

Réformer le travail par l'enquête ? L'expertise du travail auprès des comités sociaux et économiques

Vincent-Arnaud CHAPPE

Les élus du CSE disposent d'un droit à l'expertise « santé, sécurité et conditions de travail » mobilisable dans des conditions spécifiques. Cet article montre comment les expertes s'appuient sur des concepts issus des sciences sociales et ergonomique pour analyser les situations problématiques dont ils et elles sont saisis et dégager des pistes d'amélioration de l'organisation du travail. L'enquête qu'ils et elles mènent est néanmoins contrainte dans ses modalités de réalisation, du fait des conditions juridiques et temporelles qui encadrent son déploiement. Son effectivité est limitée, mais théorisée par les expertes selon deux registres : un registre du rapport de force dans lequel l'expertise peut s'insérer ; un registre de la conviction, le travail d'enquête étant susceptible d'influencer les directions par le surplus de connaissance qu'elle apporte.

The elected officers of a CSE (Social and Economic Committee) are entitled to expert advice on "health, safety and working conditions", which they can access under specific conditions. This article shows how experts use concepts born out of the social and ergonomic sciences to analyse the problematic situations for which they are called upon and to identify ways to improve the organisation of work. Their investigations are nevertheless subject to practical constraints, as a result of the legal and temporal conditions circumscribing their deployment. Their effectiveness, while limited, is conceptualised by the experts themselves in two different ways: sometimes in terms of a power struggle in which expert advice may be wielded; other times in terms of persuasion, since studies may influence management through the provision of additional knowledge.

Vincent-Arnaud Chappe est sociologue, chargé de recherche au CNRS, membre du Centre d'étude des mouvements sociaux à l'EHESS : vincent-arnaud.chappe@ehess.fr.

Que ce soit à travers la dénonciation contemporaine du harcèlement moral et sexuel, des risques physiques et psychosociaux, ou des interrogations sur la soutenabilité écologique de la production, le travail est l'objet de critiques récurrentes qui mettent à l'épreuve sa signification et sa légitimité (Dujarier, 2021). Face à cet enjeu, les sciences sociales du travail dessinent différentes pistes normatives visant à la refondation d'un travail souhaitable, par exemple en s'intéressant aux obstacles au déploiement d'un travail sensé du point de vue des travailleurs et travailleuses (Dejours, 2009 ; Clot, 2010 ; Coutrot, Perez, 2022), en critiquant l'individualisation et la psychologisation de la relation salariale (Linhart, 2015) pour en appeler à une revivification des luttes sociales et syndicales (Yon, 2023) ou en mettant en exergue les « utopies réelles » où s'expérimentent d'autres façons d'organiser le travail (Lallement, 2019).

Cet article propose un déplacement en s'intéressant à la manière dont des acteurs non universitaires mobilisent les sciences sociales du travail dans leur pratique, dans l'optique d'améliorer les organisations de travail. Plus spécifiquement, il s'agit ici de se pencher sur l'activité des expert-es en santé et conditions de travail qui interviennent dans les entreprises à la demande des représentant-es du personnel qui siègent au sein du comité social et économique (CSE).

Le travail d'expertise est un travail scientifique : à partir d'un traitement des données produites par les opérations d'enquête, il vise à élucider des situations de travail problématiques, et ce grâce à la mobilisation de connaissances, concepts et théories issus de la recherche. Mais l'expertise fournit également des points d'appui aux acteurs de l'organisation en vue de réformer le travail. L'expertise « sécurité, santé et conditions de travail » (expertise SSCT par la suite) peut être ainsi appréhendée comme un « dispositif » (Dodier, Barbot, 2016) qui articule un horizon de démonstration scientifique à un horizon de transformation organisationnelle.

Cette modalité d'intervention dans les entreprises et administrations, née des revendications d'une démocratisation des mondes du travail de la période fordiste, consacre dans l'ordre juridique français un droit à l'enquête (et aux préconisations) relativement peu investigué par les sciences sociales. Cristofalo (2012) en a fait l'histoire à travers le prisme d'une sociologie des professions : elle analyse le processus d'autonomisation du métier d'expert-e et les ambiguïtés de la relation qu'ils et elles entretiennent avec les acteurs syndicaux. Bouffartigue et Giraud (2018) se sont penchés sur l'appropriation de ces rapports par les institutions représentatives du personnel (IRP) qui en sont destinataires, pour pointer l'efficacité limitée et contrainte de l'expertise. Dans un dossier de *La nouvelle revue du travail* sur l'expertise auprès des anciens comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) (Fortino, Tiffon, 2013), les différents contributeurs et contributrices mettent en exergue les controverses liées à cette activité, notamment autour des risques de dépossession des salarié-es de la production d'un discours sur le travail au profit d'une vision expertale dépolitisée (voir notamment Gâche *et al.*, 2013). D'autres travaux ont plus

largement insisté sur l'intrication très forte entre l'action syndicale et les savoirs experts des sciences sociales du travail (Delmas, 2012 ; Ponge, 2020), notamment issus de l'ergonomie et de l'épidémiologie. Plus récemment, des débats ont porté sur la place et la configuration de dispositifs participatifs fondés sur l'ergonomie et la psychologie du travail, et la manière dont ils participent de la démocratisation du travail ou au contraire de modalités de rationalisation du travail dictées par des intérêts managériaux (Bonnetfond *et al.*, 2025).

Ces recherches problématisent assez peu l'activité d'enquête qui en est au cœur. Or, la démarche d'enquête n'est pas réductible à une simple méthode technique à l'appui d'un discours sur le travail : elle est un processus fondamentalement social par lequel les individus et collectifs interagissent avec leur environnement. Ce postulat a été travaillé au sein du « pragmatisme », courant philosophique américain proposant une redéfinition de la notion de vérité à partir de la prise en compte de ses conséquences. On doit notamment à John Dewey une théorie de l'enquête, appréhendant cette dernière comme un rapport actif d'ajustement des individus au monde. Plus exactement, une personne confrontée à une situation « troublée » est susceptible de mener une enquête orientée vers la problématisation et le dépassement de ce trouble par l'établissement d'une « assertion garantie » (Dewey, 1993/1938). Dewey insiste sur la nécessité d'élargir la pratique scientifique de l'enquête, telle qu'elle s'est développée dans les sciences naturelles, aux questions sociales et morales. À ce titre, l'enquête vise à la fois la découverte des faits et de leurs relations, et la découverte des valeurs qui orientent la résolution des troubles. La théorie de l'enquête trouve alors des prolongements dans une approche politique, faisant de la participation à l'enquête la condition d'apparitions de « publics » actifs constitutifs d'une véritable pratique démocratique (Dewey, 2010/1927).

Les écrits de Dewey ont largement porté sur le travail comme espace nécessaire de démocratisation et de participation des salarié-es (Cukier, 2018). Les sciences sociales empiriques du travail ont également emprunté au cadre deweyen de l'enquête, que ce soit au niveau des expériences ordinaires du travail (Bidet, 2011 ; Thievenaz, 2019), de la participation à l'organisation du travail (Borzeix *et al.*, 2015), du système de relations professionnelles (Chappe, Brochard, 2021 ; Grimault, 2021) ou des mobilisations appuyées sur des activités de production de savoirs (Ghis Malfilatre, 2021 ; voir aussi Barthe, 2017). L'ancrage pragmatiste implique ainsi ici de plonger dans la fabrique du savoir expert sur le travail, pour tenter ensuite d'en saisir les effets constitutifs et la manière dont il participe à la résolution des situations problématiques. Par conséquent, il implique de se pencher sur les « obstacles » de l'enquête et ses conditions de possibilité (Zask, 2019).

Appliquée à l'expertise SSCT, le cadre d'analyse deweyen permet donc de problématiser les spécificités de cette démarche d'enquête, initiée par les représentant-es du personnel pour contester des situations troublées, mais qui se déploie au sein d'organisations du travail modelées par le pouvoir de l'employeur et dans le cadre d'un dispositif juridique qui contraint très fortement la production d'un discours critique. Au sein de cette confi-

guration complexe, dans quelle mesure l'enquête experte est-elle malgré tout susceptible de participer à modeler une organisation qui fait sens pour les travailleurs et travailleuses ?

Pour répondre à cette question, je m'appuie sur deux corpus complémentaires hiérarchisés : d'abord un corpus d'entretiens menés avec 36 expert-es SSCT appartenant à différents cabinets d'expertise, complété par des entretiens avec des juristes et avocat-es coopérant avec ces expert-es. Bien que n'ayant pu pratiquer d'observations du travail en train de se faire, j'ai orienté les entretiens vers une description détaillée et exemplifiée de ce qu'implique l'activité d'expert-e. Les entretiens ont permis d'obtenir des descriptions circonstanciées des situations du travail d'expertise ; ils témoignent également d'une forte réflexivité des expert-es quant aux conditions d'efficacité de leur activité et à son sens politique.

Par ailleurs, grâce à certain-es des expert-es rencontrés, j'ai eu accès à 41 rapports d'expertise parmi lesquels j'ai isolé un corpus de 21 expertises CSE, en excluant les expertises datant de l'époque des CHSCT, provenant de 8 cabinets différents. Ce corpus secondaire n'a pas vocation à la représentativité, dans la mesure où la moitié de ces rapports ont été réalisés au sein d'un unique cabinet d'expert-es, un des expert-es rencontrés m'ayant fourni à lui seul une partie très importante de ce corpus. Mais l'analyse qualitative de la forme et du contenu de ces rapports, complétée par une analyse lexicométrique, permet d'analyser l'articulation des registres démonstratifs et prescriptifs qui y prennent place, en lien avec les opérations d'enquête qui s'y donnent à voir.

