



HAL
open science

L'interdisciplinarité au travail.

Julien Bernard, Claire Edey Gamassou, Arnaud Mias, Emmanuel Renault

► **To cite this version:**

Julien Bernard, Claire Edey Gamassou, Arnaud Mias, Emmanuel Renault. L'interdisciplinarité au travail.: Du travail interdisciplinaire à la transformation du travail. Presses universitaires de Paris Nanterre. , 2020, Le Social et le politique, 978-2-84016-453-1. 10.4000/books.pupo.19525 . hal-04406018

HAL Id: hal-04406018

<https://hal.science/hal-04406018>

Submitted on 23 Jan 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Presses de l'Université Paris Nanterre

L'interdisciplinarité au travail

Du travail interdisciplinaire à la transformation du travail

Sous la direction de
Julien Bernard, Claire Edey Gamassou, Arnaud Mias et Emmanuel Renault

Collection « Le social et le politique »

SOMMAIRE

Introduction : Travail et interdisciplinarité, par Julien Bernard, Claire Edey-Gamassou, Arnaud Mias et Emmanuel Renault	3
Partie 1 : Le travail interdisciplinaire : la réflexivité académique au service de la construction de l'objet.....	8
La servitude volontaire comme condition du capitalisme moderne. Un itinéraire interdisciplinaire pour penser le travail humain, par Nicolas Chaignot-Delage	9
Multiplier les disciplines ? Avancer en s'aidant des autres, par Florent Schepens.....	18
Croiser les pratiques d'écriture scientifique sur le travail. Construire des ponts au-dessus des frontières académiques ? par Constance Perrin-Joly et Valérie Ganem	27
Elaborer une critique sociale du travail. Entre sociologie et philosophie sociale, par Nial Tekin.....	37
Partie 2 : Comprendre et définir le travail en contexte pluri-professionnel : un travail d'enquête interdisciplinaire	45
Pluridisciplinarité et nouvelles collaborations au sein des services de santé au travail. Une division du travail de prévention sous contraintes, par Blandine Barlet.....	46
L'enquête comme expérience de décloisonnement. Comment le problème du travail nucléaire est provisoirement devenu public dans les années 1970, par Marie Ghis-Malfilâtre	55
Partie 3 : Transformer le travail, subvertir les disciplines.....	65
Déplacer les frontières disciplinaires pour intervenir sur le travail humain, par Muriel Prévot-Carpentier et Leïla Boudra	66
Penser l'organisation du travail pour une recherche action participative. Éléments pour une approche transdisciplinaire, par Anne Jacquelin.....	76
Modéliser les pratiques de prévention des risques au travail. Une opportunité de lecture et d'action pluridisciplinaire avec l'exemple des violences au travail, par Marc Favaro et Jacques Marc	86
Résumés des contributions	96
Les auteurs.....	99

Introduction : Travail et interdisciplinarité, par Julien Bernard, Claire Edey Gamassou, Arnaud Mias et Emmanuel Renault

Les études réunies dans ce volume proviennent d'une journée d'études, coorganisée par Sophiapol et le réseau Gestes¹, qui s'est tenue le 26 octobre 2016 et qui portait sur l'interdisciplinarité dans les recherches sur le travail. Dans la mesure où le terme « interdisciplinarité » peut-être entendu en des sens différents, il requiert quelques précisions préalables. Ce terme peut être entendu en un sens plus ou moins large. Au sens le plus large, on peut parler d'interdisciplinarité pour désigner les démarches qui mobilisent plusieurs disciplines. En un sens plus spécifique, la pluridisciplinarité, la transdisciplinarité et l'interdisciplinarité peuvent être distinguées. On parlera de recherche pluridisciplinaire lorsque différents chercheurs sont appelés à répondre à une question commune chacun à sa manière, selon leur perspective de recherche propre à leur discipline. On parlera plutôt de recherche transdisciplinaire à propos d'une recherche qui, tout en se déployant à partir d'un point de vue disciplinaire particulier, s'étend au dehors des frontières de cette discipline pour mobiliser des principes, des concepts et des méthodes d'enquêtes qui appartiennent à d'autres disciplines. Enfin, on peut parler d'interdisciplinarité, au sens le plus étroit ou spécifique, pour désigner des recherches faisant intervenir conjointement plusieurs perspectives disciplinaires, dans un processus d'hybridation qui subvertit les partages disciplinaires. Dans le domaine de l'étude du travail, de même que dans d'autres domaines, les recherches peuvent se développer sous ces trois formes. Par exemple, le réseau Gestes a organisé des congrès pluridisciplinaires sur des questions comme « la santé au travail »². L'étude du travail a également donné lieu à l'élaboration de projets de recherche transdisciplinaires, comme la psychodynamique du travail : la psychopathologie du travail s'y est développée hors de ses frontières disciplinaires initiales en incorporant des concepts et des méthodes provenant de l'ergonomie, de la sociologie et de la psychanalyse. Enfin, l'étude du travail a également pu donner lieu à différentes recherches interdisciplinaires au sens étroit du terme, notamment dans le réseau Gestes, et c'est de ce type de recherche que relèvent les études réunies dans ce volume.

Même s'il n'est pas douteux que les recherches pluridisciplinaires et transdisciplinaires sur le travail ont toute leur légitimité et même si elles ont fait la preuve de leur pouvoir heuristique, il n'est pas non plus douteux que les recherches interdisciplinaires au sens étroit du terme présentent elles aussi un intérêt, alors qu'elles se heurtent à des difficultés de différents ordres ainsi qu'à de fortes objections. Parmi les difficultés, mentionnons que la recherche en sciences humaines et sociales semble être engagée dans un mouvement de spécialisation toujours plus poussée qui conduit les chercheurs à se cantonner de manière toujours plus exclusive dans une sous-discipline particulière. Non seulement les frontières disciplinaires s'en trouvent renforcées, mais les capacités à mettre en dialogue une recherche particulière avec des enjeux plus généraux s'en trouvent amoindries. Ajoutons que pour les jeunes chercheurs en recherche de poste, et certains des contributeurs relèvent de cette catégorie, l'enjeu est de parvenir à s'intégrer dans un champ de recherche hautement spécialisé, c'est-à-dire d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences selon les normes d'une sous-discipline particulière. Il leur est dès lors particulièrement difficile de s'engager dans des recherches interdisciplinaires. La pression de l'évaluation par les pairs à laquelle sont soumis les chercheurs constitue un autre obstacle. Les normes de l'évaluation sont toujours des normes disciplinaires ou sous-disciplinaires, de sorte qu'avoir réalisé une recherche interdisciplinaire peut s'avérer problématique. Le monde de la recherche semble donc structuré de telle sorte que les incitations aux recherches interdisciplinaires sont faibles, ou encore que les injonctions à l'interdisciplinarité sont paradoxales. De tout cela résulte ce qu'on pourrait appeler des obstacles motivationnels à l'interdisciplinarité. Mais l'organisation de l'enseignement et de la recherche produit d'autres obstacles encore qui ne manqueront pas de surgir si les obstacles motivationnels sont surmontés. Étant donné que tous ceux qui sont susceptibles de s'engager dans un projet interdisciplinaire ont été

¹ <https://sophiapol.hypotheses.org/20004>; <http://gestes.net/evenements-2/20-oct-2016/>

² « Le travail et la santé au travail : perspectives pluridisciplinaires et internationales » <http://gestes.net/evenements/colloque-septembre-2017/>

socialisés à la recherche dans une discipline particulière, leur confrontation aux approches propres à d'autres disciplines ne manquera pas de produire sur eux le sentiment que les langages théoriques des disciplines sont intraduisibles les uns dans les autres, que leurs méthodes d'enquête sont trop hétérogènes pour pouvoir être mobilisées conjointement, que leurs intérêts de connaissance sont tout simplement divergents. Aux obstacles motivationnels s'ajoutent donc des obstacles de type épistémologique. Les études réunies dans ce volume partent du principe qu'il est possible de surmonter ces difficultés et que les surmonter peut contribuer à enrichir la connaissance du travail. Elles s'opposent donc à la thèse suivant laquelle ces obstacles ne peuvent ni ne doivent être surmontés. Examinons brièvement les arguments qui peuvent être associés à cette thèse.

Cette thèse peut tout d'abord s'appuyer sur ce qu'on pourrait appeler l'argument du métier, au sens où par exemple P. Bourdieu, J.-C. Chamboredon et J.-C. Passeron ont pu parler du « métier du sociologue ». L'argument consiste à souligner que le processus de socialisation dans la recherche est analogue à l'apprentissage d'un métier, tandis que l'activité de chercheur est analogue à l'exercice d'un métier. Toute activité de recherche serait donc fondée sur un ensemble de savoir-faire et de compétences constitutifs d'un métier déterminé dont il serait vain d'espérer pouvoir soudainement s'affranchir dans des recherches interdisciplinaires. En définitive, l'interdisciplinarité ne serait qu'une illusion. Les chercheurs croyant se livrer à une production de savoir interdisciplinaire continueraient à mobiliser les savoir-faire et compétences qui sont constitutives de leur métier. Ils continueraient à faire leur métier disciplinaire en croyant faire autre chose. À y regarder de plus près, cet argument se contente de souligner la difficulté à surmonter les obstacles qui surgissent dans une recherche interdisciplinaire. Celle-ci suppose en effet d'accepter de s'engager dans un processus de déshabitude des usages disciplinaires, d'apprentissage de nouvelles manières de penser, de parler et de faire, de co-construction de problématiques communes. Contentons-nous d'ajouter que ces obstacles apparaîtront d'autant plus insurmontables qu'ils seront considérés abstraitement, du point de vue d'une théorie du métier de chercheur, plutôt que concrètement, du point de vue des pratiques de l'interdisciplinarité. Les pratiques de l'interdisciplinarité procèdent rarement d'une simple décision théorique de combiner des disciplines différentes. Elles présupposent le plus souvent l'intérêt commun de chercheurs de différentes disciplines pour un objet et une question particuliers. Elles présupposent alors également de la part de chacun de ces chercheurs le sentiment que sa propre perspective disciplinaire ne suffit pas à répondre complètement à cette question commune, alors qu'une autre discipline pourrait apporter des éclairages complémentaires. Sur la base de cet intérêt et de ce sentiment communs, il devient possible de partir de problèmes à résoudre, et de réfléchir à la manière dont l'autre discipline les pose, au lieu de seulement partir de sa propre manière de poser les problèmes. Et si l'on part des problèmes, il devient également possible de construire des manières de construire des solutions, au lieu d'envisager directement la réponse aux questions du point de vue de sa propre perspective disciplinaire.

Le deuxième argument contre l'interdisciplinarité ne met pas en doute sa possibilité mais sa légitimité. Pour qu'une recherche soit rigoureuse, il faudrait nécessairement qu'elle s'insère dans un cadre disciplinaire particulier pour deux raisons principales. D'une part, du fait que chaque discipline donnerait un sens spécifique à ces concepts, sens qui dépend des types de méthodes d'enquête qui leur confère leur potentiel heuristique ; d'autre part, parce que chaque discipline construirait son objet à sa manière en fonction d'un ensemble d'hypothèses et de concepts théoriques, de même qu'en fonction de méthode d'enquêtes spécifiques. Il en résulterait que chercher à combiner des hypothèses, des concepts et des méthodes d'enquêtes dotées d'ancrages disciplinaires différents serait se condamner à produire un pseudo-savoir tissé de confusions. De même, croire que différentes disciplines pourraient communiquer par un même objet susceptible d'appeler des éclairages complémentaires reviendrait à ignorer que tout objet est construit théoriquement. Ces arguments épistémologiques, de type bachelardien, supposent que les partages disciplinaires des sciences humaines et sociales sont analogues à ceux des sciences de la nature. Or, contrairement aux sciences de la nature, il n'existe pas d'accord, au sens des sciences humaines et sociales, sur les cadres théoriques de référence et les méthodes d'enquête légitimes. Chaque discipline est traversée par des conflits de paradigmes, de sorte qu'il peut exister parfois plus de proximité entre les tenants d'un même paradigme au sein de deux disciplines distinctes (par exemple entre un microéconomiste et un sociologue de l'acteur rationnel) qu'entre les tenants de deux paradigmes rivaux au sein d'une même discipline (par exemple entre un

ethnométhodologue et un anthropologue structuraliste). Si au sein de disciplines distinctes, deux chercheurs coulent leur recherches dans le moule d'un même paradigme, ils disposent bel et bien d'un cadre théorique de référence commun pour co-construire l'objet de leurs recherche interdisciplinaire, de même que d'un vocabulaire théorique commun. Ces arguments bachelardiens font également comme si les sciences humaines et sociales n'avaient pas vu se développer en leur sein des programmes de recherche interdisciplinaires, comme par exemple l'ethnopsychiatrie de Devereux qui se revendique d'une « épistémologie complémentariste ». Si au sein de deux disciplines différentes, deux chercheurs partagent les hypothèses théoriques de tels programmes de recherche interdisciplinaires, par exemple une psychanalyste et un anthropologue, de nouveau, l'idée d'une incommensurabilité théorique des disciplines perd son sens.

Nous avons déjà indiqué que ce volume a pour objectif d'illustrer le fait que l'interdisciplinarité est possible et utile dans l'étude du travail. Nous venons d'expliquer pourquoi les arguments généraux susceptibles d'être opposés à cette conviction nous semblent d'un faible poids. Ajoutons que la question de l'interdisciplinarité nous semble se poser d'une manière particulière dans les recherches sur le travail, notamment parce que le travail est un objet qui plus facilement que d'autres peut permettre de surmonter les obstacles motivationnels et épistémologiques que nous avons évoqués.

Commençons par rappeler à ce propos que le travail fait l'objet de nombreuses études sous-disciplinaires : sociologie du travail, psychologie du travail, médecine du travail, psychopathologie du travail, droit du travail, économie du travail, histoire du travail, etc. Il n'est sans doute pas indifférent que ces sous-disciplines soient souvent dévalorisées par rapport à d'autres sous-disciplines jugées plus nobles. Cette dévalorisation relative, au sein de chaque discipline, dont on peut penser qu'elle exprime une dévalorisation sociale plus générale des activités de travail par rapport à des activités plus reconnues ou distinguées, comme notamment les activités artistiques, s'illustre tout particulièrement dans le cas de la psychologie du travail et de la médecine du travail. Mais elle vaut également dans d'autres disciplines, et peut-être dans toutes. Il est possible que cette dévalorisation relative pousse ceux qui s'intéressent au travail à chercher des alliés dans d'autres disciplines plutôt que dans sa discipline propre. Il est également probable que la spécialisation dans une sous-discipline relativement dévalorisée s'explique par un intérêt spécifique pour l'objet « travail ». On peut en effet constater que la plupart de ceux qui se sont spécialisés dans l'étude du travail sont convaincus que le travail constitue une question majeure, injustement sous-estimée. Cette conviction ne définit pas seulement un intérêt de connaissance commun sur lequel peut se fonder des collaborations interdisciplinaires. Elle favorise également une motivation pour l'étude des différents aspects de l'importance du travail, telle qu'elle peut être établie selon différentes perspectives disciplinaires. On verra à la lecture des contributions de ce volume comment les chercheurs peuvent ainsi prendre conscience de l'intérêt d'une combinaison de différentes échelles d'analyse et d'éclairage disciplinaires. Ces contributions montrent que l'interdisciplinarité est souvent motivée par la volonté de mieux rendre compte de la complexité des relations sociales de travail mais aussi, et plus spécifiquement, de rendre compte des différentes dimensions de l'expérience du travail : l'expérience de la pénibilité (ou du plaisir) physique, psychique ou moral au travail ; l'expérience du travail prise dans une multiplicité de contraintes et marges de manœuvre in situ, ainsi que dans un cadre légal, mais aussi orientée par des projets éthiques ou politiques.

Un autre facteur favorisant la recherche interdisciplinaire concerne la structuration spécifique du champ de l'étude du travail. En plus des sous-disciplines du travail qui ont été évoquées, le travail est également pris pour objet par des disciplines qui ont été fondées sur des hybridations disciplinaires, comme l'ergonomie qui, en tant qu'étude du comportement des humains au travail, se caractérise par des emprunts disciplinaires variés, à la physiologie, à la médecine, à la psychologie, aux sciences de l'ingénieur, et à d'autres encore. Nous avons également mentionné l'existence de programmes de recherche transdisciplinaires comme la psychodynamique du travail, et l'on peut ajouter l'ergologie qui constitue un développement original de l'ergonomie, par incorporation notamment de concepts et de thèses philosophiques. Muriel Prévot-Carpentier et Leïla Boudra montrent ainsi dans leur contribution comment l'analyse ergologique se répercute sur les ancrages disciplinaires des intervenants dans le champ du travail. Le travail réel et les enjeux inhérents aux situations tendent à déplacer les frontières disciplinaires. Dans le contexte francophone tout particulièrement, l'étude du

travail n'est pas seulement subdivisée selon des partages disciplinaires mais aussi par des disciplines ou des programmes de recherche transdisciplinaire ou interdisciplinaires. Les sous-disciplines du travail n'ont donc pas seulement la possibilité de dialogues les unes avec les autres, mais aussi avec ces disciplines ou programmes de recherche transdisciplinaires ou interdisciplinaires qui subvertissent les partages disciplinaires et qui modifient les conditions de la recherche interdisciplinaire. On en trouvera une illustration dans ce volume puisque plusieurs contributions mobilisent les programmes de recherche de la psychodynamique du travail et de l'ergologie.

Un dernier facteur favorisant la recherche interdisciplinaire concerne l'articulation de la production de connaissance et de l'action. Les sciences du travail sont en effet souvent sollicitées pour analyser ce qui aujourd'hui est problématique dans l'organisation du travail en général, ou bien dans telle ou telle entreprise ou institution. L'analyse de problèmes sociaux ou psychologiques liées au travail a alors pour fonction de contribuer à des transformations qui permettraient de résoudre les problèmes. Or, dès que la connaissance est ainsi dotée d'une fonction non plus seulement théorique mais aussi pratique, la multiplicité des facteurs à prendre en considération pousse à combiner des perspectives disciplinaires. Plusieurs des études de ce volume posent dans cette perspective la question de la contribution de connaissance du travail à sa transformation, ou celle des formes de l'intervention destinée à améliorer le travail. S'intéressant aux mécanismes plurifactoriels de formation des violences en milieu professionnel, Marc Favaro et Jacques Marc montrent l'imbrication de la psychologie et de l'action organisée, de la subjectivité et des contraintes, et l'association de registres d'action (techniques, organisationnels, décisionnels, sociaux, etc.) fortement interdépendants. Dans ce contexte, « les professionnels tendent à s'emparer des questions de prévention qui les préoccupent de façon intégrative plutôt que selon des modalités d'analyses qui seraient peu ou prou calquées sur des logiques disciplinaires ». L'interdisciplinarité a donc pour avantage d'offrir un cadre d'analyse plus large pour la compréhension des acteurs et de leurs activités. C'est aussi dans cet objectif de transformation du travail, et plus précisément pour penser la collaboration autour d'un objet de parties prenantes provenant de différentes disciplines qu'Anne Jacquelin analyse et compare deux organisations œuvrant dans le domaine de la vulgarisation scientifique. L'interdisciplinarité permet également de mieux mesurer la divergence des intérêts et des positions d'acteurs. Tout cela est utile pour déterminer s'il est possible, et comment, de trouver des compromis autour de transformations souhaitables.

Nous avons avancé plus haut que la possibilité et la légitimité de l'interdisciplinarité apparaissent sous des jours différents suivant qu'elles étaient considérées de manière abstraite ou concrète. Les études réunies ici le confirmeront tout en montrant qu'il convient de distinguer entre des situations très différentes. On constatera notamment que les problèmes rencontrés ne sont pas les mêmes si les chercheurs partent d'un programme de recherche transdisciplinaire ou d'un paradigme propre à une sous-discipline particulière. On constatera également que les difficultés sont différentes si l'on combine les approches de différentes disciplines dotées de méthodes d'enquête empiriques, de sorte que la co-construction de la connaissance peut se faire à partir d'un terrain, ou au contraire qu'on mobilise une discipline sans terrain comme la philosophie. Dans le premier cas, les coûts et les avantages de l'interdisciplinarité s'évaluent au fur et à mesure de l'investigation empirique, comme l'illustre la contribution de Florent Schepens autour de la socio-anthropologie. Dans le second cas, l'interdisciplinarité se construit selon les objectifs de l'argumentation, et peut se fonder sur une « éthique de la discussion » entre les disciplines, comme le présente Nicolas Chaignot Delage, à propos d'une étude sur la servitude volontaire dans le capitalisme moderne, qui fait dialoguer le droit, la psychodynamique du travail, la sociologie et la philosophie. Bien sûr, entre « le terrain » et « les concepts », il existe tout un continuum, exploré notamment dans la contribution de Nial Tekin, qui, à partir d'une étude de terrain dans une usine de construction automobile en Turquie, rejoint la démarche critique de l'école de Francfort et de la philosophie sociale autour du concept d'aliénation. On constatera enfin que les obstacles sont différents suivant que les chercheurs s'inscrivent dans des disciplines plus ou moins homogènes et autarciques, et qu'ils sont plus ou moins soumis à la pression de l'évaluation selon des critères disciplinaires.

Aborder les problèmes de la recherche interdisciplinaire sur le travail de cette manière concrète, à partir des problèmes rencontrés et des tentatives de les résoudre, cela revient à s'interroger sur le type

de travail spécifique qui est effectué dans la recherche interdisciplinaire sur le travail. Ce volume est également fondé sur cette conviction qui transforme le travail en méthode d'analyse : on gagne à étudier la recherche interdisciplinaire, sur le travail ou sur un autre objet, en termes de travail. On a déjà mentionné que c'est par référence au lexique du travail, en l'occurrence au métier, que l'on critique parfois les projets interdisciplinaires. On présuppose alors qu'exercer son métier signifie toujours l'exercer ou bien de manière solitaire, ou bien dans un collectif de travail composé de pairs exerçant le même métier, en l'occurrence avec des chercheurs d'une même discipline. Mais les sciences du travail savent qu'un collectif de travail peut être composé de professionnels exerçant différents métiers. L'analyse de cette pluriprofessionnalité est d'ailleurs riche d'enseignements sur ce que les formations professionnelles et disciplinaires font au quotidien de travail et à la recherche de consensus, comme le souligne Blandine Barlet à propos de la prévention des risques psycho-sociaux dans les services de médecine du travail. De plus, dans les métiers correspondant aux emplois de service, on ne travaille pas seulement avec des professionnels mais aussi avec des non professionnels bénéficiaires du service. L'hôpital fournit l'illustration classique de ces évidences.

Par quelles négociations s'effectuent les interactions entre professionnels de différents métiers au sein d'un même collectif de travail ? Comment les normes professionnelles de l'activité peuvent-elles entrer en conflit avec les normes que les bénéficiaires d'un service associent à cette activité et comment les professionnels cherchent-ils à résoudre ces conflits ? Ces questions classiques de la sociologie du travail peuvent également être posées dans le cadre de l'analyse des difficultés rencontrées au cours des recherches interdisciplinaires. Le propre des études interdisciplinaires est qu'elles modifient les habitudes de travail de ceux qui s'y engagent, d'une part parce qu'elles modifient les collectifs de travail dans lesquels se développent l'activité de recherche, d'autre part, parce qu'elles introduisent de nouveaux problèmes à résoudre qui exigent la mobilisation de nouvelles manières de résoudre les problèmes. Marie Ghis-Malfilâtre montre ainsi comment, au cours des années 1970, les dangers du travail nucléaire sont devenus publics, grâce à une dynamique d'enquête qui a été capable de dépasser, provisoirement, les cloisonnements disciplinaires, professionnels et politiques. Si l'on veut donc poser concrètement les difficultés et les spécificités des recherches interdisciplinaires, on a tout intérêt à les analyser en termes de travail parce que c'est la meilleure manière d'analyser ces transformations. Inversement, analyser les recherches interdisciplinaires en termes de travail permet de mieux analyser le travail des chercheurs. On verra à la lecture des contributions à ce volume que l'interdisciplinarité conduit à modifier la vision que les chercheurs avaient de leur travail tel qu'il s'exerçait dans leur cadre disciplinaire de référence. Ceci est particulièrement visible dans l'étude réflexive de Constance Perrin-Joly et Valérie Ganem sur un projet de recherche interdisciplinaire mêlant sociologie, psychodynamique du travail, droit et sciences de gestion. Des difficultés concrètes quelle place laisser à la parole profane, par exemple révèlent plus fondamentalement des registres de justification des identités professionnelles des chercheurs ; toutefois, la recherche de compromis entre disciplines et entre praticiens et chercheurs s'est avéré un moteur à l'innovation scientifique. Analyser ce mouvement, au cours duquel les acteurs accèdent à une nouvelle compréhension de leur travail, permet également, du point de vue de l'observateur, de mieux comprendre la spécificité des types de problèmes, des types de relations sociales et des cadres institutionnels qui sont propres au travail des chercheurs.

Partie 1 : Le travail interdisciplinaire : la réflexivité académique au service de la construction de l'objet

La servitude volontaire comme condition du capitalisme moderne. Un itinéraire interdisciplinaire pour penser le travail humain, par Nicolas Chaignot-Delage

Le travail humain pourrait-il constituer un des « schèmes cognitifs réorganisateur »¹ pour les sciences humaines et sociales de demain ? Edgar Morin soulignait déjà en 1994 l'impasse que représente l'hyperdisciplinarité pour la recherche scientifique en général et la nécessité de fonder « la voie difficile de l'articulation entre des sciences ». Ce besoin de coopération et d'association des savoirs qu'illustrent les pratiques pluri ou poly-disciplinaires, interdisciplinaires ou transdisciplinaires, est particulièrement accru concernant la question du travail et cela pour au moins deux raisons. La première est liée à l'idée même du travail, à son statut philosophique, qui en fait un objet à part. Bien qu'il n'existe pas à ce jour de véritable consensus sur ce point, la centralité anthropologique du travail – au-delà de ses formes sociales et contingentes tel que l'emploi – est devenue une thèse dont on peut difficilement nier la pertinence et son caractère pluridisciplinaire². La seconde raison est d'ordre empirique et renvoie au contexte contemporain du travail marqué par une crise morale et politique profonde³, appelant de fait à une coopération entre les disciplines qui soit bien plus significative qu'elle ne l'est aujourd'hui.

Créer de nouveaux outils épistémiques capables d'articuler de manière intelligible les disciplines et ainsi saisir un réel plus complexe, résonne comme une nécessité théorico-pratique pour penser le travail humain. Comment peut se construire une argumentation interdisciplinaire ? Quelles sont ses différentes formes possibles ? Quels sont les obstacles à surmonter ? Dans cette contribution, je souhaiterais montrer à partir d'une expérience de recherche doctorale portant sur les liens entre servitude volontaire et capitalisme⁴, l'intérêt de la démarche interdisciplinaire pour elle-même et pour la compréhension du travail contemporain.

Un projet interdisciplinaire

Le choix d'un sujet de recherche est en général rarement fortuit. Comme l'ont écrit Karl Marx et Friedrich Engels, « la production des idées [...] est le langage de la vie réelle »⁵. Mon point de départ a été la lecture du *Discours de la servitude volontaire* d'Étienne de La Boétie⁶ et la conviction que cette œuvre était d'une grande actualité. En particulier, la question du capitalisme, son triomphe idéologique et le constat partagé d'une certaine banalisation des injustices sociales⁷, formaient un paradoxe qui n'était pas sans rappeler l'oxymoron du philosophe de la Renaissance.

Dans un ouvrage qui a fait date, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Luc Boltanski et Ève Chiapello⁸ décrivaient cette apparente contradiction comme étant le résultat d'un effondrement de la critique face aux mutations du travail et de l'emploi. En s'appuyant sur le concept wébérien d'esprit du capitalisme, ils expliquaient comment refonder cette critique à partir notamment des nouvelles pratiques émergentes du management. L'analyse, qui se fondait sur une interdisciplinarité particulièrement riche et stimulante,

1 MORIN Edgar, « Sur l'interdisciplinarité », *Bulletin Interactif du Centre International de Recherches et Études transdisciplinaires*, n°2, 1994. Consulté le 1er juin 2016. Article initialement publié dans l'ouvrage collectif, KOURILSKY F., dir., *Carrefour des sciences*, Paris : CNRS, p. 21-31.

2 Si de plus en plus de disciplines convergent vers l'idée d'une centralité pluridimensionnelle du travail (sociale, historique, psychologique, politique), on pourrait également soutenir plus radicalement, à l'instar de Michel Foucault l'idée selon laquelle le travail serait avant tout une des conditions *a priori* de l'expérience humaine. Voir FOUCAULT Michel, *Les mots et les choses*, Paris : Gallimard, 1966 : « ces « quasi-transcendants » que sont pour nous la Vie, le Travail, le Langage » (p. 262-263).

3 Voir notamment, SUPIOT Alain, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total* Paris, Seuil, 2010 ; DEJOURS Christophe, *Travail vivant*, Payot, deux tomes, 2009.

4 CHAIGNOT Nicolas, 2010. *Esclavages et modernités. La servitude volontaire comme problématique du capitalisme contemporain*. Thèse de doctorat en sciences politiques et sociales, sous la direction de Peter Wagner, Institut Universitaire Européen, Firenze, Italia.

5 MARX Karl et ENGELS Friedrich (1845), *L'idéologie allemande*, Paris : Éditions sociales, 1975, p. 20.

6 Parmi les nombreuses éditions de ce texte inclassable, LA BOETIE Etienne de, *Le discours de la servitude volontaire*, Paris : Payot, Édité par Charles Teste, Pierre Léonard, Miguel Abensour, 1976.

7 Voir DEJOURS Christophe, *Souffrance en France - La banalisation de l'injustice sociale*, Paris : éditions du Seuil, 1998.

8 BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Ève, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, 1999.

néanmoins consensuelle avec le capitalisme⁹, laissait surtout en marge de la discussion les enjeux essentiels de la domination, de la violence et du consentement à celles-ci. Au-delà du discours hégémonique du capitalisme, la transformation en profondeur des rapports sociaux de travail qui était à l'œuvre, laissait une place légitime pour une interprétation normative à partir du concept de servitude volontaire.

Le projet initial de la thèse s'inscrivait dans la discipline philosophique, plus précisément dans le champ philosophie sociale et politique, dans un dialogue ouvert avec les sciences sociales¹⁰. La recherche devait être avant tout théorique, dans une perspective qui était à la fois pensée comme épistémologique et normative. En raison du caractère transdisciplinaire de l'objet servitude volontaire et des nombreux enjeux qu'il soulevait autour de la question du travail moderne, le périmètre interdisciplinaire s'est considérablement augmenté. L'analyse s'est successivement appuyée sur l'histoire des idées, la théorie sociale, l'histoire des esclavages et du travail, la sociologie économique, la sociologie des organisations, la sociologie du travail, la psychodynamique et la psychopathologie du travail ainsi que le droit social. La thèse a mobilisé plusieurs modes d'agencement de ces disciplines qui correspondent également à différentes étapes dans l'argumentation. Schématiquement, trois formes se distinguent et coexistent dans le corps du texte : la pluridisciplinarité, la construction d'un cadre théorique interdisciplinaire et une analyse interdisciplinaire articulant interrogation normative et observation empirique.

Conçue comme une étape préalable de la recherche interdisciplinaire, la multidisciplinarité répondait avant tout au besoin essentiel de compréhension globale et d'identification des enjeux qui étaient vastes. Elle se justifiait par l'idée que l'entendement du réel et la recherche de vérité n'admettent, au fond, ni de frontières disciplinaires, ni d'esprit de propriétaires... Elle s'inscrivait donc dans l'idée d'une « éthique de la discussion¹¹ » appliquée, de la possibilité d'un dialogue fécond entre disciplines où une « raison communicationnelle » pourrait émerger, à condition que chaque point de vue disciplinaire renonce ultimement à imposer son propre régime de vérité aux autres. Cette première étape au demeurant nécessaire, posait cependant dès le début la question de la cohérence épistémologique finale, et donc de l'importance de penser les conflits d'interprétation. L'objectif étant de soutenir une thèse, le choix argumentatif est aussi décisif. Pour répondre à ces réquisits, une deuxième étape intermédiaire a alors cherché à construire un cadre théorique précisant les conditions de recevabilité de l'analyse interdisciplinaire finale.

Le travail et la servitude volontaire au prisme du rapport dialectique « Esclavages et modernités »

Pour penser les rapports entre la servitude volontaire, le travail moderne et le capitalisme contemporain, il a fallu concevoir une théorie générale permettant de penser leur articulation et de souligner leurs enjeux. L'étude approfondie du texte de La Boétie depuis l'histoire des idées nous a mis sur la voie. *Le discours de la servitude volontaire* a été élaboré dans un contexte politique marqué par la progression du pouvoir de l'État dans la société, c'est à dire le moment qui inaugure l'avènement de la modernité politique occidentale. Si les principales références de l'auteur sont antiques, l'anthropologie politique du texte ne l'est pas. La servitude volontaire est distincte de l'esclavage classique, qui est la condition commune de l'antiquité gréco-romaine. La tyrannie, telle quelle est décrite par l'auteur, est désirée par des citoyens libres « par nature » mais qui ont préféré la vilenie à « la vertu ». Ce point est capital, car il nous donne une caractéristique majeure qui fait toute la modernité critique du texte. La servitude peut coexister avec la liberté alors qu'elle en constitue sa négation. Avec sa construction oxymorique, La Boétie fournit ici les bases d'une matrice de réflexion singulière pour penser dialectiquement les paradoxes de la modernité (comme le pensera ensuite de manière analogue Marx, avec le principe de retournement en son contraire des fondements modernes de liberté et d'égalité dans la société capitaliste). *Le discours de la servitude volontaire* est une œuvre résolument moderne, mais qui peut être interprétée en même temps comme une critique radicale des prétentions de la modernité.

Une théorie de la modernité est apparue d'autre part inévitable pour articuler la servitude volontaire, le travail et le capitalisme. Mais il a été nécessaire de reconstruire sa signification profonde, ce qui a de nouveau élargi la perspective interdisciplinaire de départ. Ainsi, la servitude volontaire présuppose le monde

9 Voir BIDET Jacques, « L'esprit du capitalisme, Questions à Luc Boltanski et Eve Chiapello », in LOJKINE Jean (dir.), *Les sociologies critiques du capitalisme*, Paris : PUF, 2002.

10 CHAIGNOT N., *La servitude volontaire et le discours contemporain du management*, Mémoire de diplôme d'études avancées en philosophie, sous la direction de Jacques Bidet, 2001, Université Paris 10.

11 HABERMAS Jürgen, *De l'éthique de la discussion*, Paris : Flammarion, 1999 ; APPEL Karl Otto, *Éthique de la discussion*, traduit par Mark Hunyadi, Paris : Cerf, 1994.

moderne et ses prétentions à la liberté et l'égalité. Elle n'est une réalité possible dans le capitalisme qu'à partir du moment où celui-ci s'inscrit dans un cadre juridico-politique qui reconnaisse par principe les individus comme étant libres et égaux en droits. Le travail moderne est celui qui s'exerce dans une société où l'esclavage est juridiquement interdit. La modernité apparaît comme un présupposé central pour l'analyse des rapports sociaux contemporains. Mais la notion reste fondamentalement protéiforme, ambiguë, voire très idéologique tant elle est trop souvent assimilée à une eurocentrisme glorificateur¹². Dans le prolongement des travaux de Jacques Bidet sur la « métastructure » moderne¹³ puis de Peter Wagner sur « l'ambivalence discursive » de la modernité¹⁴, une réinterprétation du concept de modernité a été proposée à partir de son antinomie la plus significative, l'esclavage.

Une socio-histoire des esclavages et de leurs abolitions : une nécessaire réévaluation philosophique

L'intérêt de la recherche interdisciplinaire réside dans sa capacité à mettre en liens les disciplines afin qu'elles parviennent à frayer de nouveaux chemins pour la connaissance. Elle doit permettre de remettre en cause le *statu quo* des savoirs et d'en déconstruire les non-dits. La construction d'une sociologie historique de l'esclavage¹⁵ a cherché à répondre à cette exigence critique en procédant en trois temps :

La socio-histoire de l'esclavage a d'abord permis de faire apparaître les différences essentielles entre la civilisation gréco-romaine et la modernité. La pensée moderne apparaît bien comme le *miroir inversé* de l'Antiquité. L'esclavagisme antique arrivait en pointe d'un triptyque mental¹⁶ : le mépris aristocratique du travail manuel, la stagnation des techniques et le primat de la pensée spéculative sur le matérialisme. Mais ce contraste antiquité esclavagiste/modernité libre, qui est une des caractéristiques de l'idéologie moderne¹⁷, passe sous silence la résurgence d'un esclavagisme de masse qui se développa paradoxalement de manière simultanée à la naissance de la modernité, au moment de la colonisation des Amériques par les nations européennes à la fin du XV^e siècle.

