « conjointe » comme la rencontre de deux régulations, concurrentes mais non opposées (Reynaud, 1979). En 1989 l'ouvrage *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, conduit la réflexion jusqu'au niveau global de la régulation des systèmes sociaux (Reynaud, 1989/1997 ; 1991).

L'héritage de Georges Friedmann : l'autonomie et le bien-être

Or, c'est justement peu après la publication de cet ouvrage que j'ai personnellement connu Jean-Daniel Reynaud. J'avais décidé de consacrer une année sabbatique à la connaissance directe des chercheurs et des centres de recherche des deux disciplines développées en milieu francophone qui, selon mes lectures, pouvaient donner des réponses importantes à mes intérêts pour l'étude du travail : la sociologie du travail fondée par Georges Friedmann et l'ergonomie initiée par André Ombredane et Jean-Marie Favergé (1955). Je dois donc situer cette rencontre.

Organisation et bien-être

Je venais de construire mon point de vue sur l'organisation, dont j'avais donné une première version en 1984 et une seconde en 1990 (Maggi, 1984/1990). M'inspirant surtout de Max Weber (1904/1922 ; 1906/1922 ; 1922), et de la tradition interdisciplinaire de l'étude de l'organisation fondée par Chester Barnard (1938/1968) et Herbert Simon (1947/1977), développée par James Thompson (1967), j'avais pris mes distances avec les visions de l'organisation comme entité concrète, séparée des sujets agissants : qu'elle soit prédéterminée, telle qu'elle est conçue par l'objectivisme dominant, ou bien construite par les interactions d'acteurs, selon les divers courants subjectivistes. Je voyais - et je vois toujours - l'organisation en termes de processus d'actions et de décisions, notamment comme la régulation des processus d'action sociale. Selon cette vision les sujets agissants ne sont pas séparés de l'organisation, ils sont au centre de tout processus d'action et de sa régulation. Cela m'a aussi amené à intégrer dans ma théorie le bien-être des sujets.

J'ai été aidé dans la réflexion sur ce dernier aspect par une longue collaboration avec la communauté scientifique des médecins du travail. D'une part, participant activement aux débats de cette communauté, j'ai fait aussi connaissance des démarches de l'ergonomie. D'autre part, j'ai été chargé d'un cours portant sur l'analyse du travail à l'Ecole pour spécialistes en Médecine du travail de l'Université de Milan : cette initiative, tout à fait inhabituelle pour

une école de médecine, m'a conduit à découvrir que ni la médecine du travail ni l'ergonomie ne connaissaient la théorisation de l'organisation. Il s'agit cependant de deux disciplines visant les retombées des choix d'organisation sur le bien-être, la santé des travailleurs. Je me suis rendu compte en même temps du fait que la vaste littérature sur l'organisation n'avait pas, jusqu'alors, pris en compte le bien-être.

J'avais donc plusieurs questions à poser aux chercheurs en ergonomie et en sociologie du travail. C'est ainsi qu'en 1990/1991 je suis allé rencontrer les élèves, et les élèves des élèves, de Georges Friedmann, j'ai fait le tour des centres de recherches et des laboratoires de la discipline. Je me rappelle très bien les entretiens avec Jean-Daniel Reynaud : sa disponibilité à me consacrer son temps, à écouter mes questions sans doute inattendues, jusqu'à presque partager mes interrogations portant sur l'origine de la discipline, son amabilité et sa précision dans la recherche de réponses qui pouvaient dissiper mes doutes et combler mes lacunes. Les rendez-vous avaient lieu dans son bureau du Conservatoire National des Arts et Métiers, rue Saint-Martin, mais nous poursuivions souvent nos discussions en déjeunant dans une brasserie proche, où pouvait éventuellement nous rejoindre son élève Gilbert de Terssac, s'il était à Paris.