La première partie de l'article déploie le dispositif d'expertise SSCT. J'y précise les conditions juridiques d'une expertise normée par le droit, la place qu'y prennent les sciences sociales du travail et la manière dont se déploie une activité d'enquête fortement contrainte (I). La deuxième partie objective les différents registres sémantiques de l'expertise, mais surtout les opérations cognitives et prescriptives que les rapports permettent de tracer (II). La troisième partie porte sur les différentes logiques à partir desquelles les rapports d'expertise sont susceptibles d'avoir un effet sur la réalité du travail, et explicite l'espace des pratiques au sein duquel les expert-es se positionnent (III). La conclusion revient enfin sur les enjeux de démocratisation du travail porté par l'enquête experte.

I. Produire l'expertise à l'intersection du droit et des sciences sociales

L'expertise est un discours de mise en sens du travail qui repose sur l'agencement d'un ensemble d'appuis : des appuis juridiques ainsi que des appuis issus des sciences sociales du travail – notamment l'ergonomie et la psychologie du travail. Je reviendrai enfin sur les conditions concrètes, et contraintes, de l'enquête des expert-es SSCT.

1.1. La construction juridique de l'expertise

L'expertise SSCT est fortement cadrée par le droit, concernant aussi bien les domaines dans lesquels elle s'exerce que dans ses procédures. Cette juridicité est le fruit d'un processus de stabilisation au cours du temps (Cristofalo, 2012) qui s'inscrit dans une histoire du développement du droit syndical. Ce n'est que dans les années 1990 que se constitue progressivement un « segment professionnel » de l'expertise (*ibid.*:148) s'autonomisant partiellement de la tutelle historique des confédérations syndicales en tant que prescriptrices de l'expertise. Ce nouveau segment professionnel répond à un besoin d'expertise sur les questions de santé au travail qui s'imposent progressivement aux entreprises sous l'effet notamment du droit européen et de la mise à l'agenda public de la question de la souffrance au travail à partir du milieu des années 2000. La « sanitarisaiton » du répertoire d'action syndical (Ponge, 2021) explique une demande de ressources et de modèles scientifiques à laquelle les expert-es sont aptes à répondre.

L'expertise SSCT s'exerce principalement à travers deux modalités codées juridiquement : d'un côté l'expertise dite « projet important », quand ce dernier, présenté par la direction devant le CHSCT, « modifi[e] les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » ; de l'autre, l'expertise face à un « risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement ». L'expert SSCT peut également intervenir en renfort de l'expert-e économique pour analyser les effets d'un plan de restructuration sur les conditions de travail des salarié-es restant dans l'entreprise, ou sous la forme d'une expertise contractuelle dite « libre ». Les velléités politiques de simplification du système des relations professionnelles, jusqu'aux ordonnances de 2017, modifient les conditions d'exercice de cette expertise. Les contraintes d'intervention évoluent : durcissement des délais dans la réalisation des expertises – ramené à deux mois avec la loi Rebsamen de 2015 pour les expertises risque grave ; disparition du CHSCT comme principal interlocuteur, fusionné avec le comité d'entreprise (CE) dans le nouveau CSE ; modification des conditions de financement de l'expertise avec prise en charge partielle à hauteur de 20 % par le CSE pour les expertises projet. Enfin, les ordonnances ont entraîné une modification du système de certification : là où les cabinets se voyaient auparavant habilités par le ministère du Travail sur la base d'une évaluation de la qualité des rapports produits, la nouvelle procédure demande une certification par l'organisme d'accréditation Qualianor, qui porte sur le respect d'un ensemble de règles procédurales (transparence, suivi, formation continue, etc.).

L'expertise est donc un dispositif juridique, au sens où c'est le droit qui définit les situations d'intervention, les conditions dans lesquelles elles s'opèrent, et qui habilite les individus dans leur statut d'expert. Il ouvre également des droits : ceux d'enquêter au sein de l'entreprise, de rencontrer les salarié-es, d'observer les situations de travail et d'avoir accès aux documents nécessaires à l'établissement de la situation. Il est enfin l'horizon de l'expertise : celle-ci s'adosse en effet à l'obligation de santé et sécurité qui pèse sur les employeurs

(article L. 4121-1 du Code du travail et suivants) et sert de justification au travail des expert-es. Ces dernier-es doivent donc savoir composer *a minima* avec le droit : parce qu'il est leur cadre d'intervention, mais aussi parce qu'il est une ressource procédurale et un appui substantiel dans leur activité. Le droit habilite et sécurise l'expertise, mais fait également peser une menace sur le travail des expert-es : soit qu'il puisse être saisi par les directions pour invalider les expertises, soit qu'il soit susceptible d'évoluer dans le temps (par la jurisprudence et par l'action législative) en venant notamment – au regard des évolutions de la dernière décennie – complexifier l'activité.

1.2. Trois modalités différenciées de rapport aux sciences sociales du travail

L'expertise n'est pas pour autant une activité proprement juridique. La qualification juridique n'est pas au cœur des compétences expertales, les expert-es se définissant d'abord par leur proximité avec les sciences sociales du travail. Historiquement, c'est l'ergonomie qui constitue le premier allié des syndicalistes intéressé-es par la thématique des conditions de travail. Les années 1960 et 1970 voient ainsi se constituer une collaboration durable entre des syndicalistes, particulièrement de la CFDT, et des ergonomes du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) – Alain Wisner et Antoine Laville notamment, tous deux médecins de formation. Cette période voit les forces syndicales s'emparer des savoirs de l'ergonomie au prix d'une refondation épistémologique de cette dernière (Teiger *et al.*, 2006) : de discipline de laboratoire centrée sur l'analyse des « caractéristiques des fonctions humaines » (*ibid.*:2006:27), elle passe à une discipline de l'observation *in vivo* visant à la description du travail réel des individus tels qu'ils se déploient au cœur de l'activité – et à distance des prescriptions de l'encadrement. Son potentiel critique se forge dans la valorisation de l'expertise indigène des travailleurs et travailleuses, et par extension dans la dénonciation des obstacles posés à la reconnaissance du collectif de travail comme source légitime d'organisation de l'activité.

Cette collaboration entre l'ergonomie du travail dite « de langue française » et les syndicats se poursuit dans la construction d'une expertise des conditions de travail, en incluant également avec elle la psychologie du travail tournée vers la subjectivité du travailleur ou de la travailleuse et les répercussions psychologiques des empêchements du travail¹. Elle explique aujourd'hui la centralité des concepts des « ergodisciplines » (Gaudart, Rolo, 2015) au cœur de l'activité des expert-es.

1. Scarlett Salman décrit comment le psychiatre et psychanalyste Christophe Dejourn, formé à la médecine du travail et à l'ergonomie au Cnam auprès d'Alain Wisner (institution au sein de laquelle il développe ensuite sa carrière) édifie la « psychodynamique du travail » et participe de la construction et de la diffusion de la catégorie de « souffrance au travail » (Salman, 2008). Si les bases théoriques sont différentes, la « clinique de l'activité » forgée par Yves Clot au sein du Cnam s'institue également comme une ressource forte de la psychologie du travail pour les expert-es de la santé et des conditions de travail (Clot, 2015).

Expert·es formé·es en ergonomie ou psychologie du travail

Parmi les 36 expert·es que j'ai rencontrés, plus de la moitié ont suivi des études en ergonomie et/ou psychologie du travail jusqu'au niveau master (et plus exceptionnellement jusqu'au doctorat). Les cursus en ergonomie visent à former des ergonomes susceptibles de travailler au sein d'organisations du travail, ou en tant que consultant·es externes. L'expertise CSE s'inscrit dans le domaine des possibles professionnels, en écho avec l'ethos professionnel de l'intervention acquis dans la formation disciplinaire. C'est par exemple le cas d'Arthur Beramil², né en 1990, qui après une licence de psychologie générale et à la suite d'un stage dans une grande enseigne sportive où il s'initie aux méthodes qualitatives, s'inscrit dans un double master d'ergonomie et psychologie du travail. Il intègre ensuite directement en 2014 un cabinet d'expertise SSCT se réclamant de l'ergonomie du travail. Il revendique une approche pluridisciplinaire, intégrant l'ergonomie mais aussi la psychologie du travail et la sociologie.

Le point focal de ces disciplines est l'activité de travail : ce qui compte est ce que les travailleurs et travailleuses font, comment ils et elles le font, avec quelles contraintes et ressources. La notion de « travail réel » joue ainsi un rôle central, aussi bien par ce qu'elle signifie que par son contrepoint critique, le « travail prescrit », qui se définit justement par l'ignorance de la réalité. Cette insistance sur la dimension de l'agir s'articule à une focalisation sur la subjectivité du travailleur, caractérisé par son inventivité et sa réflexivité. L'objectif de l'ergonomie est celui de la reconnaissance de l'activité, et donc partant des capacités d'agir de l'individu. Ce grain observationnel au niveau de l'activité n'équivaut néanmoins pas à une individualisation des problématiques de conditions de travail : ce qui est mis en procès dans l'analyse ergonomique est la capacité des organisations de travail à faire s'épanouir l'activité – ou à l'entraver.

Expert·es en sociologie du travail

Par contraste à ce profil d'expert·es formé·es à l'intervention ergonomique se dégage un autre profil, plus proche de l'ethos universitaire. Il s'agit d'expert·es ayant entamé ou validé un doctorat, en sociologie du travail pour la majorité. Plus que la catégorie précédente, l'entrée dans le métier d'expert·e tient d'une forme de réorientation, face à des perspectives d'intégration dans l'enseignement supérieur et la recherche qui n'ont pu aboutir.

