

COLLECTION " LU POUR VOUS "

n°57 - juin 2026

Les rythmes du labeur

**Enquête sur le temps de travail
en Europe occidentale.
XIV^e-XIX^e siècles**

Synthèse du livre
de Corinne Maitte et Didier Terrier

leDoTank

en partenariat avec



Synthèse rédigée par **Corentin SANTILLI**,

ENS Paris-Saclay, à partir de :



Corinne Maitte et Didier Terrier – *Les rythmes du labeur. Enquête sur le temps de travail en Europe occidentale. XIV^e-XIX^e siècles* – Éditions La Dispute – 2020

Corinne Maitte est professeure d'histoire moderne à l'Université Gustave-Eiffel et auteure de nombreux travaux sur la question du travail. Spécialiste des mondes du travail aux XVIII^e et XIX^e siècles, Didier Terrier est pour sa part professeur émérite de l'Université polytechnique des Hauts-de-France.

La collection "Lu pour vous"

La collection "Lu pour vous" propose des synthèses de travaux académiques qui font référence sur des questions liées à la Responsabilité Sociale, Sociétale et environnementale des Entreprises (RSE).

Chaque thématique a vocation à être abordée par des auteurs ayant des opinions contrastées.

Ces notes de synthèse ne présentent pas un avis du DoTank et n'engagent pas sa responsabilité quant aux points de vue exprimés : elles n'ont d'autre ambition que de mettre à la disposition du lecteur des ressources pour sa réflexion et de lui donner envie d'aller plus loin dans la découverte des ouvrages et de leurs auteurs.

Les rythmes du labour

Enquête sur le temps de travail en Europe occidentale.

XIV^e-XIX^e siècles

Avant-propos

L'attention qu'accorde la RSE au bien-être des salariés dans l'entreprise, particulièrement au temps passé au travail, au rythme de la journée et à l'intensité des tâches accomplies, n'est pas nouvelle. Il s'agit bien au contraire d'une préoccupation séculaire, qu'envisageait déjà Thomas Moore dans son *Utopie* (1516) : alors que les ouvriers sont « au travail comme des bêtes de somme depuis le grand matin jusque bien avant dans la nuit », écrit-il, le temps de travail pourrait idéalement être ramené à six heures par jour. Corinne Maitte et Didier Terrier proposent d'embrasser sur six siècles – entre le XIV^e et le XIX^e siècle – l'évolution de ce rapport au temps sur le lieu de travail.

Introduction

On tend couramment à penser que la forme et la durée du travail ont évolué de façon linéaire lors des siècles passés. Ainsi, avant l'entrée dans l'ère de l'industrialisation, se serait étendue une plage longue de plusieurs siècles, sans variations significatives de la durée de travail. Elle aurait été suivie d'une augmentation, aussi brève que prononcée, au moment du début de l'industrialisation. Les années 1830-1840 auraient enfin vu la durée du travail diminuer peu à peu.

Il n'en est pourtant rien. Déjà au Moyen-Âge, les journées peuvent être particulièrement longues, ce qui n'empêche pas certains observateurs de dénoncer la paresse des travailleurs. À l'opposé, à la fin du XIX^e siècle, les conditions de travail peuvent demeurer particulièrement pénibles, comme cela est le cas des fileuses d'Armentières dans le nord de la France. De plus, si le XIX^e doit être associé, dans les mentalités, à une période critique du point de vue des conditions de travail, c'est avant tout en raison du tour spectaculaire pris dans les usines, et pas – comme le rappelle l'historien Eric Hopkins – en raison de la généralisation des conditions de travail que l'on peut y constater. En effet, les usines restent minoritaires.

La véritable césure se trouve dans les années 1890-1920. À ce moment-ci, en effet, alors que des revendications sociales se font entendre, s'impose l'idée que l'utilité marginale d'une heure supplémentaire de travail est faible. Diminuer le temps de travail ne pèserait que peu sur le niveau de production journalier. Pour autant, la réduction du temps de travail ne s'accompagne pas forcément d'une baisse de l'intensité du travail.

