

Le sens du travail, nouvelle ressource pour l'action syndicale ?

Thomas COUTROT et Léonie HEMDAT

Issu du colloque « Le “sens du travail” : enjeux psychiques, sociaux et politiques de l'activité », qui s'est tenu les 3 et 4 octobre 2024 au Cnam, à Paris, ce numéro spécial de *La Revue de l'IRES* se donne pour objectif d'en explorer les usages empiriques par les acteurs syndicaux. Dans un contexte marqué par l'intensification du travail, la mise sous tension des organisations et la fragilisation des collectifs, la « perte de sens » constitue aujourd'hui une formulation fréquemment mobilisée par les salarié·es pour exprimer les contradictions qu'ils et elles rencontrent dans l'exercice de leur activité. En s'attachant à faciliter la révélation du travail « réel », certaines organisations syndicales peuvent relayer cette question du sens, voire en faire un levier de mobilisation collective.

Born of the colloquium *Le “sens du travail” : enjeux psychiques, sociaux et politiques de l'activité* - “The ‘meaning of work’ : its psychological, social and political challenges” - held on 3 and 4 October 2024 at the CNAM (the National Conservatory of Arts and Crafts) in Paris, this special issue of *La Revue de l'IRES* sets out with the aim of exploring the empirical uses of the concept by trade union actors. Against a backdrop of work intensification, organisations under pressure and a weakening of collective bonds, the wording “loss of meaning” has come to be frequently deployed by workers to express the contradictions with which they are faced in carrying out their work. By striving to help bring “real” or “actual” work to light, some union bodies may echo this issue of meaning or even use it to drive collective mobilisation.

*Thomas Coutrot est
chercheur associé à l'Ires ;
Léonie Hemdat
est doctorante au Cnam
et à l'EHESS.*

Ces dernières années, les mobilisations contre les réformes du travail et des retraites ont débordé la seule question du droit du travail, de l'âge de départ ou de la durée de cotisation. Elles ont charrié une interrogation sur la valeur du travail, ses conditions d'exercice et ce à quoi il sert. La forte présence des jeunes dans ces mouvements, la participation massive aux manifestations sur tout le territoire et le contenu de certains slogans ont donné à voir une aspiration collective : celle de pouvoir exercer des activités porteuses de sens. Elle concerne les conditions concrètes d'exercice de l'activité, les formes d'organisation et les collectifs de travail qui rendent possible (ou empêchent) l'engagement.

Le dernier mouvement contre la réforme des retraites, porté par des organisations syndicales unanimes, s'est pourtant achevé en juin 2023 sans parvenir à empêcher l'adoption du texte *via* le recours du gouvernement à l'article 49-3 de la Constitution. Ce passage en force a marqué la société française : l'« abrogation » ou la « suspension » de la réforme demeurent depuis lors au cœur du débat politique et parlementaire. Il y a un nœud de contradictions entre l'injonction à travailler plus longtemps, comme le prévoit cette réforme, et l'expérience d'un travail perçu comme de plus en plus insoutenable (Beatriz, 2023) et marqué par une perte de sens (Coutrot, Perez, 2022). Ce conflit porte, au-delà de la durée du travail, sur la manière dont il est organisé, et sur les finalités qui lui sont assignées.

Plutôt que de proposer une généalogie ou une théorie de la notion de sens du travail – qui fait l'objet d'usages variés en psychologie, sociologie ou ergonomie –, ce numéro se donne pour objectif d'en explorer les usages empiriques par les acteurs syndicaux (voir l'encadré). Dans un contexte marqué par l'intensification du travail, la mise sous tension des organisations et la fragilisation des collectifs, la « perte de sens » constitue aujourd'hui une formulation fréquemment mobilisée par les salarié-es pour exprimer les contradictions qu'ils et elles rencontrent dans l'exercice de leur activité. Certaines organisations syndicales ne se contentent pas d'en relayer l'expression : elles rattachent la question du sens du travail à la reconnaissance des activités et aux marges d'autonomie, pour nourrir parfois une critique plus large de l'organisation du travail. Elles peuvent ainsi en faire un point d'appui pour déplacer la conflictualité vers le travail réel¹.