Tomas Linec est né en 1980. Après un baccalauréat en sciences économiques et sociales, il s'oriente vers une licence de sociologie puis une maîtrise et un DEA. Il obtient l'allocation doctorale et entame une thèse en sociologie du travail dans une perspective

2. Les portraits sont pseudonymés : prénom et nom d'emprunts, ainsi que quelques modifications biographiques superficielles visant à rendre l'identification plus difficile, le monde des expert·es SSCT ayant toutes les caractéristiques d'un petit monde.

critique de genre et de classe. Il obtient le grade de docteur au bout de cinq ans. Il s'investit beaucoup dans une formation universitaire mais, déçu des perspectives professionnelles qui s'offrent à lui, il suit les traces d'un collègue, en acceptant d'intervenir de façon ponctuelle sur une expertise, avant d'être recruté en CDI.

La découverte du métier d'expert-e apparaît alors comme un débouché, dans la mesure où il lui permet d'exploiter les compétences acquises au cours du parcours de formation. C'est vrai pour les compétences méthodologiques (mener des entretiens, des observations, construire et manier des données statistiques) comme pour les connaissances relevant proprement de la sociologie des organisations du travail. Cette orientation professionnelle est aussi une épreuve à plusieurs égards. Elle demande un réajustement des dispositions acquises : nécessité d'« apprendre à écrire » de manière lisible pour un lectorat non universitaire, mais également acceptation potentiellement douloureuse des limites d'une enquête menée tambour battant en raison des contraintes légales.

« Et en fait, je me rends compte que je suis pas du tout opérationnel. Ma méthode de travail n'est pas adaptée à l'expertise. (...) La thèse, c'est-à-dire les entretiens préalables, vous voyez, par exemple, des longs entretiens qu'on va refaire, parfois re-refaire, de la lecture... un plan. (...) Et puis, on ne peut pas raconter sa vie, on ne peut pas faire des rapports de sept cents pages. Il faut arriver avec des hypothèses très solides, donc avoir une compréhension des enjeux en amont pour avoir des hypothèses solides, des grilles d'entretien anglées et... et voilà, on n'est pas là pour faire parler le mec en face de soi et on n'a pas quatre heures devant soi³. »

En sus de cette conversion aux exigences de la forme intervention, l'entrée des sociologues dans le métier d'expert-e SSCT nécessite au moins, si ce n'est une conversion, une habitude au regard de l'ergonomie. Dans un cabinet majeur du secteur par exemple, les expert-es non formé-es en ergonomie doivent suivre dans la foulée de leur intégration un certain nombre d'unités d'enseignement au Cnam sur ces matières. Les expert-es issu-es de la sociologie confirment l'intérêt du regard ergonomique, tout en maintenant régulièrement une forme de distanciation critique par rapport à une approche qu'ils et elles jugent parfois trop « micro » et aveugle aux rapports sociaux.

Les expert-es sans formation en sciences sociales, des profils atypiques

Une troisième catégorie, plus marginale, se distingue. Il s'agit d'expert-es qui n'ont pas eu de formation universitaire dans le domaine des sciences sociales, mais qui exercent au cours de leur carrière professionnelle une reconversion vers l'expertise en s'appuyant

3. Entretien de l'auteur avec Thomas Linec, docteur en sociologie, expert dans un cabinet de taille importante, 30 novembre 2022.

sur les compétences acquises dans d'autres mondes professionnels. C'est par exemple le cas de Jean Taley, un ingénieur passé par l'expertise comptable puis l'expertise SSCT, ou de Hervé Caron, un ouvrier engagé dans une carrière syndicale avant de rejoindre un cabinet en tant qu'expert SSCT. Ces parcours s'appuient sur une connaissance interne du monde du travail et des relations professionnelles. Mais cette position nécessite d'acquérir des compétences méthodologiques et théoriques en ergonomie notamment, tant la pratique expertale requiert un bagage disciplinaire pour être menée à bien. Les pratiques d'écriture du rapport sont particulièrement révélatrices de cet écart vécu de façon potentiellement douloureuse entre les compétences acquises sur le terrain et celles liées à un bagage universitaire, ce qu'exprime ainsi Hervé Caron : « Moi, dans les dernières lignes d'écriture du rapport, c'est la galère pour moi. »

1.3. L'expertise comme enquête contrainte

« L'enquête s'achève quand elle parvient à quelque chose d'assuré » (Dewey, 1993:63/1938) : cette assertion correspond à un idéal où la fonction de l'enquête dicte la poursuite ou l'interruption de sa pratique. À distance de cet idéal, l'enquête des expert-es SSCT peut se définir comme ce que je qualifie ici d'*enquête contrainte*. L'expertise SSCT demande de respecter un ensemble de séquences codifiées. Désignation de l'expert-e par les membres du CSE – qui ouvre une fenêtre de contestation initiale de dix jours pour l'employeur –, demande de documents par l'expert-e puis lettre de mission avec notification du coût (respectivement dans les trois et dix jours après la désignation), deux mois à compter la désignation pour faire l'expertise, amputé de quinze jours dans les expertises projets... Ces contraintes sont doubles : d'abord du fait de leur seule existence, elles obligent à un respect formel des intervalles fixés par le droit, ouvrant sinon à un risque de contestation de l'employeur. Les expert-es racontent ainsi à quel point l'expertise SSCT est une expertise sous risque judiciaire, où les employeurs n'hésitent pas à recourir aux tribunaux. Cette judiciarisation peut viser le bien-fondé même de l'enquête dans le cas des expertises « risque grave », ou viser des éléments procéduraux qui entraînent néanmoins des conséquences importantes sur l'expertise (contestation du coût anticipé ou réel, des résultats, des documents, du périmètre de l'expertise, etc.).

L'expertise est également contrainte par la temporalité serrée de l'enquête. Entre 45 jours et deux mois au total, pour à la fois construire le protocole de recherche, étudier les documents, mener l'enquête, écrire le rapport tout en continuant à interagir avec le CSE et préparer la présentation du rapport : cela demande une pratique de la recherche dans l'urgence, qui oblige à la mise en place d'un certain nombre de pré-formatages de l'écriture et peut également alimenter des formes de regrets quant à l'impossibilité d'approfondir les résultats faute de temps.

Ce « travail pressé » (Gaudart, Volkoff, 2022) n'empêche pas une réflexivité quant aux méthodes à déployer. L'entretien est la méthode reine : il permet d'appréhender les pratiques de travail, les relations organisationnelles, les représentations des salarié-es concernant les problèmes qu'ils et elles rencontrent. Les expert-es ont notamment recours aux entretiens collectifs, en tout cas quand les enjeux évoqués ne sont pas trop sensibles. L'observation est également sollicitée, que ce soit de façon annexe pour se représenter mentalement l'activité, ou de façon plus approfondie pour réaliser des chroniques d'activité. Les expert-es entretiennent en revanche un rapport différencié à la passation de questionnaires auprès des salarié-es : si pour certain-es les approches quantitatives sont loin de leur cœur de métier, d'autres y voient un puissant outil d'objectivation des risques psychosociaux, et qui a la vertu d'être plus facilement entendu par les directions que les méthodes qualitatives toujours soupçonnées de produire des savoirs non représentatifs. Le contexte spécifique de l'expertise SSCT doit être pris en compte : les expert-es décrivent ainsi des enjeux extrascientifiques de l'enquête liés à la valeur intrinsèque du dispositif d'entretien en tant qu'il offre un espace de parole aux salarié-es. Alors que l'employeur peut chercher à restreindre cet accès à des espaces de parole – ou à dissuader des salarié-es de répondre –, les élu-es du CSE peuvent au contraire produire des injonctions à l'enquête à destination des expert-es, notamment parce qu'ils ou elles souhaitent qu'un maximum de salarié-es puissent participer à l'expertise.

Ces différentes contraintes et injonctions éloignent l'expertise SSCT de l'idéal-type d'une enquête scientifique qui permettrait de construire des analyses totalement assurées. Elles produisent une situation paradoxale d'entrave de l'activité expertale, là où l'expert-e se pose en défense de l'activité. De plus, alors que les expert-es valorisent très fortement dans les entretiens la prise en compte de la parole des salarié-es comme expert-es de leur propre travail – et refusent par conséquent de se placer dans une position d'expertise en surplomb –, les contraintes du dispositif n'offrent finalement qu'assez peu la possibilité d'une véritable « enquête publique » (Gronda, 2020), c'est-à-dire une modalité d'enquête enchevêtrant enjeux scientifiques et normatifs, et au sein de laquelle les publics concernés jouent un rôle actif. Malgré ces limites mises en exergue par les expert-es mêmes, le produit de leur enquête est bien celui d'un supplément de connaissances sur une situation de travail, inscrit dans les formes du rapport d'expertise, et surtout associé à un ensemble de préconisations visant à l'amélioration organisationnelle. C'est ce sur quoi la deuxième partie va maintenant se pencher pour objectiver l'articulation de ces deux modalités.

II. Les rapports d'expertise : des modalités variées d'imputations causales pour formuler des recommandations organisationnelles

Cette partie porte sur le contenu même des rapports d'expertise, en tant qu'ils sont le produit matériel de l'activité d'enquête contrainte décrite dans la partie précédente. Déplier les rapports permet d'objectiver les différents appuis qui permettent aux expert-es de produire des prises sur les organisations qu'ils et elles enquêtent, et de passer du registre de l'analyse au registre de la prescription.