S'agissant de l'expérience quotidienne de l'intensité des tâches, cependant, il est extrêmement dur à l'historien de proposer un tableau juste. Les sources disponibles donnent de fait à voir le travail comme une expérience extrêmement individualisée, si bien que les moyennes qui peuvent être proposées – en matière de temps passé à l'ouvrage ou d'intensité des missions confiées – apparaissent peu fiables.

À la question de la durée et de l'intensité du travail s'ajoute celle de sa rémunération. Très tôt, en effet, des tentatives pour concilier temps, quantité de travail et forme de rémunérations sont entreprises. Elles deviennent encore plus fréquentes à partir du XVII^e siècle.

La question du niveau de rémunération, toutefois, est âprement disputée. La plupart des observateurs, en effet, à l'instar de Louis René Villermé au XIX^e siècle, estiment que les ouvriers ne doivent pas recevoir davantage que le strict nécessaire à leur survie, redoutant, autrement, oisiveté et débauche de leur part. Dans cette « querelle du luxe », Voltaire et Adam Smith, eux, soutiennent que l'augmentation de la consommation est utile à la croissance et au bonheur collectif. Il faut attendre Frederick Taylor, et surtout Henry Ford, pour voir se concrétiser l'idée selon laquelle des rémunérations plus élevées peuvent conduire à un cercle vertueux de croissance. En pratique, quoi qu'il en soit, la majorité de la population ne travaille pas assez pour consommer, quand elle ne se bat pas purement et simplement pour survivre.

1.

Qu'est-ce qu'une journée de travail ?

Dès le XIV^e siècle, il apparaît que la journée de travail est traversée par un paramètre central : le temps. Celui-ci sert à la fois à en tracer les contours et, de l'Antiquité jusqu'au XIX^e siècle (et même au-delà), à servir d'unité de mesure de la rémunération.

La définition des contours d'une journée de travail constitue un enjeu certain, en aucun cas récent par ailleurs : dans certains métiers, la réglementation de la journée de travail, et, en miroir, des pauses, est très précoce. Par ailleurs, les juristes médiévaux se disputent sur la définition à donner à la journée : correspond-t-elle au « jour naturel » (*dies naturalis*), indexé sur le soleil, ou au « jour artificiel » (*dies artificialis*), qui peut durer entre 12 et 14 heures ?

De plus, malgré l'importance que revêt l'étalon-journée pour fixer la rémunération, il est impératif de noter que d'autres formes de mesures existent. Le travail peut par exemple être effectué à la tâche (ou à la pièce) : le prix est alors calculé par avance à partir de la tâche à accomplir, sans que celle-ci soit enfermée dans un carcan temporel. Le travail peut aussi être effectué au forfait, notamment dans le domaine de la construction : le donneur d'ouvrage et l'artisan se mettent d'accord sur le produit final, charge à l'artisan de coordonner les corps de métier ou encore d'apporter les matériaux utiles afin d'aboutir au résultat souhaité.

Définir les horaires de travail et les temps de pause conduit à des conflits, qui confirment la haute valeur attachée au temps, *a fortiori* alors que la société manque de main-d'œuvre.

D'une part, parallèlement à la promulgation de lois, les règlements intérieurs des usines mettent un point d'honneur à consacrer l'exigence de ponctualité. Cela s'accompagne de la mise en place d'outils de discipline temporelle, tout en gardant à l'esprit que cette mise au pas se fait aussi dans l'intérêt du travailleur, ainsi préservé d'horaires

supplémentaires : au XIII^e siècle, en Italie et en Europe du Nord, des cloches sont utilisées pour marquer le début et la fin de la journée de travail, notamment dans l'industrie textile. S'y ajoutent le recours à des amendes en cas de désobéissance, à partir de la fin du Moyen-Âge, probablement inspirées par la discipline monastique, ainsi que la mobilisation de contremaîtres. La lutte contre le gaspillage du temps apparaît *in fine* comme une priorité dès le XIV^e siècle, et pas juste – comme le soutient l'historien britannique Edward Palmer Thompson – à partir du moment où les usines commencent à se développer. Si l'industrialisation constitue une rupture, c'est bien plutôt parce qu'elle allie, à l'exigence de ponctualité, celle de coordination entre les travailleurs et les machines. Il convient tout autant de combattre l'idée, défendue par Max Weber, selon laquelle Calvin aurait inventé la rigueur temporelle.