1. La notion de travail réel décrit en ergonomie l'activité réalisée par les travailleurs en situation, qui est nécessairement en décalage avec le travail prescrit par l'organisation (consignes, instructions, procédures, objectifs...) du fait de la variabilité et de l'imprévisibilité des situations de travail.

Encadré - À l'origine de ce numéro spécial

Ce numéro spécial de *La Revue de l'IRES* est le fruit d'un travail collectif au long cours, émanant d'une équipe pluridisciplinaire¹ - sociologie, ergonomie, psychologie, économie... - qui a organisé un colloque sur le sens du travail les 3 et 4 octobre 2024, au Cnam, à Paris. Le titre de l'appel à contributions indiquait d'emblée les grandes options retenues pour cette mise en partage et en dialogue : « Le "sens du travail" : enjeux psychiques, sociaux et politiques de l'activité ». Lors de ces deux jours, une centaine de communications ont été présentées, dont plusieurs émanant d'acteurs syndicaux ou relatant des expériences syndicales autour des enjeux du sens du travail.

L'équipe organisatrice a choisi de valoriser les apports du colloque en deux publications distinctes : un ouvrage général (Coutrot *et al.*, 2026), et ce numéro de *La Revue de l'IRES* qui réunit la plupart des communications centrées sur le monde syndical. Nous avons assumé la coordination de ce numéro avec l'équipe de la revue, mais rien de cela n'aurait été possible sans le travail d'organisation et d'animation préalablement porté par le collectif évoqué ci-dessus. La surreprésentation des enseignant-es dans ce numéro (trois contributions) tient à l'origine du corpus, issu du colloque ; elle ne doit pas être interprétée comme le signe que le sens du travail constitue une ressource syndicale propre à ce secteur.

1. Thomas Coutrot, Marie-Anne Dujarier, Alexis Cukier, Dominique Lhuillier, Corinne Gaudart, Léonie Hemdat, Margaux Trarieux, Émilie Veyrat.

Reste à comprendre ce que permet la notion de « sens du travail » lorsqu'elle est mobilisée dans des pratiques collectives. Constitue-t-elle un instrument pertinent de critique et de transformation du travail ? Sa diffusion managériale, visant à susciter l'engagement des salarié-es au service des finalités de l'entreprise, a conduit certain-es chercheur-es à en relativiser la portée critique (Linhart, 2015). Dans cette perspective, le sens du travail est souvent perçu comme une nouvelle preuve de la capacité du capitalisme contemporain à intégrer la critique, en reformulant et en individualisant les aspirations des salarié-es à l'autonomie et à l'accomplissement (Boltanski, Chiapello, 1998). Encore faut-il situer cette hypothèse dans les rapports de pouvoir au sein desquels agissent les organisations syndicales. Plutôt que de conclure à l'innocuité théorique et politique du recours à la notion de « sens du travail », ce numéro choisit de prendre celle-ci au sérieux en examinant empiriquement dans quelles conditions elle peut devenir une ressource d'action collective.

La sociologie politique du syndicalisme, à travers « l'approche des ressources de pouvoir » (Schmalz *et al.*, 2018), distingue plusieurs formes de pouvoir dont peuvent

se prévaloir les organisations de salarié-es. À l'origine centrée sur deux dimensions – le pouvoir structurel, qui provient de la position des salarié-es dans le système productif et de leur capacité à perturber l'activité économique, et le pouvoir associatif, fondé sur leur capacité d'organisation collective –, cette perspective a progressivement intégré d'autres dimensions. Elle prend désormais en compte le pouvoir institutionnel, ancré dans les dispositifs juridiques et les arènes de négociation, ainsi qu'un pouvoir sociétal, qui renvoie à la capacité des syndicats à passer des alliances et à imposer des « ressources narratives » (*ibid.*:11) ou des cadres d'interprétation légitimes dans l'espace public.

Le fait pour les organisations syndicales de se saisir de la question du « sens du travail » peut être compris comme une innovation dans leurs registres d'action. Ce déplacement peut renforcer le pouvoir associatif en mobilisant les collectifs autour de l'expérience du travail réel, et le pouvoir sociétal en élaborant un récit du « travail bien fait » susceptible d'entrer en résonance avec d'autres acteurs concernés par la qualité, l'utilité sociale ou encore les effets écologiques de l'activité. La question du sens ouvre ainsi la possibilité d'une redéfinition de l'organisation mais aussi des finalités productives par l'action syndicale, en mettant en discussion ce qui mérite d'être produit – et dans quelles conditions.