II.1. Formes et contenu lexical des rapports d'expertise

La structure globale des rapports d'expertise est relativement constante : ils contiennent d'abord une introduction, qui rappelle les termes de la demande adressée par le CSE, l'ancrage légal de l'expertise, les documents demandés à la direction et la méthodologie déployée accompagnée de sa justification. Le corps de l'analyse ensuite, c'est-à-dire l'explicitation des résultats liés à l'enquête et assortie de la présentation empirique des résultats. Selon les cas, le rapport peut présenter le contexte général, l'étude du projet mis en cause ou de la situation considérée comme relevant du risque grave, l'analyse de la mise en œuvre du projet et les projections de ses effets, etc. Le rapport présente ensuite des recommandations. Celles-ci sont l'horizon même de l'expertise : l'arrêté du 7 août 2020 « relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique » précise ainsi que l'expert-e « formule des recommandations » et « restitue sous forme écrite et orale au comité social et économique les conclusions de l'expertise en apportant, notamment la démonstration du diagnostic et des recommandations formulées », à la condition que ces recommandations soient « aussi objectivement fondées que possible, élaborées à partir d'un diagnostic ». Ces préconisations prennent néanmoins une ampleur bien différente selon les rapports. Elles peuvent n'occuper qu'un nombre limité de pages, s'en tenir à des conseils d'ordre assez général, ou être bien plus développées et précises quant à leur contenu.

Les rapports varient également grandement en termes de taille et de densité. On peut ainsi distinguer trois modalités d'écriture.

La première catégorie, très majoritaire dans notre échantillon, adopte une présentation adaptée à un format de présentation diaporama, mais le texte qui y apparaît est bien sous la forme de blocs denses de paragraphes. Ce type de rapport recourt à des notes de bas de page pour citer les références listées en fin de document. Ces rapports présentent une forme intermédiaire entre rapport universitaire et présentation orale : leur densité argumentative les rapproche du pôle universitaire, mais une mise en forme partielle est opérée vers une modalité de présentation orale de l'expertise.

Une deuxième catégorie, très minoritaire, est celle d'un rapport plus directement universitaire. Ces rapports sont particulièrement denses. Le texte est rédigé sous forme de paragraphes relativement longs, avec également des fréquentes références en note de bas de page et une bibliographie finale.

La troisième catégorie – également très minoritaire dans notre échantillon – est celle du rapport diaporama. Le rapport est découpé en diapositives, avec des puces hiérarchisées. Il est fortement équipé d'artefacts informationnels (tableaux et schémas) qui résument graphiquement l'information et ne fait que très peu appel à des références scientifiques. Cette présentation fait directement écho au mode de représentation du conseil en management, où les modalités graphiques font partie des modes de valuation du travail déployés par les consultant-es (Bourgoin, 2015). Ces rapports sont ainsi mis en forme pour équiper une présentation orale de l'expertise dans le cadre du CSE. Cette forme est rare au sein de mon corpus mais pas sans représentativité : ces rapports émanent de cabinets importants sur le marché de l'expertise SSCT, et font à cet égard pleinement partie des modalités possibles d'argumentation dans les rapports d'expertise.

L'analyse lexicale des 21 documents grâce à la méthode de classification dite de Reinert⁴ a permis d'identifier quatre classes lexicales transversales aux différents rapports. La première classe, isolée de toutes les autres, est composée majoritairement de termes qui renvoient à des entités juridiques, d'ordre général ou spécifiquement propres au monde des relations professionnelles. Elle confirme ce qu'on a déjà vu plus haut : l'expertise est un dispositif juridique, traversé de normes et habité de règles de droit, et cette juridicité est tout à fait explicite dans les rapports⁵.

La deuxième classe emprunte au vocabulaire de la pathologie, qu'elle soit physique ou mentale, elle vient décrire les façons par lesquelles le travail affecte les travailleurs et les travailleuses, les fait souffrir voire les tue⁶. Cette classe pointe sur ce qui justifie substantiellement l'expertise, c'est-à-dire la défense de la santé comme « bien en soi » (Dodier, 2003). La défense de la santé trouve bien une correspondance dans le droit, le principal appui normatif des expert-es étant le rappel de l'employeur à ses obligations de santé et sécurité des travailleurs.

4. Cette méthode statistique consiste à construire des classes lexicales fondées sur la co-occurrence de termes (réduits à leur forme canonique) au sein des différents segments de texte qui forment les unités du corpus analysé. La réalisation de cette analyse a été rendue possible par l'usage du logiciel libre IRAMUTEQ : <https://pratinaud.gitpages.huma-num.fr/iramuteq-website/>.

5. Par exemple : « les élus au CSE ont jugé ne pas disposer de suffisamment d'informations quant à l'impact des différentes modifications sur les conditions de travail et la santé des agents. Ils se questionnent notamment sur les irritants. »

6. Par exemple : « les représentants du personnel souhaitent que cette expertise permette d'identifier les facteurs de risques liés notamment aux troubles psychosociaux identifiés. L'enjeu pour eux est de prévenir à travers la mise en place d'un plan d'action notamment les facteurs de risques professionnels qui pourraient être en cause. »

Les classes 3 et 4, proches l'une de l'autre, constituent le cœur de l'analyse. Du côté de la classe 4, on retrouve un ensemble de termes qui renvoient à l'organisation du travail, telle qu'elle est déployée par l'employeur⁷. Cette classe décrit ainsi les projets ou l'organisation qui sont la cible critique de l'expertise. Face à cette classe qui est celle du regard managérial sur l'organisation, on trouve la classe 3 qui est au contraire celle du regard de l'analyse de l'activité. En réponse aux projets qui s'imposent par la hiérarchie, il s'agit de mettre au centre de l'analyse les équipes qui déploient un travail toujours collectif, les compétences qui sont au cœur de l'activité, les marges de manœuvre du travail réel face aux prescriptions managériales, etc.⁸

Ces quatre classes sont représentatives de ce qui forme la structure substantielle de l'expertise. Deux cadres qui s'emboîtent d'abord : la question du droit qui met en dispositif l'enquête et participe de la définition formelle de la situation ; la santé et ses atteintes qui constitue l'horizon substantiel de l'activité expertale. Au sein de ce cadre emboîté s'articulent alors deux regards : d'un côté, la description de l'organisation du travail comme cible de la critique. Face aux intentions managériales, l'expert-e vient alors rappeler la réalité du travail, ses ancrages dans les collectifs, les attentes de reconnaissance qui s'expriment de la part des travailleurs et travailleuses. L'activité experte passe par la monstration des écarts entre réalités et prescriptions, entre le travail tel qu'il se déploie empiriquement et la façon dont il est modélisé dans les organisations et projets de l'employeur. L'exhibition de ces écarts permet de donner du sens à la souffrance des salarié-es, dont le corps subit les conséquences des empêchements qui pèsent sur leur travail. La réparation passe ensuite par la revendication d'une reconnaissance de ce qui fait sens dans le travail pour les salarié-es. Il s'agit d'appeler l'employeur à mettre en place une organisation du travail qui se déploie à partir des compétences et savoirs développés dans les collectifs.

II.2. Imputations de responsabilité au sein des rapports d'expertise

Comment est construite l'argumentation des rapports ? Pour répondre à cette question, j'ai choisi de développer le contenu de deux rapports illustratifs, au sein de mon corpus, des modalités d'imputation de responsabilité à un niveau collectif et organisationnel, que l'on soit sur la mise en cause de risques psychosociaux en général (cas 1) ou d'un cas plus individualisé ouvrant la voie à une qualification en termes de harcèlement (cas 2).

7. Par exemple : « un travail est mené par les équipes RH avec le management afin d'apporter des réponses et accompagner ces situations particulières. Le calendrier de mise en œuvre du projet avec un étalement sur 3 ans pour certains départs devrait permettre des [possibilités d'aménagements et de réflexions quant aux insatisfactions qui pourraient y avoir sur certaines affections proposées] ».

8. Par exemple : « la qualité des collectifs professionnels alliée à celle du management de proximité selon les agents, la qualité des liens sociaux et l'esprit d'équipe qui règnent dans les pôles RH actuels, sont un prérequis au bon fonctionnement de l'organisation du travail. »

Le premier rapport concerne une expertise risque grave, à la suite de changements dans une organisation destinée à accueillir du public, celle-ci ayant été l'objet de politiques de numérisation et de dématérialisation de l'accueil. Le rapport se présente sous la forme d'un diaporama, relativement long (150 pages), avec des paragraphes assez denses et le recours à de nombreux schémas et puces venant lister les arguments. On y lit de très nombreux verbatims d'entretiens. La structure est organisée autour de dix parties : une introduction (où on trouve des traces des contestations judiciaires opposées à l'expertise), une partie qui rappelle le contexte général de l'organisation, puis une autre qui présente plus précisément l'établissement où a été menée l'enquête. S'ensuit une partie théorique très courte concernant « les familles des risques psychosociaux », puis deux parties sur l'identification empirique de ces risques dans deux services, et une partie sur les difficultés rencontrées par le management de proximité. On trouve ensuite une synthèse (6 pages), les recommandations (7 pages), et les annexes (documents demandés et reçus, statistiques liées à l'activité, trames des entretiens).

Le rapport insiste particulièrement sur la perte de sens au travail impliquée notamment par la perte de contact direct avec le public. À l'appui de la démonstration scientifique, on trouve entre autres une citation de Cru (2014) insistant sur les risques d'un travail sans sens pour la santé des travailleurs, une mention de Dejours pour penser l'importance du collectif de travail, ou de nombreux recours à des notions canoniques de l'ergonomie comme celle de travail empêché ou de conflits de valeur. Surtout, et à l'image d'une part très importante des rapports, la typologie de Gollac et Bodier (2011) est mobilisée – schéma à l'appui – pour modéliser et objectiver les facteurs de risques psychosociaux. Les recommandations, de facture assez générale, s'inscrivent dans cette perspective : prévenir les RPS (engagement de la direction, sensibilisation, changement de regard...), faire advenir un « management du travail » (avec des espaces de délibération) pour mettre le travail en débat, continuer à former et évaluer, mieux remplir les documents obligatoires et porter une politique de prévention au niveau de l'ensemble de l'organisation.