Du XVI^e au XIX^e siècle, les continents européen, africain et américains étaient reliés par un important commerce de « bétail humain ». Près de 13 millions de personnes ont été déportées de l'Afrique (essentiellement de l'Ouest) par bateaux négriers à destination de camps d'esclavage dans les colonies du « nouveau monde ». Au regard de la rentabilité de ce système économique pour les États européens, une interrogation apparaît dès lors centrale. La modernité se serait-elle économiquement fondée sur le paradoxe d'un renouveau de l'esclavagisme antique ? La comparaison des deux modes d'esclavage tend à montrer deux tendances lourdes. Si l'esclavagisme européen constitue une *métamorphose* de l'esclavagisme antique, le premier présente des spécificités irréductibles : la question raciale autour du préjugé épidermique et la constitution d'un système d'économie politique tendanciellement capitaliste.

Enfin, cette socio-histoire de l'esclavage a cherché à rendre compte de l'importance des abolitions de l'esclavagisme européen pour la modernité politique et économique en Occident. Si, en tous temps et en tous les lieux où l'esclavage a sévit, les esclaves n'ont eu de cesse de secouer le joug, une révolte d'une particulière ampleur a permis de sonner le glas de tout un système. Dans le contexte des révolutions américaine et française, la révolution haïtienne (1791-1804) a été l'élément déclencheur de toutes les abolitions de l'esclavagisme européen¹⁸. Sans cette insurrection fondamentale, l'anti-esclavagisme anglais, américain et français, n'aurait pu jouer un rôle moral et politique décisif dans ce processus historique au long court¹⁹. Le succès de l'abolitionnisme doit aussi à l'incroyable conversion de l'Empire britannique, première puissance esclavagiste pendant plusieurs siècles, en une puissance anti-esclavagiste de premier rang. Mais ce

12 Voir LATOUR Bruno, *Nous n'avons jamais été modernes. Essai d'anthropologie symétrique*, Paris : La Découverte, 2005.

13 BIDET Jacques, *Théorie générale : théorie du droit, de l'économie et de la politique*, Paris, Presses Universitaires de France, « Actuel Marx confrontation », 1999.

14 WAGNER Peter, *Liberté et discipline : les deux crises de la modernité* [« A Sociology of Modernity: Liberty and Discipline »], Éditions Métailié, 1997.

15 Pour plus de précisions, voir CHAIGNOT DELAGE Nicolas, « À propos de l'histoire de l'esclavage et de son interdiction : une dialectique de la pensée, du corps et du droit », *Champ psy*, 2014/1 (n° 65), p. 45-69.

16 SCHIAVONE Aldo, *L'histoire brisée. La Rome antique et l'Occident moderne*, Paris : Belin, collection « L'Antiquité au présent », 2003 (édition italienne de 1996, Rome-Bari, Laterza)

17 Voir FINLEY Moses I., *Esclavage antique et idéologie moderne*, Paris: Minuit, collection : Le sens commun, 1981.

18 Cette révolution inédite dans l'histoire humaine consacre à elle seule une modernité politique essentielle. Elle est l'illustration historique de la dialectique hégélienne du maître et de l'esclave, avec le rôle central de la libération du travail asservi comme moteur de l'émancipation politique.

19 Un siècle sépare la première abolition de l'esclavage (Haïti) de la dernière (au Brésil).

virage à 360° de l'Empire britannique suggère aussi la forte connexité entre la fin de ce « capitalisme esclavagiste » et l'émergence d'un nouveau capitalisme²⁰.

La socio-histoire de l'esclavagisme transatlantique et de ses abolitions conduit à une réévaluation philosophique et politique où le travail joue un rôle-clé. Malgré ses lourdes contradictions dont il est indirectement porteur (impérialisme et colonialisme), l'acte d'abolition de l'esclavage et de la traite d'êtres humain apparaît comme porteur d'un réel progrès humain. Cette interdiction fondamentale de l'esclavage est peut être à considérer comme le commencement véritable de la modernité politique en Occident. En outre, l'hypothèse d'un enchevêtrement de la question sociale dans le creuset de la question servile mérite aussi d'être posée. L'idéologie abolitionniste opposait « le travail servile » dans la périphérie des colonies au « travail libre » du centre. Elle a ainsi contribué à légitimer l'émergence du capitalisme industriel et à conforter son hégémonie. Au cœur du monde « moderne », le travail ne pourrait être que libre, la servitude ne pouvant exister. Le travail salarié subordonné devait être « la norme sociale universelle ». Cette dichotomie idéologique entre « travail servile » et « travail libre » va structurer durablement les débats sur la question de la liberté réelle du travail. Elle fait écran sur le fait qu'un travail formellement libre peut être tout aussi oppressant, aliénant, voire asservissant. Elle paralyse de la même manière toute critique qui se fonderait sur la question de la liberté du travail.

Modernité contemporaine et servitude volontaire

La mise en perspective historique des rapports entre modernité et esclavage était une étape nécessaire pour mettre en évidence des enjeux fondamentaux qui structurent en profondeur les rapports entre le travail contemporain et le capitalisme. L'actuelle crise morale et politique du travail apparaît plus fondamentalement comme l'expression d'une crise plus profonde qui est celle de la modernité²¹. Les fondements modernes de la liberté, de l'égalité et de la dignité sont aujourd'hui soumis à l'épreuve du marché total mondialisé²². La critique de la servitude volontaire vient interroger du point de vue théorique ce retournement en leur contraire des valeurs modernes.

Comme l'a montré Peter Wagner²³, les sociétés occidentales traversent une seconde crise de la modernité, caractérisée par la contestation du fonctionnalisme étatique et par la critique de la pertinence de la nation et des identités collectives. De cette crise, émerge « la modernité libérale élargie », qui se caractérise par une désorganisation de la société, par une instabilité constante et par un pluralisme social. Dans cette modernité changeante tout semble faire reposer sur l'individu la responsabilité de son existence dans un contexte d'inégalités de biens sociaux. Se renouvelle ainsi l'idée d'individualisme possessif comme *ethos* qui rend de moins en moins possible la fondation de références communes nécessaires à une auto-détermination collective. Le projet moderne risque donc l'auto-annihilation de lui-même dans une société qui apparaît de plus en plus comme un agrégat d'individus isolés se revendiquant être la source de ce à quoi ils doivent se soumettre. La critique de la servitude volontaire interroge à ce niveau d'analyse cette exaltation sans borne de la volonté individuelle qui n'est autre qu'une dupe de soi.

Pour Étienne de La Boétie, deux causes majeures expliquent cette « opiniâtre volonté de servir ». La liberté naturelle peut accoucher du monstre de la servitude volontaire sous l'effet d'abord de la coutume. L'habitude d'être asservi engendre l'illusion que l'état de servitude est une condition sociale et politique légitime. La seconde, qui est le ressort et le fondement de toute domination selon l'auteur, est la corruption. Celle-ci dérive du désir de dominer autrui et conduit le sujet au désastre : l'identification à la figure de l'agresseur-tyran et *in fine*, la désubjectivation et l'auto-destructivité. La pensée de La Boétie interroge d'autre part la question du consentement et de la volonté du sujet. S'il existe une servitude volontaire, alors il existe également une servitude involontaire lorsque la puissance d'agir du sujet est contrainte par la violence d'autrui²⁴, ce qui est le cas de l'esclavage et de l'aliénation salariale au sens marxien. Philosophie du sujet autant que politique, l'idée de servitude volontaire constitue avant tout un *questionnement normatif*, c'est à

20 Voir l'œuvre magistrale de MOULIER-BOUTANG Yann, *De l'esclavage au salariat : économie historique du salariat bridé*, Paris : PUF, 1998.

21 Entendue non pas comme une situation donnée mais comme une problématique normative qui interroge la manière dont la question de l'autonomie collective se pose dans une société donnée à un moment donné de son histoire, voir WAGNER Peter, « The Problematic of Economic Modernity : Critical Theory, Political Philosophy and the Analysis of Capitalism », in *The Economy as a Polity: The Political Constitution of Contemporary Capitalism* by Christian Joerges, Bo Stråth, Peter Wagner (éditeurs), London UCL Press, 2005, p.37-55.

22 SUPIOT Alain, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, op.cit.

23 WAGNER Peter, *Liberté et discipline : les deux crises de la modernité*, op.cit.

24 On peut ainsi reprendre la distinction donnée par Aristote entre « actes consentis » et « actes non consentis » dans *Éthique à Nicomaque*, Livre III, « Le consentement, la décision et la responsabilité ».

dire politique et moral. Dans le contexte d'une hégémonie du capitalisme moderne, l'hypothèse de la servitude volontaire se pose à partir des réalités du travail.

De la pluridisciplinarité à l'analyse interdisciplinaire : comment agencer les savoirs ?

Dans quelle mesure l'idée de servitude volontaire, en tant que problématique philosophique, permet-elle d'interroger des réalités contemporaines du travail soumis aux conditions actuelles du capitalisme ? L'argument soutenu n'a pas été celui qui consisterait à affirmer que le travail contemporain s'identifierait à une construction idéal-typique de la servitude volontaire et que l'on pourrait observer ensuite dans les rapports sociaux. A l'inverse, il ne relève pas non plus de la pure spéculation philosophique déconnectée d'un réel observable. Le défi qu'il fallait relever était donc d'éviter tant l'écueil du réductionnisme positiviste que celui de l'extrapolation théoriciste. Pour cela, l'analyse interdisciplinaire a donc cherché à articuler interrogation normative et observation empirique en ayant recours notamment à l'ethnographie²⁵ et en procédant à des entretiens. Ce choix de recourir directement au terrain n'a pas été pensée comme une condition sine qua non (tel que dans le modèle de la théorie ancrée), mais davantage comme une manière d'équilibrer et de renforcer l'argumentation.

Quel nouvel agencement des connaissances et des disciplines a-t-il été nécessaire pour soutenir l'argumentation ? Pour répondre à l'exigence de cohérence épistémique, l'analyse interdisciplinaire s'est fondée sur la complémentarité existante des connaissances tout en réfléchissant aux limites inhérentes à chacune des disciplines convoquées. Le spectre des connaissances interrogées étant large, un travail d'articulation des différents niveaux d'interprétation correspondant aux différentes discoursivités disciplinaires a été nécessaire.

Ainsi, le recours à la normativité juridique, énoncée notamment dans le droit du travail (national et international), a consisté à donner le cadre institutionnel de références et à rechercher quelles étaient les réponses possible en terme de droit. Si la dimension juridique permet une analyse des enjeux en termes de justice légale notamment, elle ne permet pas de savoir comment les acteurs ou les agents interagissent avec les normes dans leurs rapports sociaux. La sociologie contemporaine du capitalisme et du travail a alors permis de mettre en lumière les représentations mentales et idéologiques ainsi que les différents types de relations sociales qui sont observables dans les rapports entre le capitalisme, le management et le travail.

Cependant, l'analyse sociologique ne permet pas de percevoir la dimension fondamentale du rapport subjectif au travail. La psychodynamique du travail donne à voir les ressorts fondamentaux de la subjectivité au travail et permet de comprendre plus finement la complexité des incidences des nouvelles formes d'organisation du travail sur la vie des travailleurs. La réalisation d'une enquête ethnographique a complété cette analyse en mettant à l'épreuve la subjectivité du chercheur qui s'est retrouvé « dans la peau d'un gestionnaire des ressources humaines ».

Une analyse interdisciplinaire : la servitude volontaire comme problématique du capitalisme contemporain

Perversion de l'agir managérial : de la soumission à la tyrannie capitaliste à l'exigence de servitude volontaire du travail salarié

Pour comprendre les transformations récentes du capitalisme et refonder sa critique, il apparaît nécessaire de ne pas en rester au niveau du discours managérial. Par essence, le management est ce qui relève de l'organisation du travail au sens large du terme. Il doit donc être perçu comme une volonté de maîtrise et de contrôle du procès de travail (c'est-à-dire les travailleurs, les machines, les outils, les procédures, etc.) pour un objectif de rendement économique. Spécifiquement en régime capitaliste, le management est une forme de rationalité stratégique en vue de permettre l'accumulation de capital. Cet agir managérial est structurellement dans une relation particulière de soumission au capitalisme puis de domination du travail salarié. Comment ce double rapport social a-t-il évolué au regard des transformations majeures du capitalisme ?

Dans le contexte d'une prédominance d'un mode actionnarial de capitalisme, le management tendrait à s'uniformiser autour du modèle de la valeur financière. Ce rapport fait état en apparence d'une volonté de re-discipliner le management pour l'extraction de la plus-value. Il montrerait d'autre part, une perversion de

²⁵ Une enquête ethnographique a été réalisée à partir d'une expérience personnelle de travail de gestionnaire des ressources humaines dans une entreprise du secteur marketing. Cette observation participante a été essentielle pour garder à l'esprit ce rapport au réel du travail tout au long de la recherche.

l'agir managérial qui tendrait à devenir une véritable bureaucratie d'entreprise s'enrichissant au détriment des petits actionnaires. Ce lien entre capitalisme et management apparaît analogue au thème de la servitude volontaire et à la critique de la corruption des tyranneaux d'Étienne de La Boétie.

La relation entre accumulation capitaliste et management engendre des conséquences essentielles dans la manière de maîtriser et contrôler le travail en vue de la création du profit. Si le management prétend dans son idéologie une libéralisation des contraintes sur le travail, voire son émancipation et une plus grande autonomie décisionnelle, de nombreuses analyses sociologiques du travail²⁶ ont pu observer en revanche une forte re-disciplinarisation invisible dans les modes de production. Pris dans le paradoxe d'une « implication contrainte », chaque travailleur salarié serait sous l'empire du nouveau management « obligé de s'engager, de s'impliquer et d'adhérer à la culture et aux objectifs de l'entreprise²⁷ ». D'autres outils à disposition des managers permettent d'asseoir une véritable domination sur le travail de production. Ainsi en est-il du management de la qualité dite totale, de la culture de l'entreprise, du « top ranking » (la classification) des travailleurs, le coaching et l'évaluation individualisée des performances. L'analyse donnée par la sociologie critique du travail montre bien cette contrainte à la servitude qui atteint subjectivement les travailleurs. Mais, davantage pensée comme une servitude involontaire, elle ne permet d'envisager la question du consentement.

Consentement et résistance à l'exigence de servitude volontaire dans le travail contemporain : l'échec du sujet contemporain

Cette question du « consentir » est particulièrement délicate car elle met en jeu un ensemble de problèmes moraux fondamentaux qui ne se laissent pas facilement observer. La honte de soi, le sentiment d'indignité et de trahison de soi qui y sont associés, relèvent d'une analyse approfondie de la subjectivité. Dans le contexte du capitalisme contemporain, le consentement à la servitude volontaire est une question que chacun peut malheureusement avoir à affronter dans son travail. La compréhension de cette question dérangeante mais incontournable requiert une démarche casuistique permettant l'analyse des ressorts multiples qui poussent à consentir jusqu'au mépris de soi.

A partir de la clinique, la psychodynamique du travail montre ainsi que les travailleurs ne sont pas passifs face aux organisations du travail. Même dans les situations les plus difficiles, ils parviennent à déployer une intelligence subjective qui leur permettent de résister à la volonté d'emprise du management et aux risques de la maladie mentale. L'analyse du consentement à l'exigence de servitude volontaire implique donc de considérer à l'inverse la question de la résistance à cette contrainte perverse. Mais cette résistance ne doit pas être pensée comme nécessairement victorieuse. Au contraire, elle est aujourd'hui tenue en échec comme le montre la multiplication et l'aggravation des pathologies mentales et psychosomatiques en situation de travail.

Qu'en est-il de celles et ceux qui ne sombrent pas dans la maladie mentale ou psychosomatiques ? Sont-ils nécessairement des complices d'un système qui les tyrannisent ? La philosophie de La Boétie peut nous amener à nuancer certaines formules que l'on pourrait verser à l'emporte-pièce. Le consentement à la servitude volontaire n'apparaît jamais pleinement actif pour tous dans son *Discours*. Pour l'auteur, « l'artisan » et « le laboureur » bien qu'ils aient perdu l'idée de liberté, en sont quittes après avoir servi 'leurs maîtres'. Ils ne sont pas, pour La Boétie, ces « tyranneaux », c'est à dire ceux qui ont un intérêt plus grand de servir la tyrannie. Dans le contexte du capitalisme contemporain, il existerait aussi une servitude volontaire malgré soi²⁸, qui engendre une forte culpabilité d'après coup et que révèlent de nombreuses analyses cliniques avec de l'idée de « souffrance éthique » (c'est-à-dire le fait de souffrir d'accepter d'agir à l'encontre de son éthique personnelle).

Cet échec du sujet à résister aux nouvelles formes d'organisation du travail traduit une dimension importante de la crise de la modernité contemporaine. Il constitue le visage tragique de cette victoire de l'individualisme possessif, du recul du civisme et de l'érosion du sens moral commun dans les sociétés occidentales. Face à la gravité de la situation, certaines réponses du droit sont apparues particulièrement significatives.

Une réponse forte du droit : le droit à la protection de la santé physique et mentale au travail

26 Voir notamment DURAND Jean-Pierre, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : du flux tendu à la servitude volontaire*, Paris : Le Seuil, 2004, réédition en 2012.

27 Idem, p.372.

28 De même qu'il existerait des « servitudes très volontaires », Voir DADOUN Roger, « Des servitudes très volontaires, ou non », *Vers un discours de la nouvelle servitude volontaire – X-Alta*, n°5, de Henri Vaugrand, Roger Dadoun, Fabien Ollier, Paris : X-Alta, 2001, p.19-30.

Il a fallu attendre la fin du XXe en Europe pour que l'un des premiers principes de l'OMS puisse se concrétiser juridiquement au travail. En effet, la constitution de l'OMS proclamait en 1946 en préambule que la « santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Le 12 juin 1989, la directive-cadre 89/391/CEE²⁹ pose le principe selon lequel l'employeur est « obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail » (article 5 alinéa 1). Un ensemble de principes de prévention sont énoncés ainsi qu'une méthodologie : « éviter les risques, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'état d'évolution de la technique »³⁰

En France, 2002 est l'année des grands changements juridiques concernant la protection de la santé au travail. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 crée la catégorie juridique de harcèlement moral et introduit pour la première fois dans le Code du travail la notion de « santé physique et mentale »³¹. Le 28 février 2002, la chambre sociale de la Cour de Cassation rend quant à elle, une série d'arrêts fondateurs rendant justice aux travailleurs victimes de l'amiante, dans laquelle elle énonce un attendu de principe fondamental selon lequel « en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat ». Depuis cette date, une jurisprudence particulièrement exigeante s'est constituée pour faire respecter auprès des employeurs l'obligation qui leur incombe de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et ainsi les inciter à promouvoir une politique générale de prévention de la santé³².

Le droit de la santé au travail donne ainsi une réponse concrète qui permet de préserver un minimum de justice sociale face à certaines nouvelles formes d'organisations du travail et de l'économie qui aimeraient en faire table rase. S'il ne constitue pas la panacée pour éradiquer cette « plaie incurable » de la servitude volontaire, il peut néanmoins contribuer à fonder d'autres pratiques de travail plus respectueuses de la santé et de la dignité humaine.

La persistance de l'esclavage et le combat contemporain

L'importance du droit et notamment du droit du travail se vérifie lorsque celui-ci est faible ou inexistant. L'analyse interdisciplinaire revient ultimement sur le rapport entre esclavages et modernité. Sans une norme juridique protectrice du travail, c'est moins le problème de la servitude volontaire qui se pose que celui de la servitude tout court. Cette affirmation se confirme un peu partout dans le monde où la loi est absente. Selon l'Organisation Internationale du travail et d'autres organisations non-gouvernementales, entre 25 et 30 millions de personnes dans le monde sont soumis à un travail forcé (ce chiffre n'inclut pas les situations d'exploitation du travail encore plus nombreuses), plus de 210 millions d'enfants travaillent dont plus de 5 millions dans des conditions analogues à l'esclavage. Les profits du travail forcé sont élevés, environ 150 milliards de dollars estimés³³ annuellement, dont les deux tiers résultent de l'exploitation sexuelle. Dans ses conclusions, l'OIT souligne la forte corrélation entre la pauvreté, l'endettement et le travail forcé dans pratiquement tous les pays étudiés. Ce point est important, car si ces situations ne concernent pas les États où une protection sociale existe encore, elles pourraient devenir une réalité si l'ultra-libéralisme devenait la norme. Il existe aujourd'hui une compatibilité de plus en plus ouverte entre un capitalisme mondialisé néolibérale et les avatars de l'esclavage en périphérie et au centre : le drame du Rana Plaza (24 avril 2013), l'industrie du travail pénitentiaire aux États-Unis, la construction des infrastructures du mondial du Qatar (pour 2022), « les minerais du sang » en République démocratique du Congo, etc.. Les exemples connus sont nombreux et en progression. Leur identification ne constitue pas le principal problème. Comme l'a récemment souligné le politologue Jean-Claude Fritz³⁴, ce dont il faut véritablement se soucier est cette « banalisation de la brutalité des rapports sociaux » dans le monde. Celle-ci peut apparaître comme une conséquence de la servitude volontaire au travail, laquelle se fonde sur la cécité à l'égard de sa propre souffrance et celle d'autrui. Cette porosité grandissante entre le salariat juridiquement libre et le travail non

29 Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

30 Article 6 alinéas 1 et 2 que l'on retrouve aux articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail.

31 A noter qu'en matière de harcèlement moral, la jurisprudence protège contre le management pathogène, Cass, soc., 10 novembre 2009 (pourvoi n° 07-45.521).

32 Voir le célèbre arrêt SNECMA du 5 mars 2008 (Cass, soc., n°06-45888)

33 *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*, Report ILO, 2014, http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_243391/lang--fr/index.htm

34 Jean-Claude FRITZ, « Les métamorphoses de l'esclavage, mutations et avatars contemporains », *Droit et cultures* [En ligne], 70 | 2015-2, mis en ligne le 19 janvier 2016, consulté le 23 août 2016. URL : <http://droitcultures.revues.org/3596>

libre, forcé ou obligatoire n'est pas à sous-estimer concernant les effets à moyen ou long terme. Elle sonnerait tout simplement la fin du projet moderne.

Cette contribution a cherché à mettre en visibilité le travail interdisciplinaire sous-jacent d'une recherche doctorale qui interroge la nature des rapports sociaux du travail contemporain depuis la problématique de la servitude volontaire et d'une théorie de la modernité. L'interdisciplinarité, justifiée par le caractère transdisciplinaire du concept de travail et de l'idée de servitude volontaire, a évolué selon différentes formes et à différents moments de l'argumentation. Ainsi, si la multidisciplinarité a constitué le point de départ de l'analyse, un cadre théorique interdisciplinaire a cependant été nécessaire pour structurer l'argument et faire ressortir les dimensions fondamentales. L'analyse finale qui s'est nourrie de cette étape intermédiaire, a procédé d'une articulation entre un questionnement normatif et une observation empirique nourrie d'enquêtes de terrain. Il en ressort une conception plus ouverte de la science qui fait davantage appel à l'interprétation que l'explication. Le travail de terrain comme point d'ancrage empirique, n'était pas conçu comme une condition nécessaire à la réalisation du projet mais comme un moyen de renforcer l'argumentation en tenant compte de l'expérience subjective du chercheur.

Les recherches concernant le travail humain appellent à des formes variées d'interdisciplinarité dont la modélisation s'établit spécifiquement en rapport avec le sujet traité. Par rapport à la monodisciplinarité, les progrès de la connaissance s'avèrent indéniables. Toutefois, le décloisonnement des disciplines plonge également le chercheur dans une incertitude permanente qui l'oblige à faire preuve de créativité épistémique et d'adaptation par rapport aux exigences respectives des disciplines. Ces dernières constituent en dernière instance, une assise incontournable pour réaliser à bien un projet interdisciplinaire. Et cette remarque vaut également sur le plan professionnel pour les chercheurs. Dans le *statu quo* du partage arbitraire du savoir organisé en disciplines, l'interdisciplinarité, même si elle est de toute part plébiscitée, est une démarche risquée notamment en terme de carrière professionnelle. Elle est même disons-le, quasiment impossible aujourd'hui hors des forteresses disciplinaires.

Indications bibliographiques

APPEL Karl Otto, *Éthique de la discussion*, traduit par Mark Hunyadi, Paris : Cerf, 1994.

BIDET Jacques, « L'esprit du capitalisme, Questions à Luc Boltanski et Eve Chiapello », in LOJKINE Jean (dir.), *Les sociologies critiques du capitalisme*, Paris : PUF, 2002.

BIDET Jacques, *Théorie générale : théorie du droit, de l'économie et de la politique*, Paris, Presses Universitaires de France, « Actuel Marx confrontation », 1999.

BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Ève, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, 1999.

CHAIGNOT DELAGE Nicolas, « À propos de l'histoire de l'esclavage et de son interdiction : une dialectique de la pensée, du corps et du droit », *Champ psy*, 2014/1 (n° 65), p. 45-69.

CHAIGNOT Nicolas, *Esclavages et modernités. La servitude volontaire comme problématique du capitalisme contemporain*. Thèse de doctorat en sciences politiques et sociales, 26 mai 2010, sous la direction de Peter Wagner, Institut Universitaire Européen, Firenze, Italia.

CHAIGNOT Nicolas, *La servitude volontaire et le discours contemporain du management*, Mémoire de diplôme d'études avancées en philosophie, sous la direction de Jacques Bidet, 2001, Université Paris 10.

DADOUN Roger, « Des servitudes très volontaires, ou non », *Vers un discours de la nouvelle servitude volontaire- X-Alta* N°5, de Henri Vaugrand, Roger Dadoun, Fabien Ollier, Paris : X-Alta, 2001, p.19-30.

DEJOURS Christophe, *Souffrance en France - La banalisation de l'injustice sociale*, Paris : éditions du Seuil, 1998.

DEJOURS Christophe, *Travail vivant*, Payot, deux tomes, 2009.

DURAND Jean-Pierre, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : du flux tendu à la servitude volontaire*, Paris : Le Seuil, 2004, réédition en 2012.

FINLEY Moses I., *Esclavage antique et idéologie moderne*, Paris: Minuit, collection : Le sens commun, 1981.

FOUCAULT Michel, *Les mots et les choses*, Paris : Gallimard, 1966.

FRITZ Jean-Claude, « Les métamorphoses de l'esclavage, mutations et avatars contemporains », *Droit et cultures* [En ligne], 70 | 2015-2, mis en ligne le 19 janvier 2016, consulté le 23 août 2016. URL : <http://droitcultures.revues.org/3596>

HABERMAS Jürgen, *De l'éthique de la discussion*, Paris : Flammarion, 1999.

ILO, *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*, Report ILO, 2014

LA BOETIE Etienne de, *Le discours de la servitude volontaire*, Paris : Payot, Édité par Charles Teste, Pierre Léonard, Miguel Abensour, 1976.

LATOUR Bruno, *Nous n'avons jamais été modernes. Essai d'anthropologie symétrique*, Paris : La Découverte, 2005.

MARX Karl et ENGELS Friedrich (1845), *L'idéologie allemande*, Paris : Éditions sociales, 1975

MORIN Edgar, « Sur l'interdisciplinarité », *Bulletin Interactif du Centre International de Recherches et Études transdisciplinaires*, n°2, 1994. Consulté le 1er juin 2016. Article initialement publié dans l'ouvrage collectif, KOURILSKY F., dir., *Carrefour des sciences*, Paris : CNRS, p. 21-31.

MOULIER-BOUTANG Yann, *De l'esclavage au salariat : économie historique du salariat bridé*, Paris : PUF, 1998.

SCHIAVONE Aldo, *L'histoire brisée. La Rome antique et l'Occident moderne*, Paris : Belin, collection « L'Antiquité au présent », 2003 (édition italienne de 1996, Rome-Bari, Laterza).

SUPIOT Alain, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010.

WAGNER Peter, *Liberté et discipline : les deux crises de la modernité* [« A Sociology of Modernity: Liberty and Discipline »], Éditions Métailié, 1997 ;

WAGNER Peter, « The Problématique of Economic Modernity : Critical Theory, Political Philosophy and the Analysis of Capitalism », in *The Economy as a Polity: The Political Constitution of Contemporary Capitalism* by Christian Joerges, Bo Stråth, Peter Wagner (éditeurs), London UCL Press, 2005, p.37-55.

Multiplier les disciplines ? Avancer en s'aidant des autres, par Florent Schepens

Il ne suffit pas de cumuler des savoirs pour organiser un regard¹.

La pluridisciplinarité est un attendu quasi obligatoire actuellement pour obtenir des financements dans le cadre de la recherche. Il peut en résulter des stratégies d'écriture de projets réalisant moins une pluridisciplinarité qu'une juxtaposition de disciplines ayant toutes un intérêt pour l'objet de la recherche mais ne visant pas la production d'une plus-value scientifique, c'est-à-dire de résultats « pluridisciplinaires ». L'écriture de tels projets est souvent jugée coûteuse en terme d'énergie et de temps, mais elle est considérée comme un mal nécessaire, notamment pour financer des travaux de doctorants. Pour autant, cette vision désabusée et utilitariste de la pluridisciplinarité entre en tension avec ma manière de me présenter. Si le CNU ne me reconnaît que la seule qualité de sociologue, je prétends porter un regard socio-anthropologique sur mes sujets de recherche, tentant de réunir sociologie et anthropologie. Je m'inscris fondamentalement en sociologie mais je fais appel à l'anthropologie tant du point de vue des méthodes que des théories pour interroger mes terrains. L'anthropologie apporte un « regard éloigné »², elle fait surgir la culture là où on ne percevait que de l'évidence³, et permet d'avoir une approche des institutions et comportements sociaux autre que celle permise par la seule sociologie. La socio-anthropologie est alors interdisciplinaire, autorisant un unique chercheur à utiliser les apports de deux sciences. Cependant, les autres SHS n'ont-elles pas les mêmes vertus et ne pouvons-nous pas multiplier les inspirations scientifiques pour mieux saisir nos objets ? Pourquoi ne pas convoquer l'histoire, la géographie, etc. ? Le point de vue que je vais défendre dans ce texte est que la pluridisciplinarité n'est pas l'interdisciplinarité. Il est toujours question de multiplier les approches disciplinaires, cependant la pluridisciplinarité entraîne une collaboration de plusieurs chercheurs aux disciplines différentes quand l'interdisciplinarité est la manipulation de plusieurs sciences par une seule et même personne. Dès lors, elles n'ont pas les mêmes avantages, ni ne rencontrent les mêmes difficultés et, surtout, elles ne réclament pas le même cadre de production.

Dans un premier temps, il s'agit de présenter les avantages et les coûts de la socio-anthropologie et d'en questionner les conditions d'émergence. Ce dernier point est, me semble-t-il, essentiel pour aborder les différences entre interdisciplinarité et pluridisciplinarité. Celle-ci sera abordée dans une seconde partie construite comme un tâtonnement réflexif et nous entraînera vers la conclusion qu'il est nécessaire de s'entourer de spécialistes des disciplines convoquées

Socio-anthropologie

L'approche socio-anthropologique cherche des récurrences à travers la diversité des formes d'organisations sociales et des comportements humains. Pour cela, je multiplie les recherches sur les groupes professionnels – les Entrepreneurs de Travaux Forestiers (ETF – bûcheron, débardeur, sylviculteur), les soignants, les vigneron et viticulteurs – et m'appuie aussi sur celles réalisées dans mon laboratoire, le LaSA, notamment à travers les recherches doctorales. Il s'agit de vérifier s'il existe des similitudes dans les manières d'entrer et de sortir d'un groupe professionnel, d'organiser celui-ci, en particulier vis-à-vis de son marché du travail et de son monde professionnel. Il découle de ces différentes recherches deux points que je ne vais qu'esquisser ci-dessous : l'importance de placer le groupe étudié dans son tissu interactionnel, et une attention particulière à la signification que les professionnels accordent à leur activité, autrement dit à la culture professionnelle.

¹ BAUDRY Patrick, « La socio-anthropologie n'est pas une pluri-disciplinarité », in BESSETTE Jean-Michel, *Être socio-anthropologue aujourd'hui*, Paris, L'Harmattan, 2014, p.123.

² LEVI-STRAUSS Claude, *Le regard éloigné*, Paris, Plon, 1983.

³ BALANDIER Georges, in BESSETTE Jean-Michel, PEQUIGNOT Bruno, *Comment peut-on être socio-anthropologue*, Paris, L'Harmattan, 2012.

Réels de référence

Tout groupe professionnel est composé de différents segments qui n'évoluent pas en parfaite indépendance. Ils entrent en interaction avec d'autres professions et partenaires, aux objectifs plus ou moins congruents, mais aussi avec des profanes qui vont être les bénéficiaires de la production (des biens ou des services). Le groupe professionnel n'est jamais « séparé »⁴, n'est jamais seul lorsqu'il s'agit de définir quelle sera sa production. Ces différents acteurs forment ce qu'Andrew Abbott appelle des « *écologies liées* »⁵. Je propose de faire du monde professionnel le lieu de rencontre de ces différentes écologies. Celui-ci s'organise autour d'un groupe ou d'un segment professionnel et se constitue des différents liens que ce groupe ou segment va tisser avec ses *concurrents* et ses *auditoires*⁶, tous intéressés au résultat de l'activité des professionnels. Pour l'écrire autrement, un monde professionnel se compose d'une multitude d'interactions faites d'attentes réciproques et d'intérêts convergents et concurrents, en bref de relations d'interdépendances. Ici, l'anthropologie aide à aller plus loin que la seule sociologie parce qu'elle va permettre de comprendre ce qui se joue à travers la transmission des activités. Sans trop en écrire – je développe cet exemple dans la seconde partie du texte pour aborder les relations entre la sociologie et l'économie – soulignons tout de même que si la transmission permet la perpétuation d'un monde professionnel à travers les générations – ce que saisit très bien la sociologie des groupes professionnels – elle répond aussi à la nécessité anthropologique des acteurs de rendre ce qui leur a été donné⁷, de ne pas être l'ultime maillon d'une chaîne intergénérationnelle. Si on ne tient pas compte de cette donnée anthropologique alors certaines pratiques semblent manquer de rationalité : Pourquoi, par exemple, vendre son entreprise à bas prix à un individu quand un autre propose de la racheter à un prix plus élevé ?

Pour bien comprendre les interrelations professionnelles et institutionnelles, il faut saisir comment les différents acteurs définissent les situations qu'ils affrontent. Un moyen pour ce faire est de mettre en lumière le *réel de référence*⁸ qu'ils produisent et comment la culture professionnelle donne du sens à l'activité réalisée. L'hypothèse est ici que pour entrer dans un groupe professionnel, le nouveau venu va devoir se *convertir*⁹ à la vision du monde des professionnels.

Mon intérêt pour le réel de référence trouve son origine dans mes travaux de thèse. Les ETF développent des comportements, notamment par rapport aux risques encourus, qui ne prennent sens que si l'on suppose l'existence d'un acteur médiatisant leur relation aux accidents du travail. Cet acteur est la forêt construite comme une entité transcendante. Cependant, aucun ETF ne m'a dit que la forêt choisissait objectivement ses victimes, et je ne suis même pas certain qu'ils aient réellement conscience de faire de la forêt un être transcendant. On peut juste le déduire de leurs paroles, de leurs actes. Nonobstant, puisque cette construction symbolique est partagée par l'ensemble des ETF et non par d'autres professionnels (on n'en trouve pas trace chez les agriculteurs par exemple), puisqu'elle organise certains comportements professionnels, puisqu'elle définit les situations professionnelles, alors c'est qu'elle est réelle pour les ETF. Depuis lors, je porte une attention particulière à ces visions du monde singulières qui sont entretenues par les professionnels pour donner du sens à leur activité. Faire appel à un élément supérieur, métémpirique, – la Nature, Dieu, les ancêtres – permet de juguler une partie de la violence liée au travail.

La socio-anthropologie vise alors à utiliser les résultats de l'anthropologie pour mettre en perspective un questionnement sociologique¹⁰. Cette perspective se rapproche de l'anthropologie « *des mondes contemporains* »¹¹. Cette inscription dans la contemporanéité facilite des comparaisons entre l'*ici* et l'*ailleurs*, entre *nous* et *eux*, non pas pour faire valoir telle société par rapport à telle autre, mais

4 BOUSSARD Valérie, DUBAR Claude, TRIPIER Pierre, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 2011.

5 ABBOTT Andrew, « Ecologies liées : A propos du système des professions », in MENER Pierre-Michel (dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, MSA, 2003, p. 29-50.

6 ABBOTT Andrew, *The System of Professions*, Chicago, University Chicago Press, 1988.

7 MAUSS Marcel, *Sociologie et anthropologie*, PUF, Paris, 1991 ; ALTER Norbert, *Donner et prendre*, La Découverte, Paris, 2009.

8 OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, *La rigueur du qualitatif*, Louvain, Bruylant, 2008.

9 HUGHES Everett C, *Le regard sociologique*, Paris, Editions de l'EHESS, 1996.

10 OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, « De la nouvelle anthropologie du développement à la socio-anthropologie des espaces publics africains », *Revue Tiers-Monde*, 3, 191, 2007, p. 543-552.