Un des articles de ce numéro peut être lu comme un cas témoin des pratiques syndicales dominantes, qui se préoccupent peu de la question du sens du travail. Il repose sur une distinction entre les luttes portant sur le sens de l'emploi et l'intervention sur le travail comme activité concrète. Dans sa relecture historique des rapports sociaux à la fonderie de Sept-Fons, dans l'Allier, de 1954 à nos jours, Loman-Pierre Charrier distingue le « sens de l'emploi » du « sens du travail ». Il montre comment la direction et la Confédération des syndicats libres (CSL), syndicat majoritaire, promeuvent un sens de l'emploi fondé sur la fidélité à l'entreprise et présenté comme ciment de la communauté productive, tandis que la CGT élabore une conception concurrente, ancrée dans l'appartenance à une classe économiquement exploitée.

À partir d'archives, d'observations participantes et d'entretiens, l'auteur montre la manière dont les ouvriers élaborent un sens du travail distinct de ces cadrages syndicaux et patronaux, fondé sur la maîtrise de leur métier, la valeur du geste et du savoir-faire. Par le déploiement de savoir-faire de métier, mais aussi par des pratiques proches de la « perruque ouvrière » (Kosmann, 1999), c'est-à-dire l'usage du temps de travail et du matériel de l'usine à des fins autonomes, ils préservent des marges d'autonomie qui dépassent à la fois l'identification à l'entreprise et une identité de classe strictement économique. Le sens de l'emploi structure les confrontations syndicales ; le sens du travail, lui, continue de se fabriquer ailleurs, dans l'épaisseur des pratiques ordinaires.

Les contributions suivantes montrent comment des acteurs syndicaux font évoluer le regard sur le travail, dans divers contextes institutionnels : elles révèlent comment la question du sens devient un objet d'enquête, de médiation et d'action syndicale portant sur le travail réel. Le numéro s'intéresse ainsi à la manière dont le sens du travail se

constitue comme objet d'enquête et de production de savoirs, avant de circuler et de se transformer dans l'expérience des salarié-es et dans l'action collective. Le sens apparaît alors comme le produit de confrontations, de discussions et de controverses autour du travail réel et du travail bien fait. Dans l'architecture de ce numéro spécial, les organisations syndicales occupent une place centrale : elles interviennent comme actrices de l'enquête et de la production de connaissances situées, comme relais des expériences vécues des travailleuses et des travailleurs, mais aussi comme actrices de mobilisation et de politisation. Les contributions sont organisées selon ce fil conducteur, des opérations de production de savoirs (I) aux formes de médiation de l'expérience (II), puis à l'action collective (III).

La notion de « sens du travail » n'a pas occupé une place centrale dans le répertoire syndical, historiquement structuré autour de la défense du rapport salarial dans le cadre juridique institué de l'emploi salarié (Didry, 2016). Le syndicalisme s'est ainsi développé en privilégiant des négociations et des luttes portant sur l'emploi et ses conditions (salaires, statuts, qualifications, durée du travail) plutôt que sur l'intervention directe sur l'activité concrète. Mais plutôt que d'opposer lutte pour l'emploi et intervention sur le travail réel, les contributions réunies invitent à penser leur continuité. Les analyses des recompositions contemporaines de la conflictualité au travail ont montré l'intérêt de réintroduire un continuum entre résistances diffuses et action collective organisée (Offerlé, 2008 ; Bouffartigue, Giraud, 2019). Le déplacement que ce numéro propose est de même nature. Il consiste à montrer que la conflictualité peut se déployer non seulement autour du travail saisi à travers le rapport d'emploi – salaire, temps, statut – mais aussi à partir du travail réel, de ses critères de qualité, de ses marges d'autonomie et de ses empêchements. Les pratiques analysées ici, dans des contextes nationaux variés (France, Belgique, Québec), contribuent donc à déplacer le centre de gravité de l'action syndicale : prendre au sérieux la question du sens conduit à intervenir plus directement sur l'organisation du travail. Situées aux marges des traditions dominantes, mais travaillant à les transformer, ces initiatives offrent un observatoire privilégié des recompositions contemporaines du syndicalisme.