Le deuxième rapport s'inscrit dans le même univers épistémique. Lié à une expertise risque dans une organisation accueillant du public vulnérable, il concerne la tentative de suicide d'une employée sur le site. Appuyé sur une méthodologie qualitative (principalement des entretiens individuels), il revient sur les « origines de la tentative de suicide » en se centrant sur les causes professionnelles de l'acte. Dans ce travail d'exhumation du sens de cette atteinte, les expert-es mobilisent « l'arbre des causes », méthode mise en place par l'INRS (Dodier, 1995) qui consiste, par un questionnement récursif, à revenir sur l'ensemble des causes susceptibles d'expliquer l'acte. Le rapport reconstruit de façon analytique le schéma causal, jusqu'à proposer un graphique modélisant le processus expliquant la tentative.

Le rapport articule « visée rétributive » (interrogation sur la culpabilité) et « réparatrice » (*ibid.*). Cette dernière est largement et explicitement défendue dans le rapport : l'arbre des causes cherche à saisir des explications organisationnelles, et la partie suivante identifie les facteurs de RPS ainsi que les ressources propres à l'entreprise. Face à une autonomie qui est valorisée par les salarié-es mais qui est également mise en cause pour ses risques anormaux, le rapport ouvre à un ensemble de préconisations orientant vers la promotion d'une meilleure politique de prévention et une rerégulation des rapports de travail qui passe notamment par des espaces de mise en discussion des dissensus. Mais la question de la qualification juridique du tort n'est pas totalement absente : tout en soulignant que cela ne fait pas partie de la mission donnée par le CSE aux expert-es, le rapport pose la question du harcèlement sans la résoudre pour autant, appelant le responsable mis en cause à une meilleure justification de ses actes⁹.

L'analyse systématique du contenu des rapports d'expertise permet donc d'exhiber les appuis normatifs – droit et santé – ainsi que les ressorts argumentatifs – démonstration de l'écart entre prescrit et réel et imputation de la responsabilité à un niveau collectif appuyé par des références scientifiques – à partir desquels les expert-es élaborent leurs préconisations. Mais ce regard interne sur le texte ne dit rien de leur capacité à modifier effectivement la réalité du travail – question qu'il s'agit maintenant d'aborder dans la troisième partie.

III. Entre rapport de force et travail de conviction : ce que peut l'expertise

Que produit concrètement le dispositif d'expertise SSCT ? Permet-il d'infléchir les directions et de modifier l'organisation du travail ? Les travaux de Bouffartigue et Giraud s'intéressent à l'usage des expertises par les élu-es syndicaux du CHSCT en identifiant différentes configurations de relations professionnelles (Bouffartigue, Giraud, 2017). Selon le poids des syndicats et les modalités d'intégration, les CHSCT peuvent être formels, managérialisés ou conflictuels ; et l'usage des rapports peut être absent, défensif ou plus offensif. L'usage le plus abouti est celui de syndicats forts connaissant une « coopération conflictuelle » et engageant ainsi un « usage offensif, intense et critique du rapport » (*ibid.*:65).

Je propose ici une analyse complémentaire, en lien avec la méthodologie de cette recherche : la portée concrète de l'expertise est abordée à partir de l'évaluation qu'en font les expert-es : cette évaluation est rapportée à ce que je décris comme un espace de la pratique, en relation avec leur représentation de ce qu'est la bonne façon d'exercer leur

9. De façon très minoritaire, mon corpus permet également de repérer des rapports construits sur des bases antinomiques : appuyés sur des savoirs managériaux plutôt qu'issus des sciences sociales du travail, ils proposent des analyses en termes de « résistance au changement » et d'acceptabilité. La parole des enquêté-es n'y est pas considérée comme une trace de l'expertise des travailleurs et travailleuses, mais comme un ressenti subjectif appelant à un travail de conviction du bien-fondé du projet, plutôt que de modification de la trajectoire de ce dernier.

métier. C'est une question cruciale pour les expert-es qui s'interrogent sur le sens de leur travail à l'aune de son efficacité. Ils et elles développent un discours complexe rattachant le pouvoir de l'expertise à des variables structurelles, mais également à deux types de registre qui peuvent expliquer les effets potentiels de leur activité : un registre du rapport de force entre des parties dotées de ressources inégales et engagées dans un rapport antagonique (III.1) ; et un registre de la révélation appuyée sur une pratique de l'enquête susceptible de produire en tant que telle un effet de conviction par le dévoilement d'une réalité inconnue des destinataires de l'expertise (III.2). Ces deux registres dessinent un espace de tensions pour l'activité des expert-es, qui occupent des positionnements différenciés, mais partagent également certains postulats communs (III.3).

III.1. Registre du rapport de force

Les expert-es associent couramment l'expertise à une épreuve de force. Cette conception se manifeste d'abord par la description d'un déséquilibre manifeste entre direction et syndicats en défaveur de ces derniers. Ce déséquilibre se manifeste par l'incapacité de l'expertise à impulser une modification des conduites des employeurs, qui restent seules détentrices du « pouvoir de direction » concernant l'organisation du travail. On retrouve cette évaluation dans la description que font les expert-es des restitutions d'expertise devant le CSE, dépeintes comme des moments où s'exprime de façon débridée une violence symbolique ou verbale qui népargne pas l'expert-e :

« Q. : En restitution, tu peux être vraiment ciblé directement ?

R. : Ton professionnalisme peut être mis en cause. J'ai eu quand même beaucoup de CSE très, très violents quand même, en termes de prise de parole des présidents de CSE, il y en a qui sont vraiment... Il y en a quelques-uns, heureusement, ce n'est pas le cas, mais la plupart, quand même, ces derniers mois, c'était tendu... tendu, tendu¹⁰. »

Les situations de restitution peuvent être l'occasion pour les directions de manifester une hostilité déclarée, mais également du mépris par une absence ostensible d'attention à la parole de l'expert-e. L'hostilité prend également la forme plus institutionnalisée de la contestation judiciaire. Les expert-es constatent ainsi largement la multiplication des contentieux en amont ou en aval de l'expertise.

Au-delà de cette observation interactionnelle, la majorité des expert-es s'accorde sur une évaluation pessimiste de l'efficacité de leur travail. Cette impuissance est renvoyée à des variables structurelles en lien avec la crise prolongée du syndicalisme. Beaucoup d'enquêtés-es regrettent que les syndicalistes ne s'approprient pas suffisamment les rapports d'expertise, et parfois même ne les lisent pas. Ils et elles rattachent ce manque d'investissement à la disparition des CHSCT et l'édification des CSE qui aboutit à une perte

10. Entretien de l'auteur avec Ila Karam, titulaire d'un master en sociologie et experte dans un petit cabinet, le 27 avril 2023.

de compétences spécifiques des élu-es sur les questions de conditions de travail, et à une saturation de leur agenda qui ne leur laisse pas le temps de s'approprier l'expertise. Cette faiblesse syndicale s'inscrit plus largement dans un contexte général de rapport de force favorable aux directions (Pélisse, 2019) – où ces dernières manifestent leur position de pouvoir au sein des arènes de négociation, position de pouvoir accentuée par le fait que l'expertise prend place dans une simple procédure d' « information-consultation ». Ce constat entretient alors un sentiment de désillusion pour les expert-es :

« La DRH a été odieuse avec nous. Et en fait, elle est odieuse avec les syndicats. Elle rentre en NAO [négociation annuelle obligatoire] et puis elle dit : “De toute façon, moi, je vous montre ce que je signerai. De toute façon, je ne signerai que ça. Je ne bougerai pas.” Elle commence toutes les négos comme ça. Elle dit : “On peut passer deux heures, une journée si vous voulez en discuter. De toute façon, c'est ça que je signerai. Je ne signerai rien d'autre.” On sait, on va faire une expertise et on sait qu'elle ne va pas bouger. Les représentants du personnel disent : “Nous, on le fait au moins parce qu'il faut qu'on fasse ce boulot-là. Et puis, vis-à-vis des salariés qu'on représente, on peut dire qu'on a fait cette expertise et que si les choses ne bougent pas, c'est de la responsabilité de l'employeur.” Donc là, le rapport de force est totalement perdant. Notre expertise (...) ne bougera rien des situations de travail. On a très souvent un sentiment d'inutilité dans le boulot¹¹. »

Ces évaluations négatives sont néanmoins systématiquement tempérées : tout en s'accordant sur un contexte globalement très défavorable, les expert-es partagent des exemples de situation où leur expertise a permis de peser sur le comportement des directions (par exemple en annulant ou réorientant un projet, ou en prenant au sérieux la détérioration de l'état de santé des travailleurs et travailleuses), et développent une analyse fine sur les conditions et logiques qui expliquent ces succès ponctuels. Si elle est conçue comme une épreuve de force asymétrique, cette configuration n'est pas non plus totalement déterminée à l'avance dans ses résultats. Pour les expert-es, l'expertise conserve la possibilité de renforcer les élus :

« L'expertise, c'est d'essayer de contribuer à rééquilibrer le rapport de force. Comment ? Par le savoir acquis, par l'augmentation des délais. Une information-consultation, c'est un mois ; quand il y a une expertise, c'est deux mois : passer à deux mois ou voire à trois mois, s'il y a une double information-consultation avec un CSE central, tu obliges la direction à s'asseoir autour de la table. C'est aussi montrer – il y a un côté symbolique – à l'employeur que les élus sont mobilisés et qu'ils utilisent leurs droits¹². »

11. Entretien de l'auteur avec David Jugnon, formation d'ingénieur, expert dans un grand cabinet d'expertise, janvier 2023.