11 AUGÉ Marc, *Pour une anthropologie des mondes contemporains*, Paris, Aubier, 1994.

pour permettre au sociologue de mieux se rendre compte que ce qu'il croyait naturel, évident, est une construction. Les chercheurs réalisent alors « *que ce qu'ils conçoivent comme allant de soi [...] est en fait arbitraire, à la fois volontaire et inconscient, c'est-à-dire culturel*¹² ». Puisque d'autres sociétés font autrement, ce qui apparaît si transparent chez nous mérite alors d'être interrogé.

Tensions académiques

Si, à mon sens l'approche socio-anthropologique est intéressante sur le plan scientifique, elle connaît quelques limites sur le plan académique. Entre autres, la communauté des sociologues peut se montrer rétive à ce mélange des disciplines. Non pas que celle-ci soit particulièrement conservatrice mais, comme toute communauté, on y partage un certain nombre de savoirs de base, et l'importation en son sein d'un vocabulaire, de questions, d'intérêts non-disciplinaires, pose régulièrement des problèmes de compréhension de la démarche. J'ai bien souvent du mal à intéresser sociologues et ethnologues à cette approche. Celle-ci peut être perçue comme un entre-deux, pas assez sociologique pour les sociologues, pas assez anthropologique pour les anthropologues. Ainsi avoir un regard relativiste mettant sur le même plan des savoirs issus, par exemple, de la médecine scientifique, basée sur la preuve (« *Evidence Based Medicine* ») et d'autres issus de la radiesthésie – leveurs et barreurs de brûlure – n'est pas toujours bien perçu par mes confrères sociologues. Dire que ces deux manières de guérir – médecine d'organe et médecine cosmologique – font appel à des visions différentes du monde et du corps mais qu'il n'y a pas une opposition totale entre les deux sphères – les médecins peuvent conseiller aux patients d'aller voir un barreur et vice-versa – semble porter préjudice au monde hospitalier : le socio-anthropologue ne fait-il pas planer un doute sur le sérieux, sur la rationalité de la médecine bio-technologique ? La comparaison, sans prise de position visant à identifier une pratique légitime, est comprise comme une mise en équivalence. Dès lors, le médecin « ne vaut pas mieux » que le barreur malgré ses savoirs¹³. Suite à des explications et justifications, si on m'accorde généralement de ne pas avoir un regard malveillant sur la population étudiée, en revanche, le relativisme, inhabituel pour le sociologue, introduit par l'usage de l'anthropologie, brouille l'identification de ma place dans l'univers académique.

Un autre souci, et non des moindres, porte sur ma responsabilité envers des étudiants surtout en doctorat. Oui, je pense qu'il y a un intérêt à faire de la socio-anthropologie mais celle-ci n'est pas une discipline en tant que telle, ethnologie et sociologie n'appartiennent même pas au même bureau du CNU. Dès lors, où seront qualifiés les étudiants ? Dans quelles revues doivent-ils/peuvent-ils publier ? etc... Cette approche m'a plutôt réussi en termes de carrière mais les étudiants bénéficieront-ils d'opportunités identiques ? Ces interrogations ne se posent peut-être pas en ces termes car suis-je seulement en mesure de leur proposer une autre formation que celle dont je suis issu ?

Si on poursuit le raisonnement, il me semble qu'on trouve ici une différence fondamentale entre ce qui rend possible l'interdisciplinarité et ce qui rend possible la pluridisciplinarité. La démarche socio-anthropologique – interdisciplinaire – n'est-elle pas ici envisageable parce qu'elle m'a été présentée lors de la formation de mon « esprit de chercheur » ? Cet esprit étant maintenant formé, c'est tout mon cadre d'intelligibilité du réel qui est en place. Pour le dire autrement, est-ce qu'aujourd'hui, avec ma formation, je pourrai changer de carrière de chercheur et devenir économiste ou, de manière moins radicale, psychosociologue ? Est-ce que ma formation initiale qui organise ce en quoi je crois sur un plan scientifique est encore assez plastique pour me permettre d'y intégrer de nouveaux paradigmes ? J'imagine qu'en cas de forte tension entre les cadres proposés par la socio-anthropologie et mes observations de terrain, qu'en cas de « choc de la réalité¹⁴ », un nouveau *passage à travers le miroir*¹⁵ est possible mais sans cette rupture je crains de ne plus être capable de m'approprier d'autres disciplines. Cette idée est déjà ancienne, on la retrouve dans les argumentaires des défenseurs de

12 AUGÉ Marc, *L'anthropologue et le monde global*, Paris, Armand Colin, 2013, p. 54.

13¹ Les médecins semblent plutôt d'accord avec mes collègues sociologues puisqu'ils divulguent ces conseils en les accompagnant d'une consigne de discrétion – « ne dites pas que je vous ai dit ça mais je vous conseille d'aller voir un barreur » (Médecin hospitalier) – ou en s'en détachant : « Il paraît que ça marche » (Médecin hospitalier). Cependant, ce que je viens d'écrire doit être pris avec précaution, il ne s'agit que de bribes de terrain recueillies incidemment.

14 DAVIS Fred, 1968, « Professional socialization as subjective experience : The proces of doctrinal conversion among student nurses » in Becker Howard S., B. Geer, D. Riesman et R.S. Weiss, *Institutions and the person : Papers presented to Everett C. Hughes*, Chicago, Aldine, 1968, p. 235-251.

15 HUGHES, *op. cit.*

l'interdisciplinarité aux Etats-Unis en 1940 pour qui l'interdisciplinarité « *ne pourrait fonctionner que si les savants y étaient formés dès le début*¹⁶ ». Il est bien évident que tout sociologue peut lire de l'anthropologie et s'en approprier les résultats mais il ne s'agit pas ici d'interdisciplinarité. Dans mes recherches, je mets en œuvre des résultats provenant de l'histoire, de la psychodynamique ou encore de l'économie et ce sans pour autant maîtriser les débats scientifiques internes à ces disciplines. Lire de l'histoire ne fait pas de moi un historien, je suis alors, pour l'essentiel, un consommateur d'histoire et d'autres disciplines proches de la socio-anthropologie. Je fais un usage informatif des résultats de ces disciplines au bénéfice de mes recherches. Est-ce cela la pluridisciplinarité ?

Pluridisciplinarité

Deux manières de faire travailler ensemble des disciplines différentes peuvent exister. La première, même si je l'ai longtemps définie comme telle, n'est pas pluridisciplinaire. Elle consiste en une mobilisation de résultats et concepts provenant d'autres sciences mais sans en maîtriser les paradigmes. Je vais développer cette approche à travers une collaboration fructueuse mais, *in fine*, problématique entre la socio-anthropologie et la psychologie. La seconde manière fait collaborer des chercheurs aux disciplines différentes. Ici, c'est une collaboration en cours entre sociologie/socio-anthropologie et économie qui servira de terrain. Dans ce cadre, il ne s'agit plus de tenter de saisir seul de multiples dimensions d'un sujet de recherche mais bien de faire appel à d'autres regards pour renseigner une réalité.

Socio-anthropologie, psychologie et émotions au travail

Mon premier intérêt pour le « travail émotionnel » se situe dans mes recherches sur les ETF : ils ont une activité extrêmement risquée en termes de santé et pourtant ils continuent à travailler en forêt. Dans ces conditions, comment résistent-ils à l'appréhension du danger ?

La psychodynamique du travail, à travers le concept d'« idéologie défensive de métier », m'a été d'un grand secours pour répondre à cette question. Les professionnels développent des idéologies leur permettant de se défendre collectivement de la violence des situations qu'ils rencontrent. Le « colosse aux mains d'argile » de Marie Pézé (p.53 et sq. 2002) est ici, à mon sens, tout à fait exemplaire.

Transférer des analyses portant sur les ouvriers du bâtiment n'a pas été très compliqué, les populations étant par certains points semblables : groupe masculin, appartenance aux classes populaires, travail entraînant un fort risque d'accident du travail et de nombreuses maladies professionnelles, etc.

Pour autant des tensions sont rapidement apparues. L'une d'entre elles portait sur le vocabulaire disciplinaire : la psychologie et la psychodynamique¹⁷ parlent volontiers de « déni » des risques quand mes propres travaux m'amènent plutôt à parler de « négation » des risques. Point de détail ? Pas vraiment car derrière ces deux termes dont on fait régulièrement un usage synonymique se dissimule une différence paradigmatique d'importance. Parler de déni implique que le travailleur ait conscience des risques encourus et que par un mécanisme psychique (stratégies défensives de métier ; stratégies de coping...) il tienne le danger à distance. Ce mécanisme demande une certaine énergie car elle maintient celui qui travaille dans une tension permanente pour dénier la réalité. Cette dépense d'énergie plus ou moins importante use à la longue le travailleur. Parler de négation du risque, dans mon élaboration conceptuelle, ce n'est pas dénier l'existence des risques – ils sont présents et reconnus, tous ont eu des collègues qui sont morts lors d'accident du travail – mais c'est souligner ne rien craindre de son activité tant qu'on est professionnel. Les ETF font bien évidemment attention car le bon professionnel est précautionneux mais fort de la certitude qu'ils ne risquent rien, c'est sans tension importante qu'ils se présentent sur leur lieu de travail¹⁸. Entendons-nous bien, je ne nie pas l'existence de mécanisme de déni, je souligne seulement que sur mon terrain forestier, c'est une autre

16 ABBOTT Andrew, « Le contexte des disciplines », in DEMAZIERE Didier, JOUVENET Morgan, « *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago* », Paris, EHESS, 2016, p.207.

17 Plus que de psychodynamique peut-être devrais-je plutôt parler de clinique du travail. Celle-ci est un bel exemple de pluridisciplinarité réunissant diverses disciplines : psychologie, philosophie, sociologie...

18 Hors situation exceptionnelle. Ainsi les bûcherons disaient ressentir une fatigue plus importante suite à une tempête où se rendre en forêt ressemblait parfois à s'attaquer à « un gigantesque mikado [dans lequel] on ne sait pas toujours ce qui va se passer quand on coupe tel arbre. Est-ce qu'il va tomber tout seul ? Est-ce qu'il va emmener les autres ? » (Dany, Bûcheron).

stratégie qui est à l'œuvre pour résister à la violence de l'activité. Ici, la psychodynamique du travail a été le ferment de l'imagination socio-anthropologique.

Je vais retrouver cette opposition disciplinaire sur mon terrain en soins palliatifs. Les soignants de ce type d'unité semblent très bien résister à la proximité de la mort, de la douleur, du drame, de la souillure, quand ces dimensions sont présentées comme particulièrement délétères dans d'autres services hospitaliers. Je propose une explication en termes de culture professionnelle pour résoudre cette tension : En fonction des fins poursuivies par les différents services hospitaliers, la mort et la maladie ne seront pas perçues de façon identique. Dès lors chaque service va être amené à élaborer ces événements de manière particulière afin de pouvoir les maîtriser. Dans les services thérapeutiques, la mort et la maladie doivent être combattues¹⁹ alors qu'en soins palliatifs, ces événements doivent être acceptés par les soignants pour qu'ils puissent en juguler la dimension négative et les prendre en charge de manière efficace. Pour ce faire, les professionnels vont élaborer collectivement les différents moments de la trajectoire des personnes malades. Puisque ces moments ont un sens, alors ils sont considérés comme normaux et n'entraînent pas de désordre : la maladie et la mort n'ont pas à être combattues en soins palliatifs. Les soignants peuvent donc « bien faire » leur travail même sans guérir la personne malade, ce qui modifie la teneur du travail émotionnel vis-à-vis des services thérapeutiques.

Cependant, mon analyse a été déstabilisée par une psychologue d'un service m'expliquant que les émotions étant naturelles, elles ne pouvaient en aucun cas être des constructions culturelles et de citer, à l'appui de son propos, des références en psychologie. Les arguments développés dans ces textes étaient intenable en socio-anthropologie : innéité des sentiments moraux, universalité du beau, etc. Un doute – passager – quant à l'intérêt des cadres conceptuels de la psychologie m'a alors assailli. M'ouvrant de mon embarras à un ami psychologue cognitiviste, celui-ci m'apprit que les auteurs que j'avais lus appartenaient tous au mouvement de la psychologie évolutionniste, courant en vogue notamment grâce à sa capacité à vulgariser ses résultats mais très critiqué par d'autres paradigmes de la psychologie. A mon sens, je bute ici sur un biais lié à mon usage parfois simplement informatif d'autres disciplines. Je ne suis pas psychologue, je ne suis pas en mesure de faire un usage averti de ses différentes théories²⁰. Je dois alors bien avouer que je sélectionne les écrits compatibles avec ma socio-anthropologie : la psychodynamique, oui ; la psychologie évolutionniste, non.

Pour se protéger de ce type de risque, il faut s'entourer de spécialistes des autres disciplines qui nous permettront d'assurer un usage orthodoxe de leur discipline tout en nous en signalant les alternatives. C'est de cette collaboration que naît la pluridisciplinarité.

Socio-anthropologie et économie

Je suis engagé dans une ANR avec des économistes. Cette recherche porte sur l'évaluation de la valeur des fermes lors de la transmission : à partir de quels critères cédant et repreneur se mettent d'accord pour définir le prix de l'exploitation (ici de l'élevage bovin) lors d'une cession/reprise. Les économistes sont à l'initiative de l'ANR et de l'appel en direction des sociologues/socio-anthropologues pour monter une équipe pluridisciplinaire. Leur demande initiale part d'un constat : ils ont une capacité à proposer différents modèles de calcul de la valeur d'une exploitation – à partir du prix de l'immobilier, du prix du foncier, du prix du matériel, du prix d'usage, de prix de la clientèle... –, cependant, ils constatent que la valeur réalisée par le cédant lors de la transaction n'est pas nécessairement optimale. L'agriculteur ne cherche pas toujours à maximiser les bénéfices qu'il pourrait obtenir de la vente de son exploitation. Dès lors, l'estimation de la valeur d'une ferme semble échapper au cadre théorique de l'économie orthodoxe, notamment à la figure de *l'homo economicus*.

Avec Dominique Jacques-Jouvenot²¹, nous avons réalisé un travail visant à dépasser l'idée que, lors des transmissions d'entreprises, l'intérêt du cédant tenait dans la maximisation financière. On y

19 Pour n'en citer que deux parmi une multitude : MENORET Marie, *Les temps du cancer*, Lormont, Le bord de l'eau, 2007; ZOLEZIO Emmanuelle, *Chirurgiens au féminin ?*, Rennes, PUR, 2012.

20 J'ai d'ailleurs tendance à parler de « La » psychologie quand il faudrait, *a minima*, préciser s'il s'agit de psychologie sociale, cognitive...

21 JACQUES-JOUVENOT Dominique, SCHEPENS Florent, « Transmettre et reprendre une entreprise : De l'homo economicus à l'homo memor », *Revue du MAUSS*, 1, 29, 2007, p. 377-391.

démontre qu'une entreprise pour fonctionner ne nécessite pas uniquement des bâtiments, des outils et une clientèle mais que, plus largement, il lui faut une place dans un tissu entrepreneurial. Cette place peut se transmettre et est définie comme comprenant l'ensemble des biens matériels (bâtiments, outils, foncier...) et immatériels (clientèle, réputation, ...) nécessaires pour reprendre l'activité à la suite du cédant. Le nouveau venu ne dépareillant pas du propriétaire initial, les interactions entre l'agriculteur et son monde professionnel restent stables. Il ne s'agit pas de dire que cédant et successeur sont en tous points identiques mais plutôt que cette transmission de place professionnelle est un moyen de rassurer le monde professionnel quant au fait que ce qu'il estime être fondamental (qualité des travaux, respect des délais...) sera reconduit à travers le nouveau venu. La transmission de place permet de conserver la confiance entre un prestataire et ses clients. Constituer une nouvelle place est toujours possible mais beaucoup plus long et risqué pour celui qui tente l'aventure.

Ce qui motive la transmission d'une place au détriment parfois de la valorisation économique de cette dernière au moment de la retraite, c'est qu'elle répond à une nécessité anthropologique : l'entrepreneur qui s'apprête à céder a lui-même bénéficié en son jeune temps d'une telle transmission. Il doit alors « rendre » à son tour car s'il a l'usage de cette place, il n'en est pas pour autant le propriétaire. En effet, pour le dire comme Maurice Godelier²², il existe des objets qu'on ne peut ni vendre ni donner, qu'on conserve pour les transmettre à son tour. Les entreprises à caractère familial font partie de cette dernière catégorie : dès qu'elles sont transmises²³ une première fois, elles perdent le statut d'objet-qu'on-peut-vendre pour devenir celui d'objet-qu'on-doit-transmettre. Il est anthropologiquement important de ne pas être le dernier maillon d'une chaîne intergénérationnelle, de ne pas être celui par lequel un objet à transmettre sera abandonné (cf. encadré). Dans ce contexte, ce n'est pas négocier le meilleur prix pour « son » entreprise qui est essentiel mais bien de trouver un successeur, qui plus est un successeur qui sera lui-même apte à transmettre à son tour le moment venu²⁴.

Maladie professionnelle et transmission : hypothèses de recherche

On trouve dans le foin servant d'alimentation aux bovins une bactérie : actinomycète. Quand l'agriculteur manipule ce foin, il peut inhaler les spores de la bactérie. Si elle se développe, elle est à l'origine d'une pathologie nommée « maladie du poumon de fermier » entraînant une insuffisance respiratoire puis cardiaque.

Les immunologistes n'arrivent pas à caractériser la population à risque, ils n'ont pas trouvé de fragilités, de prédispositions particulières à cette maladie. Deux agriculteurs semblent manipuler le même foin, contenant la même bactérie, l'un développe la pathologie, l'autre non.

A partir de ce constat, le LaSA a réalisé une pré-enquête qui donna un résultat : Les agriculteurs qui tombent malades sont ceux qui sont dans l'impossibilité de transmettre leur ferme à la génération suivante (pas d'héritier ou des héritiers refusant la transmission). Ceci entraîna des hypothèses de recherche (non testées faute de financement) : être malade sert de justification à la non-transmission. L'agriculteur souhaitait transmettre mais, du fait de sa maladie, il n'est pas en mesure de le faire. Ce n'est donc pas un échec de la transmission mais une pathologie qui est à l'origine de la rupture de la chaîne intergénérationnelle.

Hypothèse alternative mais qui repose sur les mêmes bases : un grand nombre d'agriculteurs souffre de cette pathologie mais seuls ceux qui n'ont pas de successeur se déclarent malade (pour justifier la non transmission). Ceux qui ont un héritier vont poursuivre leur activité malgré la maladie en la déclarant supportable (et on sait que les milieux populaires²⁵ sont « durs au mal ») pour pouvoir

22 GODELIER Maurice, *L'énigme du don*, Paris, Fayard, 1996.

23 Transmises et non simplement vendues. Dans les deux cas, on trouve un échange financier mais dans le cadre de la transmission l'entreprise est accompagnée de sa place dans le monde professionnel, on trouve alors une certaine continuité entre transmetteur et successeur. Dans le cadre d'une vente stricte, l'entreprise, dans sa dimension matérielle, est abandonnée à un acheteur.

24 JACQUES-JOUVENOT Dominique, Veille MARCHISET Gilles, *Socio-anthropologie de la transmission*, Paris, L'Harmattan, 2012.

25 SIBLOT Yasmine et al., *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Paris, Armand Colin, 2015.

transmettre. La maladie de l'agriculteur prendra alors un sens différent en fonction des perspectives de transmission de l'exploitation.

Dix années après les premières conceptualisations de la place professionnelle, les économistes nous ont obligés à nous repencher sur notre modèle théorique d'une part pour le rendre plus explicite aux non-sociologues et d'autre part en nous posant la question des rapports entre transmission et innovation. La transmission n'empêche-t-elle pas les successeurs d'évoluer dans leurs pratiques professionnelles ? Ne se retrouvent-ils pas prisonniers d'une certaine tradition ?

Si les réponses élaborées à ces questions par D. Jacques-Jouvenot en 1997 sont toujours valides – la transmission d'une place professionnelle n'est pas une reproduction à l'identique et les fils d'agriculteur s'émancipent du modèle du père – il nous a bien fallu reconnaître qu'on ne peut pas tout faire avec une exploitation transmise et le fils reprenneur de la structure familiale indépendante peut difficilement se transformer en chef d'industrie agricole sur le modèle de la ferme des « 1000 vaches » par exemple.

Dans le monde viticole, mon terrain actuel, on trouve beaucoup d'exemples de nouveaux venus empêchés dans leur pratique professionnelle parce que contraints par la place qu'ils ont reprise : il peut être par exemple difficile, en Bourgogne, de planter une vigne en cépage pinot blanc alors que c'est habituellement du chardonnay qui y pousse. Les professionnels peuvent s'insurger contre ce changement (« ici, ce sont des climats [terroirs] à chardonnay !!! »). Les clients « habituels » peuvent faire de même en regrettant le changement de goût du vin entre le père et le fils, ce qui potentiellement met à mal le modèle économique de l'entreprise viticole et peut entraîner sa faillite ou pour le moins quelques années difficiles le temps que se constitue une nouvelle clientèle à la place de celle qui avait été transmise.

Aurais-je porté attention à cette question si les économistes ne l'avaient pas posée ? Impossible de le dire. J'aime à croire que oui mais j'aurai tout aussi bien pu me contenter de penser mon terrain à partir du modèle qui avait été établi antérieurement. De plus, un important travail de clarification conceptuelle a été nécessaire afin que les différentes disciplines puissent dialoguer : parle-t-on de cession ou de transmission, d'acheteur ou de reprenneur, de cédant ou de transmetteur... ? Quel sens donne-t-on à ces différents mots ? Dans quelle situation ? Un fils succédant à son père et compensant le prix de la ferme par rapport à ses frères et sœurs est-il dans la même situation (et payera-t-il le même prix) qu'un nouveau venu qui s'installe hors du cadre familial ? Ces différentes définitions ont permis de préciser les différentes situations qui allaient influencer sur la valeur de la ferme et indéniablement cela a permis de faire avancer la recherche en socio-anthropologie. Cependant, est-ce de la pluridisciplinarité quand la recherche bénéficie pour l'essentiel à une seule discipline ?

Effectivement, les économistes attendent des sociologues qu'ils leur signalent de nouveaux indicateurs pour qu'ils puissent affiner leur modèle. Ce que les sociologues font, mais comment modéliser en économie l'impérieuse nécessité anthropologique de ne pas être le dernier maillon d'une chaîne intergénérationnelle ? Je n'en ai aucune idée. Cependant, les économistes n'ont jamais demandé aux sociologues de faire de l'économie à leur place. Ce sont eux qui vont s'approprier nos résultats pour faire avancer leur discipline. La pluridisciplinarité n'est pas une interdisciplinarité, il s'agit plutôt d'aborder une situation à partir de son regard disciplinaire mais en bénéficiant des questions et matériaux apportés par d'autres disciplines.

Conclusion

La pluridisciplinarité, ce n'est pas croiser des regards pluridisciplinaires sur un même objet mais plutôt avancer en parallèle sur la connaissance d'un même objet. En tentant de répondre aux questions des autres disciplines, nous sommes obligés de préciser notre approche disciplinaire et nous sommes amenés à explorer des questionnements qui n'auraient pas émergé dans d'autres conditions. Cependant, c'est en tant que sociologue que le sociologue peut répondre à une question de l'économiste, du psychologue, etc.

Dans le même mouvement, les apports des autres sciences seront appropriés disciplinairement. La donnée économique une fois saisie par le socio-anthropologue perd sa « spécificité » pour devenir une donnée au service d'une démonstration socio-anthropologique. Je transforme les autres disciplines,

que ce soit à travers mes lectures ou mes collaborations de recherche, en outil me fournissant des données pour approfondir ma compréhension de mon sujet.

Dans ma conception de la pluridisciplinarité, chaque discipline apporte des matériaux aux autres, se nourrit des travaux des autres. Les autres disciplines sont moins pour moi des sciences que des ressources me permettant de penser mes objets de recherche. Cependant, il faut faire ici preuve d'un peu de tact : j'ai longtemps souffert, en tant que sociologue à l'hôpital, de cette impression de n'être qu'un supplément d'âme, d'être la « caution sciences humaines » du monde médical et, dès lors, de ne pas être réellement pris au sérieux. Cependant quoi de plus normal qu'un médecin regarde mes résultats en tant que médecin et non pas en tant que sociologue ?

Bibliographie :

- ABBOTT Andrew, *The System of Professions*, Chicago, University Chicago Press, 1988.
- ABBOTT Andrew, « Ecologies liées : A propos du système des professions », in MENER Pierre-Michel (dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, MSA, 2003, p. 29-50.
- ABBOTT Andrew, « Le contexte des disciplines », in DEMAZIERE Didier, JOUVENET Morgan, « *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago* », Paris, EHESS, 2016, p. 193-236.
- AUGE Marc, *Pour une anthropologie des mondes contemporains*, Paris, Aubier, 1994.
- AUGE Marc, *L'anthropologue et le monde global*, Paris, Armand Colin, 2013.
- ALTER Norbert, *Donner et prendre*, La Découverte, Paris, 2009.
- BALANDIER Georges, in BESSETTE Jean-Michel, PEQUIGNOT Bruno, *Comment peut-on être socio-anthropologue*, Paris, L'Harmattan, 2012.
- BAUDRY Patrick, « La socio-anthropologie n'est pas une pluri-disciplinarité », in BESSETTE Jean-Michel, *Etre socio-anthropologue aujourd'hui*, Paris, L'Harmattan, 2014, p. 119-138.
- BOUSSARD Valérie, DUBAR Claude, TRIPIER Pierre, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 2011.
- DAVIS Fred, 1968, « Professional socialization as subjective experience : The proces of doctrinal conversion among student nurses » in Becker Howard S., B. Geer, D. Riesman et R.S. Weiss, *Institutions and the person : Papers presented to Everett C. Hughes*, Chicago, Aldine, 1968, p. 235-251.
- GODELIER Maurice, *L'énigme du don*, Paris, Fayard, 1996.
- HUGHES Everett C, *Le regard sociologique*, Paris, Editions de l'EHESS, 1996.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique, *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, Paris, L'Harmattan, 1997.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique, Veille MARCHISET Gilles, *Socio-anthropologie de la transmission*, Paris, L'Harmattan, 2012.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique, SCHEPENS Florent, « Transmettre et reprendre une entreprise : De l'homo economicus à l'homo memor », *Revue du MAUSS*, 1, 29, 2007, p. 377-391.
- LEVI-STRAUSS Claude, *Le regard éloigné*, Paris, Plon, 1983.
- MAUSS Marcel, *Sociologie et anthropologie*, PUF, Paris, 1991
- MENORET Marie, *Les temps du cancer*, Lormont, Le bord de l'eau, 2007.
- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, « De la nouvelle anthropologie du développement à la socio-anthropologie des espaces publics africains », *Revue Tiers-Monde*, 3, 191, 2007, p. 543-552.
- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, *La rigueur du qualitatif*, Louvain, Bruylant, 2008.
- SIBLOT Yasmine et al., *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Paris, Armand Colin, 2015.

ZOLEZIO Emmanuelle, *Chirurgiens au féminin ?*, Renne, PUR, 2012.

Croiser les pratiques d'écriture scientifique sur le travail. Construire des ponts au-dessus des frontières académiques ? par Constance Perrin-Joly et Valérie Ganem

Les laboratoires de recherches comme les chercheurs subissent une injonction croissante à l'interdisciplinarité notamment via le développement de financements sur projet. Nombre de travaux se sont posés la question du caractère réellement interdisciplinaire des recherches et de ses effets sur la production scientifique¹. Ils ont aussi remis en cause la possibilité de sortir des cadres qu'imposent les disciplines. La pluridisciplinarité est en effet entravée par le cadre même de l'activité de recherche : « faire de la recherche en sciences sociales s'apparente à un travail comme un autre. Il s'effectue dans un cadre institutionnel contraignant² », celui où le travail du chercheur est évalué : les revues, les institutions d'évaluation ou qui participent à la carrière du chercheur (HCERES, Comité National des Universités, dans une moindre mesure Commissions CNRS).

Pourtant l'idée d'une unicité des sciences sociales³ s'est construite sur l'explication historique des séparations disciplinaires plus qu'épistémologiques⁴. Les frontières des différentes sciences sociales sont aujourd'hui très critiquées⁵. Par ailleurs de nombreuses sciences sociales s'appuient sur un corpus d'études pluridisciplinaires comme la psychodynamique du travail ou les sciences de gestion. La plupart s'accorde à dire qu'un objet aussi complexe que le travail invite à croiser les regards et les disciplines. Néanmoins la distinction entre les disciplines persiste. Cette séparation a été expliquée soit par une posture du chercheur spécifique : chaque discipline adopte des lunettes singulières pour étudier le même objet⁶, soit pour des raisons institutionnelles : à défaut d'être une profession⁷, les disciplines sont exercées par des chercheurs comme un « travail » qui s'inscrit dans des logiques institutionnelles et produit une identité sociale spécifique.

Plutôt que de constater la division institutionnelle des sciences sociales tout en réfutant leur segmentation idéologique, nous nous proposons dans cet article de les articuler. Les arguments épistémologiques sont ici considérés comme des justifications d'une identité professionnelle singulière, qui a permis la reconnaissance institutionnelle de chaque discipline. Dit autrement, c'est en mobilisant des arguments épistémologiques et une méthodologie garantissant sa scientificité qu'une activité peut négocier sa reconnaissance en tant que discipline scientifique. La communauté construit ensuite sa légitimité et use du pouvoir que lui confère cette reconnaissance institutionnelle pour conquérir ou élargir son monopole d'expertise. Ainsi épistémologie, institution et profession doivent être comprises dans leur interaction pour saisir les pratiques professionnelles de chaque discipline. La place réservée aux enquêtés nous a paru particulièrement révélatrice des processus de construction de deux disciplines étudiées ici : la sociologie et la psychodynamique du travail, et heuristique pour saisir leur potentielle difficulté à travailler de concert.

Notre propos se fondera sur un travail réflexif mené par les deux maîtresses de conférences, co-auteurs de cet article, sur leur participation à l'organisation d'un colloque scientifique puis à la coordination d'un ouvrage collectif issu de cet événement, en 2013. Parti d'une motivation commune

1 Par exemple : VAN LEEUWEN Theo N., TIJSSEN Robert W., "Interdisciplinary dynamics of modern science: analysis of cross-disciplinary citation flows", *Research Evaluation*, 9(3), 2000, p. 183-187 ; PRUD'HOMME Julien, GINGRAS Yves, « Les collaborations interdisciplinaires : raisons et obstacles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 210, 2015, p. 40-49.

2 MASSON Philippe, SUTEAU Marc, « Histoire, sociologie, ethnographie. De nouvelles lignes de partage ? » in ARBORIO Anne-Marie, COHEN Yves FOURNIER Pierre, HATZFELD Nicolas, LOMBA Cédric, MULLER Séverin, *Histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte. 2008. p. 235.

3 L'ESTOILE (DE) Benoît, « Introduction », *Genèses*, n° 89, 2012, p. 2-9.

4 PASSERON Jean-Claude, *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan (Essais et recherches), 1991 ; WALLERSTEIN Immanuel, *Impenser la science sociale. Pour sortir du XIX^e siècle*, Paris, Presses universitaires de France, 1991.

5 MACDONALD Charles, « L'anthropologie sociale en France, dans quel état ? », *Ethnologie française*, 2008, vol. 38, n° 4 : 617-625.

6 SINGLY (DE) François, GIRAUD Olivier, MARTIN Claude, *Nouveau manuel de sociologie*, Paris : Armand Colin, 2013

7 GINGRAS Yves, « L'institutionnalisation de la recherche en milieu universitaire et . ses effets », *Sociologie et sociétés*, 23(1)1991, p. 41-54

(interroger une pratique émergente de la gestion des ressources humaines), et encouragés par le cadre de la formation dans laquelle il exerce (un Institut Universitaire de Technologie), l'ensemble des enseignants-chercheurs (3 enseignantes-chercheuses pilotes et rédactrices de l'ouvrage collectif, 11 membres du comité d'organisation, dont 4 doctorants) engagés dans l'organisation de ce colloque ont dû trouver des compromis, fondés sur la volonté conjointe d'agir sur le réel. Nous nous appesantirons dans un premier temps sur une ligne de partage qui tient à l'objectif que poursuit le chercheur au travers de ses travaux et à la manière dont il souhaite en conséquence les diffuser. En décrivant le rapport que les deux disciplines⁸ phares dans le comité d'organisation entretiennent avec leur « terrain », nous essaierons de montrer qu'elles s'appuient sur une vision différente des enquêtés qui introduit un rapport spécifique aux « savoirs profanes ». Ce rapport aux profanes (enquêtés, lectorat, public...) va dans la pratique générer des modes de diffusion et d'écriture diverses. Dans un second temps, nous décrirons les compromis établis permettant de dépasser ces divergences au profit d'une écriture à plusieurs voix. Ces compromis s'appuient sur le parcours des chercheurs et leur socialisation institutionnelle, les rendant plus ou moins sensibles à une éventuelle tension entre demande sociale et normes professionnelles.

Pratiques scientifiques : de la méthode à l'institutionnalisation de la discipline

Il s'agit ici de considérer en quoi la méthode parce qu'elle permet la reconnaissance institutionnelle de la discipline, fondée sur sa capacité à prouver la production de connaissances valides, scelle une certaine identité professionnelle. La sociologie et la psychodynamique du travail vont se distinguer par exemple du droit en mettant au cœur de leur activité la pratique d'enquête et la posture critique. Cependant les enquêtes vont prendre des formes différentes, fondant des pratiques et des identités spécifiques.

Méthode d'enquête et logiques d'objectivation

La sociologie a gagné ses lettres de noblesse et sa reconnaissance institutionnelle par l'Université, en formalisant son approche à la fois épistémologique et méthodologique, via la tradition positiviste en France avec Durkheim ou la tradition compréhensive, portée davantage en Allemagne par des auteurs comme Simmel et Weber. Quelle que soit leur tradition, les auteurs s'accordent sur le processus d'objectivation. Ce processus, nous le verrons, participe de la construction d'une distance entre le chercheur et son terrain qui s'oppose à la posture adoptée par les psychodynamiciens du travail.

La démarche explicative (la tradition positiviste) implique une posture d'extériorité du chercheur par rapport à son objet. Cela a également alimenté une méfiance envers les « prénotions », ce savoir profane que construirait tout acteur sur le social, y compris le chercheur. La promotion par la suite de l'auto-analyse des chercheurs en lien avec leur objet et leur enquête participe de ce travail de mise à distance de son propre ancrage social : « Le sociologue n'a quelque chance de réussir son travail d'objectivation que si, observateur observé, il soumet à l'objectivation non seulement tout ce qu'il est, ses propres conditions sociales de production et par là les "limites de son cerveau", mais aussi son propre travail d'objectivation, les intérêts cachés qui s'y trouvent investis, les profits qu'ils promettent.⁹ »

Cet idéal de la posture du chercheur qui explicite sa propre position sociale rejoint dans ses applications l'objectif de neutralité axiologique proposé par Weber. Il plébiscite une posture professionnelle propre au chercheur qui n'agit plus en tant qu'être social, « oubliant » sa situation biographique particulière, pour mettre en place une procédure scientifique¹⁰. Cette recommandation, selon Corcuff « pourrait déboucher sur un effort d'explicitation des dimensions axiologiques du travail sociologique contribuant à le rendre plus rigoureux. On entendrait alors la "neutralité axiologique" en un sens d'inspiration kantienne comme un horizon régulateur.¹¹ »

⁸ Le comité d'organisation était également composé d'économiste, gestionnaires et juristes. Nous donnerons quelques éclairages complémentaires en s'appuyant plus secondairement sur ces disciplines.

⁹ BOURDIEU Pierre, « Sur l'objectivation participante. Réponses à quelques objections », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 23, 1978, p. 68.

¹⁰ SCHÜTZ Alfred, *Le chercheur et le quotidien*, Paris, Méridiens Klincksieck, 1987 (1ère édition en anglais 1971).

¹¹ CORCUFF Philippe, « Le savant et le politique », *Sociologies* [En ligne], La recherche en actes, Régimes d'explication en sociologie, mis en ligne le 06 juillet 2011, consulté le 20 août 2016. URL : <http://sociologies.revues.org/3533>. 2011.

Certes, cette posture est loin d'être incompatible avec l'engagement, mais nécessite au moment de l'analyse de suspendre son jugement et lors de la publication des résultats de rendre explicites les conditions de recueil et de construction des données. Elle incite également à s'éloigner de la parole des enquêtés. Il peut s'agir de prendre de la « hauteur », que ce soit au travers d'une construction théorique rigoureuse de son objet¹², ou dans une perspective de dévoilement qu'a promu Bourdieu, au risque d'être jugé surplombant, ou encore pour permettre de rendre intelligible le sens des actions des individus dans une démarche compréhensive. Là encore, la sociologie compréhensive rejoint la démarche explicative. En distinguant (sans la disqualifier) la connaissance ordinaire de la connaissance scientifique qui serait une connaissance de second degré, Schütz met temporairement à distance le sens commun des acteurs, pour appliquer à sa démarche les règles classiques de la méthode scientifique : formulation logique et correspondance avec l'expérience¹³.