I. Enquêter sur le travail : la production de savoirs comme ressource syndicale

Produire et documenter des connaissances sur le travail réel peut renforcer la capacité critique d'une organisation syndicale sans en modifier immédiatement les modes d'action concrets. Les deux contributions réunies dans ce premier axe explorent ainsi ce que signifie enquêter sur le travail depuis une position syndicale ; elles montrent comment certaines organisations collectent, mettent en forme et diffusent des connaissances issues de l'expérience des salarié-es, en s'appuyant sur des cadres et outils empruntés aux

sciences sociales, sans pour autant transformer en profondeur leur rapport aux salariés.

Ce premier axe s'ouvre sur un cas où la production de savoirs constitue le cœur de l'intervention : l'expertise santé et conditions de travail à la demande des comités sociaux et économiques (CSE), analysée par Vincent-Arnaud Chappe. À partir d'entretiens avec des expert-es et de l'analyse de rapports d'expertise, l'auteur montre comment un dispositif juridiquement encadré permet de qualifier des atteintes à la santé et de formuler des préconisations organisationnelles. L'expertise est conduite par des spécialistes formé-es aux savoirs issus des sciences sociales du travail – en particulier l'ergonomie et la psychologie du travail, mobilisés pour objectiver les écarts entre travail prescrit et travail réel. Chappe distingue deux registres d'efficacité. D'une part, l'expertise peut équiper un rapport de force vis-à-vis de l'employeur, en étant mobilisée par les syndicalistes dans des négociations professionnelles et des contentieux. D'autre part, l'expertise opère sur un registre de révélation : en décrivant finement l'activité, elle dévoile des dimensions du travail que les directions ignoraient. Ces deux registres – force et révélation – rappellent ensemble que la production de savoirs ne transforme pas le travail par elle-même, mais peut en infléchir les termes de la discussion. L'expertise apparaît ainsi comme un droit institutionnalisé à l'enquête, dont la portée dépend des conditions de pouvoir et des relations professionnelles dans lesquelles elle se déploie

La deuxième contribution part d'une situation dans laquelle l'enquête ne procède pas d'un cadre juridique formalisé mais d'une initiative militante. L'entretien avec Bruno Mantel et Mathieu Uhel retrace la genèse de l'Observatoire des conditions de travail de l'Université de Caen, créé en 2018 à l'initiative du syndicat Sud-Éducation. Face aux blocages rencontrés dans les instances et à l'insuffisance des indicateurs institutionnels, le syndicat met en place ses propres enquêtes : questionnaires inspirés de la grille Gollac-Bodier (2011) sur les risques psychosociaux au travail, entretiens approfondis, diffusion régulière des résultats auprès des agent-es. Ce collectif entend à la fois documenter les facteurs organisationnels de la souffrance au travail et rompre l'isolement des agent-es, en objectivant le caractère partagé de leurs difficultés. Par l'enquête, l'observatoire élargit le public du syndicat et modifie ses modes d'interpellation. Mais là encore, la production d'indicateurs ne transforme pas mécaniquement les registres d'action du syndicat ni les rapports de force institutionnels : par exemple, leur usage dans les instances représentatives reste limité, pris entre des difficultés d'appropriation par les élu-es et la contestation de leur légitimité par la direction.

Dans ces deux contributions, la production de connaissances s'appuie ainsi sur des savoirs issus des sciences sociales, mobilisés soit par des expert-es disposant d'une formation préalable (Chappe), soit par des syndicalistes universitaires aux trajectoires disciplinaires hétérogènes (Observatoire Caen). Ces analyses montrent que la production de savoirs sur le travail n'agit pas par elle-même : ses effets dépendent de la manière

dont ces savoirs sont repris par les acteurs et actrices, débattus dans les instances et engagés (ou non) dans des rapports de force. Mises en regard, elles montrent que l'enquête sur le travail peut constituer un outil syndical qui change les manières de nommer les problèmes, de relier des expériences dispersées et de formuler la critique, mais ne transforme pas nécessairement en profondeur les registres d'action. Dans ces deux cas, la production de savoirs équilibre l'action syndicale mais n'en bouleverse pas les pratiques.