12. Entretien de l'auteur avec Thomas Linec, docteur en sociologie, expert dans un cabinet de taille importante, 30 novembre 2022.

L'expertise peut rééquilibrer le rapport de force à condition d'être dans un contexte où celui-ci n'est pas totalement déséquilibré au préalable, et où les élu-es ont adopté une posture combative. Au cours des réunions de restitution auprès des élu-es qui précèdent la restitution en CSE, les expert-es peuvent ainsi échanger autour des stratégies de présentation des résultats de l'enquête, témoignant ainsi de la nécessité d'un rapport actif d'appropriation des savoirs de l'expertise – cette dernière ne se suffisant pas à elle-même. Encore cela nécessite-t-il que les représentant-es du personnel aient l'intention et les compétences de déployer cet agir stratégique, ce qui est loin d'être systématiquement acquis. Plus occasionnellement, ces usages combatifs du rapport peuvent venir alimenter un processus de transformation des salarié-es en publics collectifs (Dewey, 2010/1927), et ce jusqu'à déboucher sur des mobilisations collectives par le truchement de l'organisation syndicale :

« [L'expertise], cela peut aussi permettre aux gens de parler entre eux. En fait, indirectement, le fait qu'on soit dans les murs, les gens se reparlent : “Tiens, tu es passé [en entretien] ?” Et donc, ça peut donner lieu parfois, indirectement – ça m'est arrivé une fois – à de la mobilisation¹³. »

Des acteurs et arènes périphériques peuvent également servir d'intermédiaires dans le rapport de force. Les expert-es soulignent l'importance d'avoir l'inspection du travail de son côté. L'inspecteur ou inspectrice peut en effet s'appuyer sur le rapport d'expertise quand il ou elle a identifié une entreprise contrevenante vis-à-vis des règles de santé et sécurité des travailleurs ; symétriquement, en venant légitimer leurs préconisations, le soutien de l'inspection est un appui important pour les expert-es. Ponctuellement, le parcours du rapport d'expertise peut aller au-delà de la seule arène de l'entreprise, en prenant sa place au sein de conflits judiciaires qui mettent en cause la responsabilité de l'entreprise en termes de respect de ses obligations de santé et sécurité des travailleurs. Le cas de France Télécom est à ce titre paradigmatique, les rapports d'expertise ayant été un appui important de la stratégie judiciaire des syndicats (Delmas, 2012). Mais ce cas est loin d'être une exception dans la manière dont les expertises prennent place dans des processus de judiciarisation – que ceux-ci aient été pensés ou non en amont de l'expertise. Réciproquement, le potentiel horizon judiciaire fait peser l'ombre du procès sur les arènes de négociation internes à l'entreprise. L'explicitation écrite des risques organisationnels qui pèsent sur les salariés empêchent les directions, dans le cas de la survenue d'un accident professionnel, de se justifier par l'imprévisibilité de la situation. La mise en visibilité du risque professionnel oblige à intégrer le risque judiciaire, et peut donc pousser les directions à réagir au diagnostic posé par le rapport.

13. *Ibid.*

III.2. Registre de la révélation

Le registre du rapport de force cohabite avec la description d'une autre modalité à première vue antagonique : le registre de la révélation. Par ce registre, on peut qualifier les situations où les enquêté-es décrivent un effet propre de l'expertise en relation plus directe avec l'apport de connaissance empirique résultant de l'enquête. Contrairement au cas précédent, où la force de l'expertise est médiée par une menace transitant par l'action des élu-es, le registre de la révélation fait apparaître ici un phénomène de prise de conscience d'une réalité du travail jusqu'ici ignorée par les directions :

« On fait notre expertise CHSCT en observant le travail des salariés, essentiellement des femmes d'ailleurs. Elles assemblaient sur une espèce de tapis roulant : il y avait des multiples cases avec des multiples pièces et le tapis tournait en rond devant elles et elles prenaient les pièces au fur et à mesure pour constituer le disjoncteur dans des rythmes de travail et dans des contraintes absolument folles. On fait notre analyse et on présente cela en réunion plénière à laquelle assiste le directeur. Et le directeur nous écoute parler, puis nous interrompt et nous dit : "Messieurs, on est au XXI^e siècle, ce que vous décrivez, c'est Zola." La secrétaire du CHSCT, qui était une de ces personnes d'ailleurs, qui faisait ce métier de monteuse de disjoncteurs, elle se lève, elle lui dit : "Monsieur, ce qu'ils décrivent, c'est ce qu'on vit tous les jours depuis des années." Il s'est assis et il n'a plus ouvert la bouche de toute la réunion¹⁴. »

Ce registre est lié à une conception ergonomique de l'expertise, où l'enquête a d'abord pour rôle de révéler aux récipiendaires la réalité du travail. Le gain de connaissance est descriptif et observationnel (plus qu'explicatif), dans la mesure où il apporte aux directions un surplus de connaissances empiriques sur la manière concrète dont se déploie l'activité. Cette modalité implique de se placer au niveau situé de l'activité, plutôt qu'à un niveau plus systémique ou organisationnel où les marges d'action sont beaucoup plus faibles :

« J'ai fait, au début, des expertises qui en mettaient plein la tête à l'employeur en lui disant qu'il fallait qu'il renforce ses effectifs. Bon, on sait qu'il [ne] va jamais doubler les effectifs parce que les salariés ne vont pas bien, en sachant qu'il n'a aucune maîtrise sur les budgets qui lui sont alloués¹⁵. »

De nombreux récits d'enquêté-es font ainsi état d'effets de révélation de ces descriptions auprès de directions qui « découvrent » la réalité du travail en réunion de restitution. Ce phénomène paradoxal s'explique par des contextes organisationnels où les fonctions de ressources humaines ont perdu prise sur l'observation du travail réel en

14. Entretien de l'auteur avec Yves Taillon, expert CST à la retraite, DEA en sociologie, novembre 2022.

15. Entretien avec Ivan Delon, master en sociologie puis formation en ergonomie, expert SSCT dans un gros cabinet, novembre 2022.

remontant dans les organigrammes et en assumant des missions relevant du droit ou de l'environnement du travail plus que de son organisation même. L'expertise vient dans ces situations se substituer à une connaissance interne déficitaire de l'activité.

L'activation de ce registre de révélation ne va pas de soi. Il nécessite une disposition organisationnelle des directions à rentrer dans le dialogue au sein des CSE, cas qu'on retrouve selon les expert-es dans des entreprises associées à des missions ou des traditions de service public, comme on le voit dans cet exemple concernant l'aménagement de locaux en *flex office* :

« On avait fait une expertise à [entreprise assumant une mission de service public], on avait réussi à prouver que ça ne passait pas. La direction – mais c'est là où tu vois que c'est des services publics, les mecs ne sont pas complètement cons – a dit : “Bon, OK, on va suspendre le projet, on va revoir la feuille de route.” Parce qu'en fait, c'est toujours pareil, c'est là la force de l'expertise et l'enseignement du CHSCT : c'est l'opposition entre le travail prescrit et le travail réel. En fait, les mecs, c'est souvent fait au septième étage d'une tour, par un prestataire qui a déjà un cahier des charges très déterminé et qui va te faire un taux de remplissage hyper globalisant et, en fait, ce qui est intéressant, c'est que le taux de remplissage va être différent selon les métiers et les équipes. Quand tu arrives et que tu dis : “Là, ça ne passera pas”, le mec dit : “Ça ne passe pas, oui”¹⁶. »

III.3. Postulats communs et tensions autour de l'évaluation de l'activité experte ajustée

En première analyse, la mise en avant de ces deux registres – la force et la révélation – semble dessiner deux rapports antagonistes à l'expertise : l'un où celle-ci s'inscrit dans une conception agonistique des relations de travail où le travail d'enquête vient armer les représentant-es du personnel en crédibilisant les menaces qu'ils et elles font peser ; l'autre où la vérité produite par le regard scientifique dispose d'un pouvoir en propre, mais présupposant des dirigeant-es aptes à saisir cette vérité indépendamment du rapport de force qu'elle permet d'engager. Les expert-es SSCT ne se distribuent toutefois pas de façon dichotomique entre les deux pôles : ils et elles se positionnent plutôt de manière subtile au sein d'un espace de tensions concernant la bonne manière de procéder à l'expertise, positionnement à partir duquel ils expriment un ensemble de critiques quant à des pratiques qu'ils considèrent comme improductives.

L'investissement différencié des deux registres est en partie lié à l'ancrage disciplinaire. Les expert-es « sociologues » partagent plus volontiers une représentation des IRP comme des arènes agonistiques, nécessitant de s'engager dans un rapport de force. La mise en avant de ce registre passe par l'adoption d'attitudes et de postures visant à per-

16. Entretien de l'auteur avec Thomas Linec, *op. cit.*

former cette représentation au sein des interactions. Un expert me raconte ainsi procéder à des jeux de rôle avec un de ses collègues pour préparer l'affrontement anticipé avec la direction, et parfaire ainsi la stratégie qu'ils conseilleraient aux élu-es. Les expert-es qui embrassent de la façon la plus explicite ce registre de la confrontation produisent en miroir un discours critique à l'encontre de certain-es de leurs collègues jugés trop conciliant-es. Ce discours peut également nourrir une autocritique, à l'instar de cet expert qui exprime sa peur de servir malgré lui de caution à des décisions patronales qu'il réproouve mais sur lesquelles il n'a pas de prise.