Les développements de la sociologie du travail

Je désirais d'abord comprendre pourquoi la sociologie du travail, dans l'ensemble de ses développements, avait délaissé le thème de l'autonomie et du bien-être. Ce thème est central dans la pensée de Friedmann. L'autonomie représente pour lui le point de départ de la valorisation effective du travail humain, alors que les choix contraignants de l'organisation sont source d'aliénation et de retombées négatives sur le bien-être des sujets au travail. J'ai discuté de cette question avec Jean-Daniel Reynaud et plusieurs de ses collègues et nous avons abouti à l'hypothèse que de nombreuses réponses à cette question concernant les développements de la discipline sont possibles, impliquant plusieurs plans d'analyse : de la définition même de la notion de

bien-être, qui apparaît avoir chez Friedmann de fortes racines philosophiques, évoquant le biologique et l'humanisme, jusqu'à considérer les transformations de la société, de l'après-guerre au développement de l'industrialisation dans les décennies suivantes. En tout cas, la sociologie du travail s'est dirigée vers des thèmes comme l'évolution technologique, l'entreprise, l'organisation, les relations professionnelles, l'action syndicale, le marché du travail, les mouvements sociaux.

Mais pour Reynaud la reconnaissance de l'autonomie occupe une place primordiale, et c'est lui-même qui rappelle qu'il s'agit d'un héritage de Friedmann, dans l'introduction à son ouvrage *Le conflit, la négociation et la règle*, recueil d'articles de 1995, témoignant de la construction progressive de sa théorie de la régulation sociale. « Tout familial que j'étais des travaux de Georges Friedmann, je ne suis pas sûr que j'ai vu aussitôt cette idée centrale et je suis très sûr que je n'ai pas vu à quel point elle pouvait être centrale : c'est l'étude directe des conflits et des négociations qui m'a, pas à pas, obligé d'en prendre conscience » (Reynaud, 1995/1999). J'ai donc cru voir l'ingrédient primordial de l'autonomie au fondement du trajet de la construction théorique de Reynaud : de la dynamique des relations professionnelles et de l'organisation de l'entreprise jusqu'à la proposition d'une théorie de la régulation sociale.

Le lien entre l'autonomie, la revalorisation et le bien-être des travailleurs a été par ailleurs repris dans les mêmes années par Gilbert de Terssac, avec la réflexion et les recherches qu'il propose dans le remarquable ouvrage *Autonomie dans le travail* (Terssac, 1992). L'auteur y remercie Jean-Daniel Reynaud pour avoir guidé ses travaux, et il suffit de relire l'avant-propos de Reynaud et le chapitre introductif de ce livre pour comprendre comment et combien la démarche de Terssac concernant l'autonomie se fonde sur la théorie de la régulation reynaudienne, en même temps que sur l'enseignement de Friedmann, y compris la suggestion de nourrir la sociologie du travail par des connexions multiples avec d'autres domaines d'étude. Je n'oublie pas le privilège rare que j'ai eu de lire cet ouvrage avant sa publication en 1992 : il a

fait naturellement l'objet de plusieurs échanges avec Jean-Daniel Reynaud, et il m'a beaucoup aidé à réfléchir sur les fondements et les développements de la sociologie du travail. Ce que j'ai cru comprendre, je l'ai écrit dans l'introduction à l'édition italienne (Terssac, 1993).

Terssac a promu en 2001 un très riche débat sur la théorie de la régulation sociale, au cours duquel plusieurs chercheurs - sociologues, juristes, économistes, gestionnaires - ont confronté leurs points de vue avec Reynaud, et a amplement discuté la théorie de son maître en 2003 dans un ouvrage collectif, réalisé sous sa direction à la suite de ce débat (Terssac, 2003).

La sociologie du travail et l'ergonomie

Une autre question me passionnait : y avait-il eu des rapports, dans la seconde moitié des années 1940, entre la première formulation de la sociologie du travail friedmannienne dans *Problèmes humains du machinisme industriel* (Friedmann, 1946), la naissance de l'*Ergonomics* fondée par Kennet F.H. Murrell (1965) en Angleterre, et l'énonciation par l'Organisation Mondiale de la Santé d'une nouvelle définition de la santé en termes positifs, non plus à entendre comme absence de maladie, mais comme « bien-être physique, mental et social » ?