D'autre part, il s'agit de définir les durées maximales du travail quotidien. Sur la période étudiée, la législation du travail apparaît largement tournée vers cet objectif. Cette démarche normative présente un double intérêt : d'un côté, elle trahit l'irruption du collectif dans l'histoire, susceptible de revendiquer des droits pour l'ensemble des travailleurs ; de l'autre, elle peut être interprétée, plutôt que comme une défaite du libéralisme, comme une ultime concession faite par celui-ci afin de contenir les aspirations du collectif. Cela apparaît d'autant plus le cas que les lois en matière de temps de travail prévoient toujours la possibilité de dérogations.

En somme, s'agissant de la durée de travail, on constate que, entre 1780 et 1840, de plus en plus de travailleurs doivent s'astreindre aux maxima horaires les plus élevés – par rapport à ceux qui avaient cours antérieurement. L'amplitude horaire au travail va tendre à décliner au fil du XIX^e siècle, sans pour autant qu'une tendance linéaire puisse être dessinée. En effet, à partir des années 1850-1860, des divergences géographiques sont relevées : en Grande-Bretagne, l'amplitude horaire se réduit ; de l'autre côté de la Manche, une dynamique différente est observée, par exemple en Italie où le temps de travail quotidien ne commence que très tardivement à décroître.

Au cœur de la journée de travail s'inscrit la possibilité du travail nocturne, qui s'enracine également dans le temps long. Un noyau de métiers (notamment ceux de bouche, qui obligent à exploiter les fours et fourneaux tant qu'ils sont chauds) est par essence lié à la nuit. Pour la majorité des travailleurs existe par ailleurs la possibilité d'être mobilisé de nuit, bien que de façon exceptionnelle, et ce que l'on vive en ville ou à la campagne.

Le travail de nuit reste cependant encore une exception au milieu du XIX^e siècle, la diffusion rapide des systèmes d'éclairage au gaz n'étant pas synonyme d'affranchissement aisé des contraintes nocturnes. En France, en 1891-1892, 77% des établissements recensés ne pratiquent pas le travail de nuit, contre 17% y recourant continuellement (métallurgie, papeterie, etc.) et 2% occasionnellement (textile).

Malgré sa pénibilité, le travail de nuit n'induit pas un surcroît de protestations au travail. En France, entre 1871 et 1890, 524 mouvements de grève portant principalement sur la durée du travail sont enregistrés, mais 5 seulement ont trait à l'organisation du travail.

Dans ce contexte, l'industrialisation n'est pas l'inventrice du travail de nuit ou de sa réglementation. Si le XIX^e siècle se singularise à nouveau, c'est plutôt parce qu'il a vu le travail de nuit érigé en problématique de santé publique. Dès lors, il devient possible d'interdire, peu à peu, le travail de nuit des femmes et des enfants, du moins là où il n'était pas auparavant répandu de façon traditionnelle.

2.

De la semaine à l'année

La question du nombre de fêtes, rapporté au temps de travail, est certes au cœur des réflexions de la première économie politique, au tout début du XIX^e siècle, mais parcourt en réalité toute la période étudiée. Cela fait longtemps, en effet, que le nombre inflationniste de fêtes dans les pays catholiques est considéré comme nocif à la prospérité des États, permettant au passage aux pays protestants de critiquer Rome et la religion catholique : être à l'ouvrage relèverait d'un devoir moral. Cette préoccupation est d'ailleurs telle, chez les contemporains, qu'elle se retrouve à l'identique chez les historiens, lesquels souscrivent – un peu trop hâtivement – à la dichotomie prétendue entre pays catholiques et protestants, les seconds étant présentés comme plus rigoureux – par exemple par Max Weber ou Jan de Vries.