II. Le sens du travail à l'épreuve de l'expérience : le syndicat comme relai (ou non) du vécu professionnel

Ce deuxième axe s'attache au sens du travail tel qu'il se construit dans l'expérience vécue des professionnel·les, au plus près de l'activité, de ses contradictions quotidiennes et des critères du travail bien fait. Les deux contributions réunies ici montrent que le sens du travail ne se réduit ni aux prescriptions institutionnelles ni à toute forme de rationalisation de l'activité : il se forme dans les relations aux usager·es, dans l'engagement personnel et subjectif dans l'activité et dans les savoir-faire mobilisés au quotidien.

À partir de deux terrains situés dans les services publics (les enseignants du secondaire et les professionnel·les de l'action sociale), ces contributions analysent la manière dont ce sens est mis à l'épreuve par des transformations techniques ou organisationnelles, par l'intensification du travail ou par des prescriptions éloignées des réalités professionnelles. Les modèles traditionnels de l'activité syndicale, qu'ils soient axés en priorité sur le conflit ou sur la négociation, peinent souvent à saisir ce qui se joue dans l'activité concrète. Dans les deux cas étudiés, les syndicats s'emploient au contraire à ouvrir des espaces où le travail peut être discuté, qualifié et défendu à partir des normes professionnelles en opposition aux normes gestionnaires ; ils ne parviennent cependant pas à transformer profondément leurs registres d'action.

Anne Le Roy et Emmanuelle Puissant mènent, avec une union départementale de la CGT, une recherche-action portant sur le dossier unique informatisé (DUI), un outil destiné à améliorer la coordination dans le champ du handicap. Leurs entretiens avec des salarié·es permettent d'identifier, avec l'appui du syndicat, les éléments qui entravent la réalisation d'un travail « bien fait ». En co-construisant des outils pour s'approprier les résultats de la recherche-action, les professionnel·les ont pu redonner un sens collectif du travail, jusqu'alors fragilisé par un outil technique transformant l'activité professionnelle et la relation aux accompagné·es. On voit ici un syndicat qui, loin d'être indifférent au sens du travail vécu, s'en saisit comme d'une ressource pour le qualifier et l'outiller face aux transformations numériques de l'activité. À travers la recherche-action, le syndicat joue ainsi un rôle de médiation, soutenant la reconstruction d'un sens fragilisé par le changement technico-organisationnel. Cependant, les chercheuses notent que si les participant·es direct·es s'approprient largement les éléments de compréhension qu'ap-

porte la recherche-action quant à l'origine des difficultés vécues, cette appropriation demeure limitée au-delà de ce cercle. Une question reste alors posée : comment faire de la conception même des outils numériques un objet légitime d'action syndicale ?

Dans l'Éducation nationale, Yannick Lefebvre et Catherine Remermier analysent un sens du travail des enseignant-es et des psychologues qui se forme au carrefour de la transmission d'un savoir collectif, de l'engagement subjectif et des prescriptions institutionnelles souvent déconnectées du terrain. À la suite d'une recherche-action menée conjointement avec l'équipe de clinique de l'activité du Cnam, les collectifs métiers impulsés par le Snes-FSU offrent des espaces protégés où la parole peut circuler et où l'expertise professionnelle se construit collectivement. Le syndicat tente d'organiser les conditions permettant aux professionnel·les de débattre, confronter et stabiliser leurs propres critères de qualité du travail, face à un prescrit qui tend à les invisibiliser. Le syndicat ne définit donc pas le sens du travail : il cherche à soutenir et défendre son expression en re-légitimant le travail des professionnel·les ; il veut jouer un rôle médiateur et protecteur, en ouvrant des espaces pour dire le réel du travail. Comment un syndicat peut-il créer des conditions permettant aux professionnel·les de discuter, confronter et stabiliser leur propre sens du travail, sans l'imposer ni le normer ? L'activité des groupes métiers du Snes semble féconde au niveau local, et a même permis d'outiller le syndicat au plan national pour obtenir l'allègement des exigences irréalistes de l'administration concernant le nombre de textes à faire préparer aux élèves pour le Bac de français. Comment expliquer alors le relativement faible déploiement des groupes métiers, qui ne semblent pas faire l'objet d'une priorité nationale du syndicat ?