A contrario de ce positionnement, les expert-es formés en ergonomie valorisent plus volontiers l'effet de révélation qu'ils et elles sont susceptibles de produire auprès des directions. Ces expert-es peuvent critiquer des positionnements qui viseraient à se « payer le patron » sans souci de l'effectivité. Les enquêté-es qui valorisent ce registre assument également la nécessité de tenir une stratégie visant à produire des argumentaires susceptibles de convaincre les directions du bien-fondé des préconisations des rapports, et ce au regard même d'une logique managériale de recherche de profit :

« On leur dit : “Vous avez aussi intérêt à prendre soin de vos salariés parce que même dans un but purement capitalistique, soigner ses salariés, c'est permettre de faire en sorte qu'ils fassent du bon boulot” et faire du bon boulot, tout le monde y a intérêt, que ce soient les salariés ou la direction¹⁷. »

Ce souci de l'effectivité peut parfois croiser un autre positionnement critique concernant le style rédactionnel des rapports. On retrouve souvent une critique de rapports d'expertise dont les modalités d'argumentation et d'écriture seraient désajustés vis-à-vis des besoins des élu-es. Alors que certain-es enquêté-es défendent la nécessité de produire des rapports de haute qualité scientifique largement étayés sur un plan conceptuel et bibliographique, d'autres au contraire défendent une pratique plus inspirée de la rédaction journalistique : il s'agit de tenir des propos très clairs, concis, facilement accessibles, avec un appareillage théorique présent de façon subtile et limitée.

De la même façon, ce souci de l'effectivité passe par la rédaction de préconisations précises et opérationnelles, directement appropriables par les élus, mais aussi par la direction, par opposition à des préconisations trop généralistes. Le niveau d'attention accordé à la réception des rapports n'est en rien corrélé à un niveau de radicalité : ce positionnement critique vient aussi bien d'expert-es qui reprochent à leurs collègues d'être trop radicaux et pas assez concrets, que d'expert-es qui au contraire estiment qu'un positionnement combatif oblige à réfléchir à la manière dont les élu-es peuvent s'approprier les résultats de l'expertise.

17. Entretien de l'auteur avec Ivan Delon, master en sociologie puis formation en ergonomie, expert SSCT dans un gros cabinet, novembre 2022.

Ces attitudes différenciées mettent en avant une pluralité des manières d'exercer et de penser le métier d'expert-e, mais ils ne doivent pas non plus faire conclure à une profession clivée entre des approches radicalement différentes. Plutôt qu'une opposition nette, les entretiens montrent des articulations entre les deux registres de force et de révélation. On peut prendre deux exemples pour l'illustrer.

Amélie Alard a suivi initialement une formation en sociologie, avant de reprendre tardivement des études en ergonomie. Elle valorise très fortement une pratique de l'expertise justifiée par la découverte du travail réel. Elle critique fortement les positions de certain-es collègues qu'elle juge trop radicales, et se sait également critiquée par certain-es pour ne pas l'être assez. Si elle insiste sur la nécessité de savoir parler le langage de la direction pour réussir à les convaincre, elle précise également qu'elle ne fait pas du tout abstraction des rapports de force qui enserrant l'expertise. Elle relie ainsi l'effet de révélation induit par l'expertise à un rééquilibrage du rapport de force défavorable aux élu-es, en permettant à ces dernier-es de construire la légitimité de leur parole au sein des espaces de concertation :

« Je sais que quand je suis allée au niveau de l'activité vraiment le plus finement possible, évidemment, il y a ce pouvoir magique de parler à une direction de quelque chose qu'elle ne connaît pas vraiment. (...). Je pense qu'on permet aux représentants du personnel d'interagir avec la direction parce que la direction, du coup, veut bien écouter ce qu'eux savent et vous voyez, là, en termes de transformation sociale et de transformation du rapport de force, enfin en tout cas d'équilibrage du rapport de force, on va mettre quand même... enfin, on met trois sous dans la machine, c'est intéressant. Il y a bien souvent des restitutions où les élus prennent la parole uniquement au moment où on va parler du travail réel parce que, ça, ils savent faire, parce que, ça, ils connaissent, parce que, ça, ils voient de quoi on parle, là, ils peuvent s'exprimer face à la direction¹⁸. »

Le profil de David Jugnon est *a priori* très éloigné de celui d'Amélie Alard. De formation scientifique, il découvre la sociologie dans son cursus d'ingénieur, avant de s'orienter vers l'expertise SSCT. Très pessimiste sur les effets de l'expertise et l'évolution de son métier, il conçoit le monde du travail comme une arène conflictuelle où les élu-es ont très peu de pouvoir. S'il croit surtout au rapport de force et à la nécessité de le rééquilibrer en produisant des expertises accessibles aux élu-es, il reconnaît néanmoins la possibilité que certaines directions soient sensibles aux arguments avancés dans les rapports. Il m'exprime ainsi l'importante satisfaction – qu'il qualifie de « reconnaissance » – dans ces situations où l'utilité du savoir produit s'impose à celui qu'il qualifie pourtant d'« ennemi » : « Quand un directeur vient à la fin de la restitution et vous dit : “Écoutez, Monsieur Jugnon, j'étais contre l'expertise. Je vous l'avais dit. Je pensais que c'était de l'argent foutu en l'air. Et, en fait, merci pour votre travail. Ça va nous servir”, là, c'est royal. Parce que

18. *Ibid.*

tu dis que même l'ennemi pense que ça va être utile. Et il te le dit en *off*. Il ne te le dit pas pour récupérer le truc devant tout le monde, justement. Donc, il ne faut pas exclure que la qualité de l'expertise puisse emporter la conviction d'une direction¹⁹. »

Cette convergence paradoxale entre deux profils qu'*a priori* tout oppose s'explique par le partage de postulats communs qui structurent le travail de l'expert-e et limitent l'importance des clivages. Les entretiens montrent d'abord un refus unanimement partagé pour des positions expertales de surplomb (et se substituant aux savoirs propres des salarié-es et des élu-es), défendant plutôt une perspective d'accompagnement des salarié-es. La « casquette » d'expert-e est ainsi régulièrement mise à distance, non pas sur le plan juridique des droits auquel elle ouvre, mais en tant qu'elle instituerait un rapport de domination auprès des salariés là où il s'agit plutôt de leur permettre de récupérer un « pouvoir d'agir » (Clot, 2015).

Les expert-es s'accordent ensuite sur le caractère positionné de leur expertise : s'ils et elles problématisent de façon différente leur rapport aux élu-es, ils et elles partagent l'idée que l'expertise est bien une expertise *pour* les salarié-es et leurs représentant-es, au sens d'un droit garanti par le code du travail dont la finalité est de rééquilibrer les relations entre les travailleurs et travailleuses et l'employeur. La construction juridique du droit à l'expertise se reflète à ce titre dans les représentations qu'ont les expert-es de leur propre métier : ils et elles se différencient par le degré de leur lecture conflictuelle des rapports de travail mais ont en commun la même perception d'une relation déséquilibrée que leur expertise vient tempérer. À ce titre, que le savoir ait un effet direct de révélation ou soit médié par la menace qu'il vient équiper, ils et elles partagent une croyance dans une efficacité théorique de l'activité d'enquête, efficacité néanmoins limitée par le contexte des configurations professionnelles.

Enfin, on retrouve une critique commune concernant une insuffisance substantielle de l'expertise. Les expert-es regrettent de manière unanime le fait qu'ils et elles soient appelé-es dans le cadre d'une situation spécifique, mais sans possibilité ensuite de suivre le problème pour lequel ils et elles ont été saisi-es. Certain-es tentent d'obtenir des informations sur les suites de leur intervention mais souvent sans succès. Cette incapacité de suivre une organisation sur le temps long est à l'origine d'évaluations négatives concernant leur réelle capacité à infléchir le rapport de force au-delà de « coups » ponctuels.

Face à ce constat, un certain nombre d'expert-es investissent d'autres modalités d'intervention, en sus de l'expertise légale. Ils et elles valorisent par exemple les activités de formation des élu-es qui sont régulièrement proposées par les cabinets d'expertise de façon complémentaire à leur activité principale, ou la participation à des expertises dites « libres », affranchies des contraintes temporelles du cadre juridique, et qui ont

19. Entretien de l'auteur avec David Jugnon, expert d'un cabinet important réalisant des expertises économiques et SSCT.

ainsi la possibilité de se déployer dans un temps long. La mise à distance des astreintes de l'enquête contrainte permet de se rapprocher d'un idéal de l'enquête démocratique où celle-ci est d'abord à la main des publics concernés :

« Je pense que si on ouvre un tout petit peu la porte, on voit que les élus sont preneurs d'expertises, parce que ça s'impose à eux parfois, mais ils sont aussi preneurs de formations-actions pour pouvoir mettre en place leur pouvoir d'enquête ; ça, si j'arrive à convaincre mes collègues, ça serait bien²⁰. »

Conclusion

Dans quelle mesure le dispositif de l'expertise santé et conditions de travail participe-t-il d'un horizon de démocratisation du travail ? On peut concevoir cet horizon à deux niveaux : la démocratisation processuelle au sens d'une participation directe des salarié-es à l'organisation du travail, qui ouvre à un processus de subjectivation des travailleurs et travailleuses comme groupe social ; la démocratisation conséquentialiste au sens de la remise en cause du pouvoir unilatéral de l'employeur dans l'organisation du travail, avec la prise en compte effective d'un point de vue alternatif sur le travail.