La séparation entre savoir profane et savoir savant n'existe en revanche pas en psychodynamique du travail. Le point de départ de toute intervention est la souffrance du travailleur et la formulation d'une demande d'intervention relative à cette dernière. La parole des volontaires qui participent à l'intervention est centrale à l'instar de la démarche compréhensive décrite précédemment. L'enquête passe par la constitution de petits groupes, composés de volontaires. Ceux-ci s'identifient à partir d'une réunion d'information au cours de laquelle les intervenants présentent la démarche à tout le personnel de l'organisation. Le matériel recueilli sera ensuite rapporté aux salariés lors d'une séance consacrée à la restitution orale. La lecture du rapport « mot à mot » fera l'objet de discussions jusqu'à la validation par les participants et les intervenants¹⁴. De plus, si les principes méthodologiques de l'enquête en psychodynamique du travail sont clairs, leur mise en oeuvre concrète et leurs effets sont peu interrogés, comme le rappelait Pascale Molinier : « L'enquête et l'interprétation en psychodynamique du travail apparaissent aux yeux de beaucoup comme relevant d'une sorte d'alchimie secrète et mystérieuse, dont on ne comprend pas très bien comment elle s'opère¹⁵ ». Alors que la sociologie a produit de nombreux écrits sur le travail d'enquête, en psychodynamique du travail il existe peu d'écrits sur ce sujet, comme si la psychodynamique du travail « ne jugerait pas nécessaire de modéliser l'activité de ses chercheurs. ¹⁶ » La prescription peu formelle en termes de méthodologie d'enquête et d'interprétation tient compte des difficultés de l'intervention qui s'adapte aux réalités et aux singularités des situations sur lesquelles elle porte. Nous allons voir que ces méthodes engendrent deux formes de rapport aux enquêtés et plus largement aux savoirs profanes.

Rapport aux savoirs profanes

Pour Dessors, en psychodynamique du travail, « la méthode consiste à mener des entretiens collectifs dans un cadre méthodologique donnant accès à une parole authentique. Le plaisir, la souffrance, les conflits psychiques n'appartiennent pas, en effet, au champ du visible : la parole des sujets est le seul moyen d'y accéder, à la condition que ces derniers y prêtent leur concours. ¹⁷ » L'enquête consiste donc en « l'interprétation de la parole¹⁸ », mais le concept de « parole authentique » utilisé par les psychodynamiciens met en lumière le respect de son expression, le refus d'y ajouter une interprétation du chercheur qui ne serait pas partagée par le sujet.

Chaque individu est pris dans sa singularité, considérant qu'« il n'existe aucun échantillon représentatif des subjectivités. ¹⁹ » C'est pourquoi chaque membre du groupe constitué parle en son nom propre de ce qu'il ressent, sans s'autoriser de « représenter » qui que ce soit, relativement à

12 BOURDIEU Pierre, CHAMBOREDON Jean-Claude et PASSERON Jean-Claude, *Le Métier de sociologue. Préalables épistémologiques*, Paris, Éditions de l'EHESS/Mouton, 1983 (1^{ère} édition 1968).

13 SCHÜTZ Alfred, *Le chercheur et le quotidien*, Paris, Méridiens Klincksieck, 1987 (1^{ère} édition en anglais 1971).

14 GANEM Valérie, « Clínica y transformación de las situaciones de trabajo » (Clinique et transformation des situations de travail). Symposium *Trabajo, actividad, subjectividad*, 1^{er} symposium internacional, Cordoba, 10 mai 2012, 2013, p. 83-100; DEJOURS Christophe, *Travail : usure mentale*, Paris, Bayard, 1993, *Addendum théorique*, 1980.

15 MOLINIER Pascale, « Souffrance et théorie de l'action », *Travailler*, n° 7, 2002, p. 133.

16 DANIELLOU François, « L'action en psychodynamique du travail : interrogations d'un ergonome », *Travailler*, n° 7, 2002, p. 125.

17 Dessors citée par Ganem, *op. cit.*

18 DEJOURS Christophe, *Travail : usure mentale*, Paris, Bayard, 1993, p. 242.

19 Ganem, *op. cit.*

quelque mandat que ce soit. Les enquêtes consistent donc à cheminer dans une mosaïque de récits dont le sens émerge au fur et à mesure.

La subjectivité est également assumée du côté des intervenants, il est donc recommandé de réaliser l'enquête à deux, y compris si le second intervenant, quoique sensibilisé à la psychodynamique du travail, n'est pas un chercheur. Le fait d'analyser la situation à plusieurs intervenants est considéré comme permettant d'éviter des interprétations trop personnelles qui sont fréquentes lorsqu'on manie ces questions très subjectives. Les conflits d'interprétation qui naissent lors des débats au sein du collectif d'intervenants seraient révélateurs des conflits existants au sein du collectif d'enquête et donc utiles à la compréhension de la situation.

« Dans ce sens, l'approche de la PDT est intersubjective.²⁰ » Le chercheur en psychodynamique du travail ne se positionne pas en expert, il anime la discussion, amène les participants à comprendre leur souffrance, leurs conduites et introduit les apports théoriques de la psychodynamique et de la psychopathologie du travail. Le rapport rédigé à l'occasion de ces investigations est systématiquement validé par les participants qui en sont les premiers destinataires et décident de sa diffusion. La co-construction de ce rapport constitue une réelle difficulté du travail. Le passage du temps du débat oral à celui de l'écrit est ardu, et les allers-retours sont nombreux avant d'arriver à un document qui fasse consensus, mais le temps passé à reprendre l'écrit fait partie intégrante de la démarche pour une pratique scientifique fondée sur le paradigme de la recherche-action.²¹

À l'inverse, en sociologie, y compris lorsque les chercheurs plébiscitent des méthodes qualitatives, l'écriture reste l'apanage du chercheur même si ce dernier peut confronter son point de vue avec celui d'informateurs éclairés. Même dans ce dernier cas, il s'agit rarement de réelle co-écriture, mais c'est la forme du dialogue qui sera adoptée car elle permet à chacun de s'exprimer selon sa place dans le système social et dans la production du savoir.²²

La place spécifique réservée à la parole de l'acteur se retrouve également dans la difficulté du travail de restitution qu'exposent les quelques sociologues qui, dans le champ académique, promeuvent une sociologie d'intervention. C'est ce que rappelle Dubet : « Il s'agit d'une épreuve intellectuelle non négligeable, et plus encore, une épreuve personnelle puisque le chercheur y abolit la plupart de ses privilèges.²³ » Elle a plus souvent une dimension pédagogique²⁴, et si elle peut participer à la co-construction du savoir que certains appellent de leurs vœux²⁵, elle ne constitue que rarement une co-écriture.

La parole des profanes si elle n'est négligée par aucune des deux disciplines, ne tient donc pas la même place dans la construction du savoir. La sociologie construit sur le savoir profane alors que la psychodynamique construit avec. C'est là que se confrontent deux approches scientifiques qui fondent deux identités et pratiques professionnelles divergentes. On peut en particulier l'observer dans le travail d'écriture des chercheurs.

Pratiques d'écriture : convergence et divergences de normes et d'intérêts

Le principal point d'achoppement de l'expérience de travail collectif, confrontant notamment psychodynamique du travail et sociologie dans le cadre du colloque présenté en introduction, a été l'écriture et la coordination d'un ouvrage collectif. Ce processus a été perpétuellement traversé par une tension entre reconnaissance académique et diffusion publique qui recoupe les différentes places laissées à la parole profane dans les disciplines engagées dans l'écriture. En dépit d'un rapport de force

20 ALDERSON Marie, « La psychodynamique du travail : objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques » *Santé mentale au Québec*, vol. 29, n° 1, 2004, p. 245.

21 MOLINIER Pascale, « Souffrance et théorie de l'action », *Travailler*, n° 7, 2002, p. 131-146.

22 Par exemple : BEAUD Stéphane, AMRANI Younès, *Pays de malheur ! Un jeune de cité écrit à un sociologue. Suivi de Des lecteurs nous ont écrit*, Paris, La Découverte, 2005 ; COROUGE Christian, PIALOUX Michel, *Résister à la chaîne, Dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*, Paris, Agone, 2011.

23 DUBET François, « Plaidoyer pour l'intervention sociologique », in VRANCKEN D., KUTY O. (dir.) *La sociologie et l'Intervention, enjeux et perspectives*, Bruxelles, De Boeck, 2001, p. 107.

24 FRIEDBERG Erhard, « L'intervention : système stratégique et communauté de projet sur l'espace public », in VRANCKEN Didier, KUTY Olgierd (dir.), *La sociologie et l'intervention, enjeux et perspectives*, Bruxelles, De Boeck, 2001.

25 OSTY Florence, « Sociologie de l'entreprise et pratiques d'intervention », in VRANCKEN Didier, KUTY Olgierd (dir.), *La sociologie et l'Intervention, enjeux et perspectives*, Bruxelles, De Boeck, 2001.

plus favorable à la sociologie, les compromis trouvés sont le résultat d'un consensus sur les objectifs de l'entreprise d'écriture.

Le cadre institutionnel du projet : conditions favorables et obstacles

Le cadre institutionnel dans lequel s'inscrivent les enseignantes-chercheuses est traversé par des tensions : d'un côté le cadre de l'enseignement encourage la coopération entre différentes disciplines et entre champs académique et champs pratique. De l'autre, le cadre de l'enseignement va jouer comme un signal négatif dans l'évaluation du travail de recherche. L'espace institutionnel de la recherche reste fondamentalement disciplinaire.

Les principaux acteurs du comité d'organisation se sont rapidement mis d'accord sur un appel à communications de deux pages. Ce qui émerge au début du projet et permettra à ce dernier d'aboutir, c'est d'une part le partage d'un diagnostic, fondé sur une vision critique des nouvelles formes de management, d'un objectif, sensibiliser les praticiens tout comme faire avancer la recherche. D'autre part les conditions pratiques du travail du comité d'organisation vont faciliter la coopération de ses membres.

Cette rencontre d'intérêts n'est pas le fruit du hasard mais le résultat d'un cadre institutionnel favorable, celui d'un Institut Universitaire de Technologie, qui a soutenu le colloque. D'une part, les IUT proposent des enseignements de plus en plus déconnectés des appartenances disciplinaires. En Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA), de nombreux modules invitent au « décloisonnement des disciplines » (par ex : L'introduction au management mêle des savoirs sociologiques et gestionnaires ; les méthodes et techniques d'enquêtes invitent à croiser statistiques, informatique, psychologie et sociologie...). Par conséquent, le collectif des enseignants qui y intervient est lui-même divers et habitué à coopérer sur différents projets pédagogiques et institutionnels. Pour peu que les collaborations scientifiques soient encouragées (ce qui reste toutefois rare), elles sont nécessairement interdisciplinaires. Le noyau dur du comité d'organisation a par ailleurs un intérêt à assurer une bonne coopération de l'ensemble de ses membres, étant (ou ayant été) amenés à travailler ensemble sur le long-terme.

D'autre part, les IUT proposent un enseignement à visée professionnelle, les étudiants devant s'insérer sur le marché du travail après leur DUT ou leur licence. Les cours sont donc très en lien avec la pratique, les intervenants issus du monde de l'entreprise y sont nombreux. Les enseignants eux-mêmes sont le produit de ce rapprochement entre monde du travail et université. Ils sont socialisés à la logique de professionnalisation, parce que leur prise de responsabilité administrative les intègre dans la logique organisationnelle de l'institution mais aussi parce que le plus souvent ils connaissent la sphère privée, pour y avoir travaillé au cours de leur carrière ou pour avoir un conjoint qui y exerce²⁶.

La congruence entre le projet et l'institution, assurée ici tant par la thématique (travail, organisation, gestion des ressources humaines) que par la visée du colloque (faire un pont entre les résultats de recherches en sciences sociales menées sur le travail et les pratiques des acteurs qui interviennent dans les entreprises) fait de l'IUT un espace favorable à la tenue de ce colloque. Cet objectif est renforcé par l'expérience d'enseignants qui participent à la professionnalisation de futurs gestionnaires, en particulier de gestionnaires des ressources humaines dont il convient d'éveiller les consciences et l'imagination pour qu'une fois en poste ils soient en mesure de proposer d'autres formes de management.²⁷

Les cadres institutionnels de la recherche et de son évaluation vont *a contrario* ramener les membres du comité d'organisation à des logiques disciplinaires plus strictes. L'enseignement en IUT joue plutôt comme un signal négatif dans l'évaluation d'un dossier par les pairs qui constateront surtout l'importance des charges administratives et du suivi des étudiants aux dépens de la recherche et les compromis d'enseignement, ce dernier n'étant pas toujours disciplinaire. Les revues, espace de

²⁶ TRALONGO Stéphanie, « Devenir un « manager » de formation et un « professionnel » de la professionnalisation des étudiants ? Enquête sur la socialisation professionnelle des enseignants et enseignants-chercheurs en IUT. » Communication au colloque du RESUP, Lyon, 11-13 décembre 2014 : *University Missions : Reconfigurations, Interplay, and contradictions*, 2014

²⁷ PERRIN-JOLY Constance, GANEM Valérie, LAFUMA Emmanuelle, « Participer à la professionnalisation des RH ? Un questionnement d'enseignantes-chercheuses à trois voix », *Travailler*, n° 29, 2013, p. 215-242.

reconnaissance par excellence, s'inscrivent également dans une appartenance disciplinaire souvent stricte parce qu'elles jouent un rôle central dans la reconnaissance et la construction identitaire de ces mêmes disciplines. Les membres du comité d'organisation en ont fait l'expérience lorsqu'ils se sont rendus compte de la difficulté à trouver une revue francophone à la fois reconnue en psychologie, en sociologie, en gestion et en droit pour y proposer un article de synthèse tiré du colloque. L'abandon de cette première ambition va entraîner la défection d'un membre du comité d'organisation dont le CNU ne prend en compte que les publications dans des revues.

Si la crispation sur les critères académiques met *a priori* en péril le projet d'écriture pluridisciplinaire, le second objectif du colloque (s'adresser aux intervenants en entreprise et donner la parole aux praticiens) va permettre de trouver un *modus operandi*. Un ouvrage collectif, format reconnu par les CNU de psychologie et de sociologie, semble offrir un « bon compromis » entre volonté de toucher un large public et reconnaissance institutionnelle. Néanmoins vont être appliquées à la rédaction de cet ouvrage des normes d'écriture académiques qui vont rendre complexe sa réalisation.

L'imposition des normes d'écriture académique de la sociologie

Si publier un ouvrage collectif paraît à certains comme une bonne option, c'est à la condition qu'il réponde aux exigences académiques, censées être garantes de sa qualité. C'est lors du processus de sélection et des allers-retours avec les auteurs que les tensions vont à nouveau s'exprimer.

Dans une volonté de faire davantage que juxtaposer des points de vue disciplinaires, les directrices de l'ouvrage font le choix de faire évaluer en double aveugle les articles et notamment par au moins un collègue extérieur à la discipline. La sélection des articles va s'avérer sévère envers les écrits proposés par les psychodynamiciens du travail, notamment parce que les sociologues vont leur reprocher de ne pas respecter les canons de ce qu'ils estiment être au fondement de leur reconnaissance disciplinaire, en particulier le travail d'objectivation décrit précédemment. L'importance prise par l'évaluation sociologique est ici liée à la domination institutionnelle de la discipline (qui possède son propre CNU, une reconnaissance séculaire) sur la psychodynamique du travail qui est un paradigme difficilement situable étant une synthèse théorique interdisciplinaire (ergonomie de l'activité, psychosomatique, psychanalyse, sociologie des rapports de domination) et d'existence plus récente, comme à sa plus grande importance numérique (large réseau de sociologues mobilisés lors du colloque, champ plus restreint de la psychodynamique du travail).

Ainsi les critiques formulées par les sociologues aux auteurs psychodynamiciens vont se focaliser sur trois points :

- L'absence ou la faiblesse des données empiriques. « Les données empiriques sont lacunaires : combien de cas analysés, dans quel cadre, selon quelle méthode... » commente ainsi un évaluateur ou « il n'est pas fait référence à une enquête particulière, avec évocation de la méthode » dans un autre texte. Les psychodynamiciens sont donc sommés ici de suivre le processus d'objectivation au cœur de la méthode sociologique.

- L'absence d'une position de « neutralité axiologique » supposée nécessaire à l'écriture scientifique. Un texte en particulier va à la fois susciter un grand intérêt des évaluateurs sur le fond (la thèse défendue par l'auteur) mais donner lieu à d'importantes critiques sur la forme prise par l'écriture. Voici le retour que nous fait par email un évaluateur « D'un côté, je suis d'accord avec l'auteur, même s'il faudrait nuancer, préciser son argument. [...] Mais d'un autre côté, l'auteur ne respecte pas les canons en vigueur dans le milieu de la recherche pour rédiger un texte sinon scientifique au moins rigoureux. » En particulier, les évaluateurs sociologues vont encourager l'auteur psychodynamicien à nuancer son propos en présentant la diversité des points de vue des acteurs, notamment celle des cadres. Or bien souvent les groupes qui constituent la base de réflexion des études psychodynamique du travail étant des groupes homogènes en termes de niveau hiérarchique, cette démarche d'éclairage de l'ensemble des points de vue peut être difficile à mettre en œuvre et contraire à l'idée d'une analyse des singularités. À l'inverse, les psychodynamiciens évaluant les articles vont apprécier que les auteurs se positionnent personnellement par rapport à leur propos : « Sur la fin du texte, la rigueur juridique cède le pas à des points de vue personnels, qui mériteraient d'ailleurs d'être plus étoffés et distincts de la seconde partie. À l'issue de cette seconde partie, nous

pourrions en effet regretter une absence de conclusion, ou d'ouverture, qui dégage les enjeux, opinions ou convictions de l'auteur. » écrit un évaluateur issu de la psychodynamique du travail.

- Le non respect des normes supposées de l'écriture scientifique. « Le choix d'un langage parlé ne sert pas le propos de l'auteur. La structuration du texte, sans intertitres, tous les paragraphes s'enchaînant les uns après les autres, donne à lire un texte rédigé sur le mode de la conversation. » est une critique émise par un évaluateur sociologue à un auteur psychodynamicien.

Ces principales critiques des sociologues-évaluateurs (objectivation, neutralité, normes des articles scientifiques) visent à adopter un mode d'écriture considéré comme propre à la science, qui la distingue d'une conversation profane. Cette imposition des normes académiques des sociologues aux textes de l'ouvrage se fonde sur la mise à distance de la parole profane (celle des enquêtés, celle des praticiens). Mais, par leur sophistication, ces normes participent aussi à mettre à distance un lectorat hors de l'université. Elles font en conséquence à la fois obstacle à l'interdisciplinarité tout comme elles risquent de faire manquer l'objectif de lier théorie et action, et de diffusion au-delà du champ scientifique que visait le colloque et l'ouvrage. C'est pourquoi au fil de l'écriture, différents compromis vont être adoptés.

Les tentatives de dialogue interdisciplinaire : convergence et posture disciplinaire

Deux principes implicites dans la pratique d'écriture et dans l'évaluation des contributions ont permis de garder ce cap, en dépit de nécessaires renoncements : parler de la pratique pour forcer les disciplines et les savoirs (profanes et académiques) à se confronter, et respecter les postures de chacun en maintenant, malgré tout, les frontières. Concrètement, ces principes s'illustrent dans le choix du sujet, l'importance accordée aux données de terrain, l'orientation des introductions de chapitre, et la place donnée aux écrits de praticiens.

Le colloque portait sur les dispositifs de gestion des ressources humaines qualifiés de « personnalisation ». Ce concept, s'il est présent en gestion, est d'abord un terme de la pratique : il apparaît dans les années 2000 dans des articles traitant de marketing²⁸. De 2000 à 2015, les quelques articles qui traitent de personnalisation des ressources humaines ont été publiés dans la revue « Management et Avenir », moins reconnue dans les classements de revue de gestion (CNRS, AERES, FNEGE) que d'autres revues francophones²⁹. Le concept émane et se développe d'abord sous la plume des praticiens³⁰ dans les ouvrages qui prétendent renouveler les RH³¹. Partir d'un terme du terrain met l'ensemble des disciplines au même niveau en les obligeant à lui trouver des traductions dans leur langage propre, dépassant ainsi un dialogue deux à deux où chaque discipline traduit les concepts de l'autre dans son champ. Partir du vocabulaire des « enquêtés » s'inscrit également dans une volonté de donner de l'importance aux données de terrain, en lien avec la démarche compréhensive. Y compris dans les contributions en droit, les auteurs retenus sont ceux qui partent de cas juridiques concrets ou de jurisprudence, présentent des données, citent des entretiens. Certains textes jugés ainsi trop théoriques ou programmatiques ont été écartés.

Le pont entre savoirs profanes et savoirs académiques s'est aussi construit par la place laissée aux auteurs praticiens. L'ouvrage collectif donne la parole à une psychologue, un avocat, et un médecin du travail. Chaque auteur s'est vu bénéficier des conseils des coordinatrices. Dans certains cas, ce travail d'aller-retour a paru fastidieux aux auteurs, et il a fallu parfois proposer directement des compléments, des réécritures ou des formats moins chronophages comme celui de l'interview pour obtenir la parole de ces praticiens. Il en résulte une grande hétérogénéité des textes mais aussi du processus auquel ils ont été soumis, qui a justifié de conserver formellement les frontières entre savoir profane et savoir académique. Les textes de praticiens sont qualifiés de « témoignage », les distinguant des textes

28 Parmi les articles scientifiques francophones publiés entre 2000 et 2005 (consultés sur la base de données CAIRN) associant les mots clés « ressources humaines » et « personnalisation », 14 articles traitent de questions marketing.

29 La valorisation des résultats de recherche au travers de la publication en sciences de gestion se fait très majoritairement en anglais. Il conviendrait de pousser l'investigation pour savoir quelle traduction est donnée à ce terme et quelle place il tient dans les publications anglophones.

30 Quoiqu'en sciences de gestion la séparation « praticiens » / « académiques » ou « chercheurs » soit parfois floue et discutable.

31 Par exemple : VERRIER Gilles, *Réinventer les RH*, Paris, Dunod, 2007 ; GALAMBAUD Bernard, *Réinventer le management des ressources humaines*, Paris, Editions Liaisons, 2014.

académiques à vocation plus générale, et recoupant les distinctions déjà existantes lors du colloque entre ateliers, conférences de chercheurs et table ronde d'intervenants.

Si les frontières ont été ouvertes entre les disciplines et savoirs, il s'est donc agi de ne pas les abolir, le risque étant d'affaiblir certaines cultures disciplinaires selon les rapports de pouvoir qu'elles entretiennent. Chaque introduction de chapitre a donc à la fois tenté de définir le concept de « personnalisation » selon la focale de sa discipline, mais aussi d'analyser comment les textes issus d'une autre science venaient alimenter la réflexion de chacun des coordinateurs en tant que sociologue, juriste ou psychodynamicien du travail.

La sociologie et la psychodynamique du travail n'occupent ni la même place dans les institutions de recherche, ni n'accordent le même rôle aux savoirs profanes. Ainsi en dépit d'un cadre organisationnel favorable (un IUT), les difficultés du dialogue entre les disciplines, en particulier de l'écriture scientifique, cristallisent les différences de pratiques de recherche, héritières de la construction de sa scientificité et de sa reconnaissance institutionnelle.

L'expérience de ce colloque montre que l'objectif alloué à la recherche est un horizon qui permet de coordonner les différentes disciplines et de trouver des compromis en particulier dans l'écriture. Ici l'importance accordée à la pratique, que ce soit au travers des témoignages, du public que l'on cherche à toucher ou des données d'enquête empirique, a permis de faire converger les efforts, mais non sans frottements. Or c'est dans ces tensions ou frottements, comme sur un terrain d'enquête, que s'expriment les profondeurs du social. Le travail réflexif participe en conséquence à faire mûrir le projet d'écriture disciplinaire, en mettant au jour les mécanismes qui ont permis les compromis mais aussi leurs limites et les rapports de force qui les sous-tendent.

L'équilibre entre reconnaissance scientifique et vulgarisation s'il a permis le dialogue interdisciplinaire n'a pas toujours atteint son objectif initial d'une large diffusion. Il est ainsi difficile de dire si le parti pris de l'ouvrage permettra de toucher un large public. Une intervenante professionnelle en RH assurant la relecture a ainsi souligné que les normes académiques ont encouragé l'usage de concepts abscons, démotivant la lecture pour un praticien en GRH, rendant l'ouvrage inaccessible à ceux qu'elle nomme les « petites mains » (les gestionnaires RH).

La construction d'un pont entre les scientifiques et les praticiens ne va donc pas de soi. Les pesanteurs académiques de la science, en imposant ses normes disciplinaires, contribuent plus à renforcer les frontières qu'à construire des ponts ; que ce soit entre les disciplines ou entre les chercheurs et les praticiens. Mais elles permettent également sans doute, comme toute contrainte, de faire émerger des pratiques (ici d'écriture) nouvelles qui en cherchant à contourner les logiques institutionnelles, participent à l'innovation scientifique.

Bibliographie

ALDERSON Marie, « La psychodynamique du travail : objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques » *Santé mentale au Québec*, vol. 29, n° 1, 2004, p. 243-260.

BEAUD Stéphane, AMRANI Younès, *Pays de malheur ! Un jeune de cité écrit à un sociologue. Suivi de Des lecteurs nous ont écrit*, Paris, La Découverte, 2005.

BERTHELOT Jean-Michel, *Durkheim. L'Avènement de la sociologie scientifique*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 1995.

BERTHELOT Jean-Michel, *Épistémologie des sciences sociales*, Paris, Presses universitaires de France, 2001.

BERTHELOT Jean-Michel, *L'intelligence du social*, Paris, Presses universitaires de France, 1990.

BOURDIEU Pierre, « Sur l'objectivation participante. Réponses à quelques objections », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 23, 1978, p. 67-69.

BOURDIEU Pierre, *Esquisse pour une auto-analyse*, Paris, Éditions Raison d'agir, 2004.

BOURDIEU Pierre, CHAMBOREDON Jean-Claude et PASSERON Jean-Claude, *Le Métier de sociologue. Préalables épistémologiques*, Paris, Éditions de l'EHESS/Mouton, 1983 (1^{ère} édition 1968).

- CORCUFF Philippe, « Le savant et le politique », *SociologieS* [En ligne], La recherche en actes, Régimes d'explication en sociologie, mis en ligne le 06 juillet 2011, consulté le 20 août 2016. URL : <http://sociologies.revues.org/3533>. 2011.
- COROUGE Christian, PIALOUX Michel, *Résister à la chaîne, Dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*, Paris, Agone, 2011.
- DANIELLOU François, « L'action en psychodynamique du travail : interrogations d'un ergonome », *Travailler*, n° 7, 2002, p. 119-130.
- DEJOURS Christophe, *Travail : usure mentale*, Paris, Bayard, 1993, *Addendum théorique*, 1980.
- DEJOURS Christophe *Situations du travail*, Paris, Presses universitaires de France, 2016.
- DUBET François, « Plaidoyer pour l'intervention sociologique », in VRANCKEN Didier, KUTY Olgierd (dir.) *La sociologie et l'intervention, enjeux et perspectives*, Bruxelles, De Boeck, 2001.
- DURKHEIM Émile, *Les Règles de la méthode sociologique*, Paris, Presses universitaires de France, 1981, 1895.
- FRIEDBERG Erhard, « L'intervention : système stratégique et communauté de projet sur l'espace public », in VRANCKEN Didier, KUTY Olgierd (dir.), *La sociologie et l'intervention, enjeux et perspectives*, Bruxelles, De Boeck, 2001.
- GALAMBAUD Bernard, *Réinventer le management des ressources humaines*, Paris, Editions Liaisons, 2014.
- GANEM Valérie, « Clínica y transformacion de las situaciones de trabajo » (Clinique et transformation des situations de travail). Symposium *Trabajo, actividad, subjetividad*, 1^{er} symposium internacional, Cordoba, 10 mai 2012, 2013, p. 83-100.
- GIDDENS Anthony, *Les conséquences de la modernité*. Paris, L'Harmattan, 1994.
- GINGRAS Yves, « L'institutionnalisation de la recherche en milieu universitaire et . ses effets », *Sociologie et sociétés*, 23(1)1991, p. 41-54.
- L'ESTOILE (DE) Benoît, « Introduction », *Genèses*, n° 89, 2012, p. 2-9.
- MACDONALD Charles, « L'anthropologie sociale en France, dans quel état ? », *Ethnologie française*, 2008, vol. 38, n° 4 : 617-625.
- MASSON Philippe, SUTEAU Marc, « Histoire, sociologie, ethnographie. De nouvelles lignes de partage ? » in ARBORIO Anne-Marie, COHEN Yves FOURNIER Pierre, HATZFELD Nicolas, LOMBA Cédric, MULLER Séverin, *Histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte. 2008.
- MOLINIER Pascale, « Souffrance et théorie de l'action », *Travailler*, n° 7, 2002, p. 131-146.
- OSTY Florence, « Sociologie de l'entreprise et pratiques d'intervention », in VRANCKEN Didier, KUTY Olgierd (dir.), *La sociologie et l'Intervention, enjeux et perspectives*, Bruxelles, De Boeck, 2001.
- PASSERON Jean-Claude, *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan (Essais et recherches), 1991.
- PERRIN-JOLY Constance, GANEM Valérie, LAFUMA Emmanuelle, « Participer à la professionnalisation des RH ? Un questionnement d'enseignantes-chercheuses à trois voix », *Travailler*, n° 29, 2013, p. 215-242.
- PRUD'HOMME Julien, GINGRAS Yves, « Les collaborations interdisciplinaires : raisons et obstacles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 210, 2015, p. 40-49.
- SCHÜTZ Alfred, *Le chercheur et le quotidien*, Paris, Méridiens Klincksieck, 1987 (1ère édition en anglais 1971).
- SINGLY (DE) François, GIRAUD Olivier, MARTIN Claude, *Nouveau manuel de sociologie*, Paris : Armand Colin, 2013.
- STEINER Philippe, *La sociologie de Durkheim*, Paris, La Découverte, 1994.
- TRALONGO Stéphanie, « Devenir un « manager » de formation et un « professionnel » de la professionnalisation des étudiants ? Enquête sur la socialisation professionnelle des enseignants et enseignants-chercheurs en IUT. » Communication au colloque du RESUP, Lyon, 11-13 décembre 2014 : *University Missions : Reconfigurations, Interplay, and contradictions*, 2014.
- VAN LEEUWEN Theo N. , TIJSSEN Robert W., « Interdisciplinary dynamics of modern science: analysis of cross-disciplinary citation fows », *Research Evaluation*, 9(3), 2000, p. 183-187.
- VERRIER Gilles, *Réinventer les RH*, Paris, Dunod, 2007.
- WALLERSTEIN Immanuel, *Impenser la science sociale. Pour sortir du XIX^e siècle*, Paris, Presses universitaires de France, 1991.

Elaborer une critique sociale du travail. Entre sociologie et philosophie sociale, par Nial Tekin

En s'appuyant sur une étude empirique réalisée dans une usine de construction automobile en Turquie, cet article vise à interroger les rapports complexes entre les disciplines mobilisées au sein de cette recherche. Les questions liées aux interactions entre les disciplines se posent tant dans la construction de son objet que dans ses analyses. Dans un premier temps, nous ferons ressortir les grandes lignes de notre recherche en parallèle des arguments empirico-critiques. Dans un deuxième temps, nous discuterons de la manière dont nous cherchons à élaborer une critique sociale du travail dans l'interdépendance de la sociologie et de la philosophie sociale.

Dans cette recherche, nous partons de l'idée que, dans la phase actuelle du capitalisme, le monde du travail a connu des changements considérables du point de vue de l'organisation du travail et de la production des biens et services, ainsi que du point de vue des relations salariales. Ces changements sur le terrain du travail ont conduit les théories à se transformer afin de pouvoir décrire et critiquer leurs effets sur les individus et les collectifs. Une partie de ces recherches, dans différentes disciplines traitant du même objet, le travail, montrent que ce dernier, alors qu'il pourrait être vécu comme riche de sens, de coopération et de réalisation de soi, est éprouvé dans le stress, la souffrance, le mal-être, l'instrumentalisation, l'impuissance, l'insignifiance et la peur, et cela parce que le monde du travail fonctionne à travers une série de contradictions et de paradoxes. Les dispositifs et pratiques actuels demandent aux salariés de s'impliquer et de disposer d'une autonomie sans leur en donner les moyens. Les entreprises revendiquent la qualité sans fournir les outils nécessaires pour l'atteindre. En parallèle de l'individualisme, la collaboration est revendiquée par le *teamwork* sans s'ouvrir à une coopération réelle. Une évaluation est mise en œuvre à partir de référentiels ne prenant pas en compte la réalité du travail. Une performance toujours plus élevée est sollicitée chez les salariés sans qu'une rétribution particulière leur soit accordée.

Dans ce cadre, à l'encontre de certaines interprétations du postfordisme¹, il nous paraît légitime de supposer qu'exécuter le travail à travers ces paradoxes agit sur le rapport au travail, ainsi que sur le rapport des travailleurs à eux-mêmes et au monde social. La détérioration de ces rapports fait l'objet de nombreuses études dans lesquelles les chercheurs démontrent qu'au cœur des transformations, il existe de nouvelles formes de contrôle social, une intensification du travail, ainsi que différentes formes de contraintes, de prescriptions et de pressions². Elles démontrent comment les travailleurs se trouvent exposés à des expériences d'insignifiance et d'impuissance dans leur travail en raison des effets de la concurrence, de la performance, de l'isolement ou de la désaffiliation. Ces analyses provenant des sciences sociales nous semblent importantes pour développer l'analyse aussi bien que la critique sociale du monde actuel du travail.

Notre recherche s'inscrit dans cette orientation *via* une étude de terrain consacrée à une usine de construction automobile. Cette usine en question, installée en Turquie depuis 1969, s'est mise aux normes d'un groupe global de construction automobile à partir de 2002. Elle a intégré le mode de production en flux tendu, les normes de qualité totale et l'organisation du travail en *teamwork*. Sa capacité actuelle de production est de 60 véhicules par heure et de 360.000 véhicules par an. L'usine exporte plus de 85% de sa production vers un marché élargi à 84 pays.

¹ Par exemple, Philippe Zarifian souligne plutôt le versant positif des transformations du monde du travail en insistant sur les processus de déconcentration du pouvoir, une organisation moins hiérarchisée, et le développement de l'autonomie et de la puissance d'action des travailleurs dans un univers de la compétence. ZARIFIAN Philippe, *La nouvelle productivité*, Paris, L'Harmattan, 2000.

² DEJOURS Christophe, *Souffrances en France: La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, Paris, 1998 ; APPAY Béatrice, *La dictature du succès : Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*, Paris, L'Harmattan, 2005 ; PEZE Marie, *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés: Journal de la consultation Souffrance et Travail*, Paris, Pearson, 2013 ; LINHART Danièle, *Travailler sans les autres ?*, Paris, Seuil, 2009 ; AUBERT Nicole et GAULEJAC Vincent de, *Le coût de l'excellence*, Paris, Seuil, 2007.

Par le biais d'une enquête qualitative, nous tâchons d'interpréter la modernisation et la transformation du travail, ainsi que ses effets négatifs sur les dimensions subjectives et sociales du vécu des travailleurs. En développant des arguments empirico-critiques, nous défendons l'idée que les transformations du travail, avec ses paradoxes, engendrent des expériences sociales négatives et des formes contemporaines d'aliénation, cette dernière étant définie dans notre recherche comme une impossibilité de la part du sujet social de s'approprier³ son expérience de travail individuellement et collectivement, de s'y identifier, de lui attribuer du sens et de le transformer.

Une conceptualisation opératoire de l'aliénation

Les nouveaux dispositifs et nouvelles politiques managériales ont déjà été étudiés sous les catégories de surveillance⁴, de domination⁵, d'idéologie⁶ ou d'exploitation⁷, mais celle d'aliénation nous paraît la plus pertinente s'il s'agit de saisir les effets d'intensification de la mobilisation de la subjectivité et d'instrumentalisation des interactions dans le travail, ainsi que leur interrelation avec la dimension sociale de l'expérience du travail. Ce concept d'aliénation, forgé par Marx et ses héritiers, est d'après nous toujours d'actualité, car comme A. Honneth l'explique⁸, en vertu de son contenu, ce concept est particulièrement adapté au diagnostic des problèmes sociaux spécifiques des sociétés modernes.