On se trompe pourtant en envisageant de façon monolithique les pays protestants, qui eux-mêmes présentent des contrastes. Dans la Genève de Calvin, il est vrai qu'un mouvement d'abolition radical est observé : à partir de 1550, on ne chôme que lors des 52 dimanches de l'année et à l'occasion des « jours de jeûne national ». Cette rigueur n'est toutefois suivie que par d'autres villes suisses réformées et les Provinces-Unies : dans ces dernières, toutes les fêtes sont abolies en 1574, à l'exception des dimanches. En revanche, les pays luthériens et anglicans se montrent moins radicaux : la Suède connaît 32 jours chômés par an, en plus des dimanches et des célébrations politiques.

Finalement, le mouvement de réduction du calendrier festif en Europe va apparaître relativement général, sans donc l'être totalement. Pour les jours de non-travail qui demeurent, à savoir les dimanches et les jours de fête de précepte (Noël, Pâques, etc.), il est en revanche théoriquement obligatoire de chômer : l'Église catholique, ensuite rejointe par les autres Églises chrétiennes, l'imposent. En pratique, néanmoins, cette obligation souffre des dérogations officielles et également des entorses.

La question du nombre de fêtes pose, indirectement, celle de la variabilité du travail sur l'année. À l'époque préindustrielle, un très grand nombre de travailleurs partage l'expérience d'un travail variable d'une saison, voire d'un jour à l'autre, à commencer par les vagabonds. C'est la continuité d'une même activité sur une année, encore plus sur plusieurs, qui fait office d'exception : en profitent, par exemple, les boutiquiers de la galerie Médicis à Florence. Les rythmes saisonniers, les malheurs personnels, contribuent autrement à la discontinuité des rythmes du labeur, vidant au passage de sa pertinence une tentative de chiffrer le temps de travail annuel. Bien que les contemporains soient bien conscients de ces aléas, moralistes et économistes mercantilistes ne manquent pas – qu'ils vivent en pays catholique ou protestant d'ailleurs – de dénoncer la paresse des ouvriers. À l'époque moderne court ainsi la rumeur selon laquelle ces derniers célèbreraient la « Saint-Lundi », refusant chroniquement de travailler ce jour-ci (alors même que ce sont surtout les ouvriers qualifiés qui, en période économiquement favorable et de demande importante de main-d'œuvre, chôment le lundi).

En tout état de cause, la période de plein emploi que connaît la France entre 1950 et 1975 se singularise sur le long terme. C'est en effet bien plutôt le « travail en miettes » qui apparaît comme la norme sur la période étudiée. Cette évidence permet au passage de remettre en cause l'hypothèse microéconomique selon laquelle l'offre de travail existe invariablement.

Indépendamment de la variabilité du travail au cours de l'année, les employeurs – autant que les travailleurs – sont attachés à la mention de la durée de l'engagement réciproque au sein du contrat de travail. Les uns y voient de fait un moyen de fidéliser la main-d'œuvre et de conjurer un risque de renversement de l'ordre social ; les autres, d'exercer leur libre choix de partir une fois parvenu au bout de la durée définie. Cela n'empêche pas, bien entendu, les départs sans préavis, parfois brandis afin de contraindre les maîtres à faire des concessions. De même, lorsque les variations conjoncturelles l'imposent, les employeurs ne renoncent pas aux licenciements abrupts, qui expliquent par exemple l'important turnover au sein de l'artisanat et des fabriques jusqu'à la fin du XIX^e siècle.

Cette volonté d'encadrer le travail apparaît extrêmement stable sur le long terme. Elle ne se manifeste d'ailleurs pas qu'à travers la conclusion de contrats, mais aussi par des tentatives de contraindre la liberté de mouvement des travailleurs : le vagabondage constitue un délit pénalement réprimé un peu partout en Europe ; le livret (petit registre dont l'ouvrier doit disposer afin de ne pas être considéré comme un vagabond) est promu dès 1803 par Chaptal, ministre de l'Économie sous Napoléon. Sans être forcément fructueuses, dans la mesure où elles sont affaiblies par de multiples arrangements, ces mesures suscitent des conflits, généralisés à partir du XVIII^e siècle. Les compagnons, par exemple, y voient la perte d'une liberté fondamentale.