Heureusement j'ai retrouvé sur une étagère de ma bibliothèque l'enregistrement d'un entretien avec Reynaud concernant cette question : j'ai donc la chance de pouvoir en tirer quelques extraits. Sur d'éventuels rapports entre Friedmann et l'OMS, Reynaud m'a avoué n'avoir pas de souvenirs précis, et m'a suggéré de prendre contact avec les personnes ayant travaillé aux côtés de Friedmann à l'époque, dont son ancienne assistante Marie Thérèse Basse. J'ajoute que j'ai rencontré ensuite Mme Basse, mais celle-ci non plus n'avait pas souvenir de documents de l'OMS remontant à plus que quatre décennies. Nous sommes tout de même convenus, avec Reynaud, que le rapprochement entre les dates du programme de l'OMS, de la naissance de l'ergonomie en Angleterre, et des thèmes friedmanniens du bien-être et de la conception d'une science du

travail était intéressant à noter, et que l'on pouvait faire l'hypothèse d'influences réciproques, même si indirectes.

Concernant en revanche le rapport entre l'œuvre de Friedmann et l'ergonomie de langue française, née dans la seconde moitié des années 1950, Reynaud n'avait pas de doutes. Il dit au cours de cet entretien de février 1991 : « Le rapport entre la sociologie du travail et l'ergonomie est une vieille tradition. Elle est peut-être moins vivante aujourd'hui. Mais si vous regardez l'ouvrage de Georges Friedmann, *Problèmes humains du machinisme industriel*, c'est lui qui a fait connaître en France toute une série de travaux, anglais, allemands, précédant l'ergonomie et qui a essayé d'en montrer la portée pour l'analyse du travail ». Cet ouvrage de 1946 présente en effet les études réalisées par la psychophysiologie, la psychotechnique et la physiologie du travail des trois premières décennies du XX siècle, ayant exprimé alors la seule opposition scientifique à la diffusion du taylorisme, et met l'accent sur la nécessité d'ajouter la dimension sociologique à l'étude du travail. Et à propos de la différence entre l'ergonomie de langue française, portant sur les situations de travail, sur l'analyse de l'« activité » des travailleurs, par rapport à l'ergonomie de langue anglaise, centrée sur des études de laboratoire, Reynaud insiste : « Il y a une longue tradition d'analyse du travail qui est friedmannienne [...] Tous les débuts de la sociologie du travail en France [...] ont porté sur l'observation directe des tâches, sur les postes de travail [...] En grande partie les ergonomes ont repris quelques choses qu'avaient introduites les sociologues avec Georges Friedmann ».

Reynaud soutient ensuite la possibilité de relations nouvelles et fructueuses entre l'ergonomie et la sociologie du travail. Il cite à ce propos une thèse, alors récemment soutenue, sur l'informatisation des tâches dans le secteur bancaire. « L'objet était de se demander comment relier des analyses de type ergonomique et des analyses de type sociologique ». Reynaud y voit un aspect particulièrement intéressant : « ...le fait d'associer des procédés de management, y compris dans la définition des tâches, à des problèmes de transformation du travail, de transformation des techniques, et de

l'organisation ». Ce qui l'intéresse notamment c'est « ...la jonction qui se fait ; on se demande quels sont les moyens de discussion, de concertation, de négociation qui permettent l'élaboration de tâches nouvelles et l'utilisation de techniques nouvelles... ». Il discerne donc des questions touchant directement les thèmes de sa réflexion : « Il y a des problèmes sur lesquels j'essaie de réfléchir ». Et il énumère : « la qualification », « comment est définie une tâche dans des rapports sociaux plus complexes », « l'adoption de nouvelles technologies », « par quelles voies se forment les organisations capables de se transformer ». Et il conclut : « Voilà des problèmes, me semble-t-il, où pourraient se rencontrer l'analyse de la tâche et l'analyse des relations dans l'organisation, grâce à l'idée d'un accord de règles [...] Là peuvent se rencontrer l'ergonomie et la sociologie de l'organisation, la sociologie des relations du travail ».