En suivant cette idée, nous pouvons affirmer que le fait d'étudier le monde du travail, c'est-à-dire étudier les expériences sociales négatives, leurs facteurs et leurs effets, en termes d'aliénation, s'inscrit dans une orientation de sociologie critique. Certes, la sociologie critique, telle qu'on l'entend en France, fait référence, presque de manière spontanée, à la sociologie bourdieusienne consolidée par la critique de la domination basée sur un « constructivisme structuraliste »⁹. Cependant, cette sociologie a suscité de nombreux débats dans les années 1990 et 2000, qui ont notamment conduit à un rejet du concept de domination allant de pair avec celui de la sociologie critique¹⁰. L'une des critiques les plus notables de la sociologie critique émane de Luc Boltanski du point de vue d'une *sociologie de la critique*. Cette sociologie de la critique s'inscrit dans un cadre constructiviste. Elle veut prendre ses distances avec les conceptions d'« un monde social déjà fait » et elle met en exergue les capacités de l'acteur en partant du principe que la sociologie atteint son objectif « quand elle donne un tableau satisfaisant des compétences sociales des acteurs »¹¹. Mais il est possible d'entendre l'idée de sociologie critique en un sens plus large. Dans notre étude de l'aliénation au travail, nous suivons Fabien Granjon qui défend une sociologie critique à partir d'une conception de la critique inspirée par la Théorie critique francfortoise¹².

3 Le concept d'appropriation a été étudié par plusieurs sociologues, surtout par Philippe BERNOUX, (*Un Travail à soi*, Toulouse, Privat, 1981; *Mieux-être au travail: appropriation et reconnaissance*, Toulouse, Octarès, 2015) qui définit l'appropriation comme une maîtrise des objets et des relations entourant l'activité concrète du travail. Cependant, nous nous référons particulièrement à la manière dont Lionel Jacquot mobilise ce concept. Ce dernier décrit les formes d'appropriation en les articulant en trois niveaux : appropriation *dans, du et par* le travail. JACQUOT Lionel, *Travail, gouvernementalité managériale et néolibéralisme*, Paris, L'Harmattan, 2016.

4 BODIN Romuald (dir.), *Les métamorphoses du contrôle social*, Paris, La Dispute, 2012.

5 PETITET Vincent, *Enchantement et domination: Le management de la docilité dans les organisations*, Paris, Archives contemporaines, 2007.

6 BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Ève, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

7 DERANTY Jean-Philippe, « Travail et expérience de la domination dans le néolibéralisme », *Actuel Marx*, n° 49, 2011.

8 HONNETH Axel, « Héritage et renouvellement de la Théorie critique », *Cités*, n° 28, 2006, p. 149.

9 « Par structuralisme ou structuraliste, je veux dire qu'il existe, dans le monde social lui-même, [...] des structures objectives indépendantes de la conscience et de la volonté des agents, qui sont capables d'orienter ou de contraindre leurs pratiques ou leurs représentations. Par constructivisme, je veux dire qu'il ya une genèse sociale d'une part des schèmes de perception, de pensée et d'action qui sont constitutifs de ce que j'appelle habitus, et d'autre part des structures sociales, et en particulier de ce que j'appelle des champs ». BOURDIEU Pierre *Choses dites*, Minuit, Paris, 1987, p. 147.

10 D'après Emmanuel Renault, ce rejet peut s'expliquer par la disqualification de l'ensemble des signifiants du marxisme. RENAULT Emmanuel, « De la sociologie critique à la théorie critique ? », *Sociologie [En ligne]*, n°1, vol. 3, 2012, consulté le 28 mars 2017. URL : <https://sociologie.revues.org/1237>.

11 BOLTANSKI Luc, *De la critique: Précis de sociologie de l'émancipation*, Paris, Gallimard, 2009, p. 49.

12 GRANJON Fabien « Prolégomènes. De quoi la critique est-elle le nom ? », in *De quoi la critique est-elle le nom ?*, GRANJON Fabien (dir.), Paris, Mare & Martin, 2014, p. 9-93.

Notre recherche, fondée sur la problématique de l'aliénation plutôt que sur celle de la domination, s'inscrit dans la lignée du programme de la Théorie critique¹³ reformulée dernièrement par Axel Honneth. Ce programme est comparable par bien des traits à celui de la sociologie critique, comme l'a souligné Fabien Granjon, qui défend une sociologie critique à partir d'une conception de la critique inspirée par la Théorie critique francfortoise. Il existe une double intention à ce programme, qui inspire aussi le fondement théorique de notre recherche : d'une part, la Théorie critique analyse les problèmes sociaux¹⁴ qui gangrènent les sociétés modernes, en décrivant les violations des conditions d'une vie réussie, c'est-à-dire l'ensemble des blocages structurels qui entravent les conditions de sa réalisation ; d'autre part, elle vise un déblocage de ces situations au moyen d'une théorie normative de l'émancipation¹⁵.

En adoptant une telle posture critique, notre recherche, partant des données empiriques, tente de montrer comment les expériences sociales négatives des travailleurs se perpétuent à travers l'organisation, les pratiques et les dispositifs actuels du travail, et donnent lieu à des rapports aliénés en révélant les processus destructeurs inhérents à la modernisation capitaliste du monde du travail. En ce sens, exprimer et diagnostiquer les facteurs et formes d'aliénation au travail, c'est aussi fournir un langage aux débats à la fois publics et sociologiques, au sujet du vécu des travailleurs dans ce monde d'entreprise et du travail, et des dysfonctionnements de la vie sociale en général.

Par exemple, la problématique de l'aliénation semble structurer un certain nombre de discours des travailleurs de notre usine. Puisque cette usine applique la méthode du juste-à-temps en parallèle de la mise en œuvre des outils socio-productifs¹⁶, des termes comme la performance, la productivité ou l'accélération relèvent fréquemment du discours des travailleurs lors des entretiens, pour expliquer la contrainte et la pression auxquelles ils sont confrontés dans leur quotidien :

« On pensait qu'avec le nombre de robot croissant, notre travail serait plus facile. Je vous assure que non. Ils [la direction de l'usine] nous demandent toujours d'être plus performants. Aujourd'hui l'usine bat des records d'exportation, on le voit dans les journaux alors qu'on s'épuise à tenir le rythme de la chaîne. » (Ouvrier de montage, 42 ans, entretien en 2015)

« La technologie et l'automatisation prennent de plus en plus d'importance dans l'usine. Mais les conditions de travail se dégradent en parallèle. Entre 2007 et 2009, la vitesse de la chaîne de production a accéléré d'un tiers. Celui qui ne peut pas suivre ce rythme se retrouve sur la liste des premiers à licencier. » (Ouvrier de montage, 36 ans, entretien en 2012)

« Ça fait deux ans que je travaille ici, mais je vais partir dès que je trouve autre chose. Je ne sais pas comment font les autres, mais la pression est trop forte pour moi. Ici, chaque minute implique une voiture. Il faut tout faire pour éviter la rupture. » (Ouvrier de montage, 28 ans, entretien en 2012)

La demande de performance, correspondance à l'exigence de continuité du flux de production, n'est pas possible sans *implication* de la part des opérateurs, sans un *idéal au travail*¹⁷ qui devient désormais une norme. Cependant, comme le montrent les trois citations ci-dessus, cette implication reste *contrainte* et instrumentalisée au prix de cet idéal. D'après Jean-Pierre Durand, cette situation s'explique d'une part par l'augmentation des contraintes dans le travail engendrées par la concurrence et la nouvelle organisation du marché, et d'autre part par l'augmentation de l'implication des salariés suscitée par le développement technologique et la réorganisation du travail, dans le but de les rendre plus efficaces. J.-P. Durand emploie le terme d'*implication contrainte* pour expliquer comment le flux tendu, en générant du stress et un sentiment d'insécurité permanents, mobilise les salariés, qui se conforment finalement aux exigences de ce flux¹⁸. En effet, comme le décrivent certains auteurs¹⁹, le

13 Dans cette recherche, nous nous efforçons de donner un programme plutôt homogène de la Théorie critique de l'École de Francfort sans trop détailler la posture de chaque génération ou encore de chaque auteur.

14 Les « pathologies sociales » dans le langage de la Théorie critique.

15 HONNETH Axel, « Les pathologies du social. Tradition et actualité de la philosophie sociale », *La société du mépris*, Paris, Découverte, 2008, pp.39-100.

16 DURAND Jean-Pierre, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 2004.

17 DUJARIER Marie-Anne, *L'idéal au travail*, Paris, PUF, 2006.

18 DURAND Jean-Pierre, *op. cit.*

19 GAULEJAC Vincent de, *La Société malade de la gestion : Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2005.

management de la subjectivité est devenu une politique centrale dans les entreprises en quête d'efficacité. L'implication et l'engagement des travailleurs se trouvent aussi au cœur des discours managériaux de l'usine. L'objectif du management concernant cette implication est expliqué ainsi par le département des RH de l'usine :

« Encourager les salariés à prendre des initiatives et à se montrer créatifs. Accroître la satisfaction et la motivation des salariés, c'est accroître leur engagement et leur sentiment de fidélité envers l'entreprise. »

Nous constatons dans ces discours managériaux une instrumentalisation de la recherche par le travailleur d'une appropriation de son travail. Cette recherche ne trouve guère de place pour s'exprimer dans le flux tendu, alors qu'elle devient pour le management, de façon distordue, un facteur clé de la performance. Dans ce contexte, le travail est vécu comme une expérience sociale négative, qui s'exprime par le malaise, la peur, l'instrumentalisation, l'impuissance et l'insignifiance. Tout cela relève de rapports aliénés dans lesquels les sujets sociaux se trouvent dans des relations déficientes et appauvries à eux-mêmes, à leur activité et à leurs environnements sociaux.

Le rapport entre la sociologie et la philosophie sociale

Quand nous qualifier un rapport d'aliéné, « décrivons-nous une condition ou établissons-nous une norme ?²⁰ » D'après la lecture de la philosophie sociale francfortoise à laquelle nous recourons dans notre recherche, le concept d'aliénation, comme les autres concepts critiques tels que le mépris ou la réification, étant un concept de diagnostic, est d'emblée à la fois descriptif et normatif. Cette capacité de mobiliser une perspective normative « en se mêlant à des descriptions et explications du monde²¹ » est une vertu nécessaire pour élaborer une forme de critique sociale. Selon Jean De Munck, l'aliénation, comme les autres concepts de la sociologie critique, remplit cette condition. La critique sociale propose à la fois de décrire, d'expliquer, de comprendre et d'évaluer, et l'aliénation permet de construire de telles jonctions car elle « est un schème interprétatif grâce auquel nous pouvons simultanément découvrir, interpréter et évaluer certains phénomènes dans le monde²². »

Le rapport entre le descriptif et le normatif se formule, pour la Théorie critique francfortoise, dans un programme de recherche interdisciplinaire, voire transdisciplinaire. Autrement dit, elle défend l'idée que la théorie doit être complétée par un fond normatif vigoureusement alimenté et constamment reformulé par la pratique et par la connaissance du monde social, et par un fond cognitif produit par la sociologie, la psychologie, l'anthropologie, le droit, l'économie, l'histoire, etc.²³ Cette ambition de travaux interdisciplinaires se révèle aussi chez A. Honneth. Ce dernier propose de recomposer les liens entre la théorie normative corrélée aux évolutions du temps présent et les savoirs empiriques de la recherche sociale, ce qui nécessite une relation de dépendance entre philosophie sociale et recherche sociale. Dans son article intitulé « Axel Honneth et la sociologie »²⁴, Olivier Voirol analyse spécifiquement la manière dont A. Honneth recourt à la sociologie dans l'élaboration de sa théorie de la reconnaissance. O. Voirol formule ce rapport entre la démarche sociologique et la philosophie sociale (honnethienne) comme une *interdépendance*. Puisque la philosophie sociale ne constitue pas une discipline ou une sous-discipline mais un programme de recherche, O. Voirol ne parle pas d'interdisciplinarité mais d'interdépendance. Il résulte de cette interdépendance une forte articulation entre la partie normative et la partie descriptive.

Pour la sociologie critique, le profit d'une telle interdépendance est, d'après nous, double. Premièrement, étant donné que la posture critique défend « la nécessité de fonder rationnellement ses appuis normatifs, c'est-à-dire de les affirmer et de les expliciter pour qu'ils ne soient plus des

20JAEGGI Rahel, *Alienation*, New York, Columbia University Press, 2014, p. 26 (traduction personnelle).

21DE MUNCK Jean « Les trois dimensions de la sociologie critique », *SociologieS [En ligne]*, 2011, consulté le 27 mars 2017. URL : <https://sociologies.revues.org/3576>.

22JAEGGI Rahel, *Alienation*, op. cit., p. 26 (traduction personnelle).

23 Voir par exemple : RENAULT Emmanuel, *Reconnaissance, conflit, domination*, Paris, CNRS, 2017.

24 VOIROL Olivier « Axel Honneth et la sociologie: Reconnaissance et théorie critique à l'épreuve de la recherche sociale », in CAILLE Alain (dir.), *La Quête de reconnaissance Nouveau phénomène social total*, Paris, La Découverte, 2007, p. 262.

implicites s'exerçant en contrebande²⁵», cette interdépendance nous permet d'aborder notre point d'ancrage normatif nécessaire pour pouvoir décrire, évaluer et critiquer les expériences du travail en termes d'aliénation. Par exemple, dans la sociologie de François Dubet concernant les injustices au travail, nous trouvons une explication claire concernant sa base normative. C'est donc le vocabulaire des acteurs, que F. Dubet appelle la *syntaxe des principes*, qui forme le socle de l'*activité normative*²⁶ des travailleurs. Pour F. Dubet, « la capacité critique des individus est largement suffisante pour que nous ne lui substituions pas la nôtre en déclarant que les travailleurs sont aveugles et aliénés quand ils ne combent pas nos attentes²⁷. » Selon lui, l'injustice est alors une catégorie des acteurs.

Notre recherche, en s'inspirant de la Théorie critique, propose plutôt de « mettre au jour les obstacles qui se dressent sur le chemin de ce processus d'émancipation²⁸. » Pour cela, « [l]a perspective critique ne se satisfait donc pas de la possibilité d'une critique uniquement *interne* (une sociologie de la critique immanente), reposant sur les capacités de sujets sociaux considérés comme nécessairement compétents quant à l'élévation de prétentions analytiques et morales²⁹. » Autrement dit, contrairement à la méthodologie de François Dubet, pour nous, l'aliénation n'est pas une catégorie des acteurs mais une catégorie d'analyse de l'expérience des sujets sociaux. Dans cette recherche, nous ne tentons donc pas de construire une théorie de l'aliénation à partir de ce que les acteurs expriment sur le sujet. Par le biais de certaines caractéristiques comme la perte de sens et le sentiment d'impuissance, nous les identifions comme des expériences d'aliénation. Nous tentons de montrer comment certaines contraintes structurelles, procédures et pratiques suscitent ces expériences sociales négatives, et comment les travailleurs les vivent et les éprouvent, sans non plus négliger les « implicites positifs³⁰ » de cette normativité qui entend le travail comme potentiellement riche de sens, de coopération et de réalisation de soi, s'ouvrant à de nouvelles pistes d'émancipation³¹.

Cependant, il ne s'agit pas non plus de partir d'une base normative exclusivement *externe*, s'élaborant de façon spéculative et indépendante de la connaissance du monde social. Au contraire, les éléments normatifs doivent être cherchés d'une manière immanente aux expériences sociales négatives qui s'accomplissent à travers les rapports sociaux, les dispositifs et les institutions. En d'autres termes, les expériences sociales négatives relèvent de contraintes, de l'imposition de formes standardisées, comme les procédures d'évaluation individualisée, les dispositifs d'implication, les normes de qualité totale, etc. En termes francfortois, elles relèvent d'un « déficit de la rationalité sociale³². » Les travailleurs éprouvent leur travail sans s'impliquer significativement ni posséder le pouvoir de le transformer, et par conséquent ne se reconnaissent pas dans leur rapport à eux-mêmes et au monde. À travers les exemples, descriptions, récits et métaphores exposés par les travailleurs, nous essayons de saisir la manière dont ils éprouvent ces expériences sociales négatives. Nous tentons donc de les traduire dans le langage de l'aliénation.

Le second apport que la sociologie critique peut tirer d'une interdépendance avec le programme de la philosophie sociale se révèle être le déploiement d'une capacité d'analyse qui s'ouvre à des

25 GRANJON Fabien « Prolégomènes. De quoi la critique est-elle le nom ? », in *De quoi la critique est-elle le nom ?*, GRANJON Fabien (dir.), Paris, Mare & Martin, 2014, p. 11.

26 « Les principes de justice ne surplombent pas l'expérience sociale comme des sortes de juges de paix, mais ils engagent l'activité critique des individus, leur *activité normative*. [...] Chaque principe de justice est indépendant de l'acteur et le précède, il existe avant lui et « s'impose » à lui. Mais la polyarchie de ces principes, associée à la diversité des situations sociales, conduit les individus à développer une activité morale propre au sein de cadres, de règles et de combinatoires. » DUBET François, *Injustices : L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil, 2006, p. 15.

27 *Ibid.*, p. 42.

28 VOIROL Olivier, « Axel Honneth et la sociologie: Reconnaissance et théorie critique à l'épreuve de la recherche sociale », *op. cit.*, p. 248.

29 GRANJON Fabien, « Prolégomènes. De quoi la critique est-elle le nom ? », *op. cit.*, p. 63.

30 CORCUFF Philippe *Où est passée la critique sociale ?*, Paris, La Découverte, 2012, p. 98.

31 Ici, nous nous référons à la thèse de la centralité (épistémique, sociale et politique) du travail telle qu'élaborée par Christophe Dejours (avec la contribution des philosophes Jean-Philippe Deranty, Emmanuel Renault et Franck Fischbach). D'après ces derniers, le travail se trouve au cœur de l'organisation sociale, et l'expérience du travail est une expérience centrale dans la formation du sujet. Il est le moyen central pour la médiation entre l'individu et la société, entre l'expérience sociale de l'individu et la construction des rapports sociaux. DERANTY Jean-Philippe et DEJOURS Christophe, « The Centrality of Work », *Critical Horizons*, vol. 11, n° 2, 2010, p. 167–180.

32 FERRARESE Estelle, « Les « pathologies sociales » Passé et présent d'une critique » in *De quoi la critique est-elle le nom ?*, *op. cit.*, p. 184.

recherches réalisées dans différentes disciplines. Étant liée en partie au premier apport (théorie normative ancrée dans la pratique sociale), cette interdépendance nous ouvre la voie pour mobiliser d'autres disciplines qui traitent elles aussi le travail comme objet d'étude, conformément à leurs méthodologies et paradigmes propres telles que la psychodynamique du travail, la psychologie et l'économie. Ce partage disciplinaire nous permet de mieux cerner et analyser le monde actuel du travail, où la subjectivité engagée est axée par l'organisation du travail et les politiques managériales vers l'accroissement de la productivité.

Par exemple, au sein de l'usine en question, nous remarquons dans de nombreux ateliers des petits miroirs avec le message suivant : « Regardez, c'est la personne qui est responsable de votre sécurité au travail ». À travers cet acte de la direction de l'usine, nous constatons que cette dernière se décharge de son devoir de sécurité au travail et c'est aux travailleurs eux-mêmes qu'incombe cette responsabilité. Autrement dit, les tâches de coordination pour la sécurité ne relèvent plus de la hiérarchie mais des travailleurs. Comme ces derniers sont désormais responsables de leur propre sécurité, en cas d'accident de travail, ils deviennent fautifs aux yeux de la direction. Dans ce contexte, comme le montre le psychanalyste du travail Christophe Dejours, puisqu'il existe un déni de la réalité du travail et une survalorisation de la conception de la part du management, en cas d'erreur ou d'accident, la faute relève de l'homme et s'explique par la notion de « facteur humain », utilisée de manière péjorative³³. Or, comme nous l'avons déjà montré, ce n'est qu'avec le facteur humain que le maintien d'un « idéal de fluidité³⁴ » sera possible.

En outre, comme l'explique un *team-leader*, la survenue d'un accident au travail joue un rôle fondamental dans l'évaluation des travailleurs. « Pour l'évaluation individuelle, nous prenons en compte certains points importants comme l'absentéisme et les accidents du travail. » (Team-leader, 34 ans, entretien en 2012) Cela confirme l'affirmation de Christophe Dejours : « l'évaluation fonctionne surtout comme un moyen d'intimidation et de domination³⁵. » En nous basant sur ces analyses dans différentes disciplines, nous désignons donc l'évaluation individuelle comme un facteur d'aliénation.

Cette recherche en sociologie du travail, s'inspirant d'une conception de la critique francfortoise, vise à rendre le concept d'aliénation empiriquement opératoire pour une critique sociale afin de « conserver une acuité critique qui ne se laisse pas désarmer par les fausses rétributions d'un capitalisme rendu "éthique"³⁶ », tout en propageant un certain discours « humaniste³⁷ ». Pour ce faire, nous partons d'une certaine critique normative de la philosophie sociale, tout en la confrontant à nos données empiriques, et tentons de parvenir à une actualisation de la critique sociale du monde actuel du travail. Cette interdépendance avec la philosophie sociale nous montre que la critique sociale n'est pas un débordement du théoricisme mais une forme de partage, où la critique sociale met régulièrement à jour sa base normative en élargissant son cercle d'analyse interdisciplinaire.

Bibliographie

APPAY Béatrice, *La dictature du succès : Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*, Paris, L'Harmattan, 2005.

AUBERT Nicole et Vincent de GAULEJAC, *Le coût de l'excellence*, Paris, Seuil, 2007.

BERNOUX Philippe, *Un Travail à soi*, Toulouse, Privat, 1981.

BERNOUX Philippe, *Mieux-être au travail: appropriation et reconnaissance*, Toulouse, Octarès, 2015.

BODIN Romuald (dir.), *Les métamorphoses du contrôle social*, Paris, La Dispute, 2012.

BOLTANSKI Luc, *De la critique: Précis de sociologie de l'émancipation*, Paris, Gallimard, 2009.

33 DEJOURS Christophe *Souffrances en France*, op. cit., p. 85.

34 VATIN François *La Fluidité industrielle. Essai sur la théorie de la production et sur le devenir du travail*, Méridiens-Klincsieck, 1987.

35 DEJOURS Christophe *Travail vivant Tome 2: Travail et émancipation*, Paris, Payot, 2009, p. 39.

36 GRANJON Fabien, « Prolégomènes. De quoi la critique est-elle le nom ? », op. cit., p. 77.

37 LINHART Danièle, *La comédie humaine du travail: de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Erès, 2015.

- BOLTANSKI Luc et CHIAPPELLO Ève, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.
- BOURDIEU Pierre, *Choses dites*, Minuit, Paris, 1987.
- CORCUFF Philippe, *Où est passée la critique sociale ?*, Paris, La Découverte, 2012.
- DE MUNCK Jean, « Les trois dimensions de la sociologie critique », *SociologieS[En ligne]*, 2011 (URL : <https://sociologies.revues.org/3576>, consulté le 27 mars 2017).
- DEJOURS Christophe, *Travail vivant Tome 2: Travail et émancipation*, Paris, Payot, 2009.
- DEJOURS Christophe, *Souffrances en France La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, Paris, 1998.
- DERANTY Jean-Philippe, « Travail et expérience de la domination dans le néolibéralisme », *Actuel Marx*, n° 49, 2011, p.73-89.
- DERANTY Jean-Philippe et Christophe DEJOURS, « The Centrality of Work », *Critical Horizons*, vol. 11, n° 2, 2010, p. 167–180.
- DUBET François, *Injustices : L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil, 2006.
- DUJARIER Marie-Anne, *L'idéal au travail*, Paris, PUF, 2006.
- DURAND Jean-Pierre, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 2004.
- FERRARESE Estelle, « Les « pathologies sociales » Passé et présent d'une critique », in GRANJON Fabien (dir.), *De quoi la critique est-elle le nom ?*, Paris, Mare & Martin, 2014, p. 181-200.
- GAULEJAC Vincent de, *La Société malade de la gestion : Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2005.
- GRANJON Fabien « Prolégomènes. De quoi la critique est-elle le nom ? », in GRANJON Fabien (dir.), *De quoi la critique est-elle le nom ?*, Paris, Mare & Martin, 2014, p. 9-93.
- HABER Stéphane, *L'Aliénation : Vie sociale et expérience de la dépossession*, Paris, PUF, 2007.
- HONNETH Axel, « Les pathologies du social. Tradition et actualité de la philosophie sociale », in HONNETH Axel, *La société du mépris*, Paris, La Découverte, 2008, p.39-100.
- HONNETH Axel, « Héritage et renouvellement de la Théorie critique », *Cités*, n° 28, 2006, p. 125-158.
- JACQUOT Lionel, *Travail, gouvernementalité managériale et néolibéralisme*, Paris, L'Harmattan, 2016.
- JAEGGI Rahel, *Alienation*, New York, Columbia University Press, 2014.
- LINHART Danièle, *La comédie humaine du travail: de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Erès, 2015.
- LINHART Danièle, *Travailler sans les autres ?*, Paris, Seuil, 2009.
- PETITET Vincent, *Enchantement et domination Le management de la docilité dans les organisations*, Paris, Archives contemporaines, 2007.
- PEZE Marie, *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés: Journal de la consultation Souffrance et Travail*, Paris, Pearson, 2013.
- RENAULT Emmanuel, *Reconnaissance, conflit, domination*, Paris, CNRS, 2017.
- RENAULT Emmanuel, « De la sociologie critique à la théorie critique ? », *Sociologie [En ligne]*, n°1, vol. 3, 2012. (URL: <https://sociologie.revues.org/1237>, consulté le 28 mars 2017).
- VATIN François *La Fluidité industrielle. Essai sur la théorie de la production et sur le devenir du travail*, Méridiens-Klincsieck, 1987.

VOIROL Olivier, « Axel Honneth et la sociologie: Reconnaissance et théorie critique à l'épreuve de la recherche sociale », in CAILLE Alain (dir.), *La Quête de reconnaissance Nouveau phénomène social total*, Paris, La Découverte, 2007, p. 243 - 268.

ZARIFIAN Philippe, *La nouvelle productivité*, Paris, L'Harmattan, 2000.

Partie 2 : Comprendre et définir le travail en contexte pluri-professionnel : un travail d'enquête interdisciplinaire

Pluridisciplinarité et nouvelles collaborations au sein des services de santé au travail. Une division du travail de prévention sous contraintes, par Blandine Barlet

À partir de 2002, la loi dite « de modernisation sociale » fait évoluer les services de médecine du travail français vers un fonctionnement en « pluridisciplinarité ». Ces services souffrent à la fois d'un déficit démographique de médecins et d'une forme de « crise » qui touche notamment leur légitimité suite au scandale de l'amiante¹ : les médecins du travail, trop peu nombreux, seraient impuissants à relever seuls les défis de la prévention des risques professionnels. Ces structures médicales deviennent alors des organismes de « santé », dans une acception plus large du terme qui inclut à présent explicitement la santé mentale.

Le terme de « pluridisciplinarité » porte cependant à confusion car il recouvre plusieurs types de problématiques dans les services en plein bouleversement organisationnel. Il désigne en premier lieu de manière très générale une nouvelle division du travail entre les métiers convoqués, les acteurs historiques médecins du travail partageant désormais leurs tâches avec plusieurs groupes. Ce partage se fait selon une voie hiérarchique – avec les assistantes santé travail et les infirmières – ou horizontale – avec les « intervenants en prévention des risques professionnels » (IPRP), issus de différentes disciplines, qui viennent porter un regard différent sur les problématiques rencontrées. En second lieu, un enjeu de collaboration entre les disciplines se fait jour : la nouvelle organisation des services interentreprises de santé au travail (SIST) met en coprésence des acteurs qui portent des visions diverses de l'objet « travail » et de ses liens avec la santé, et, ainsi, des manières diverses d'agir pour la prévention.

Les discours sur la pluridisciplinarité en santé au travail présentent souvent comme une solution aux problèmes posés par la prévention des risques professionnels. La mise en place en 2004 d'un système d'habilitation, puis d'enregistrement, des IPRP permet de former un groupe dont le point commun est l'activité de prévention. Ils sont techniciens ou ingénieurs hygiène et sécurité, toxicologues, statisticiens, ergonomes ou encore psychologues. Ces disciplines se présentent comme différentes facettes de la santé au travail et occupent une place légitime dans les SIST. L'offre à l'attention des entreprises adhérentes s'en retrouve alors enrichie, et le spectre des interventions possibles, élargi.

Deux problématiques principales émergent quand les acteurs se confrontent au quotidien. La première est celle de la complémentarité des regards, qui pose à son tour la question des moyens à mettre en œuvre pour qu'un dialogue la rende opérante. La seconde est la difficulté à trouver une division des tâches qui satisfasse l'ensemble des acteurs dans un contexte qui peut s'avérer compétitif. L'objectif de ce texte est de situer les rapports entre médecins et IPRP, sur l'objet « santé au travail », au sein d'organisations qui les orchestrent, dans un contexte institutionnel et historique précis : les SIST en cours de réforme.

Méthode

Ce texte s'appuie sur des données recueillies entre 2010 et 2012 dans six SIST dans le cadre d'une recherche doctorale portant sur la mise en œuvre de leur réforme et notamment les dynamiques professionnelles et politiques à l'œuvre dans les négociations portant sur la nouvelle division du travail. La période d'enquête se caractérise en effet par la mise en place de diverses nouvelles collaborations au sein des services entre leurs acteurs « historiques » (les médecins du travail) et d'autres acteurs embauchés pour les seconder.

L'enquête qualitative repose sur une méthodologie ethnographique : à l'observation de réunions et de rencontres professionnelles se sont ajoutés 88 entretiens formels et 35 entretiens informels.

La mobilisation des nouveaux acteurs : une complémentarité à construire

¹ BUZZI Stéphane, DEVINCK Jean-Claude, ROSENAL Paul-André, *La santé au travail*, Paris, La Découverte, 2006.

Malgré la mise en place progressive d'équipes pluridisciplinaires au sein des services, les médecins du travail ne font pas tous appel à cette nouvelle offre d'assistance. Au moment de mon travail de terrain, les intervenants en prévention des risques professionnels et leurs employeurs estimaient à un tiers la part des médecins du travail qui sollicitent régulièrement les représentants des autres disciplines, contre un tiers qui les sollicitent rarement, et un dernier tiers qui ne feraient jamais appel à eux. Le système pluridisciplinaire étant à l'époque balbutiant, on peut imaginer que les collaborations ont depuis progressé. Voyons cependant dans un premier temps ce qui pousse les médecins à engager ou non des collaborations avec d'autres disciplines. D'après les données recueillies, d'une part, les médecins doivent se sentir un minimum compétents et à l'aise dans un domaine pour pouvoir demander de l'aide, tandis que, d'autre part, le sentiment de ne pas être en capacité de mener à bien une étude approfondie les pousse à collaborer avec d'autres. Un sentiment trop fort d'incompétence, ou, à l'inverse, le sentiment qu'une problématique spécifique ressort de leur juridiction, inhiberaient au contraire tous deux les collaborations.

Des collaborations qui reposent sur un exercice pluridisciplinaire des médecins

Les médecins du travail ont longtemps endossé un rôle qualifié d'« homme-orchestre », se faisant fort d'avoir « des bases » dans plusieurs disciplines pour mener à bien leur mission.

La trajectoire de Miriam illustre la figure du médecin du travail dont la pratique puise dans plusieurs disciplines. Elle ne s'oppose pas pour autant à la mobilisation de différents intervenants, au contraire. Chez elle, la pratique « pluridisciplinaire » naît d'abord d'une curiosité intellectuelle indissociable de son exercice de médecin du travail. Elle décrit sa pratique comme très multiforme, à l'image des défis variés auxquels la confronte le bassin industriel dans lequel elle exerce.

Je fais de tout moi ! Je veux que dans ma consult' il y ait de la médecine générale, de la santé publique et de la médecine du travail, bien entendu. Et j'ai la formation, c'est en moi. C'est toujours nous qui signons en médecine du travail, à la fin, même si le spécialiste dit ceci ou cela. De là l'intérêt, à mon avis, d'avoir cette formation pluridisciplinaire.

D'après des IPRP rencontrés, Miriam fait partie des médecins qui délèguent avant tout par manque de temps : elle serait en capacité d'effectuer les études qu'elle leur demande.

Les compétences « pluridisciplinaires » des médecins du travail leur permettent de faire appel à bon escient à des spécialistes. Selon Yves, le « cœur de métier » du médecin du travail comprend plusieurs disciplines qu'il doit pouvoir appréhender en « généraliste ». Le médecin du travail doit pouvoir repérer les situations dangereuses par des connaissances couvrant un large domaine aux contours flous (la « santé au travail »). Ces situations pourront ensuite être analysées, voire traitées, par des spécialistes qui prennent le relais.

Pour les médecins les plus enclins à faire appel aux acteurs pluridisciplinaires, l'ampleur du domaine que couvre la médecine du travail rend ce mode de fonctionnement nécessaire. Gaëlle, jeune médecin du travail, apparaît démunie vis-à-vis de l'étendue des compétences qu'elle pense être attendues d'elle. Elle exprime en entretien une crainte d'être prise en défaut et évite alors de s'exposer à des situations dans lesquelles elle ne se sent pas performante :

Tout ce qui est toxique, c'est pas mon truc. C'est un choix de ne pas m'être retrouvée sur un secteur où il y avait beaucoup de risques de ce genre. On nous demande d'être, médecin généraliste, pas sur la partie thérapeutique, mais sur toute la partie clinique, savoir à peu près tout ça. Et en plus, il faut tout savoir du médecin du travail, et puis avoir au moins des bases d'ergonomie et de toxicologie, de truc, de machin. Alors, c'est bien si on a les spécialistes, mais si on ne les a pas ? C'est impossible de savoir tout sur tout ! Donc on s'intéresse au coup par coup, on a les bases.

Lors de notre entretien, Gaëlle affirme avoir choisi le SIST dans lequel elle travaille en partie pour son offre de « pluridisciplinarité » et le confort d'exercice qui l'accompagne : elle a accès à une assistance qui lui est précieuse, ce qui n'est pas possible dans tous les services, notamment les petites structures qui disposent de moins de moyens pour employer des ressources non-médicales.

Des collaborations susceptibles d'exposer les lacunes des médecins

Cependant, ces collaborations exigent une certaine implication. Si Gaëlle avoue être prise de court sur certaines problématiques et justifie ainsi son besoin d'assistance, d'autres sont au contraire dissuadés de collaborer dans des situations semblables. Les raisons invoquées par les médecins peu

utilisateurs de la « pluridisciplinarité » que j'ai rencontrés tournaient autour de leur sentiment d'incompétence – la sollicitation d'un IPRP serait susceptible d'exposer leurs lacunes car elle impose notamment de formuler une demande de manière adéquate et de le faire avec à-propos.

Corinne, médecin du travail, m'explique en entretien qu'elle est mal à l'aise vis à vis des risques psychosociaux et que, par conséquent, elle ne préfère pas solliciter les IPRP pour mettre en place des actions de prévention dans ce domaine. Elle se dit également « mal à l'aise » sur cette problématique et ses expériences d' « alerte » la confortent dans son malaise, car les entreprises en question ont adopté une attitude défensive qui l'a déstabilisée.

Les IPRP rencontrés confirment se heurter à ce type de réticences. D'après eux, certains médecins se montrent si peu familiers d'un domaine de prévention qu'ils ne souhaitent pas orienter leur travail dans ce sens, même avec l'aide d'un tiers qui en serait spécialiste. Ils émettent également l'hypothèse que les médecins qui s'abstiennent de les mobiliser ne se sentent pas les épaules d'un « pivot », et que c'est la raison de leur position de retrait vis-à-vis des activités « pluridisciplinaires ».

Selon François, ergonomiste en SIST, les médecins souhaitent déléguer des aspects de leur métier qu'ils ne se sentent pas en mesure de traiter, mais ne souhaitent pas avoir un rôle prépondérant dans ces actions. Beaucoup s'abstiennent alors de solliciter les IPRP, car ils ne souhaitent pas participer à une éventuelle action mise en place, surtout sur les risques psychosociaux. Certains médecins sollicitent l'aide de psychologues au niveau de la prise en charge de salariés en souffrance mais n'osent pas faire de demandes d'interventions collectives portant sur les RPS. Celle-ci se distingue comme une thématique charnière, sur laquelle à la fois la nécessité de déléguer et les modalités de délégation occasionnent de vifs débats.

La crainte exprimée par les médecins de ne pas savoir comment mobiliser les intervenants trouve son pendant dans les discours des IPRP. Les demandes formulées témoignent selon eux d'une plus ou moins grande connaissance de leur métier et de leur domaine d'action, ce qui entraîne la nécessité d'un rapport pédagogique délicat : leur première réaction serait de rejeter des demandes d'intervention jugées peu pertinentes. Elles sont cependant l'occasion d'un premier dialogue. Selon Stéphane, ergonomiste en SIST, la difficulté qu'ont certains médecins à investir l'action en milieu de travail se répercute sur leurs demandes d'interventions pluridisciplinaires. Il convient alors d'éduquer ces médecins, notamment en leur apprenant à élargir leur angle de vue pour embrasser le niveau collectif.