III. Du sens du travail à l'action collective : dynamiques politiques de l'engagement syndical

Trois contributions s'attardent enfin sur la manière dont la question du sens du travail transforme le syndicalisme au quotidien. On sait que le plus souvent les syndicats considèrent, en accord avec les employeurs, l'organisation du travail comme étant une prérogative managériale (Trentin, 2012), en même temps qu'ils ne s'intéressent guère à la manière dont les salarié-es tentent de préserver ou redonner du sens à leur travail (Coutrot, Perez, 2022). Les trois auteurs tentent de qualifier les mécanismes par lesquels, en s'appuyant sur l'aspiration des salarié-es à bien faire leur travail malgré les déficiences de l'organisation du travail officielle et le manque de moyens, certaines équipes syndicales tentent de rompre avec ces deux attitudes pour faire du travail, de son organisation et de son sens un enjeu social et politique, permettant de recréer de l'action collective et du pouvoir d'agir.

À l'Université Laval, à Montréal, le syndicat des professeur-es décide de mener une campagne de mobilisation fondée explicitement sur l'hypothèse selon laquelle « l'aspi-

ration à un travail qui a du sens peut constituer un ressort psychosocial puissant pour redynamiser et repolitiser l'action collective et syndicale et lui permettre de faire reculer la domination sous-jacente à la subordination qui caractérise la relation d'emploi ». L'auteur, Simon Viviers, est à la fois sociologue spécialiste des cliniques du travail et l'un des animateurs du syndicat, ce qui fait l'originalité de cette étude de cas. La stratégie choisie par le syndicat consiste d'abord à rassembler les combustibles nécessaires pour une mobilisation en enquêtant auprès des enseignant-es sur leurs motifs de frustration quant à la qualité de leur travail. Le syndicat peut ainsi faire émerger et mettre en mots les aspirations à une régulation de la charge de travail, une meilleure reconnaissance de ce travail notamment par une revalorisation salariale, la défense d'une liberté académique jugée menacée. Ayant ainsi mis en forme les affects de colère et d'indignation, le syndicat lance une grève soutenue par des modes d'action ludiques (« tintamarre », « mobs éclair », « nuit blanche »...) visant à susciter des affects joyeux. La mobilisation obtient des avancées significatives, mais dont la plus importante est peut-être la reconstitution, au moins temporaire, d'un sentiment d'appartenance collective et de fierté du métier.

Nicolas Latteur, dans une contribution sous forme de point de vue, synthétise de multiples entretiens et observations de terrain en Belgique, qui illustrent selon lui les « résistances du travail vivant » : les multiples façons dont les travailleurs, et surtout (dans ses observations) les travailleuses, inventent au quotidien des pratiques de contournement ou de désobéissance aux instructions de leur hiérarchie, afin de redonner du sens à leur travail et mieux satisfaire les besoins des usager-es ou des client-es. Ce « travail vivant » est le plus souvent invisible, mais sa mise en lumière permet de le « politiser », c'est-à-dire de « combattre les déterminants sociaux » des situations rencontrées : certaines équipes syndicales décident de le rendre visible comme ces syndicalistes belges, aides ménagères, qui mènent l'enquête auprès de leurs collègues sur les risques que leur travail fait courir à leur santé, et/ou de s'en emparer pour élargir le périmètre de leur action à toutes celles et ceux qui concourent à sa réalisation, comme sur ce « syndicat de site » où se retrouvent les salarié-es de l'usine du donneur d'ordre et ceux des sous-traitants, au-delà des divisions statutaires organisées par les employeurs.

Cette stratégie syndicale fondée sur l'aspiration des salarié-es à redonner du sens à leur travail, la confédération CGT et certains secteurs de ce syndicat l'ont explorée de façon systématique à partir de la fin des années 2000, à travers diverses recherches-actions et expérimentations locales (Coutrot *et al.*, 2025), mais aussi une réflexion, menée au niveau national avec le concours de spécialistes de sciences du travail. Thomas Coutrot, par des entretiens avec des responsables syndicaux et l'analyse des documents d'orientation des congrès confédéraux menés dans le cadre de la recherche évoquée, montre comment cette réflexion a nourri les orientations nationales du syndicat de 2013 à 2019, avant de connaître une certaine désaffection sur la période récente.