La régulation sociale et l'agir organisationnel

Enfin, dans les entretiens que Jean-Daniel Reynaud a eu l'amabilité de m'accorder, j'ai eu la possibilité de vérifier, en échangeant avec lui, ce que je crois avoir pu acquérir de sa théorie de la régulation sociale dans la construction de mon point de vue sur l'agir organisationnel. J'ai été aidé par des suggestions importantes, et en même temps par la compréhension de distances également essentielles pour l'éclaircissement de ma démarche. On sait que toute théorie s'appuie sur des théories précédentes, par rapport auxquelles elle est pourtant inévitablement différente. J'ai déjà explicité tout cela à plusieurs reprises dans mes ouvrages, et notamment dans *De l'agir organisationnel* (Maggi, 2003/2016), dont le premier chapitre présente les fondements théoriques et épistémologiques de ma théorie, à partir de la référence majeure à Max Weber. Je me permets donc de citer directement ce que j'ai écrit il y a plusieurs années sur les rapports entre ma perspective d'étude et celle de la régulation sociale reynaudienne dans le paragraphe de ce chapitre que je lui ai consacré.

« Reynaud présente sa théorie en opposition explicite à la vision fonctionnaliste du système social. Son propos est de comprendre comment se

construisent et fonctionnent les systèmes sociaux : ce qui le mène à conduire une réflexion centrée sur leur régulation. Aucun système social ne préexiste à ses règles ni ne pose des règles auxquelles les sujets doivent s'adapter. Au contraire, l' 'acteur social', ainsi que le système social, sont constitués par la production d'un processus de régulation qui dessine les 'règles du jeu' de l'action. L'action sociale est finalisée, en ce sens qu'elle 'produit ses propres règles et définit ses fins'. Vers cette finalisation auto-produite, la régulation, elle-même auto-produite, guide l'action. [...]

« Par rapport à la perspective de la théorie de l'agir organisationnel, un aspect important de la proposition reynaudienne concerne la rationalité de la régulation sociale. Loin de prétendre à une maximisation quelconque, cette rationalité ne peut que chercher des avantages satisfaisants et à terme - met en avant Reynaud - du fait que d'une part elle suppose un engagement et un consentement et que, d'autre part, elle suppose le conflit et la négociation. Elle est donc tout à fait une rationalité intentionnelle et limitée.

« Il est aussi important de souligner ce que Reynaud dit de l'organisation : elle implique une 'finalisation', une 'coordination consciente' et une 'négociation multiforme et permanente'. Pour comprendre l'organisation il faut regarder comment les règles se combinent, se composent ou s'affrontent : c'est-à-dire les échanges qui produisent la régulation. On voit alors que l'organisation est 'le résultat d'un choix', et que la règle est 'le principe organisateur de l'action'.

« Suivant ce parcours, l'organisation est l'auto-organisation de l'action sociale que le processus régulateur construit. Cela aide à comprendre que toute action sociale peut être conçue comme un processus d'actions et de décisions, où l'idée de processus implique une action régulatrice et organisatrice ainsi qu'une rationalité intentionnelle et limitée. La théorie de la régulation sociale, proposée comme théorie de l'action sociale, est alors une théorie de la structuration. Si l'on peut affirmer que la contribution de Reynaud donne un apport remarquable à la réflexion organisationnelle, cet apport s'avère être très proche de plusieurs aspects de la théorie de l'agir organisationnel.

« Notre théorie peut donc faire référence à celle de Reynaud pour des précisions au cours de son développement. D’abord, pour la théorie de l’agir organisationnel, la production *autonome* ou *hétéronome* des règles ne concerne pas l’affrontement de différents ‘acteurs’ ; elle concerne plus en général la régulation entre différents processus d’action ainsi qu’au sein d’un processus d’action d’un seul sujet à différents *niveaux de décision*. La réflexion sur les niveaux de décision permet ensuite d’apprécier aussi la différence en termes de régulation entre la *position de règles, autonome* ou *hétéronome*, et la *discretion* ou *l’imposition* qui sont exprimées par la règle posée. [...] » (Maggi, 2003/2016, Livre I : 37-39).

La perspective que j’ai proposée porte sur l’agir social ainsi que le définit Weber (1922), à partir de l’action sociale du sujet singulier, et ses critères ne changent pas si l’on veut considérer l’action de plusieurs sujets et les rapports entre plusieurs processus d’action. Le processus d’action est régulé : il n’existe pas une action qui ne soit régulée, ni un processus d’action dépourvu de régulation, c’est-à-dire d’(auto-)organisation. De ce fait cette perspective doit se confronter avec les théories du domaine élargi concernant la régulation de l’agir humain, allant des théories générales du droit à la plupart des théories de l’organisation, jusqu’aux théories économiques et sociologiques spécifiquement dites « théories de la régulation ». Et parmi ces dernières la proposition de Reynaud occupe une place primordiale. J’ai toujours estimé que cet exercice de confrontation est fondamental pour toute construction théorique et que l’on peut en dériver des enrichissements importants.