Ils sont loin d'être tous comme ça... Mais ça me prend du temps! Après, c'est des médecins qui sont en questionnement sur leur position et qui ne sont pas forcément à l'aise en entreprise. Mais ça, au début, on se disait « c'est des demandes de merde ». Et puis, non, parce qu'il faut faire évoluer le médecin, donc il faudra en discuter avec lui.

Dans les entretiens avec les ergonomes revient cette idée d'un objectif commun : celui de faire évoluer les représentations de l'ergonomie des médecins vers la leur, afin d'être mobilisés à bon escient et de ne pas perdre leur temps à des gestes techniques trop simples, ou à de la gestion au cas par cas de problématiques individuelles qu'ils estiment vaine.

L'observation de la mise en place de la pluridisciplinarité fait donc apparaître une gradation dans le degré de collaboration, d'une part, et un processus d'apprentissage du dialogue de l'autre. Plus les acteurs sont en contact et plus ils se connaissent, plus leurs collaborations sont vécues comme satisfaisantes. Pour les acteurs nouvellement arrivés dans les services, le mode de collaboration « en pluridisciplinarité » exige également d'adapter leurs modalités d'action au contexte des SIST et aux sollicitations des médecins, ce qui ne se fait pas sans heurts. Prenons ici l'exemple de la division du travail de prévention des risques psychosociaux et des « luttes de juridiction² » qu'elle occasionne.

Des luttes de territoires : l'exemple de la prévention des risques psychosociaux

² ABBOTT Andrew, *The System of Professions: an essay on the division of expert labour*, Chicago, University of Chicago Press, 1988.

Même quand il existe une volonté de la direction du SIST de réguler le fonctionnement de la pluridisciplinarité, les territoires de chacun des acteurs présents sont négociés. A. Abbott voit les ajustements entre professions comme le fruit d'un « système » au sein duquel les places font l'objet d'une concurrence³. Les professions se présentent alors comme des écologies, soient des entités avec des règles propres, qui aspirent à se développer et à s'emparer de telle ou telle sphère d'activité qu'elles transforment en « juridiction » par des savoirs professionnels et des revendications auprès des pouvoirs publics. Des critères tels que la démographie participent à redistribuer les territoires : le déficit de main-d'œuvre médicale forme ainsi un « vide juridictionnel⁴ » dans le territoire des médecins du travail, dans lequel d'autres groupes peuvent s'infiltrer.

L'intervention des psychologues et des ergonomes sur le volet « RPS » fait l'objet de luttes de territoires avec les médecins. Le fait pour un médecin de se sentir à l'aise sur cette problématique, comme on l'a vu plus haut, lui permet de solliciter des IPRP s'il estime qu'il a besoin d'aide. Cependant, certains médecins souhaitent conserver la prévention des RPS, ou certains de ses aspects, sous leur propre juridiction plutôt que de la déléguer. Pour eux, l'arrivée de psychologues dans les services se présente davantage comme une mise en concurrence de deux formes d'approche des RPS que comme une assistance, tandis que les interventions des ergonomes s'insèrent plus facilement dans une conception de la pluridisciplinarité comme d'un renforcement de la prévention en milieu de travail.

Prévention et suivi individuel de la souffrance psychique des salariés : quand les médecins sont divisés

Le travail de terrain fait ressortir deux attitudes contrastées des médecins vis-à-vis de la mobilisation de psychologues sur des cas de salariés en souffrance. Dans plusieurs services, la majorité des demandes des médecins concerne des suivis ponctuels de salariés sur des problématiques individuelles, tandis que certains médecins s'opposent de manière virulente à ce type de mobilisation des psychologues, car ils souhaitent garder dans la juridiction médicale le suivi individuel des salariés.

Des « Recommandations sur les dispositifs de prise en charge des risques psychosociaux »⁵ sont publiées fin 2008 par le Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM), dans un objectif affiché de protection des salariés à l'égard de dispositifs de prévention ou de prise en charge des « RPS » tels que les cellules d'écoute ou de médiation, qui fonctionnent parfois au mépris de règles déontologiques jugées fondamentales. Le CNOM y présente le médecin comme un acteur garant de principes éthiques et réaffirme sa légitimité sur le versant individuel du suivi des salariés en détresse psychologique. Conformément à la tradition professionnelle des médecins, la délimitation du territoire médical apparaît intriquée à la poursuite de l'intérêt général⁶.

Parmi les médecins du travail rencontrés, ce sont les plus impliqués professionnellement qui estiment nécessaire de conserver la prise en charge de la « souffrance au travail » dans la juridiction médicale. Un médecin syndiqué, Léon, regrette que les médecins du travail objectent souvent leur manque de formation, et préfèrent se reposer sur un psychologue. Léon parle de « stratégies offensives d'autres professions » et « défensives de la médecine du travail ».

Ces médecins se positionnent au sein de leur service comme des interlocuteurs privilégiés sur cette thématique, afin de montrer à leur confrère qu'ils peuvent la traiter. Ainsi, Édith, médecin du travail, demande au directeur de son service de la nommer « référente RPS », afin de chapeauter les interventions menées au titre de la prévention des « RPS » dans le service et d'être en position de barrer la route aux ambitions des psychologues sur le versant individuel de la prévention, que ses confrères sont souvent enclins à déléguer. Pour Édith, le territoire des RPS revient légitimement au

3 *Ibid.*

4 *Ibid.*

5 CNOM, recommandations du 24/10/2008, source : site web du Conseil national de l'ordre des médecins.

6 FREIDSON Eliot, *La profession médicale*, Paris, Payot, 1984.

médecin du travail et elle regrette que ses confrères, sous prétexte d'incompétence sur le domaine « psychologique », le laissent vacant, voire y encouragent l'implantation des psychologues.

Comme elle, Cécile, médecin du travail, regrette que l'arrivée des psychologues laisse à penser que les médecins ne sont pas compétents sur les « risques psychosociaux ». Pour elle, les aspects physiques et psychiques du rapport au travail sont liés et l'approche globale du médecin est précieuse :

Je ne comprends pas comment on peut dire qu'il faut que ce soit un psychologue du travail absolument qui s'occupe des RPS ! L'état global de santé, l'examen clinique, au final ça reste bien un problème médical. Quand on a un problème de dos, il y a des répercussions psychiques, l'évaluation globale, c'est bien médical !

L'idée d'une intrication des disciplines qui complique la délimitation des frontières juridictionnelles entre les médecins et les psychologues apparaît ici. A. Abbott distingue un « système » des professions, toujours mouvant et façonné par des rapports de forces (mais dans lequel l'idée de frontières entre des « territoires » ou « juridictions » distincts joue un rôle structurant) et un « chaos » des disciplines, dont l'interpénétration, l'emprunt d'objets et de méthodes, est constitutif. Les groupes professionnels émanant de différentes disciplines, il existe une tension entre la nécessité de créer des frontières pour pouvoir collaborer et la tendance, à force de collaborations, à s'entre-féconder et à ainsi brouiller les frontières.

Les conflits de frontières entre les médecins et les psychologues conduisent à une attention aux termes utilisés, qui deviennent des marqueurs du territoire de chacun. Ainsi, les psychologues n'effectuent pas de « consultations », le terme ayant une connotation médicale, mais des « entretiens ». Dans leurs comptes rendus aux médecins, ils disent aussi devoir utiliser une terminologie qui ne sera pas perçue comme médicale. Les aspects physiologiques du stress sont alors sujets à discussion : les psychologues en connaissent, de fait, les symptômes les plus courants, et sont capables de les identifier. Cependant, certains médecins ne reconnaissent pas ce savoir comme commun et souhaitent en garder le monopole, partant du principe que tout ce qui est physiologique relève de leurs compétences.

Si les aspects physiologiques doivent être distingués des aspects « purement psychologiques » pour départager le domaine de chacun, le domaine du « psychologique » reviendrait alors théoriquement exclusivement aux psychologues. Ces derniers, cependant, se plaignent des incursions trop fréquentes des médecins sur ce territoire :

Il y a toujours deux poids deux mesures, eux ont le droit de tout et nous il faut à chaque fois qu'on montre patte blanche... Eux, ils font de la psycho à tire larigot et il faut qu'on ne dise rien, alors que derrière, il faut qu'on ramasse, mais nous, il faut surtout pas qu'on fasse de médical.

Les psychologues subissent donc largement des frontières qui leur sont imposées. Les médecins qui gardent les frontières entre médecine du travail et psychologie de manière scrupuleuse sont peu nombreux mais influents et, à l'image d'Édith et Léon, prêts à « se battre » pour que leurs règles soient respectées.

Remarquons enfin que la distinction d'une terminologie propre à chaque discipline est contraire à la thématique sur laquelle ils s'inscrivent, les « RPS » étant définis comme des « risques » complexes et transversaux. Dans le domaine de leur prévention, la « pluridisciplinarité » ne permet pas d'adopter un langage commun mais aboutit au contraire à la revendication par les médecins d'un monopole sur le vocabulaire médical (concernant les symptômes physiologiques du stress) et sur le vocabulaire propre au milieu médical (eux seuls peuvent mener des « consultations »).

La division du travail de prévention collective des RPS

D'après l'analyse des données de terrain, la volonté de collaboration des médecins dépend d'une part des apports disciplinaires de chacun, mais aussi de positionnements professionnels, jugés plus ou moins favorables à une prévention efficace. Pour certains, celui du médecin permettrait une intervention à l'échelle collective et devrait être privilégié en tant que tel. Pour Raphaëlle, médecin du travail, la légitimité du médecin du travail sur le territoire des « RPS » se situe dans son expertise sur

les lieux de travail, dans la connaissance approfondie qu'il acquiert des entreprises qui composent son portefeuille :

Des RPS j'en ai par-dessus la tête. Et dans tout ça je n'arrive pas à dégager une réelle demande vis-à-vis des psychologues. J'ai fini par me dire qu'en termes de suivi individuel, pour l'instant, je ne voyais pas ce qu'ils m'apporteraient. Parce qu'il n'est pas question qu'ils soient psychologues soignants. Et si c'est pour un diagnostic, j'estime que je connais bien mieux les entreprises qu'eux et que dans le cadre des souffrances au travail, le diagnostic n'est pas seulement médico-médical, il est aussi en lien avec l'univers professionnel et pour ça je suis mieux placée qu'eux.

Les propos de Raphaëlle peuvent être perçues comme le pendant de discours d'IPRP évoquant la difficulté de certains médecins à accepter que d'autres acteurs interviennent dans « leur » entreprise. Le possessif n'indique pas une seule volonté d'exclusivité mais se justifie dans le discours des médecins du travail par leur rapport avec les entreprises qu'ils suivent, construit au fil des années et des visites médicales, mais aussi de leurs déplacements en entreprises.

Pour mener cette action en milieu de travail, les médecins s'adjoignent parfois les compétences d'ergonomes et ces collaborations font l'objet de moins de débats. Les psychologues du travail rencontrés regrettent que les médecins les cantonnent dans le suivi individuel pour réserver aux ergonomes les interventions collectives. Luc exprime par exemple une réelle frustration de l'incompréhension dont sa spécialité fait l'objet :

Les ergos ont tendance aussi à vouloir nous cantonner dans l'individuel. Mais non, on fait de l'organisation du travail, bon sang, c'est ma spécialité, je suis psychologue du travail, donc je travaille sur le système du travail, pas l'individu, ils ne comprennent pas!

Certains médecins justifient leur recours aux ergonomes par le refus d'une « psychologisation » des situations. Cet argument cache également une appréhension du titre de psychologue et de ce qu'il peut inspirer aux entreprises. Les médecins craignent un refus des employeurs ou anticipent des réactions négatives de leur part, alors que les relations avec eux, dans les situations où ils identifient des « RPS », sont déjà souvent dégradées. Or selon eux, pour agir tout en évitant de susciter d'opposition de la part de l'entreprise, l'ergonomie « passe mieux » que la psychologie. Ainsi, l'image qu'ont les employeurs et les salariés de l'ergonomie et de la psychologie joue sur le choix des médecins face à des situations qu'ils qualifient de « RPS ». Selon Stéphane, ergonomiste en SIST, d'une part, la psychologie du travail n'a pas encore « fait ses preuves » auprès des employeurs, contrairement à l'ergonomie, mieux installée, et, d'autre part, la psychologie, en tant que discipline, est « connotée » négativement : l'intervention de psychologues suppose que les salariés « ne vont pas bien ».

Dans certains services, c'est la raison pour laquelle les psychologues sont avant tout mobilisés pour du suivi individuel et non pour des interventions collectives : ce travail se fait à l'insu de l'employeur alors que des interventions collectives, plus ambitieuses, nécessitent son aval. Les directions de SIST se montrent également conscientes du caractère délicat de la présence de psychologues en leur sein, et recherchent un équilibre entre une absence totale de la discipline et sa supposée surreprésentation. Ainsi, une psychologue me rapporte que le directeur d'un SIST a abandonné son projet de l'embaucher sous le prétexte que ce recrutement pourrait « envoyer le signal que les entreprises ont des problèmes ».

Les enjeux des luttes de territoires couvrent des positionnements politiques vis-à-vis de l'activité de prévention. En effet, si l'adjonction de nouvelles compétences permet à l'action des médecins de couvrir un domaine plus large, les nouveaux intervenants marquent également un possible tournant gestionnaire dans la prévention des risques professionnels. Pour éviter de faire de la santé au travail un objet a priori « neutre » qui se transformerait en fonction du regard disciplinaire qu'on poserait sur lui, les conflits entre disciplines doivent être envisagés dans leur contexte.

Statut de l'intervention et statut de l'intervenant : des enjeux qui dépassent les disciplines

Intervenir pour qui ?

Toute préoccupation d'amélioration du système de prévention des risques et des maladies professionnelles s'inscrit dans un questionnement sur le véritable bénéficiaire de l'action de prévention : l'entreprise (qui est le client) ou le salarié (qui est aussi un bénéficiaire, dans le sens où

l'activité de prévention doit en premier lieu avoir un effet protecteur sur sa santé). D'après les textes réglementant la médecine du travail, les bénéficiaires sont officiellement les entreprises et leurs salariés. Ces derniers ont-ils pour autant toujours des intérêts convergents ? Servir les uns équivaut-il toujours à servir les autres ? Comment alors faire des arbitrages entre des intérêts potentiellement divergents ?

L'enquête de terrain a permis de dégager deux types de réponses à ces questions, qui s'organisent en deux « systèmes de justice⁷ » dont la confrontation donne lieu à des conflits sur l'organisation et la division du travail entre groupes professionnels au sein des services⁸.

Le premier « système de justice » présume qu'il faut aider les employeurs à protéger leurs salariés, et donc aussi de leur bonne volonté concernant l'amélioration des conditions de travail. Le système de santé au travail doit alors tout mettre en œuvre pour assister les entreprises dans leurs démarches d'amélioration de leurs conditions de travail et de prévention des risques. Pour cela, toutes les disciplines sont utiles au même titre : elles concourent au même objectif, également partagé par l'employeur.

Le second « système de justice » intègre l'idée d'un conflit potentiel entre la logique de production et de profit que poursuivent les entreprises, et la logique de santé au travail. La production et les bénéfices qui en sont issus sont prioritaires pour les entreprises. La santé est alors, de fait, une préoccupation secondaire pour les employeurs. Le système de santé au travail peut alors faire contrepoids à la logique de production, dans une visée de protection des salariés.

Des références à ces deux approches se font jour dans les conflits interprofessionnels, mais ce clivage transcende l'appartenance professionnelle : à un groupe professionnel n'équivaut pas une représentation homogène de la santé au travail. Ces représentations fonctionneraient plutôt comme des pôles d'attraction opposés desquels les acteurs se rapprochent et s'éloignent en fonction d'un jeu concurrentiel et de situations de travail incarnées. C'est dans ce contexte que les IPRP expriment une volonté complexe d'autonomie vis-à-vis des demandes formulées par les médecins, leur statut ne leur permettant pourtant pas toujours une autonomie vis-à-vis des demandes formulées par les employeurs.

Les enjeux de collaborations asymétriques

La question des destinataires de leurs actions taraude les IPRP : mettent-ils leurs compétences au service des médecins du travail ou bien apportent-ils leurs compétences aux entreprises, dans le cadre d'un SIST ?

En entretien, les IPRP sont nombreux à évoquer spontanément les circonstances de leur recrutement et la manière dont leur mission leur a été présentée. François, ergonomiste en SIST, suggère que les choses évoluent. Alors qu'au moment de son arrivée, la mission qu'on lui a explicitement donnée était de satisfaire les médecins, cette mission reflète un état d'esprit aujourd'hui révolu :

Moi quand j'ai été embauché on m'a dit : « Tes clients, c'est les médecins ». Les intérêts des médecins et des entreprises étaient censés aller de pair, mais au bout de quelque temps, on s'est dit : « Il y a quand même un souci, les clients ce n'est quand même pas les médecins ! ». Mais bon, ça montre bien l'état d'esprit qu'il y a pu y avoir.

François m'explique que la « pluridisciplinarité » fait son chemin dans son service. Au départ, elle était conçue comme totalement tributaire des médecins, puis, au terme d'une évolution qui a nécessité une certaine prise de conscience de la part des IPRP que cette situation posait un « souci » (« les clients ne sont quand même pas les médecins ! »), les entreprises prennent le dessus en tant que destinataires des actions « pluridisciplinaires ».

Michel est psychologue dans un service de taille importante. Dans son service, il affirme que la « pluridisciplinarité » a fait l'objet d'une communication duale de la part de la direction. Il décrit une

7 DOUGLAS Mary, *Comment pensent les institutions*, Paris, La Découverte, 2004 [1^{ère} édition 1986].

8 BARLET Blandine, « De la médecine du travail à la santé au travail. Les groupes professionnels à l'épreuve de la 'pluridisciplinarité' », Université Paris Nanterre, thèse de doctorat de sociologie, sous la direction de Valérie Boussard, 2015. BUZZI Stéphane, DEVINCK Jean-Claude, ROSENAL Paul-André, *La santé au travail*, Paris, La Découverte, 2006.

direction de service stratégique, consciente des difficultés que soulèvent les nouvelles collaborations et soucieuse de ménager les médecins :

On fait partie d'un SIST donc on se doit de rendre service à l'entreprise en répondant au mieux à ses demandes, sur un domaine d'expertise que le médecin n'a pas. Ça c'est la façon dont ça nous a été vendu à nous. Sauf que vu qu'il a fallu beaucoup ramer pour vendre le principe aux médecins, ça leur a été vendu complètement différemment, c'est-à-dire : « Les IPRP sont là pour vous aider, pour vous remplacer et ils sont là pour vous... comment dire ? Ils sont là en plus, mais ils sont à votre service ».

La direction, dans le principe, partage les objectifs des IPRP : faire accepter leurs compétences par les médecins du travail. Cependant, les réticences des médecins l'amènent à émettre un autre discours à leur attention, qui renvoie une image instrumentale de la « pluridisciplinarité », au service des médecins et dans une visée de gain de temps. Cette ambiguïté du rôle des IPRP, entre l'assistance au médecin et l'assistance à l'entreprise, est à l'origine de tensions.

Ainsi, les IPRP identifient le rôle crucial du management dans leurs rapports avec les médecins du travail. Leur subordination aux médecins ne dépend pas uniquement des relations qu'ils construisent avec eux au cas par cas, mais bien de facteurs organisationnels : les SIST nouvellement « pluridisciplinarisés » offrent un cadre dans lequel le pouvoir des médecins s'exerce sur les IPRP, faute de garde-fous posés par le management. L'asymétrie qu'ils décrivent dans les collaborations est vécue d'autant plus difficilement par les IPRP qu'elle n'est pas officialisée dans des rapports hiérarchiques.

Des différences de statut fondatrices d'un déséquilibre de pouvoir

Les médecins du travail exerçant en service inter-entreprises bénéficient d'un statut de salarié protégé et, à ce titre, il faut obtenir l'avis du conseil d'administration, l'aval de l'inspecteur du travail et l'avis du médecin inspecteur du travail pour pouvoir les licencier. Les IPRP, en revanche, ne bénéficient pas d'un tel statut. Le code du travail stipule que leurs conditions d'exercice au sein des SIST doivent garantir leur indépendance, mais ne précise pas les conditions de cette indépendance. Ainsi, les directions ont une prise plus directe sur les IPRP. L'attention au statut de chacun permet de comprendre différemment le fait que les IPRP doivent passer par le médecin du travail pour communiquer avec l'entreprise. Perçue comme une preuve de la domination médicale, cette obligation joue parfois comme une protection.

Ainsi, Paul, ergonomiste en SIST, souhaiterait pouvoir intervenir indépendamment des médecins, mais il reconnaît aussi l'avantage pour les IPRP à leur être « rattachés ». Après m'avoir rappelé que, dans le cadre légal actuel, seul le médecin est un interlocuteur des entreprises, il m'explique aussi que les médecins disposent de possibilités infinies d'embauches, au contraire des IPRP :

Si demain on est dépassés, ce n'est pas difficile sur le marché d'embaucher un ergonomiste, d'embaucher un toxicologue, d'embaucher un psychologue. Voilà, les médecins du travail... c'est extraordinaire, parce que je veux dire, ils ont un statut... Enfin, ils sont peut-être en souffrance d'un côté, mais d'un autre côté ils ont un statut qui fait que... Ils vont où ils veulent, quasiment au tarif où ils veulent ! Par rapport à ça, on n'a pas les mêmes difficultés.

Ainsi, la position des médecins sur le marché professionnel apparaît beaucoup plus confortable que celle des IPRP, ce qui pourrait avoir des conséquences sur les pratiques et l'autonomie ressentie par les acteurs. Cette différence dans les possibilités d'embauche est apparue dans mes entretiens, notamment avec les psychologues. Ainsi, Luc raconte avoir été désorienté par sa situation d'embauche mais n'avoir pas voulu refuser l'emploi proposé, de peur de ne pas en trouver d'autre. En outre, plus des trois quarts des psychologues interrogés m'ont confié vouloir quitter leur poste dès qu'une meilleure opportunité se présenterait. Ces emplois apparaissent donc comme des premières expériences, parfois subies.

Les acteurs non-médecins salariés des SIST constatent donc que le statut des médecins est différent du leur. Les médecins ont plus de marges de manœuvre vis-à-vis de leur direction, et certaines mesures de management qui touchent les IPRP ne s'appliquent pas aux médecins. De plus, si, pour les

médecins, la question des rapports hiérarchiques avec les IPRP se pose peu car les éventuels rapports de force sont en leur faveur, pour les IPRP, cette question est d'autant plus présente qu'elle est implicite : il n'existe officiellement pas de liens hiérarchiques entre les médecins et les IPRP. Les IPRP sont donc pris entre une contrainte hiérarchique formelle avec leur direction et des contraintes diffuses mais bien réelles émanant de leurs relations de collaboration avec les médecins du travail.

Les IPRP s'inscrivent dans un idéal de complémentarité avec les médecins, et leur arrivée occasionne des réflexions quant à une division horizontale du travail entre eux. Or, il existe une tension entre cet idéal de complémentarité, qui promeut la sollicitation des IPRP par les médecins du travail dans une visée d'amélioration des prestations émises par les services, et des rapports de pouvoir qui se mettent en place entre des groupes professionnels qui ne disposent pas des mêmes ressources. Les SIST sont traditionnellement dominés par un acteur : le médecin du travail. Les rapports entre les disciplines autour de l'objet « santé au travail » s'y construisent donc sur la base de l'activité qu'exerce le médecin du travail et sur ce qu'il défend comme étant son territoire professionnel.

Les acteurs représentant les différentes disciplines convoquées dans les services peuvent entamer un travail commun, une collaboration, mais ils peuvent aussi effectuer chacun leurs tâches de manière parallèle, sans se rencontrer dans une action commune. Les débats entre médecins sur la manière dont ils doivent mobiliser ergonomes, psychologues, ou toxicologues, témoignent de rapports de pouvoir de départ asymétriques mais enclenchent aussi parfois des dialogues fructueux. Ils peuvent ainsi entraîner une action commune dans laquelle la participation des protagonistes est finalement relativement égalitaire.

Enfin, si différents regards sur le travail peuvent théoriquement être complémentaires, encore faut-il que cette complémentarité soit activée par des conditions favorables à leur collaboration. Une collaboration effective dépend à la fois d'objectifs communs aux acteurs et d'un contexte organisationnel et juridique propice à cette collaboration. Les acteurs qui portent les disciplines dans les services disposent de marges de manœuvre fluctuantes, qui dépendent de leurs compétences techniques et de la manière dont leur statut et le statut de leurs interventions sont définis collectivement.

Bibliographie

ABBOTT Andrew, *The System of Professions: an essay on the division of expert labour*, Chicago, University of Chicago Press, 1988.

BARLET Blandine, « De la médecine du travail à la santé au travail. Les groupes professionnels à l'épreuve de la "pluridisciplinarité" », Université Paris-Ouest-Nanterre, thèse de doctorat de sociologie, sous la direction de Valérie Boussard, 2015.

BUZZI Stéphane, DEVINCK Jean-Claude, ROSENTAL Paul-André, *La santé au travail*, Paris, La Découverte, 2006.

DOUGLAS Mary, *Comment pensent les institutions*, Paris, La Découverte, 2004 [1^{ère} édition 1986].

FREIDSON Eliot, *La profession médicale*, Paris, Payot, 1984.

L'enquête comme expérience de décloisonnement. Comment le problème du travail nucléaire est provisoirement devenu public dans les années 1970, par Marie Ghis-Malfilâtre

La santé au travail ayant suscité une attention croissante au sein des sciences sociales ces deux dernières décennies, les ressorts de la connaissance et de l'(in)action publique en la matière commencent à être documentés¹. Des chercheurs en sciences sociales aux acteurs institutionnels de la santé au travail, un consensus semble ainsi se dégager quant à la fécondité des démarches de connaissance et de mobilisation fondées sur une approche « pluridisciplinaire » des risques du travail, laquelle figure en outre dans le droit français depuis 2002². Renvoyant le plus souvent à une définition élargie, la « pluridisciplinarité » implique, au-delà de la réunion de plusieurs disciplines scientifiques, la collaboration entre une pluralité d'acteurs professionnels et institutionnels autour d'un même problème³ et, ce faisant, la mise en œuvre d'une telle démarche soulève des enjeux multiples et affronte diverses épreuves.

Cet article propose de contribuer à la compréhension de ces enjeux en étudiant la constitution du travail nucléaire en problème public au cours des années 1970. L'attention porte sur une dynamique mise en œuvre par des salariés de l'usine de La Hague à partir de leur expérience du travail exposé aux dangers de la radioactivité. En s'appuyant sur une approche pragmatiste de l'enquête⁴, il s'agit d'étudier le processus de problématisation et de publicisation engagé par les travailleurs eux-mêmes puis repris par une pluralité d'acteurs, des premiers troubles suscités par les opérations en « zone chaude » jusqu'aux enquêtes qui ont fait (ré)émerger⁵ publiquement les dangers du travail nucléaire dans le contexte particulier d'accélération du programme électronucléaire français.

Nous verrons d'abord comment les travailleurs exposés, premières sentinelles des risques industriels, se mettent à questionner leur environnement de travail, de manière discrète d'abord, puis, comment, avec l'appui de syndicalistes élus dans les Comités d'hygiène et de sécurité (CHS), de médecins et de scientifiques, ils rendent progressivement public un ensemble d'informations relevant, de leur point de vue, de l'intérêt général. L'enquête devient alors une force motrice, un catalyseur, capable de dépasser, provisoirement au moins, des cloisonnements disciplinaires, professionnels et

¹ BRUNO A.-S., GEERKENS E., HATZFELD N., OMNES C., (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (XIXe-XXe siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2011 ; Gollac M., Volkoff S., « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°163, 2006, p. 4-17 ; Henry E., *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2017 ; Jobin P., *Maladies industrielles et renouveau syndical au Japon*, Paris, EHESS, 2006 ; Rosental P.-A., Omnès C., « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de « santé au travail » », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, n° 56-1, 2009, p. 5-11 ; Thébaud-Mony A., *De la Connaissance à la reconnaissance des maladies professionnelles en France : acteurs et logiques sociales*, Paris, La Documentation française, 1991 ; Thébaud-Mony A., Davezies P., Vogel L., Volkoff S., *Les risques du travail. Pour ne perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 2015.

² DEDESSUS-LE-MOUSTIER N., « La pluridisciplinarité en santé au travail : analyse juridique », *Travail et emploi*, n° 103, 2005, p. 65-78.

³ Barlet B., « De la médecine du travail à la santé au travail. Les groupes professionnels à l'épreuve de la "pluridisciplinarité" », Université Paris-Ouest-Nanterre, thèse de doctorat de sociologie, sous la direction de Valérie Boussard, 2015.

⁴ Tel que Dewey l'entend, une enquête se met en place autour de l'expérience d'un trouble et agrège une pluralité d'acteurs, au-delà des personnes directement affectées. Le succès d'une telle dynamique voit l'émergence d'un public d'enquêteurs – dont l'unicité s'organise dans la pluralité – engagé dans l'élucidation et la résolution du problème qui l'a institué. DEWEY J., *Le public et ses problèmes*, Paris, Gallimard, 2010 (1^{ère} édition en anglais 1927) ; DEWEY J., *Logique : Théorie de l'enquête*, Paris, PUF, 1993 (1^{ère} édition en anglais 1938).

⁵ Une première séquence de problématisation des dangers du travail nucléaire s'est déroulée dans les années 1920 en France et aux Etats-Unis sous l'impulsion de travailleurs directement affectés par les effets de la radioactivité (scientifiques, radiologues, ingénieurs et ouvrières). Cette séquence a conduit à la création de premières normes de radioprotection ainsi qu'à la loi de 1931, permettant, en France, la reconnaissance de certaines pathologies radioinduites en maladies professionnelles. Voir : Fellingner A., « Du soupçon à la radioprotection: Les scientifiques face au risque professionnel de la radioactivité en France », Thèse de doctorat en histoire des sciences et des techniques, sous la direction de Bernard Ancori et de Soraya Boudia, Université Louis Pasteur, Strasbourg, 2008.

politiques. La publicisation de l'enquête dans un environnement de plus en plus polarisé par le développement du programme nucléaire comporte toutefois un certain nombre d'épreuves qui menacent la possibilité de poursuivre cette dynamique et finissent par entraver la (re)connaissance des atteintes à la santé provoquées par le travail dans cette industrie.

Premiers troubles dans l'usine atomique de La Hague

Qu'une telle dynamique s'amorce au Commissariat à l'énergie atomique (CEA) dans les années 1970 peut paraître à première vue surprenant. Secret professionnel, recrutements soumis à enquête policière, menaces exercées à l'encontre de représentants syndicaux, organisation du travail fortement hiérarchisée sont autant d'aspects qui caractérisent une institution créée au lendemain de la Seconde Guerre mondiale et où objectifs civils et militaires se mêlent, contribuant à construire un fort cloisonnement entre salariés⁶. Une véritable séquence de problématisation s'ouvre néanmoins, agrégeant une pluralité d'acteurs et voyant monter une critique interne de l'industrie nucléaire arrimée au problème des risques du travail.

Construite à la fin des années 1950, l'« usine atomique » de La Hague, comme elle est appelée en ses débuts⁷, doit permettre la production de plutonium, alors destiné à l'armement nucléaire de la France⁸. La mise en route de l'usine commence en 1967 avec le retraitement de premiers éléments combustibles⁹. Les anciens salariés rencontrés évoquent à propos de cette période l'esprit « pionnier » qui règne alors dans une usine où travaillent essentiellement des ouvriers originaires de la région, qui voient dans leur recrutement une opportunité d'accéder à un statut stable et valorisé. L'enthousiasme qui caractérise l'état d'esprit des salariés de La Hague dans ses premières années de rodage va néanmoins se dissiper à partir de 1970.

L'étude des comptes rendus de réunions du CHS de La Hague et des archives syndicales de la CFDT du site – syndicat majoritaire à l'époque qui, sur environ 800 salariés, compte près de 300 adhérents – témoigne en effet d'une préoccupation grandissante, à partir du début des années 1970, pour les conditions de travail et le thème de la santé au travail. Le tonnage de déchets traité par l'usine augmente alors fortement – il passe de 158 tonnes en 1969 à 245 en 1970 – entraînant une série d'incidents. Les combustibles s'accumulent et leur taux de combustion augmente, aggravant les risques liés à leur retraitement. Les troubles se multiplient : contaminations atmosphériques, inflammations spontanées de l'uranium dans les piscines de dégainage, blocages mécaniques au niveau de l'entrée du dissolvant chimique. Un rapport des représentants CFDT au Comité d'hygiène et sécurité (CHS) de la Hague donne à voir plus précisément le type de problèmes auxquels les salariés sont confrontés :

- Atelier dégainage : les barreaux explosent dans les piscines et polluent l'eau, l'air. Nombreuses contaminations internes. Près de 150 en décembre (...). Les conditions de travail sont telles que des périodes de travail de 3 minutes ne sont pas exceptionnelles. Le port de tenue étanche impose d'autre part des efforts importants à l'organisme. Perte de poids journalière : 2 à 3 kg.

- Bâtiment MA.Pu : la contamination en Pu [Plutonium] est très importante. Des irradiations des mains en particulier sont élevées (...). Le SPR [Service de protection radiologique] propose des solutions originales « port de gants plombés ». Poids : environ 1 kg !¹⁰

Le personnel supporte des contaminations de plus en plus fréquentes et une élévation des doses d'irradiation intégrées. En 1970, la dose moyenne d'irradiation reçue par les agents de la Hague est la

6 Hecht G., *Le rayonnement de la France : énergie nucléaire et identité nationale après la Seconde Guerre mondiale*, La Découverte, Paris, 2004 ; Bécot R., « Syndicalisme et environnement en France de 1944 aux années quatre-vingt », Thèse de doctorat en histoire, EHESS, Paris, 2015.

7 Zonabend F., *La Presqu'île au nucléaire*, Paris, Odile Jacob, 1989.

8 Au cours de son séjour dans le réacteur, le combustible évolue et voit sa composition changer avec l'apparition de plutonium et de produits de fission. Sortis des réacteurs et « refroidis » en piscine pendant quelques semaines, les différents éléments qui le composent peuvent être séparés et le plutonium extrait.

9 Le retraitement du combustible a pour but la séparation de ses différents composants, de façon à pouvoir en réutiliser certains (uranium, plutonium) et à stocker ceux qui sont inutilisables mais dont la radioactivité impose d'importantes précautions. Ces opérations présentent un certain nombre de risques liés à l'importante radioactivité de l'uranium, aux émissions de rayons alphas du plutonium et au risque de criticité (réaction en chaîne).

10 Archives de la CFDT de la Hague, document CHS « Conditions de travail à la Hague », 1971.

plus élevée de tous les sites du CEA. Début 1971, dans un tract de la section CFDT destiné aux salariés du site qui commence par rappeler les limites réglementaires d'exposition aux rayonnements ionisants¹¹, les auteurs accusent ainsi « l'Administration » du site de « veiller aux intérêts de la bourgeoisie régnante qui se soucie peu de [la] santé » des salariés¹². La direction de l'usine est soupçonnée de vouloir « éliminer les facteurs de ralentissement de la production », tels que « la protection » des salariés. Le tract se termine par une préconisation qui témoigne d'une certaine conflictualité autour du thème des conditions de travail et de la santé : « Malgré eux, veillez à votre capital santé ». La santé au travail est ici saisie comme un des enjeux de la lutte syndicale – et politique – qui oppose les salariés à leur direction. Les accusations lancées contre la direction vont peu à peu s'enrichir grâce à une dynamique d'enquête impulsée par la CFDT et relayée au sein du CHS.

Enquêtes syndicales et usage fécond du CHS

À partir de questionnaires, d'observations et d'entretiens, les militants syndicaux de La Hague consignent, dès le début des années 1970, un ensemble de problèmes que rencontrent les salariés, « experts bruts¹³ », dans les différentes installations de l'usine. L'enquête syndicale « Nos conditions de travail »¹⁴ réalisée en 1973 témoigne de cette démarche. Fondée sur le recueil et l'analyse de 345 questionnaires (329 répondants sont des agents du CEA et 16 des salariés des entreprises extérieures), elle permet de dégager plusieurs problèmes : le peu de confiance des salariés dans leur hiérarchie, le sentiment d'insécurité dans l'usine, ou encore l'usure physique prématurée des décontamineurs. En guise de conclusion, les auteurs de l'enquête soulignent le vœu général de voir l'usine dotée d'une médecine du travail plus « efficace » et « constructive » ; une usine « propre », avec moins de contamination, et une diminution des horaires de travail pour les postes les plus pénibles (agents postés, décontamineur, interventions mécaniques).

Le récit des salariés et les enquêtes syndicales qui les relaient permettent de documenter la dégradation des conditions de travail et l'augmentation des risques auxquels sont exposés les salariés, mais aussi d'en cerner les causes. Les défauts de conception de cette usine vont ainsi être mis en lumière. Cette usine fonctionne « en ligne » ce qui a pour conséquence que si un problème intervient à l'occasion d'une des étapes du « retraitement »¹⁵ toute l'usine est arrêtée. Les salariés sont ainsi encouragés à régler les problèmes « à chaud » sur du matériel qui est en contact avec des sources extrêmement radioactives, ce qui conduit à des interventions coûteuses en terme d'exposition à la radioactivité.