Enfin, il convient de réexaminer le schéma convenu d'une évolution linéaire des volumes de travail annuel. Pendant plusieurs siècles, ceux-ci n'auraient que très peu varié, avant que l'industrialisation ne marque une hausse aussi brève qu'intense. C'est par exemple ce que soutient Karl Marx dans son œuvre, et il est en tout cas avéré que la prise de distance avec les préceptes de l'Église conduit à augmenter le nombre annuel de jours travaillés dans l'ensemble de l'Europe occidentale. À partir des années 1830-1840, ensuite, la durée du travail aurait décliné.

Ce schéma doit être nuancé à plusieurs égards. D'abord, l'influence de l'Église varie selon le pays considéré. En Belgique ou en Italie, par exemple, elle conserve de fortes prérogatives, là où, en Angleterre, les préceptes de l'État priment sur ceux de l'Église. Ensuite, le temps de travail annuel est fonction de l'expérience de chacun, rendant difficile le tracé d'une dynamique générale : dans le textile et le bâtiment, on travaille 250-260 jours par an au XIV^e siècle et jusqu'à 300 au XIX^e siècle, certes, mais, à ce moment-ci, de grands écarts existent selon les branches d'activité. Enfin, certains maxima hebdomadaires et annuels observés au travail partout en Europe ne sont pas inférieurs à ceux observés dans la phase d'industrialisation.

In fine, la mesure du temps de travail sur des bases statistiques apparaît peu probante, surtout si cette démarche ne prend pas en compte un paramètre essentiel : l'intensité de l'effort.

3.

La durée et le contenu du travail

La période étudiée est traversée par une réflexion sur les moyens de rendre plus efficace le travail : les préoccupations d'Adam Smith, ainsi, ne sont pas nouvelles. Tôt, les entrepreneurs regardent avec défiance le travail payé à la journée, accusant les ouvriers de ralentir le rythme sciemment, et avec autant de méfiance le travail payé à la tâche. Inversement, en effet, les ouvriers précipiteraient les choses aux dépens de la qualité.

Dans ce contexte, les entrepreneurs agissent dans au moins trois sens. Premièrement, des formes de rémunération liant temps et quantité de travail sont mises au point dans certains métiers. Deuxièmement, l'organisation spatiale des lieux de travail est parfois repensée : à l'Arsenal de Venise, par exemple, l'espace est réduit afin de minimiser les mouvements et d'accélérer la construction des galères. Les résultats obtenus tendent au demeurant à montrer que la division du travail prônée par Adam Smith n'est pas toujours porteuse de gains temporels, quand elle ne fait pas perdre purement et simplement du temps, à force d'allées et venues qui se multiplient pour les travailleurs. Troisièmement, des outils de mesure du travail accompli voient le jour dès le Moyen-Âge, quoique dans un nombre restreint de métiers : production drapière, mines, fabrication de boutons, *etc.* C'est surtout à partir du XVII^e que de tels outils peuvent être repérés, par exemple chez les frères Montgolfier qui introduisent des quotas de production.

On peut en somme voir, dans ces quantifications scientifiques du travail, une volonté de contrôler les gestes de l'ouvrier, assujettis à la théorie. Sous la plume du scientifique Bernard de Fontenelle, on trouve ainsi écrit : « les ouvriers [...] sont des espèces d'automates montés pour une certaine suite de mouvements ».

À défaut de concerner tous les travailleurs, comme on l'a vu, l'usine s'impose de plus en plus comme un laboratoire en matière de rationalisation de la production. S'y impose graduellement, au XIX^e siècle,

l'idée selon laquelle le matériel doit être autant que possible amorti, et, par extension, les ouvriers sollicités quotidiennement au maximum de leurs capacités. Les tâches des ouvriers deviennent cadencées et synchronisées avec la machine, en témoignent les filatures de coton de Lille. Les ouvrages théoriques se développent, réfléchissant aux nouveaux gestes et postures à adopter pour faire corps avec la machine.

En miroir, les années 1840 voient surgir chez les ingénieurs des préoccupations relatives au déphasage entre le rythme des machines, toujours croissant, et celui des hommes, sursollicités. En parallèle, les débuts de la sociologie empirique mettent l'accent sur la pénibilité d'un travail effectué dans ces conditions, notamment pour les enfants, à rebours des affirmations des industriels qui estiment indolore l'effort demandé.