Le projet de placer le travail au cœur de l'activité syndicale est porté par des militant·es issu·es de plusieurs secteurs (Métallurgie, Poste et Télécom, SNCF, Enseignement...) confronté·es à un recul de la syndicalisation et des difficultés de mobilisation contre les réformes néolibérales. L'alliance avec des chercheur·es leur fournit des concepts et un vocabulaire (« travail prescrit/travail réel », « pouvoir d'agir »...), mais aussi des outils (recherches-actions, enquêtes ouvrières ou syndicales...), qui s'invitent dans les textes de congrès et ont vocation à transformer le modèle d'action syndicale. Malgré des résultats assez probants là où elle est expérimentée (Coutrot *et al.*, 2025), et bien qu'elle figure en bonne place dans le document d'orientation du 22^e congrès confédéral (2019), cette orientation est abandonnée *de facto* à ce moment précis par la confédération du fait de dissensions internes concernant en particulier la place à donner aux non-syndiqué·es dans la construction des priorités du syndicat.

Conclusion

S'appuyer sur le sens du travail pour construire l'action syndicale constitue-t-il une voie féconde pour renouveler le syndicalisme ? Les contributions réunies ici ne permettent pas d'apporter une réponse définitive, mais elles dégagent un premier enseignement : le recours à l'enquête pour accéder à une connaissance située du travail réel apparaît comme une condition indispensable. Lorsque cette démarche d'enquête s'avère centrale, plusieurs variables influent sur le succès ou l'échec des expérimentations dans leur capacité à transformer durablement le modèle d'action syndicale : la possibilité de dégager du temps pour mener ces enquêtes, la participation effective des travailleuses et travailleurs à leur conduite, la définition du périmètre des collectifs concernés, l'équipement théorique et méthodologique mobilisé ainsi que la détermination politique des directions syndicales.

Les expériences présentées dans ce dossier invitent ainsi à poursuivre, par d'autres travaux, l'exploration d'un modèle d'action syndicale qui ne se limite pas à la défense des dimensions quantitatives du rapport salarial (emploi, salaire, durée du travail...) mais prend pour appui le travail lui-même, ses critères de qualité, son sens et ses finalités.

Références bibliographiques

- Bouffartigue P., Giraud B. (2019), « Conflictualités ordinaires au travail : présentation du corpus », *La nouvelle revue du travail*, n° 15, <https://doi.org/10.4000/nrt.5648>.
- Beatriz M. (2023), « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *Dares Analyses*, n° 17, mars, <https://bit.ly/4cpZlvJ>.
- Boltanski L., Chiapello È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Coutrot T., Perez C. (2022), *Redonner du sens au travail : une aspiration révolutionnaire*, Paris, Éditions du Seuil.
- Coutrot T., Fortino S., Goussard L., Martin C., Nizzoli C., Perez C., Tiffon G. (2025), *Ré-enchanter le syndicalisme ? Les enquêtes syndicales CGT sur le travail réel*, Agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT, décembre, <https://bit.ly/4qnFjNC>.
- Coutrot T. (dir.) (2026), *Travailler fait-il toujours sens ?*, Toulouse, Érès.
- Didry C. (2016), *L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute.
- Gollac M., Bodier M. (dir.) (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, avril, <https://bit.ly/4tQHAUs>.
- Kosmann R. (1999), « La perruque ou le travail masqué », *Renault. Histoire*, Société d'histoire du groupe Renault, Boulogne Billancourt, n° 11, juin, p. 20-27.
- Linhart D. (2015), *La comédie humaine du travail : de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Érès.
- Offerlé M. (2008), « Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe-XXIe siècles) », *Politix*, vol. 81, n° 1, p. 181-202, <https://doi.org/10.3917/pox.081.0181>.
- Schmalz S., Ludwig C., Webster E. (2018), *The power resources approach: Developments and challenges*, *Global Labour Journal*, vol. 9, n° 2, p. 113-134, <http://bit.ly/3XFSqg3>.
- Trentin B. (2012), *La cité du travail : la gauche et la crise du fordisme*, Paris, Fayard.