Les problèmes recensés avec ces enquêtes syndicales sont répercutés au sein du CHS grâce à l'engagement dans cette arène de représentants syndicaux sensibles à la question des conditions de travail et de la santé au travail. Aussi, le CHS de La Hague devient un espace d'enregistrement mais également une chambre d'amplification de ces différents troubles, nourrissant un rapport de force entre la direction et les salariés, et ce d'autant plus que les relations entre les représentants du personnel et les salariés sont marquées par une forte cohésion, le taux de syndicalisation étant élevé à La Hague comme dans l'ensemble des sites du CEA. Sur ce site, la CFDT est majoritaire et bien implantée dans les différentes instances représentatives. Ce faisant, l'inquiétude des ouvriers directement affectés trouve un important écho au sein de la CFDT et du CHS.

Les informations transmises par la médecine du travail dans l'enceinte du CHS sont en outre cruciales pour appuyer la critique de cette dégradation des conditions de travail liée à l'augmentation de la production et aux défauts de conception de cette usine prototype. Celles-ci sont l'objet d'une importante réappropriation de la part de la CFDT, dont la critique se montre de plus en plus

11 La limite d'exposition était alors de 20 millirems (mRm) par jour et de 100 mRm par semaine. Pour comparaison, 100 mRm correspondent à 1 millisievert (mSv), unité de mesure actuellement utilisée. La limite réglementaire d'exposition aujourd'hui en vigueur en France est de 1mSv par an pour le public et de 20 mSv pour les travailleurs du nucléaire.

12 Tract SNPCEA-CFDT – Section Hague, 6 janvier 1971, archives de la CFDT consultées à Saclay.

13 PITTI L., « Experts “bruts” et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix*, n° 91, 2010, p. 103-132.

14 Enquête « Nos conditions de travail », SNPEA-CFDT, La Hague, 1973.

15 Les opérations de retraitement reposent sur une série d'étapes : le combustible métallique est d'abord cisailé, puis dissout dans de l'acide nitrique, ensuite l'uranium et le plutonium sont extraits du reste des déchets, puis l'uranium et le plutonium sont séparés.

argumentée et capable de contredire, à l'appui des chiffres fournis par le service de médecine du travail et des enquêtes réalisées par ses propres moyens, les discours de la direction du centre qui célèbrent les progrès de la radioprotection.

Néanmoins, les conditions de travail se dégradent encore en 1973 avec l'arrivée de combustibles EDF supplémentaires, et plus irradiés encore que ceux traités au démarrage de l'usine. Dans son rapport annuel de 1973, le médecin du travail analyse la situation des travailleurs exposés à la radioactivité. Les doses moyennes par agent CEA sont en hausse sensible : 409 mRems en 1973 contre 375 mRems en 1972 ; une augmentation encore plus importante est repérée pour les entreprises extérieures : 482 mRems en 1973 contre 293 mRems en 1972¹⁶. Le médecin s'alarme de voir « une augmentation des risques d'incidents d'irradiation et de contamination » et souligne la « nécessité de veiller de près à la sécurité du travail, à la sécurité radiologique en même temps qu'à la surveillance du personnel ». Une vigilance accrue qui suppose des « examens médicaux complémentaires » et une « augmentation d'activité du Service Médical et de ses besoins »¹⁷. Si le médecin de La Hague ne s'inscrit pas dans le mouvement des médecins critiques qui cherchent à cette même période à réinventer la médecine ouvrière¹⁸, il se montre attentif aux interrogations soulevées par les représentants du personnel et met en place en 1974 un groupe d'étude qui doit lui aussi enquêter sur l'épineux problème de l'atelier dégainage¹⁹. Cette démarche d'enquête est ainsi mise en œuvre par une pluralité d'acteurs – médecin du travail, syndicalistes et représentants du CHS – et tient à une confluence de facteurs : un contexte marqué par une forte dégradation des conditions de travail et des défauts de conception dans l'usine, une forte implantation de la CFDT, la confiance que lui accordent les salariés, l'implication des représentants du personnel dans l'instance du CHS, et la relative réactivité du médecin du travail²⁰.

Cette dynamique locale s'amplifie en 1973 et, plus encore, en 1974, dans un contexte national marqué par l'annonce du plan Messmer, prévoyant le développement de l'industrie électronucléaire pour que celle-ci remplace le pétrole comme moteur de la croissance de la production et de la consommation énergétique²¹. Cette nouvelle politique énergétique cristallise les problèmes des travailleurs de La Hague qui, avec les apports de scientifiques et syndicalistes sensibilisés aux dangers du travail exposé à la radioactivité et occupant des mandats nationaux, vont mobiliser et publiciser à l'extérieur des installations nucléaires des savoirs complémentaires, propres à leurs formations scientifiques et à leurs positions professionnelles spécifiques, qui étaient jusque-là restés confinés.

Elargissement savant et légitimité accrue de la dynamique d'enquête

Dans le centre de recherche de Saclay, le plus ancien et principal site du CEA situé en région parisienne, au bureau national du SNPEA – le Syndicat national des personnels de l'énergie atomique, affilié à la CFDT – s'engage également un travail d'investigation tourné vers le recueil et la diffusion d'informations sur le fonctionnement de l'industrie nucléaire. Deux syndicalistes jouent un rôle déterminant à cette période : Jean-Claude Zerbib, ingénieur responsable du laboratoire d'analyse nucléaire du centre de Saclay, secrétaire général du SNPEA-CFDT de 1969 à 1972 puis président du syndicat de 1972 à 1980, et Bernard Laponche, polytechnicien et physicien nucléaire, permanent du syndicat de 1973 à 1976. Si l'intérêt pour les conditions de travail et les problèmes liés à la radioactivité est ancien chez Jean-Claude Zerbib, et intimement lié à son expérience professionnelle au laboratoire d'analyse nucléaire où il est affecté dès son recrutement, le récit biographique de Bernard Laponche éclaire le chemin parcouru entre son arrivée au CEA et son engagement ultérieur. Recruté en 1961, il réalise une thèse en physique nucléaire sur les propriétés neutroniques du plutonium. À cette époque, se souvient-il, il ne s'était pas du tout intéressé aux risques du plutonium, les connaissances

16 Rapport annuel du CHS 1973 (édité le 15 mars 1974), consulté aux archives CFDT de Saclay.

17 Rapport annuel du médecin du travail 1974.

18 Marichalar P., Pitti L., « Réinventer la médecine ouvrière ? Retour sur des mouvements médicaux alternatifs dans la France post-1968 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 196-197, 2013, p. 114-131.

19 Compte rendu de la 60^{ème} réunion du Comité d'hygiène et sécurité tenue le 3 janvier 1975.

20 Cette « réactivité » du médecin du travail est jugée toute relative par des anciens salariés et syndicalistes de La Hague qui l'accusent d'avoir par la suite fait obstacle, pour plusieurs travailleurs, à la reconnaissance en maladie professionnelle de leurs pathologies cancéreuses.

21 Touraine A., Hegedus Z., Dubet F., Wieviorka M., *La prophétie antinucléaire*, Paris, Seuil, 1980.

étant alors fortement compartimentées et les finalités de la recherche absentes de ses préoccupations. C'est à l'occasion d'une de ses visites dans le Cotentin, alors qu'il vient d'être élu permanent, que Bernard Laponche fait pour la première fois l'expérience des conditions de travail en milieu contaminé :

Je suis descendu avec un ouvrier, Léon Lemonnier. C'était la première fois que je me retrouvais directement exposé à la radioactivité. Il devait intervenir en zone, on avait dû mettre les tenues shadocks²². Il devait couper un tuyau pour changer une pompe, on était dans des espèces de souterrains lugubres, et je me suis alors rendu compte de ce que c'était. Tout était tellement compartimenté que la plupart d'entre nous, les physiciens, ne connaissions rien aux risques. Certains d'entre nous travaillaient dans les applications militaires, un secteur couvert par le secret, d'autres dans les usines comme à La Hague ou à Marcoule, d'autres encore dans la recherche fondamentale. Le nucléaire n'était pas le problème pour eux puisqu'ils faisaient de la physique. Moi, par exemple, j'ai fait ma thèse sur le plutonium (Pu), mais je n'ai jamais étudié ou connu les risques du Pu. Je devais expliquer le sens des résultats d'expériences faites par d'autres ; le risque, ce n'était pas mon problème. On s'est aperçu de tout cela au début des années 1970. Chacun connaissait à peu près ce qu'il faisait, mais n'avait aucune idée de ce que faisaient les autres ni de ce qu'était au juste cette utilisation de l'énergie nucléaire.²³

Avec cette immersion en zone radioactive, une expérience qui va particulièrement le marquer, Bernard Laponche éprouve lui aussi le trouble qui affecte les salariés et se sent concerné. Cette expérience déterminante – qui procède d'un décloisonnement pratique, celui de la plongée d'un physicien dans les ateliers de La Hague – suscite un désir d'enquête. Et l'enquête engendre elle-même des transformations dans le positionnement de ce syndicaliste, et dans celui des autres enquêtés, des transformations concrètes et « existentielles²⁴ ». C'est à cette même période que les discussions au sein du syndicat soulignent que chacun connaît bien son métier et son domaine de connaissances associé, mais qu'aucun document ne permet de les réunir ni de les partager. Ce constat critique se transforme en acte.

À destination des adhérents de la CFDT d'abord, les membres du bureau, avec Bernard Laponche à leur tête, se lancent dans la rédaction et la diffusion de deux ambitieuses brochures visant à combler ce vide. La première paraît en 1974 et se concentre sur la physique, la fission, et le fonctionnement des centrales nucléaires tandis que la seconde, achevée quelques mois plus tard, s'attelle aux risques en termes de sûreté nucléaire, de santé au travail et de santé environnementale. L'impulsion de cet important travail est donnée par Bernard Laponche, que la position de permanent rend disponible pour ce travail. Il va ainsi mettre à contribution ses propres connaissances en physique nucléaire et va également faire appel au savoir et à l'expérience de Jean-Claude Zerbib, ingénieur et responsable du laboratoire d'analyse nucléaire. D'autres chercheurs du CEA, syndiqués à la CFDT, et pour certains membres de la CGT, seront sollicités. Les services d'une dessinatrice et d'une secrétaire pour mettre en forme l'ensemble des contributions s'ajouteront à cette dynamique, qui articule des disciplines et des savoirs complémentaires.

Le résultat de cette collaboration inédite est bien accueilli par la CFDT et, plus généralement, par les salariés du CEA. Plus étonnant, la direction du CEA elle-même salue la démarche. Dans une lettre adressée au bureau du SNPEA en 1974, l'administrateur général André Giraud, le plus haut responsable de l'institution, félicite en effet les auteurs des deux brochures :

J'ai particulièrement apprécié vos plaquettes. Celles-ci permettant d'éliminer les discussions qui porteraient sur de faux problèmes. Ce second rapport, à part si je mets de côté quelques expressions de l'introduction que je ne fais pas miennes, est extrêmement bien documenté et intéressant à lire. Il constitue une représentation remarquablement claire du problème.²⁵

22 Combinaison étanche et ventilée devant permettre une protection intégrale.

23 Entretien avec Bernard Laponche, 8 septembre 2014.

24 L'enquête, pour Dewey, relève plus d'une logique de création que d'une logique de découverte dans la mesure où l'expérimentation sur laquelle elle se fonde entraîne des transformations concrètes, « existentielles » aux objets étudiés comme au sujet étudiant (p. 31). Voir : Dewey J., *Le public et ses problèmes*, Paris, Gallimard, 2010 (1^{ère} édition en anglais 1927).

25 Lettre d'André Giraud adressée au bureau du SNPEA et datée du 8 octobre 1974. Archives personnelles de Bernard Laponche.

D'abord célébré, ce travail suscite toutefois des réactions plus mitigées dès lors qu'il sort des enceintes du CEA. En 1975, à la demande de Jean-Marc Lévy-Leblond, physicien et professeur d'université qui travaille pour la collection *Points* (série sciences) au Seuil, les deux brochures sont reprises sous la forme d'un ouvrage, *L'électronucléaire en France*²⁶, édité à plus de 50 000 exemplaires. Alors que les brochures sont des publications destinées à circuler à l'intérieur du CEA, la publication de *L'électronucléaire* fait basculer la dynamique d'enquête produite par la CFDT dans un régime de publicité élargi. La presse accueille avec enthousiasme cette publication, et ce d'autant plus qu'elle intervient dans un contexte de pénurie d'informations au moment même où la « nucléarisation de la France » s'accélère²⁷. En sortant de l'espace qui l'a vu naître, ce travail syndical et scientifique d'information devient une charge critique dans un environnement marqué par une polémique nationale sur le développement de l'industrie nucléaire qui prend bientôt la tournure d'un affrontement avec l'accélération du programme nucléaire et le renforcement du mouvement antinucléaire qui lui fait face.

Politisation et reconfinement de l'enquête dans un contexte d'affrontement

En parallèle à cette dynamique amorcée directement par des salariés du CEA occupant des positions professionnelles et hiérarchiques distinctes, issus de différentes disciplines, des liens déjà établis avec des militants écologistes et des activistes politiques issus de Mai-1968 sont activés au profit d'une plus grande visibilité des conséquences d'un programme énergétique visant le « tout nucléaire ». Parmi les initiatives nées de ces « rencontres improbables²⁸ », celle du film *Condamnés à réussir* incarne de manière singulière la force de la dynamique d'enquête impulsée autour des conditions de travail à La Hague et sa capacité instituante, comme elle permet aussi de saisir les difficultés que font apparaître la publicisation de l'enquête et son transfert dans une arène politique conflictuelle.

À La Hague, les travailleurs cherchent des moyens originaux pour faire connaître, en dehors de l'usine, leur situation. Ils pensent à un film et Bernard Laponche, qui a fait l'expérience du travail en zone radioactive, en parle à un ami, François Jacquemain. Ancien membre du Parti Communiste, proche du mouvement situationniste, celui-ci fait preuve d'une certaine expérience de l'agitation politique et du cinéma militant, qu'il préfère appeler « cinéma d'intervention ». L'objectif, avec ce film qu'il accepte de réaliser en compagnie de plusieurs connaissances, est de se placer du point de vue des ouvriers sur leurs propres conditions de travail et, par le biais de l'enquête filmique, de produire une situation où les personnes se rencontrent et parlent de leurs problèmes en vue de pouvoir les résoudre²⁹.

Financé par le SNPEA-CFDT et tourné clandestinement en janvier 1976 avec les ouvriers de l'usine jouant leur propre rôle, ce film soulève des enjeux importants et suscitent des tensions parmi les salariés et syndicalistes qui en assurent la réalisation. Ces difficultés sont en partie liées à la pluralité des acteurs impliqués et au soupçon que suscite la position d'extériorité de l'équipe de tournage. Jusque-là à l'initiative des enquêtes concernant leurs problèmes, les ouvriers et les syndicalistes de La Hague se confrontent à un nouveau collectif enquêteur, extérieur au CEA. Léon Lemonnier se souvient des tensions que le tournage fait naître au sein du syndicat :

On leur a demandé aux gars de Paris : qu'est-ce qu'ils voulaient faire comme film ? Est-ce que c'était seulement sur les conditions de travail ? Est-ce que ça risquait d'alimenter le mouvement antinucléaire ? Fallait qu'on le sache, nous, parce que ça engageait autre chose que pour eux... Ils ont répondu que ça allait être dur. Ils ne pouvaient pas faire un film qui ne dirait pas la vérité et ne poserait pas les bonnes questions (...) Ils [les représentants syndicaux de La Hague] étaient un peu nerveux avec cette histoire de film. Ils avaient peur que la destinée du film leur échappe, ils avaient peur que ça donne des billes aux antinucléaires... Moi, je savais que ça allait donner des

26 Le succès de l'ouvrage est tel qu'il est réédité deux fois, en 1980 et en 1981.

27 Topçu S., « L'agir contestataire à l'épreuve de l'atome : critique et gouvernement de la critique dans l'histoire de l'énergie nucléaire en France (1968-2008) », Thèse de doctorat en histoire des sciences et des techniques, sous la direction de Dominique Pestre, EHESS, Paris, 2010.

28 VIGNA X., ZANCARINI-FOURNEL M., « Les rencontres improbables dans "les années 68" », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 101, 2009, p. 163-177.

29 Entretiens répétés avec François Jacquemain.

billes parce que le film soulève un tas de questions sur le nucléaire, au-delà du corporatisme, et qui concerne tout le monde.³⁰

Les intentions de cette équipe – « les gars de Paris » – sont ainsi source d'inquiétudes (« Ce film va-t-il donner des billes aux antinucléaires ? »), partiellement dissipées par la méthode mise en place : les ouvriers jouent leur propre rôle, les espaces de travail sont fidèlement reconstitués dans une laiterie désaffectée, et le scénario est co-écrit avec les salariés. La narration du film elle-même, qui se compose de séquences alternant des images d'archives appartenant au CEA, des scènes d'habillage (revêtement de la tenue shaddock), de travail en « zone chaude » (découpe de tuyaux), et des extraits d'entretiens avec des habitants, des (anciens) travailleurs du site et des syndicalistes, confère à ce document une qualité d'enquête sérieuse et convaincante. Si bien que, lorsque le film est diffusé publiquement au cours de l'automne 1976, au démarrage de la plus grande grève que le CEA ait jamais connue, les agents et syndicalistes, tous syndicats confondus, s'y retrouvent, et considèrent qu'il s'agit de *leur* film. Les salariés de La Hague en assurent eux-mêmes plus de deux cent projections à travers toute la France dans les mois qui suivent.

Cette effervescence éclipse pendant un temps les inquiétudes sur l'usage qui pourrait être fait du film par le mouvement antinucléaire. Mais la publicisation des alliances constituées autour de ce film attise bientôt de nouvelles tensions au sein du syndicat, qui se convertissent en nouveaux soupçons à l'encontre des syndicalistes entretenant des liens avec des antinucléaires. L'un de ces anciens syndicalistes se souvient ainsi avec amertume du traitement médiatique fait des projections du film par l'un des plus importants titres de la presse régionale. Selon lui, les photos illustrant ces soirées, qui rassemblaient régulièrement entre 200 et 300 personnes, présentaient le plus souvent un cadrage resserré sur un syndicaliste de l'usine et une figure du mouvement antinucléaire local, à l'exclusion, donc, des autres syndicalistes venus eux aussi présenter le film. Rétrospectivement, cette attention médiatique aux liens constitués autour de ce film peut être interprétée comme un indice de leur caractère inédit et intéressant, du point de vue de la presse, mais les anciens syndicalistes de La Hague interrogés sur ce point l'entendent autrement. De leur point de vue, il s'agissait, au contraire, pour le journaliste spécialiste des questions nucléaires dans ce journal et hostile au mouvement antinucléaire, de déstabiliser la dynamique syndicale impulsée à La Hague. Montrer les accointances de certains militants CFDT avec le mouvement antinucléaire aurait été une manière de les mettre en difficulté, en les isolant des autres syndicalistes et en suggérant qu'ils soutenaient d'autres causes et poursuivaient d'autres intérêts que ceux de leur organisation syndicale. Cette lecture *a posteriori* ne permet pas d'élucider les motivations réelle du journaliste en question, mais elle permet néanmoins de comprendre l'épreuve endurée par les syndicalistes de La Hague avec l'amplification de la publicité des liens établis avec le mouvement antinucléaire et écologiste effectuée par le film *Condamnés à réussir*.

L'élargissement du public constitué autour du problème du travail nucléaire auquel à procédé le film a aussi eu pour effet d'inscrire ce problème dans un registre partisan, avec des conséquences immédiates et d'autres différées. Dans un premier temps, cette politisation du problème nucléaire a fragilisé la dynamique syndicale locale, divisée sur la position à tenir vis-à-vis du mouvement antinucléaire. Si certains voyaient dans la convergence avec ce mouvement l'occasion de procéder à un véritable débat sur les conséquences du développement nucléaire et de « populariser » le refus d'un programme énergétique jugé dangereux, d'autres y voyaient une source de discrédit pour une organisation syndicale devant borner sa réflexion et ses actions aux frontières professionnelles. Dans un second temps, cette politisation dans un contexte national prenant la forme d'un affrontement a aussi eu pour effet indirect de dissoudre le public constitué à l'intérieur de cette industrie. Dans les mois qui suivent la reprise du travail à La Hague, quelques rares syndicalistes continuent à transmettre des informations sur les dysfonctionnements, les incidents et les problèmes intervenant au CEA, mais ils se voient reprocher de « donner des billes aux antinucléaires » et, bientôt, d'« attaquer l'outil de travail ». La montée de ce soupçon et la dispersion de l'équipe syndicale, dont plusieurs membres sont en outre l'objet de pressions de la part de la direction, signent la fin de cette séquence de décroisement et de problématisation qui a permis l'émergence des dangers du travail nucléaire dans l'espace public national.

30 Entretien avec Léon Lemonnier, vendredi 3 octobre 2014.

La dynamique d'enquête partie de La Hague agrège progressivement des acteurs aux propriétés distinctes, qui instruisent et éclairent tour à tour différents aspects problématiques de la production nucléaire contribuant ainsi à un triple décloisonnement : disciplinaire, professionnel et politique. Restituer cette dynamique permet de saisir comment les troubles autour du travail ont fait advenir un public d'enquêteurs aux caractéristiques plurielles et, rétroactivement, comment la diversité des inscriptions disciplinaires, professionnelles et politiques et les compétences scientifiques et techniques qui leur étaient associées ont permis aux enquêtes de gagner en robustesse et en publicité. En agrégeant des groupes d'acteurs relevant de différentes disciplines et métiers, mais également inscrits dans différents mondes sociaux, cette mobilisation autour des conditions de travail dégradées à La Hague indique une des voies possibles pour surmonter le cloisonnement des savoirs et la fragmentation des expériences. Elle permet aussi de repérer les difficultés auxquelles une telle dynamique s'expose dès lors qu'elle émerge publiquement et s'inscrit dans un registre partisan. C'est en effet avec l'élargissement du public institué par la dynamique d'enquête et la publicisation du problème nucléaire dans un contexte particulier que des tensions émergent, allant jusqu'à menacer la possibilité même de poursuivre l'enquête. La publicité donnée aux différents problèmes que pose cette industrie à un moment où la lutte antinucléaire se constitue en mouvement social de grande ampleur met en danger les appartenances professionnelles.

Cette dynamique de décloisonnement a finalement eu des conséquences dont il faut souligner les ambivalences. Elle a permis la mise en place pendant plusieurs mois d'un CHS élargi chargé de faire le point sur les problèmes de sécurité et de conditions de travail. De même, elle a conduit à l'embauche de salariés sous-traitants intervenant sur des opérations particulièrement exposées aux dangers du travail nucléaire. Le décloisonnement disciplinaire puis politique dont a procédé cette dynamique d'enquête, facilité par les caractéristiques d'un syndicat CFDT fort et largement implanté au CEA dans les années 1970, a toutefois produit des conséquences qui invitent à nuancer les apports d'une telle démarche dans la résolution des problèmes de santé au travail liés à l'industrie nucléaire. Si cette dynamique d'enquête a permis de faire connaître les problèmes du travail nucléaire à l'extérieur des installations, la publicité et la politisation des dangers du travail à laquelle elle a procédé ont aussi eu pour effet de l'interrompre. Le mouvement critique parti des travailleurs du CEA a mis en danger les appartenances professionnelles dès lors qu'il a été rejoint et réapproprié par des acteurs extérieurs au secteur nucléaire tenant un agenda qui leur est propre. En sortant des installations nucléaires pour être discutés dans des arènes médiatiques et politiques nationales, la question des conditions de travail et de la santé au travail a certes gagné en visibilité, mais elle a finalement été éclipsée par des revendications et le cadrage d'acteurs qui n'étaient pas directement affectés par ces problèmes.

La publicisation puis l'éclipse du problème du travail nucléaire s'incarne dans le parcours des syndicalistes les plus actifs au cours de cette séquence mais aussi, plus généralement, dans l'évolution que suit la CFDT à la fin des années 1970. Le « recentrage » de la confédération en 1979 et la chasse aux « coucous gauchistes » annoncée par Edmond Maire³¹ tout comme l'investissement dans une grande pétition nationale pour un débat sur l'énergie et le soutien au Parti Socialiste contribuent au morcellement puis à la disparition du public constitué autour du travail nucléaire. À La Hague, la plupart des militants CFDT quittent l'usine pour d'autres sites du CEA tandis que le problème des conditions de travail est confiné au CHS élargi sans pour autant être résolu. Des incidents de gravité diverses se multiplient à la fin des années 1970 alors que l'usine est passée du CEA à la Cogema, un des plus graves étant une « tentative de meurtre à l'atome » commise en 1978 par un jeune ouvrier de l'atelier dégainage à l'encontre de son supérieur hiérarchique. L'implantation de la CFDT sur le site de La Hague ne cesse en outre de reculer, à la faveur de la CGT, qui, sur ce site au moins, pratique une toute autre stratégie syndicale, particulièrement hostile à toute critique syndicale pouvant servir le mouvement antinucléaire. La publicité des problèmes liés au travail nucléaire est ainsi proscrite et les problèmes eux-mêmes encore plus difficilement perceptibles avec le recours accru à des entreprises sous-traitantes au cours des années 1980. Peu représentés dans différentes arènes des entreprises et en outre très peu syndiqués, ces salariés restent, aujourd'hui encore, les plus exposés aux dangers du travail inhérents à cette industrie.

31 DEFAUD N., La CFDT (1968-1995). De l'autogestion au syndicalisme de proposition, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.

Bibliographie

BARLET B., « De la médecine du travail à la santé au travail. Les groupes professionnels à l'épreuve de la "pluridisciplinarité" », Université Paris-Ouest-Nanterre, thèse de doctorat de sociologie, sous la direction de Valérie Boussard, 2015.

BECOT R., « Syndicalisme et environnement en France de 1944 aux années quatre-vingt », Thèse de doctorat en histoire, EHESS, Paris, 2015.

BRUNO A.-S., GEERKENS E., HATZFELD N., OMNES C., (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (XIXe-XXe siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2011.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER N., « La pluridisciplinarité en santé au travail : analyse juridique », *Travail et emploi*, n° 103, 2005, p. 65-78.

DEFAUD N., *La CFDT (1968-1995). De l'autogestion au syndicalisme de proposition*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.

DEWEY J., *Le public et ses problèmes*, Paris, Gallimard, 2010 (1^{ère} édition en anglais 1927).

DEWEY J., *Logique : Théorie de l'enquête*, Paris, PUF, 1993 (1^{ère} édition en anglais 1938).

FELLINGER A., « Du soupçon à la radioprotection: Les scientifiques face au risque professionnel de la radioactivité en France », Thèse de doctorat en histoire des sciences et des techniques, sous la direction de Bernard Ancori et de Soraya Boudia, Université Louis Pasteur, Strasbourg, 2008.

GOLLAC M., VOLKOFF S., « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°163, 2006, p. 4-17.

HECHT G., *Le rayonnement de la France : énergie nucléaire et identité nationale après la Seconde Guerre mondiale*, La Découverte, Paris, 2004.

HENRY E., *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2017.

JOBIN P., *Maladies industrielles et renouveau syndical au Japon*, Paris, EHESS, 2006.

MARICHALAR P., PITTI L., « Réinventer la médecine ouvrière ? Retour sur des mouvements médicaux alternatifs dans la France post-1968 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 196-197, 2013, p. 114-131.

PITTI L., « Experts "bruts" et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix*, n° 91, 2010, p. 103-132.

ROSENTAL P.-A., OMNES C., « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de « santé au travail » », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, n° 56-1, 2009, p. 5-11.

THEBAUD-MONY A., *De la Connaissance à la reconnaissance des maladies professionnelles en France : acteurs et logiques sociales*, Paris, La Documentation française, 1991.

THEBAUD-MONY A., DAVEZIES P., VOGEL L., VOLKOFF S., *Les risques du travail. Pour ne perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 2015.

TOPÇU S., « L'agir contestataire à l'épreuve de l'atome : critique et gouvernement de la critique dans l'histoire de l'énergie nucléaire en France (1968-2008) », Thèse de doctorat en histoire des sciences et des techniques, sous la direction de Dominique Pestre, EHESS, Paris, 2010.

TOURAINÉ A., HEGEDUS Z., DUBET F., WIEVIORKA M., *La prophétie antinucléaire*, Paris, Seuil, 1980.

VIGNA X., ZANCARINI-FOURNEL M., « Les rencontres improbables dans "les années 68" », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 101, 2009, p. 163-177.

ZONABEND F., *La Presqu'île au nucléaire*, Paris, Odile Jacob, 1989.

Partie 3 : Transformer le travail, subvertir les disciplines

Déplacer les frontières disciplinaires pour intervenir sur le travail humain, par Muriel Prévot-Carpentier et Leïla Boudra

Le travail est un concept non stabilisé, de multiples disciplines ont tenté d'en produire une définition afin d'en saisir les formes et les frontières, sans jamais tout à fait y parvenir. Plusieurs disciplines s'en sont emparées et se sont constituées autour de lui : sans être exhaustif, citons Marx entre philosophie et économie au XIX^e, la psychosociologie qui tentait de compenser la déshumanisation du taylorisme, l'ergonomie francophone développant une analyse *in situ*, la psychologie du travail, la sociologie du travail ou au début du XXI^e siècle la sociologie de l'activité qui combine plusieurs de ces approches¹. Ce rapide panorama nous montre le concept de travail caractérisé par un « nomadisme » qui facilite l'approche interdisciplinaire² : en effet, si son appréhension scientifique par des disciplines différentes permet l'analyse de son évolution historique, cette évolution des formes de l'activité de travail apparaît également favoriser l'interdisciplinarité, en ce qu'elle ne convoque pas les mêmes disciplines selon les caractéristiques saillantes problématisées à une époque donnée.

Ces approches disciplinaires distinctes témoignent également de la difficulté de traiter le travail en objet, c'est-à-dire en une entité définissable, aux frontières assignables et aux transformations prédictibles ou à le limiter à un contexte socio-économique dont son appréhension ne doit pourtant jamais totalement s'extraire. Par conséquent, pour ne pas réduire son champ, son analyse oblige à réévaluer la compartimentation disciplinaire³ en vue de permettre une réflexion globale, d'autant plus nécessaire dans une perspective de transformation concrète des situations de travail par l'intervention.

Dans cette contribution qui a pour but d'exposer l'interdisciplinarité comme modèle pour les recherches sur le travail, nous souhaitons exposer l'historicité de deux disciplines principales, l'ergonomie et la philosophie, ayant conduit à la proposition d'une approche, celle de l'ergologie : il s'agit de donner à voir un déplacement des champs disciplinaires au profit d'une indisciplinarité⁴ dans la recherche-intervention.

Dans une première partie, nous retracerons le contexte historique qui a imposé une évolution disciplinaire aux chercheurs et donné naissance à l'ergonomie francophone de l'activité puis à l'approche ergologique.

Dans une deuxième partie, nous montrerons que l'approche ergologique fait émerger le mode de production de connaissances sur l'activité de travail comme théoriquement ancré dans ce que nous caractérisons d'épistémologie développementale. Cette épistémologie partageable par plusieurs disciplines réunies par la centralité de l'activité humaine apparaît permettre de dépasser les frontières disciplinaires pour agir et transformer le travail. Or, cette tentative se heurte dans les pratiques de recherche et d'intervention en analyse du travail à des limites issues des postures d'expertise attribuées à chaque champ disciplinaire.

Par conséquent, avec l'enjeu de saisir le réel instable, changeant, toujours susceptible de réinvention du fait qu'il s'incarne comme expérience et son inscription dans un milieu historico-local normé, normatif, nous terminerons par le nécessaire déplacement des contours disciplinaires dans la production de données et de savoirs sur les situations de travail, à laquelle nous engage l'approche ergologique. Cette approche, aussi exigeante que pressante pour engager des potentialités effectives de transformation, ressort comme un pas supplémentaire, incluant le champ des valeurs portées par les individus et les collectifs en activité.

1 DUJARIER Marie-Anne, *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte, 2015.

2 FOUQUET Annie, « Un cas singulier d'interdisciplinarité : le concept nomade de travail », *Hermès*, n° 67, 2013, p. 159-164.

3 DI RUZZA Renato et FONTANEL Jacques, *Dix débats en économie politique*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1994, p. 13.

4 DI RUZZA Renato et HALEVI Joseph, *De l'économie politique à l'ergologie. Lettre aux amis*, Paris, L'Harmattan, 2003.

Lorsque l'activité de travail impose une évolution disciplinaire aux chercheurs

Les années 1960 en France et plus largement en Europe sont marquées par un contexte de luttes sociales autour du travail avec la remise en cause du modèle taylorien. Le mai 1968 français et les grèves de 1969 en Italie en sont des points culminants. C'est à cette période qu'un groupe de chercheurs en physiologie du travail et ergonomie du CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) de Paris est sollicité par des syndicalistes de la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) de l'ouest de la France. Wisner, médecin et directeur du laboratoire propose d'initier une recherche sur ces femmes de l'industrie électronique dont les militants ne comprennent pas l'origine des symptômes qu'ils dénoncent dans leurs tracts : fatigue physique et nerveuse, évanouissements, etc.

La dimension de genre est ici très présente, puisqu'il s'agissait pour « la puissance masculine » de savoir si tout cela était « bien sérieux »⁵. Dans la recherche développée par les ergonomes auprès des travailleuses de l'industrie électronique, les critères d'évaluation traditionnels de la pénibilité physique « fondés sur la mesure de la dépense énergétique et de la consommation d'oxygène correspondant à la majorité des travaux masculins dans les industries de l'époque »⁶, laissaient penser que ces opératrices occupaient des postes dépourvus de pénibilité, alors qu'elles exprimaient des plaintes multiples et des soucis de santé récurrents. De plus, le modèle expérimental de production des connaissances se basait sur les caractéristiques humaines déterminant des valeurs moyennes et ne semblait pas permettre de savoir comment appréhender les problèmes qui leur étaient renvoyés.

L'analyse de la compréhension des atteintes à la santé des travailleurs était une attente forte de la part des militants syndicaux et des travailleurs. Elle poussait déjà les chercheurs du CNAM à déployer des connaissances pluridisciplinaires avec une ergonomie se fondant à l'intersection de quatre disciplines au moins : physiologie, médecine, psychologie et sciences de l'ingénieur⁷, pour comprendre d'une part les conséquences de l'exercice professionnel sur la santé et la sécurité et d'autre part l'activité humaine en interaction avec les autres composantes du système. Face à la complexité des situations de travail, ils vont être conduits à sortir d'« une fonction d'expertise externe »⁸. Portés par l'ambition de décrire ce qui se joue dans le réel, les chercheurs vont engager une « expérience de coopération inédite »⁹ marquée par le choix épistémologique déterminant de la sortie des laboratoires pour aller mener « la bataille du travail réel »¹⁰. Ce changement de posture représente un véritable bouleversement dont il faut souligner le caractère double : transformation du lieu de recherche et participation des personnes dont le travail est analysé à l'élaboration de l'analyse.

La démarche ainsi proposée par les ergonomes s'appuie sur une demande sociale exprimée par les acteurs de l'organisation productive. Cette demande tient dès lors une place fondamentale dans la démarche nouvellement développée. Elle suppose une coopération entre les équipes de recherche et les militants et salariés des milieux industriels. Cette coopération induit de considérer les savoirs produits par les travailleurs et les militants comme « commensurables » aux savoirs produits par la recherche scientifique c'est-à-dire sinon équivalents, du moins comparables¹¹. De plus, ce mode inédit de participation des acteurs ouvre l'accès à certaines connaissances jusqu'alors masquées.

La rupture avec le modèle expérimental en vigueur représente alors une remise en cause de l'académisme au profit de l'étude du travail humain. Elle a pour origine à la fois le refus d'un modèle

5 WISNER Alain, Quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie, Paris, Syros, 1985, p. 24.

6 TEIGER Catherine, BARBAROUX Liliane, DAVID Maryvonne, DURAFFOURG Jacques, GALISSON Marie-Thérèse, LAVILLE Antoine, THAREAUT Louis, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973) », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, n° 8/2, 2006, p. 8.

7 PACAUD Suzanne, « L'ergonomie face aux grandeurs et aux difficultés de l'interdisciplinarité », *La Revue technique luxembourgeoise*, n° 4, 1969, p. 113-129.

8 TEIGER Catherine, BARBAROUX Liliane, DAVID Maryvonne, DURAFFOURG Jacques, GALISSON Marie-Thérèse, LAVILLE Antoine, THAREAUT Louis, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973) », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, n° 8/2, 2006, p. 7.

9 *Ibid.*, p. 3.

10 DURAFFOURG Jacques et VUILLON Bernard, Alain Wisner et les tâches du présent. La bataille du travail réel, Toulouse, Octarès Editions, 2004.