Un très grand merci donc à Jean-Daniel Reynaud pour l’aide que m’a fournie sa pensée, mais également pour m’avoir permis d’aller au-delà de la réflexion fondée uniquement sur la lecture de ses ouvrages, pour son écoute, pour son attitude toujours pleine de courtoisie et de gentillesse, dont je ne peux que garder les meilleurs souvenirs.

Références bibliographiques

BARNARD C.J.

1938/1968 *The functions of the executive*, Cambridge (Mass.): Harvard University Press.

EMERY F.E., TRIST E.L.

1960 Socio-technical systems, in Churchman C.W., Verhulst M. (Eds.), *Management science. Models and techniques*, 2: 83-97, Oxford: Pergamon Press.

FRIEDMANN G.

1946 *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris : Gallimard.

1950 *Où va le travail humain ?*, Paris : Gallimard.

1956 *Le travail en miettes*, Paris : Gallimard.

FRIEDMANN G., NAVILLE P. (EDS.)

1961-1962 *Traité de sociologie du travail*, 2 vol., Paris : A. Colin.

MAGGI B.

1984/1990 *Razionalità e benessere. Studio interdisciplinare dell'organizzazione*, Milano: Etas Libri.

2003/2016 *De l'agir organisationnel. Un point de vue sur le travail, le bien-être, l'apprentissage*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

MAYO E.

1933 *The human problems of an industrial civilization*, Cambridge (Mass.): Harvard University Press.

MERTON R.K.

1949 *Social theory and social structure*, Glencoe (Ill.): The Free Press.

MURREL K.F.H.

1965 *Ergonomics. Man in his working environment*, London: Chapman & Hall.

OMBREDANE A., FAVERGE J.-M.

1955 *L'analyse du travail*, Paris : Presses Universitaires de France.

PARSONS T.

1951 *The social system*, Glencoe (Ill.): Free Press.

REYNAUD J.-D.

1962 Structure et organisation de l'entreprise, in Friedmann G., Naville P. (Eds.), *Traité de sociologie du travail*, vol. 2, XIV, Paris : A. Colin.

- 1979 Conflit et régulation sociale. Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe, *Revue Française de Sociologie*, 20, 2 : 367-376.
- 1988 Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome, *Revue Française de Sociologie*, 29, 1 : 5-18.
- 1989/1997 *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris : A. Colin.
- 1991 Pour une sociologie de la régulation sociale, *Sociologie et Sociétés*, 23, 2: 13-26.
- 1995/1999 *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse : Octarès Editions.

ROETHLISBERGER F.J., DICKSON W.J.

- 1939 *Management and the worker*, Cambridge (Mass.): Harvard University Press.

SIMON H.A.

- 1947/1997 *Administrative behavior*, New York: McMillan.

TAYLOR F.W.

- 1911/1947 *The principles of scientific management*, in Id., *Scientific management*, New York: Harper.
- 1912/1947 *Hearings before special committee of the House of Representatives to investigate the Taylor and other systems of shop management under authority of House resolution 90, III: 1377-1508*, in Id., *Scientific management*, New York: Harper.

TERSSAC G.DE

- 1992 *Autonomie dans le travail*, Paris : Presses Universitaires de France; 1993 éd. it., *Come cambia il lavoro*. Milano: Etas Libri.

TERSSAC G. DE (ED.)

- 2003 *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris : La Découverte.

THOMPSON J.D.

- 1967 *Organizations in action*, New York: McGraw-Hill.

WEBER M.

- 1904/1922 *Die « Objektivität » sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis*, in Id., *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen: Mohr; 1951 2nd ed. by Winckelmann J., Tübingen: Mohr.
- 1906/1922 *Kritische Studien auf dem Gebiet der kulturwissenschaftlichen Logik*, in Id., *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen: Mohr; 1951 2nd ed. by Winckelmann J., Tübingen: Mohr.
- 1922 *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen: Mohr; 1956 crit. ed. by Winckelmann J., Tübingen: Mohr.