Les réflexions sur la « journée utile » s'inscrivent dans le prolongement de ces inquiétudes. La fatigue est introduite au moins en théorie comme paramètre dans l'organisation du travail. Hippolyte Taine, dans ses *Notes sur l'Angleterre* (1872), relève que « dans les manufactures françaises, l'effet utile diminue d'heure en heure [là où] l'Anglais travaille uniformément, au contraire, de la première à la dernière heure ».

Le monde qui se trouve hors de l'usine n'échappe pas entièrement à l'intensification du travail : certains métiers restent à l'écart de toute redéfinition des cadences ; d'autres, qui n'accordent au demeurant pas forcément une place centrale à la machine, sont au contraire affectés par une mobilisation accrue. Tel est le cas des métiers concernés par le petit machinisme (machine à coudre, par exemple). De plus, dans les petits ateliers qui étaient restés à l'écart de la machine à vapeur, celle-ci finit par s'imposer au fil du XIX^e siècle, afin de soutenir autant que possible la concurrence des usines. N'en découle pas une production standardisée, mais un effort pour concilier qualité, variété et compétitivité.

Le tableau dressé – celui d'une société où la machine ne libère pas, mais au contraire renforce le besoin d'investissement dans le travail – est encore complété par les conséquences du développement rapide du chemin de fer et de la navigation entre les années 1840 et 1880.

Ce phénomène va en effet de pair avec une augmentation des volumes transportés et des vitesses pratiquées, qui ne peut produire ses fruits que moyennant un respect des normes de sécurité mises en place et un respect rigoureux des horaires. La responsabilité de chacun au travail s'en trouve accrue, condition *sine qua non* du bon fonctionnement de l'ensemble du système.

Conclusion

La complexité des temporalités du travail est ancienne, certes, mais connaît aujourd'hui un renouveau certain. Avec la flexibilité, nouveau mot d'ordre d'organisation du temps de travail, l'injonction plus ou moins marquée à prendre un emploi ainsi que l'augmentation de la durée du travail dans certains cas, la question conserve toute son acuité. Elle en revêt d'autant plus si l'on considère que le travail occupe, plus qu'hier, une place centrale dans nos sociétés : il est en effet défini en théorie comme un moyen, pour l'individu, de s'épanouir sur le plan personnel.

À propos

LeDoTank

LeDoTank est une association dont la vocation est de chercher à combler le déficit de connaissance et de compréhension de ce que sont les entreprises moyennes ; déficit qui touche tous les champs : gouvernance, RSE, financement, performance sociale, etc.

LeDoTank s'inscrit dans l'écosystème des entreprises moyennes en initiant des projets qui associent entrepreneurs, experts et chercheurs pour mieux identifier leurs enjeux propres et chercher à mettre en avant leur singularité afin de proposer des solutions adaptées. Il s'agit de contribuer au renouvellement de leurs pratiques et d'informer les décideurs des règles du jeu sur les spécificités de ces entreprises.

Pour progresser dans ces différentes voies, leDoTank peut compter sur ses partenaires : ce sont des entreprises ou des organisations consacrant des ressources – financières et/ou humaines – à la recherche de réponses concrètes aux enjeux sociétaux qui touchent leurs marchés ou leur environnement direct, mais aussi plus largement, l'intérêt commun.

Contact leDoTank

Lorraine HARRIS
Déléguée Générale
Lorraine@ledotank.com

Nexia S&A

Nexia S&A est un groupe de 500 professionnels, dont 48 associés, spécialisé en audit, expertise comptable et conseil de la direction financière.

Le groupe et ses équipes apportent à leurs clients, PME, ETI et grands groupes, des solutions créatrices de valeurs dans les domaines comptables, financiers et ESG et les accompagnent pour les mettre en œuvre.

Nexia S&A cultive ses valeurs d'esprit d'équipe, confiance et compétence, et fonde son indépendance sur une totale maîtrise de son capital par ses associés et salariés.