Sur le premier plan de la participation directe des salarié-es en tant qu'acteurs et actrices de l'enquête (et pas uniquement son objet) (Borzeix *et al.*, 2015), le dispositif de l'expertise est globalement fondé sur le discours ergonomique qui vise à redonner, au sein de l'organisation du travail, une place au travail réel, à la subjectivité des salarié-es et à leur expertise sur leur propre activité et sur les empêchements qui en érodent la signification. En rapport à ce discours, le dispositif est néanmoins paradoxal, du fait du caractère contraint de l'enquête, aussi bien sur le plan temporel que sur celui du fonctionnement des instances au sein desquelles elle s'insère. Le mode d'organisation de l'enquête s'éloigne fortement des caractéristiques de l'enquête publique, sans pour autant obéir strictement au protocole de l'enquête scientifique (Gronda, 2020) : l'expertise SSCT est bien orientée vers la résolution du trouble (et pas sur la généralisation des savoirs propre à l'enquête scientifique), en prenant en compte les intérêts des publics touchés par les conséquences du problème ciblé par l'enquête, mais sans faire d'eux des acteurs – au sens fort du terme – de cette dernière. Cette modalité participe d'une tendance à la professionnalisation de l'action syndicale, fondée sur un principe de participation déléguée, et ce au corps défendant des expert-es. La subjectivation des salarié-es et la constitution de publics actifs ne se fait qu'à la marge, par la prise de conscience de la nature collective et organisationnelle des situations problématiques expérimentées, prise de conscience qui peut déboucher de manière très occasionnelle sur des mobilisations.

20. Entretien de l'auteur avec Amélie Alard, *op. cit.*

Sur le deuxième plan, il s'agit de savoir si l'enquête permet de déployer des prises de fait sur l'organisation du travail. La réponse est là aussi ambiguë : l'expertise est faible, pour des raisons contextuelles qui empêchent la traduction de l'enquête dans la réalité de l'organisation. Mais l'expertise permet également un travail d'enquête qui produit des informations originales sur l'activité, et ce faisant une base informationnelle à partir duquel peuvent se développer, dans des situations spécifiques, des capacités au niveau collectif (Didry, 2013 ; Zimmermann, 2020). Ces capacités s'appuient sur des effets propres au savoir mais dépendent de leur inscription dans des rapports de force que les expert-es activent autant qu'ils et elles les remodèlent. À ce titre, l'expertise peut être décrite comme une forme embryonnaire dessinant l'esquisse d'une démocratisation du travail fondée sur le droit à l'enquête. Elle introduit au sein de l'organisation un discours et des prises susceptibles d'être saisies par les salarié-es, dans l'optique de refonder un travail qui fait « sens » pour elles et eux. Elle doit à ce titre être prise au sérieux, aussi bien d'un point de vue sociologique que politique, dans les débats sur la refondation du travail. Ce cas de l'expertise témoigne ainsi de l'impossibilité de penser la question de la refondation du travail en dehors des dispositifs qui la configurent. Il appelle également à se pencher sur l'articulation, la complémentarité et les tensions entre des modalités d'enquête différenciées, qu'elles soient plus ou moins déléguées, formalisées ou juridicisées.

Références bibliographiques

- Barthe Y. (2017), *Les retombées du passé. Le paradoxe de la victime*, Paris, Éditions du Seuil.
- Bidet A. (2011), *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, Puf, <https://doi.org/10.3917/puf.bidet.2011.01>.
- Bonnefond J.-Y., Clot Y., Coutrot T., Fortino S., Tiffon G., Yon K. (2025), « Syndicalisme, travail et politique », *La nouvelle revue du travail*, n° 26, <https://doi.org/10.4000/13unz>.
- Borzeix A., Charles J., Zimmermann B. (2015), « Réinventer le travail par la participation. Actualité nouvelle d'un vieux débat. Introduction », *Sociologie du travail*, vol. 57, n° 1, p. 1-19, <https://doi.org/10.4000/sdt.1770>.
- Bouffartigue P., Giraud B. (2018), « Les CHSCT et le droit à l'expertise: Recours et usages », *La Revue des conditions de travail*, n° 7, p. 62-73, <https://shs.hal.science/halshs-01813957>.
- Bourgoin A. (2015), *Les équilibristes : une ethnographie du conseil en management*, Paris, Presses des Mines-Transvalor.
- Chappe V.-A., Brochard D. (2021), « Négocier l'égalité professionnelle en entreprise : un processus démocratique hors-sol », *Socio-économie du travail*, n° 8, p. 29-59, <https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12361-3.p.0029>.
- Clot Y. (2010), *Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- Coutrot T., Perez C. (2022), *Redonner du sens au travail : une aspiration révolutionnaire*, Paris, Éditions du Seuil.
- Cristofalo P. (2012), « Dynamiques et limites de l'autonomisation de l'expertise auprès des CHSCT », *La Revue de l'IREs*, n° 74, p. 127-151, <https://goo.gl/w9WsBL>.
- Cru D. (2014), *Le risque et la règle*, Toulouse, Erès, <https://doi.org/10.3917/eres.cru.2014.01>.
- Cukier A. (2018), *Le Travail démocratique*, Paris, Puf.
- Dejours C. (2009), *Travail vivant. Tome 1. Sexualité et travail*, Paris, Payot.
- Delmas C. (2012), « Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psychosociaux. L'Observatoire du stress et des mobilités forcées à France Télécom », *La Revue de l'IREs*, n° 74, p. 153-176, <https://doi.org/10.3917/rdli.074.0153>.
- Dewey J. (1993/1938), *Logique : la théorie de l'enquête*, Paris, Puf.

- Dewey J. (2010/1927), *Le public et ses problèmes*, Paris, Gallimard.
- Didry C. (2013), « L'approche par les capacités comme registre des restructurations : un nouveau regard sur l'entreprise et le contrat de travail ? », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 3, p. 537-566, <https://doi.org/10.3917/rfs.543.0537>.
- Dodier N. (1995), *Les Hommes et les Machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié, <https://doi.org/10.3917/meta.dodie.1995.01>.
- Dodier N. (2003), *Leçons politiques de l'épidémie de sida*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Dodier N., Barbot J. (2016), « La force des dispositifs », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, vol. 71, n° 2, p. 421-448, <https://doi.org/10.1353/ahs.2016.0064>.
- Dujarier M.-A. (2021), *Troubles dans le travail : sociologie d'une catégorie de pensée*, Paris, Puf.
- Fortino S., Tiffon G. (2013), « L'expertise CHSCT : quelle ressource pour le syndicalisme ? Introduction à la controverse », *La nouvelle revue du travail*, n° 3, <https://doi.org/10.4000/nrt.1294>.
- Gâche F., Spire N., Barnier L.-M., Fortino S., Tiffon G. (2013), « L'expertise CHSCT en débat », *La nouvelle revue du travail*, n° 3, <https://doi.org/10.4000/nrt.1345>.
- Gaudart C., Rolo D. (2015), « L'ergonomie, la psychodynamique du travail et les ergodisciplines. Entretien avec François Daniellou », *Travailler*, vol. 34, n° 2, p. 11-29, <https://doi.org/10.3917/trav.034.0011>.
- Gaudart C., Volkoff S. (2022), *Le travail pressé : pour une écologie des temps du travail*, Paris, Les Petits matins.
- Ghis Malfilatre M. (2021), « Les travailleurs de l'atome dans la mobilisation antinucléaire. Savoirs professionnels, contre-expertise syndicale et citoyenneté au travail dans l'après-68 », *Sociétés contemporaines*, n° 121, p. 57-88, <https://doi.org/10.3917/soco.121.0057>.
- Gollac M., Bodier M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, <https://bit.ly/4tQHAUs>
- Grimault S. (2021), « L'accompagnement comme expérience de l'expérience accompagnée », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, n° 50/1, p. 93-120, <https://doi.org/10.4000/osp.13813>.

- Gronda R. (2020), « Language, objectivity, and public inquiry: A pragmatist theory of expertise », *Philosophical Inquiries*, vol. 8, n° 2, p. 129-150, <https://doi.org/10.4454/philing.v8i2.304>.
- Lallement M. (2019), *Un désir d'égalité. Vivre et travailler dans des communautés utopiques*, Paris, Éditions du Seuil.
- Linhart D. (2015), *La comédie humaine du travail : de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Érès.
- Péliasse J. (2019), « Une grève froide inversée ? Éléments sur les mutations des relations professionnelles dans l'entreprise en France (1968-2018) », *Négociations*, n° 31, p. 61-81, <https://doi.org/10.3917/neg.031.0061>.
- Ponge R. (2020), « D'un enjeu politique à un problème personnel. L'individualisation de la réparation des souffrances psychiques liées au travail », *Revue française de sociologie*, vol. 61, n° 3, p. 435-463, <https://doi.org/10.3917/rfs.613.0435>.
- Ponge R. (2021), « La santé au travail au secours de l'action syndicale ? Retour sur la "sanitarisation" d'un répertoire d'action militant », *Politix*, n° 135, p. 137-162, <https://doi.org/10.3917/pox.135.0137>.
- Salman S. (2008), « Fortune d'une catégorie : la souffrance au travail chez les médecins du travail », *Sociologie du travail*, vol. 50, n° 1, p. 31-47, <https://doi.org/10.4000/sdt.17885>.
- Teiger C., Barbaroux L., David M., Duraffourg J., Galisson M.-T., Laville A., Thareaut L. (2006), « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963 – 1973) », *PISTES - Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 8, n° 2, <https://doi.org/10.4000/pistes.3045>.
- Thievenaz J. (2019), « Enquêter et apprendre au travail. Approcher l'expérience avec John Dewey », *Raison et Passions*, <https://doi.org/10.3917/rp.thiev.2019.01>.
- Yon K. (dir.) (2023), *Le syndicalisme politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*, Paris, La Dispute.
- Zask J. (2019), « L'enquête et ses obstacles », *Recherche & Formation*, n° 92, p. 83-94, <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.5721>.
- Zimmermann B. (2020), « Capabilités et développement de l'individualité. De Dewey à Sen, la voie d'un pragmatisme critique », *Pragmata : Revue d'études Pragmatistes*, n° 3, p. 135-175, <https://shs.hal.science/halshs-03951978>.