Le groupe poursuit une stratégie de croissance maîtrisée fondée sur la présence de ses associés et managers sur le terrain, une offre de services évolutive, la généralisation du digital, une dimension internationale et le développement de la RSE tant en interne qu'au service de ses clients.

Nexia S&A exprime sa responsabilité sociétale dans sa gouvernance et ses pratiques managériales, et est très heureux d'accompagner leDoTank dans sa mission.

Contact Nexia S&A

Olivier JURAMIE
Associé – Directeur Général
o.juramie@nexia-sa.fr

La collection "Lu pour vous"

- n°1 : Les marchés à l'épreuve de la morale
- n°2 : La nouvelle question laïque. Choisir la République
- n°3 : Les relations marchandes face au don
- n°4 : Économie utile pour des temps difficiles
- n°5 : Peut-on penser une liberté sans abondance ?
- n°6 : La loi de 1905 n'aura pas lieu. Histoire politique des séparations des Églises et de l'État (1902-1908)
- n°7 : La gouvernance par les nombres
- n°8 : Le capital au XXI^e siècle
- n°9 : Refonder l'entreprise
- n°10 : Les Marchands et le Temple
- n°11 : La société selon Friedrich Hayek
- n°12 : Humanité. Une histoire optimiste
- n°13 : Effondrement. Comment les sociétés décident de leur disparition ou de leur survie
- n°14 : Printemps silencieux
- n°15 : La crise de l'État-providence
- n°16 : Enrichissement
- n°17 : Terre-Patrie
- n°18 : Temps, économie et modernité
- n°19 : Les révoltes du ciel
- n°20 : La Voie pour l'avenir de l'humanité
- n°21 : L'État ou la violence maîtrisée
- n°22 : Le capitalisme d'héritiers. La crise française du travail
- n°23 : L'impossible automation
- n°24 : L'État consacré par le risque
- n°25 : La 6^e extinction : Comment l'Homme détruit la vie
- n°26 : Le principe de solidarité
- n°27 : Le mythe du déficit. Vers une économie du peuple
- n°28 : La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales
- n°29 : Représenter et gouverner. Une histoire de l'élection
- n°30 : Exit, voice, loyalty. Défection et prise de parole
- n°31 : Les désordres du travail. Enquêtes sur le nouveau productivisme
- n°32 : Une histoire des règles en Occident
- n°33 : La fabrique du consommateur. Une histoire de la société marchande
- n°34 : La naissance du principe de précaution. Responsabilité de l'avenir et avenir de la responsabilité
- n°35 : Le travail pressé. Pour une écologie des temps du travail
- n°36 : Penser les risques du progrès. Sociétés du risque et modernité réflexive
- n°37 : Le nouvel esprit du capitalisme
- n°38 : Les besoins artificiels. Comment sortir du consumérisme
- n°39 : De l'inégalité parmi les sociétés. Essai sur l'homme et l'environnement dans l'histoire
- n°40 : Peut-on faire de la nature un sujet de droit ?

- n°41 : La mort des sorcières et la mort de la nature
- n°42 : Le maniement des hommes. Essai sur la rationalité managériale
- n°43 : Contre-atlas de l'intelligence artificielle
- n°44 : Le travail. Une valeur en voie de disparition ?
- n°45 : Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècles
- n°46 : Les métamorphoses du paternalisme. Histoire, dynamiques et actualité
- n°47 : L'État ou la lisibilité du monde
- n°48 : Rompre le silence du monde. Pour une écologie des sens et des relations
- n°49 : L'Âge du capitalisme de surveillance Les données, or noir du XXI^e siècle
- n°50 : Ni dieu ni IA. Une philosophie sceptique de l'intelligence artificielle
- n°51 : Conflits et résistances au travail
- n°52 : La Mystique de la croissance. Comment s'en libérer
- n°53 : Tétranormalisation : défis et dynamiques
- n°54 : La condition terrestre. Crise écologique et crise de la modernité
- n°55 : Échapper à la modernité
- n°56 : Le champignon de la fin du monde. Vivre dans les ruines du capitalisme
- n°57 : Les rythmes du labeur. Enquête sur le temps de travail en Europe occidentale. XIV^e-XIX^e siècles