11 DI RUZZA Renato et HALEVI Joseph, De l'économie politique à l'ergologie. Lettre aux amis, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 69.

de gestion de l'activité productive et est déclenchée par une demande sociale. Cette irruption de la dimension historique et sociale dans le débat scientifique ne s'est pas faite sans heurts comme l'écrit Wisner relatant l'accueil glacial que reçoit l'exposé de ses travaux en 1972 à l'*Ergonomics Research Society* en Grande-Bretagne¹². En effet, le paradigme épistémologique qu'il promouvait entraînait en dissonance avec « l'image de la recherche qu'avaient les ergonomistes : l'application de données obtenues en laboratoire dans les situations de travail »¹³, au profit d'une analyse du travail descriptive. L'histoire de l'ergonomie francophone de l'activité devient alors celle d'une démarche scientifique qui s'attache au travail et à ses conditions réelles d'exécution pour agir sur la santé, avec pour mission de refuser tout cloisonnement au profit de sa compréhension dynamique, sans neutralisation de sa complexité.

Les approches théoriques de l'activité considèrent le travail comme une activité centrale et vitale pour le vivre en santé humaine¹⁴. L'activité est le creuset de régulations individuelles et collectives qui aboutissent à des compromis entre efficacité productive, qualité et santé, pouvant être favorables à la santé si le travailleur peut activer des marges de manœuvre prescrites ou créées dans l'action¹⁵. Ainsi le travail est défini comme un opérateur de santé : activité singulière, finalisée et hétérodéterminée dans laquelle l'individu sujet vit dans une tentative permanente de « renormalisation »¹⁶ c'est-à-dire de transformation des normes antérieures de son milieu de travail et de vie. La renormalisation, concept ergologique, exprime l'écart à la norme, basé et au-delà de l'écart prescrit-réel conceptualisé par l'ergonomie, il s'agit d'affirmer la capacité de chacun à créer de l'inédit. Considérer l'activité de travail ainsi, implique de donner un statut anthropologique inaliénable à chacun, du fait que l'individu opère une synthèse pour agir et ne se laisse jamais entièrement assujettir par ce que les déterminants matériels et sociaux tentent de lui réimposer.

L'évolution disciplinaire et paradigmatique qu'a connue l'ergonomie francophone de l'activité initiée avec la sortie des laboratoires, nous apparaît renforcée par le développement de l'approche ergologique, paradigme épistémologique non disciplinaire¹⁷. Ce paradigme implique deux principes imbriqués : l'analyse de l'activité humaine et la co-production des connaissances. Car d'un point de vue ergologique, l'enjeu est d'instruire le point de vue de l'activité, comme le préconise l'ergonomie¹⁸, afin et pour engager la possibilité d'institutionnalisation des nouvelles normes créées par les individus et les collectifs dans l'activité¹⁹. Le mode de production des connaissances proposé par l'ergologie, reste l'analyse de l'activité pour permettre de rendre visibles une part des renormalisations opérées à l'issue des régulations, tout en mobilisant une co-production des connaissances fondée sur un dialogue des savoirs. Il s'agit de ne pas se limiter à la production de connaissances sur la situation pour instruire les transformations mais de viser l'émergence collective de connaissances sur la situation pour construire un dispositif d'implication dynamique des acteurs.

Ancrer les pratiques de recherche dans une épistémologie développementale

Le modèle d'analyse de l'homme au travail promu par les approches que nous développons ici, issu d'une tradition historico-culturelle qui prend ses racines chez Vygotski, est celui d'une épistémologie qui ancre l'activité comme la source du développement de l'individu. Ergonomes comme analystes du travail sont tournés vers une épistémologie développementale²⁰ en vue de produire des transformations

12 WISNER Alain, *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie*, Paris, Syros, 1985, p. 32.

13 Ibid.

14 SCHWARTZ Yves et DURRIVE Louis, *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Toulouse, Octarès Editions, 2009, p. 253.

15 COUTAREL Fabien, CAROLY Sandrine, VEZINA Nicole, DANIELLOU François, « Marge de manœuvre situationnelle et pouvoir d'agir : des concepts à l'intervention ergonomique », *Le Travail Humain*, n° 78, 2015, p. 9-29.

16 SCHWARTZ Yves et DURRIVE Louis, *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Toulouse, Octarès Editions, 2009, p. 259.

17 SCHWARTZ Yves, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Toulouse, Octarès Editions, 2000.

18 GUERIN François, LAVILLE Antoine, DANIELLOU François, DURAFFOURG Jacques, KERGUELEN Alain, *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*, Montrouge, Anact Editions, 1991.

19 Nous ne rendons pas synonymes les concepts de travail et d'activité. Toute activité n'est pas un travail, même si le travail doit se voir conférer un sens extensif ne le limitant pas au seul salariat, comme cela a été le cas historiquement dans les pays industrialisés depuis le XIX^e siècle.

20 FALZON Pierre, *Ergonomie constructive*, Paris, Puf, 2013.

favorables au vivre en santé des individus et des collectifs dans les organisations. Ainsi le développement « dépend des caractéristiques et des objectifs de chaque situation de travail, et s'articule avec le développement du collectif de travail »²¹ : c'est cette articulation qui apparaît bien souvent venir de surcroît dans les pratiques d'intervention mais que les ergonomes s'accordent à considérer comme essentielle.

Pour instruire ces transformations, l'approche ergologique propose de s'appuyer sur la co-production des connaissances pour initier un développement des savoirs de l'analyste et des savoirs des individus participant à l'analyse, la construction d'un monde commun dans le dispositif de l'intervention étant considéré comme une base de développement : il s'agit de rendre le développement endogène par l'implication continue des acteurs de la situation de travail. Mais compte tenu des dimensions techniques, organisationnelles et politiques déjà cristallisées, toutes les formes de développement, même si elles sont souhaitées, ne sont pas possibles. Béguin²² a d'ailleurs souligné la mise en tension entre les formes du possible et les formes du souhaitable, c'est-à-dire entre la mise en œuvre effective de l'action en fonction des réalités de la situation et l'expression de la volonté en termes de prévention, de conception et d'organisation. En somme, le développement se construit dans un compromis entre ce qui peut être souhaitable et souhaité, et ce qui peut être possible et réalisé.

Apparaît alors une dimension sociale et politique de l'activité que les ergonomes traitent comme la mise en œuvre d'un compromis social entre décideurs, porteurs des enjeux économiques et sociaux et intervenants, se faisant porteurs des enjeux du travail. L'intervenant se voit ainsi conférer une posture qui bouscule les modes de fonctionnement usuels de l'entreprise - hiérarchisés, descendants -, il est le vecteur d'une horizontalisation des rapports de pouvoir pendant le temps de l'intervention. L'ambition est de dépasser à la fois les limites temporelles de l'intervention et la dimension technique de la demande, pour proposer un nouveau façonnement des rapports décisionnels afin de faire perdurer ce mode de gestion des relations et des projets. La recherche de ce compromis entre les enjeux sociaux des différents acteurs, dont la charge reste à l'intervenant, peut expliquer pourquoi cette épistémologie développementale n'est pas toujours inscrite comme partie intégrante du mode de production des connaissances : soit parce que le contexte socio-économique ou les rapports de pouvoir dans lesquels s'inscrit la situation de travail ne le rend pas possible, soit parce que l'intervenant qui réalise l'analyse n'est pas conscient de ce que représente l'enjeu d'endosser seul le rôle de producteur des connaissances sur la situation de travail. Pour comprendre ces deux types de limites, nous voudrions revenir sur ce compromis sur lequel s'est construit l'ergonomie francophone de l'activité et souligner l'ambiguïté entretenue lors des interventions ergonomiques, et plus largement d'analyse du travail, y compris certaines des nôtres.

L'ergonomie, discipline qui naît dans l'après-guerre, se fonde sur l'espérance d'un compromis entre les intérêts divergents de ceux qui travaillent et de ceux qui dirigent les entreprises. La tradition du catholicisme social est très présente chez ses fondateurs, comme elle l'est de manière plus générale chez les promoteurs de l'amélioration des conditions de travail du début des années 70 jusqu'aux lois Auroux²³. Est également connu le poids de l'héritage chrétien au sein de la CFDT, dont la branche électronique est la commanditaire de la recherche dans l'industrie électronique précédemment évoquée. Dans la même lignée, Wisner met en avant des textes de Weil aux débuts de l'élaboration de sa professionnalité d'ergonome²⁴ et formule l'idée d'une forme possible de co-gestion ou de co-conception de l'activité entre les travailleurs et les industriels, qui apparaît à portée de main. Ces racines historiques ouvrant la possibilité de convergence d'intérêts, de compromis perpétuel, peuvent expliquer une posture permanente de recherche de compromis dans l'intervention, et parfois la conviction qu'il est possible de le construire sans solliciter un engagement direct des acteurs dans la production des données. Nous-mêmes connaissons l'inconfort et la tentation de retomber dans une fonction d'expertise disciplinaire - tant dans les concepts mobilisés que les méthodes utilisées -

21 CUVELIER Lucie, CAROLY Sandrine, « Appropriation d'une stratégie opératoire : un enjeu du collectif de travail », *@ctivités*, n° 6/2, 2009, p.71.

22 BEGUIN Pascal, « Dialogisme et conception des systèmes de travail », *Psychologie de l'interaction*, n° 23/24, 2007, p. 169-198.

23 TRACOL Matthieu, *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*, Paris, L'Harmattan, 2009

24 WISNER Alain, *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*, Toulouse, Octarès Editions, 1995.

satisfaisante pour le respect des relations hiérarchiques du système considéré, analysant le travail en extrayant des données des situations ; c'est-à-dire en ne proposant pas nécessairement une intervention co-produite avec les travailleurs et engageant plusieurs disciplines comme pourrait l'exiger la problématique ergonomique avec notre regard ergologique.

Ces entraves à sortir de la posture d'expertise attendue pour proposer un nouveau modèle de dispositif pour l'intervention nous les avons éprouvées lors d'une recherche-action pour la construction de l'Observatoire des Conditions de Travail de l'ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi)²⁵. Le recueil de données sur l'activité de travail s'est fait par le biais d'une formation-action des agents qui a permis d'endogénéiser le regard sur l'activité de travail. Ce dispositif de co-production des données a ouvert à la fois la voie à des connaissances sur l'activité, à la mise en récit possible de ce qui n'apparaissait pas nécessairement aux agents comme signifiant et à l'élaboration de concepts communs. La focale portait bien sur des éléments partagés de l'activité et le dialogue était fécond sur les constats ressortant des analyses réalisées dans les agences locales²⁶. Le dispositif de recherche-action assurait une médiation par une chercheuse. Ce modèle, nous le caractérisons comme basé sur une épistémologie développementale considérant chacun comme acteur de la situation de travail, à même et anthropologiquement légitime pour instruire son analyse et ses transformations. Néanmoins lors de la phase de prise de décisions de transformations, ce modèle de fonctionnement ergologique s'est effondré du fait d'un repli sur les pratiques usuelles de prises de décision hiérarchiques dans l'établissement. La dimension politique des rapports de pouvoirs dans l'établissement et dans les situations de travail ressort alors comme prégnante pour faire fonctionner la pluridisciplinarité, telle que nous l'entendons comme indisciplinarité.

Le déplacement des champs disciplinaires pour l'adhérence au réel

Nous n'entendons pas d'abord la pluridisciplinarité comme celle du travail conjoint de différentes disciplines sur le travail comme champ « objet » de recherche scientifique. La « pluridisciplinarité intégrative » telle que définie par Di Ruzza et Halevi²⁷ n'est pas celle coopérative usuellement connue, faisant fonctionner ensemble les disciplines à l'instar de différents corps de métiers dans la construction d'un bâtiment. Elle est celle d'un dialogue de savoirs commensurables initiée par la recherche en ergonomie et conduit à s'interroger : « ne convient-il pas d'abandonner la quête de pluridisciplinarité, de transdisciplinarité, d'interdisciplinarité, et aller vers un peu plus d'indisciplinarité ? »²⁸. Car si la production des connaissances disciplinaires ne peut dans l'approche ergologique se réaliser en « exterritorialité »²⁹, il apparaît également que les contours disciplinaires ne résistent pas au réel tel qu'il est traité dans l'analyse de données faisant participer les travailleurs et acteurs des situations de travail.

25 Cette recherche s'est inscrite dans un dispositif de recherche pluri-institutionnel entre l'ANPE représentée par sa direction des relations sociales et des partenaires sociaux membres du Comité National d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, l'université avec un directeur scientifique et une doctorante, une analyste du travail, un ergonomiste et un cabinet d'études économiques et sociales. La demande de la direction était de « produire une photographie des conditions de travail dans l'établissement ». Ce travail en commun a donné lieu à un rapport co-écrit avec des agents-formateurs, acteurs du dispositif (PREVOT-CARPENTIER Muriel, DURANTON Michel, IBAR Marie, REGNAUT Alain, WILD Magali, sous la direction de SCHWARTZ Yves, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Noisy-le-Grand, Agence Nationale pour l'Emploi, 2005)

26 PREVOT-CARPENTIER Muriel, *Les " conditions de travail " : proposition de modélisation pour l'usage*. Entre épistémologie et philosophie sociale, un mode de traitement ergologique du concept, thèse de doctorat de philosophie sous la direction de SCHWARTZ Yves, Aix-en-Provence, Université Aix-Marseille, 2013.

27 DI RUZZA Renato et HALEVI Joseph, *De l'économie politique à l'ergologie*. Lettre aux amis, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 80.

28 DI RUZZA Renato et HALEVI Joseph, *De l'économie politique à l'ergologie*. Lettre aux amis, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 83. Les terminologies toujours différentes proposées dans les nombreuses contributions scientifiques (par exemple MALCHAIRE J., « Inter, multi, pluridisciplinarité au service du bien être au travail », Journées interdisciplinaires de Lorient, Lorient, 13 mai 2003, 12 p ; FOUCAULT Jean, « Travail social et construction scientifique », *Pensée plurielle*, n° 19/3, 2008, p. 95-103) sont pour nous le signe de l'absence de pertinence d'en constituer. Elles seront nécessairement remises en cause par les chercheurs suivants confrontés à la double exigence de définir un objet aux contours flous et d'intégrer la participation d'acteurs initialement non engagés dans le domaine de la recherche.

29 SCHWARTZ Yves, « Ergonomie, philosophie et exterritorialité », in DANIELLOU François (dir.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Toulouse, Octarès Editions, 1996, pp. 141-182.

Pour donner à voir ce que peut signifier le déplacement des champs disciplinaires et une démarche tendue vers l'indisciplinarité, nous allons exposer des éléments d'une recherche-intervention dans le secteur des centres de tri des déchets³⁰. L'objectif de la recherche était de mieux identifier les dimensions qui contribuent à développer la prévention des risques professionnels au regard des processus organisationnels. Les éléments d'intervention présentés ici se limitent aux enjeux de la transformation des situations de travail que nous avons abordés dans la partie précédente.

Les centres de tri dont il est question, reçoivent les déchets issus des collectes sélectives des ménages. Ce sont des lieux de production inscrits dans leur territoire. Les acteurs territoriaux, notamment ceux des syndicats de traitement des déchets auxquels appartiennent les centres de tri donnés en gestion à un exploitant privé, prennent des décisions qui vont pour partie déterminer les conditions de travail des travailleurs du tri³¹. Par conséquent, un certain nombre de déterminants sur lesquels il était nécessaire d'agir pour améliorer la situation de travail étaient portés ou définis par ces décideurs des syndicats de traitement situés sur le territoire et donc hors de l'entreprise. Ces données, issues des analyses du travail portées par la chercheuse³², ont montré que les processus de prévention ne pouvaient pas se limiter aux frontières de l'entreprise et à ses acteurs traditionnels de la prévention dans l'entreprise - l'employeur et ses représentants qui d'un point de vue juridique sont garants de la santé et de la sécurité des salariés. Au contraire, la prévention doit associer des acteurs plus éloignés de la situation de travail telle qu'entendue au sens strict. Il devient alors nécessaire de mieux saisir les processus de coordination des décideurs internes à l'entreprise de tri et externes du syndicat situé à l'échelle du territoire.

Cependant, les cadres usuels proposés par l'ergonomie ne semblaient pas suffisants pour mettre en œuvre un processus de coordination en faveur de la prévention entre des acteurs de structures juridiques différentes et géographiquement disjoints mais situés sur un territoire commun. La pluridisciplinarité s'imposait alors pour agir sur le réel. Poussés par la forme de l'activité de travail à aller chercher d'autres cadres théoriques, la première étape visait à identifier des approches pertinentes au regard de la situation étudiée. Les recherches bibliographiques orientées vers différentes disciplines (géographie, anthropologie, sociologie, sciences politiques, économie, etc.) nous ont conduits vers l'économie des proximités³³. Cette école de pensée entend étudier la coordination des acteurs situés sur un même territoire, à partir de deux critères : la proximité géographique c'est-à-dire la distance kilométrique qui sépare deux acteurs et la proximité organisée relevant de la construction d'un projet commun. Ce cadre théorique paraît très adapté à l'étude des nouvelles formes de travail, où l'encadrement est souvent à distance avec un morcellement des structures juridiques des chaînes de valeur. Cependant, ce qui est entendu dans les notions associées aux proximités est très lié à la théorie économique et a dû être déplacé pour s'adapter au cadre théorique de l'ergonomie, focalisé sur l'adhérence au réel, au sens d'une discipline exclusivement tournée vers la production de données permettant la mise en récit du travail tel qu'il se réalise. L'idée était donc d'utiliser le cadre proposé par l'économie des proximités pour réinterroger nos propres processus d'intervention dans les centres de tri et identifier les critères permettant de favoriser les proximités géographiques et organisées³⁴. Ces critères étaient le socle nécessaire pour la coordination de la prévention souhaitée par les travailleurs et les décideurs, une prévention jusque là entravée dans sa construction du fait de la disjonction pratique et conceptuelle dans les modalités d'action en prévention usuelles.

30 Cette recherche doctorale a été financée par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) et réalisée en partenariat entre l'Université Lumière Lyon 2.

31 BOUDRA L., BEGUIN P., « Quels liens entre territoire et travail ? Le cas des centres de tri des déchets d'emballages ménagers », 48^{ème} congrès de la SELF, Paris, 28-30 août 2013, 8 p.

32 BOUDRA Leïla, Durabilité du travail et prévention en adhérence. Le cas de la dimension territoriale des déchets dans l'activité de tri des emballages ménagers, thèse de doctorat en ergonomie sous la direction de BEGUIN Pascal, Lyon, Université Lyon 2, 2016.

33 RALLET Alain, TORRE André, « Proximité et localisation », *Économie rurale, Programme National Persée*, 280/1, 2004, p. 25-41 ; TORRE André, ZUINDEAU Bertrand, « Economie de la proximité et environnement : état des lieux et perspectives », *Canadian Journal of Regional Science*, 31/1, 2008, p. 133-160.

34 BOUDRA L., DELECROIX B., BEGUIN P., « La prévention dans le green business à l'échelle des proximités territoriales. Une question de performance globale pour les centres de tri des déchets d'emballages ménagers », 50^{ème} congrès de la SELF, Paris, 23-25 septembre 2015, 8 p.

Les résultats ainsi produits par l'analyse des processus d'intervention au prisme du cadre de la théorie des proximités ont permis d'identifier trois dimensions nécessaires pour favoriser la coordination des acteurs décisionnaires : partager un projet industriel territorialisé, articuler les enjeux de chacun autour d'un objet commun et positionner le travail comme un moyen de parvenir à la performance industrielle et commerciale recherchée par les décideurs.

Toutefois, l'économie des proximités n'a pas été mobilisée pour travailler avec les travailleurs de l'entreprise de tri mais pour fournir des repères aux chercheurs afin de construire le dispositif de co-production de la démarche de prévention avec les décideurs. Elle a été articulée avec les cadres ergonomiques d'analyse descriptive du travail, analyse co-produite avec les travailleurs des centres de tri. Il serait possible d'imaginer un autre dispositif où l'analyse du travail et la démarche de prévention seraient co-produites avec les trois types d'acteurs : travailleurs, décideurs internes, décideurs externes. Néanmoins la déontologie de l'intervention ne permettait pas, en l'état de précarité des salariés des centres de tri, d'élaborer un dispositif de ce type auxquels ils auraient été associés.

Ainsi, l'hybridation disciplinaire de l'ergonomie et de l'économie des proximités permettait de satisfaire à une exigence principielle de l'ergonomie dont le champ était déplacé, celle de la transformation effective des situations de travail, potentialité à créer, à rendre endogène dès les débuts de l'intervention. Ce qui a été construit s'est fondé sur les processus de l'intervention ergonomique de la chercheuse, c'est-à-dire en lien avec l'implication des acteurs décisionnaires préconisée par la discipline ergonomique dans les débuts du processus d'intervention et au cours de son ensemble. Dans le même temps, satisfaire la recherche d'un compromis dans l'entreprise, impose d'associer à l'intervention non seulement les travailleurs mais aussi ceux qui seront ensuite à même de prendre des décisions de transformation, au cours de l'ensemble du processus d'intervention et non uniquement à son pilotage.

En résumé, la pluridisciplinarité telle que nous la définissons ne se limite pas à une hybridation disciplinaire, elle est aussi exigée socialement dans les pratiques de recherche et d'intervention du fait de différents critères de liens. Nous proposons un tableau récapitulant les dimensions de la pluridisciplinarité que nous avons recensées (**Tableau Erreur ! Pas de séquence spécifié.**), qui permet de réaffirmer la double dimension d'un modèle de pluridisciplinarité dans les sciences du travail ancré dans une épistémologie développementale, c'est-à-dire un modèle d'indisciplinarité. Cette épistémologie confère des principes spécifiques pour nos pratiques de recherche et d'intervention : aux exigences de la dimension épistémologique correspondent des exigences sur la dimension sociale.

DIMENSION EPISTEMOLOGIQUE	DIMENSION SOCIALE
Evolution historique, plasticité de l'activité humaine	Exigence d'adhérence au réel
Statut anthropologique de l'individu	Implication des acteurs
Impossibilité d'accéder aux renormalisations	Construction d'un dispositif de co-production des connaissances

Tableau **Erreur ! Pas de séquence spécifié.** : modèle des dimensions de l'indisciplinarité dans une épistémologie développementale

Déplacer les champs disciplinaires revient dans l'approche indisciplinaire ancrée dans le paradigme de l'activité que nous avons exposée à sortir de l'académisme, en remettant en cause à la fois les frontières disciplinaires et les acteurs qui s'y inscrivent, ce qui rappelle les

débuts de l'ergonomie abordés dans notre première partie et qui ont servi de modèle. Sortir l'ergonomie des laboratoires dans les années 1960 a impliqué l'indisciplinarité, c'est-à-dire une pluridisciplinarité aux deux dimensions, épistémologiques et sociales, telles que nous les soulignons. Cette sortie de l'académisme est provoquée conjointement par la mobilisation d'acteurs aux savoirs de différentes natures, pratiques et académiques, mais aussi par l'indisciplinarité imposée à la fois par ces acteurs et par le recueil de données d'activité plastique. La plasticité nous est imposée par l'étude du travail comme activité. Ce qui implique d'ailleurs qu'on ne puisse le traiter en objet. C'est cette plasticité qui conduit à l'élaboration de modes d'intervention ou de concepts spécifiques qui entrecroisent plusieurs champs disciplinaires³⁵.

Développer l'indisciplinarité pour comprendre et transformer le travail³⁶

Si scientifiquement le fait de revisiter sa propre discipline ou d'en déplacer le champ peut sembler s'imposer, la question des méthodes se pose : enrichissement des approches avec des outils réadaptés, construction de nouvelles grilles de lecture, élaboration de nouveaux concepts ou encore enrichissement des concepts existants. A travers le cas de la recherche-intervention dans des centres de tri de déchets ménagers, nous avons montré comment l'analyse du travail revient à flouter les contours disciplinaires et pose la question de l'adhérence des concepts aux situations réelles de travail. L'irruption du réel tend à flouter les contours disciplinaires pour atteindre la finalité de transformation portée par l'intervention.

En effet, l'épistémologie développementale impose pour qu'il y ait développement que celui-ci s'inscrive dans la dimension sociale de l'intervention : d'une part, lors de la phase d'analyse de l'activité des individus et des collectifs mais sans se limiter au déclenchement d'un processus réflexif chez les travailleurs ce qui ne suffirait pas à engager de réelles potentialités de transformation ; d'autre part, lors de la phase de prise de décisions de transformation, en ayant en tant qu'intervenant suffisamment associé et instruit travailleurs et décideurs au cours de l'intervention par une analyse descriptive du travail étayée par des concepts en adhérence avec l'activité réelle, c'est-à-dire en ayant rendu endogène le regard sur le travail.

L'objectif d'une indisciplinarité telle que nous en avons proposé la modélisation, est de renouveler les possibilités d'action pour appréhender les questions de santé et de travail dans les multiples milieux professionnels sur lesquels nous sommes amenés à intervenir. Cela l'est d'autant plus dans une perspective de durabilité des transformations du travail car ce qui est en jeu ce sont les modèles de production de connaissances sur l'activité humaine et les modèles d'action en prévention. C'est aussi un enjeu pour le renouvellement disciplinaire, qui paradoxalement nécessite scientifiquement un décentrement du champ disciplinaire très difficile à développer académiquement : et ce surtout lorsqu'on est pas Wisner !

Bibliographie

BEGUIN Pascal, « Dialogisme et conception des systèmes de travail », *Psychologie de l'interaction*, n° 23/24, 2007, p. 169-198.

BOUDRA Leïla, *Durabilité du travail et prévention en adhérence. Le cas de la dimension territoriale des déchets dans l'activité de tri des emballages ménagers*, thèse de doctorat en ergonomie sous la direction de BEGUIN Pascal, Lyon, Université Lyon 2, 2016.

BOUDRA L., BEGUIN P., « Quels liens entre territoire et travail ? Le cas des centres de tri des

35 L'appel à l'indisciplinarité de Legay en raison d'un « problème scientifique résultant d'une demande sociale » et de l'impossibilité pour une seule discipline de venir à bout du problème écologique, peut opportunément être rappelé ici (LEGAY Jean-Marie, « Quelques réflexions à propos d'écologie. Défense de l'indisciplinarité, *Acta Oecologica*, n° 7/4, 1986, p. 391-398).

36 Titre hommage à un ouvrage principal de l'ergonomie francophone de l'activité : *Comprendre le travail pour le transformer* (voir bibliographie).

déchets d'emballages ménagers », 48^{ème} congrès de la SELF, Paris, 28-30 août 2013, 8 p.

BOUDRA L., DELECROIX B., BEGUIN P., « La prévention dans le green business à l'échelle des proximités territoriales. Une question de performance globale pour les centres de tri des déchets d'emballages ménagers », 50^{ème} congrès de la SELF, Paris, 23-25 septembre 2015, 8 p.

COUTAREL Fabien, CAROLY Sandrine, VEZINA Nicole, DANIELLOU François, « Marge de manœuvre situationnelle et pouvoir d'agir : des concepts à l'intervention ergonomique », *Le Travail Humain*, n° 78, 2015, p. 9-29.

CUVELIER Lucie, CAROLY Sandrine, « Appropriation d'une stratégie opératoire : un enjeu du collectif de travail », *@ctivités*, n° 6/2, 2009, p. 57-74.

DI RUZZA Renato et FONTANEL Jacques, *Dix débats en économie politique*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1994.

DI RUZZA Renato et HALEVI Joseph, *De l'économie politique à l'ergologie. Lettre aux amis*, Paris, L'Harmattan, 2003.

DUJARIER Marie-Anne, *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte, 2015.

DURAFFOURG Jacques et VUILLON Bernard, Alain Wisner et les tâches du présent. La bataille du travail réel, Toulouse, Octarès Editions, 2004.

FALZON Pierre, *Ergonomie constructive*, Paris, Puf, 2013.

FOUCART Jean, « Travail social et construction scientifique », *Pensée plurielle*, n° 19/3, 2008, p. 95-103.

FOUQUET Annie, « Un cas singulier d'interdisciplinarité : le concept nomade de travail », *Hermès*, n° 67, 2013, p. 159-164.

GUERIN François, LAVILLE Antoine, DANIELLOU François, DURAFFOURG Jacques, KERGUELEN Alain, *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*, Montrouge, Anact Editions, 1991.

LEGAY Jean-Marie, « Quelques réflexions à propos d'écologie. Défense de l'indisciplinarité », *Acta Oecologica*, n° 7/4, 1986, p. 391-398.

MALCHAIRE J., « Inter, multi, pluridisciplinarité au service du bien être au travail », Journées interdisciplinaires de Lorient, Lorient, 13 mai 2003, 12 p.

PACAUD Suzanne, « L'ergonomie face aux grandeurs et aux difficultés de l'interdisciplinarité », *La Revue technique luxembourgeoise*, n° 4, 1969, p. 113-129.

PREVOT-CARPENTIER Muriel, DURANTON Michel, IBAR Marie, REGNAUT Alain, WILD Magali, sous la direction de SCHWARTZ Yves, *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Noisy-le-Grand, Agence Nationale pour l'Emploi, 2005.

PREVOT-CARPENTIER Muriel, *Les " conditions de travail " : proposition de modélisation pour l'usage. Entre épistémologie et philosophie sociale, un mode de traitement ergologique du concept*, thèse de doctorat de philosophie sous la direction de SCHWARTZ Yves, Aix-en-Provence, Université Aix-Marseille, 2013.

RALLET Alain, TORRE André, « Proximité et localisation », *Économie rurale, Programme National Persée*, 280/1, 2004, p. 25-41.

SCHWARTZ Yves, « Ergonomie, philosophie et exterritorialité », in DANIELLOU François (dir.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Toulouse, Octarès Editions, 1996, pp. 141-182.

SCHWARTZ Yves, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Toulouse, Octarès Editions, 2000.

SCHWARTZ Yves et DURRIVE Louis, *L'Activité en Dialogues – Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Toulouse, Octarès Editions, 2009.

TEIGER Catherine, BARBAROUX Liliane, DAVID Maryvonne, DURAFFOURG Jacques, GALISSON Marie-Thérèse, LAVILLE Antoine, THAREAUT Louis, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973) », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, n° 8/2, 2006, p. 1-39.

TORRE André, ZUINDEAU Bertrand, « Economie de la proximité et environnement : état des lieux et perspectives », *Canadian Journal of Regional Science*, 31/1, 2008, p. 133-160.

TRACOL Matthieu, *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*, Paris, L'Harmattan, 2009.

WISNER Alain, *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie*, Paris, Syros, 1985.

WISNER Alain, *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*, Toulouse, Octarès Editions, 1995.

Penser l'organisation du travail pour une recherche action participative. Éléments pour une approche transdisciplinaire, par Anne Jacquelin

Le présent ouvrage a l'ambition de penser le travail comme objet *interdisciplinaire*. Lors de la journée d'études du 20 octobre 2016, les contributeurs à cet ouvrage ont questionné la nécessité de croiser les disciplines pour comprendre les enjeux et l'impact du travail sur les salariés. En cherchant à rassembler cette réflexion au prisme de nos propres expériences de recherche, nous proposons d'analyser l'organisation du travail dans un espace où des chercheurs sont rassemblés de façon *pluridisciplinaire* (au sens de l'accolement de plusieurs disciplines sur un objet commun mais travaillé séparément) pour chercher à comprendre leur organisation *transdisciplinaire*.

Nous pourrions illustrer l'interdisciplinarité de deux façons : deux disciplines incarnées par deux personnes qui collaborent sur un objet commun, ou, une personne qui mobilise deux disciplines. Dans cette seconde acception, il nous semble que l'enjeu de l'interdisciplinarité reste assez binaire en ce sens que les professionnels de la recherche vivent inévitablement un paradoxe entre deux postures, entre celle de la légitimité disciplinaire, qui peut tendre à une reproduction intellectuelle, et celle de l'originalité pluridisciplinaire qui pourrait tendre à l'émancipation comme à la stigmatisation. La première acception nous semble plus intéressante puisqu'elle nous a obligés à penser les modes de collaboration entre deux disciplines, qui sont incarnées par des individus et doivent se rejoindre dans les interstices du découpage social des disciplines. L'ouverture à l'altérité, au-delà de la discipline, est la première démarche méthodologique qui permet non seulement d'enrichir, mais aussi de faire avancer un objet scientifique.

C'est ce questionnement autour de l'organisation du travail de recherche qui nous anime, dans deux contextes de recherche assez particuliers puisqu'ils s'inscrivent entre le cadre universitaire, la vulgarisation scientifique et les terrains de recherche en tant que tels, en mettant l'aspect institutionnel volontairement de côté. Cet article est issu de l'analyse de deux terrains : la Cité des Sciences et de l'Industrie (CSI) et la Fabrique des Territoires Innovants (FTI). Ces deux organisations sont très différentes par leurs statuts (EPIC vs SCIC), leur dimension (1000 salarié.e.s vs 15 salarié.e.s). Ces deux espaces scientifiques cherchent à valoriser les objets scientifiques et sociaux de façon *transdisciplinaire*, en allant au-delà d'une démarche croisée entre plusieurs disciplines scientifiques, pour y adjoindre des expert.e.s, des entreprises, des acteurs publics et des citoyen.ne.s en cherchant à les capaciter¹, et réciproquement, afin de travailler ensemble à s'approprier l'objet de la recherche.

Que faire de l'injonction à la pluridisciplinarité ? Les difficultés rencontrées par la Cité des sciences

Dans cette section, nous nous appuyons sur nos travaux réalisés dans le cadre d'une recherche doctorale à la Cité des Sciences et de l'Industrie (CSI)² afin de mettre en avant l'importance de certains facteurs sur le bien-être des travailleurs et travailleuses, et particulièrement dans une organisation du travail dans laquelle évoluent des chercheurs et chercheuses et des médiateurs et des médiatrices des sciences. Ce contexte professionnel illustre notre propos puisque la CSI porte un triple enjeu à structurer sur le long terme : la maîtrise disciplinaire hors de l'institution de recherche, un travail de veille scientifique, sociale et technique, et également un travail de pédagogie, de

1 Nous faisons ici référence à la notion d'*empowerment* vu au sens de Saul Alinski, soit l'idée de mettre en place les moyens d'une émancipation individuelle et collective (2015, Peugeot <http://www.pouvoiradagir.fr/?sermons=breve-histoire-de-lempowerment-a-reconquete-sens-politique>)

2 Notre travail de thèse avait pour objectif de comprendre les raisons du mal-être des salariés. La Cité des Sciences et de l'industrie est un musée des sciences et techniques qui a ouvert ses portes en 1986, suite à un travail préparatoire en plus de 7 années. L'enquête a été conduite entre 2012 et 2014, à partir d'une évaluation des risques psychosociaux. Des entretiens individuels et en groupe avec les directeurs et délégués, des représentants syndicaux, les professionnels des équipes en charge de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que plusieurs salariés ont été menés. Un questionnaire en ligne a été passé à l'ensemble des équipes. Des documents de travail contemporains ainsi que des archives métiers et des présidences successives depuis 1979 ont également été traités.

vulgarisation et de développement de procédés de médiation des sciences. Ce triple enjeu fait que la Cité des Sciences et de l'Industrie porte une certaine idée de la démocratisation des sciences³, sujet qui nous est devenu cher dans le même temps que cette étude avançait. Nous pouvons affirmer qu'elle a réussi sa mission auprès de ses publics, mais que le manque de structuration durable de solutions à ces enjeux pourrait provoquer la fin de ce succès. Cela se traduit déjà par le manque d'implication des parties prenantes, salariées ou non, sur la durée, par le manque de transdisciplinarité et enfin par un surcroît de bureaucratie⁴. Mais on remarque aussi que l'organisation du travail n'a pas réussi à dépasser la pluridisciplinarité, soit l'accolement superficiel de disciplines les unes à côté des autres. En revanche, ce sont des individus engagés qui ont permis cette illusion de réussite, nous l'avons observé, parce qu'ils incarnent la maîtrise de plusieurs disciplines comme des autres facteurs opérationnels et pédagogiques qu'ils parviennent à mobiliser de façon « intersectionnelle ».

La vulgarisation à la CSI : une ambition à portée scientifique et sociale

La vulgarisation scientifique soulève des problèmes en lien avec les difficultés rencontrées par les chercheurs et leurs organisations pour porter un objet de façon *transdisciplinaire*. Elle n'est pas toujours bien perçue dans les milieux scientifiques, ne fait pas l'objet d'une évaluation ou d'un enjeu professionnel partagé de façon institutionnelle et reste à la main des militants des sciences. En quoi consiste exactement cette vulgarisation ?

Ackermann et Dulong posent un principe qui doit être un moteur de réflexion pour les sciences, en référence aux travaux de Boltanski et Maldidier⁵ : la vulgarisation ne dévalorise pas son producteur ou sa productrice à partir du moment où il ou elle a une place centrale dans sa discipline. C'est pourquoi le jeune chercheur ou la jeune chercheuse, encore peu légitime, favorisera une production à destination de l'institution scientifique ou universitaire. Au final, la vulgarisation parvient difficilement à faire tomber les frontières entre chercheurs et profanes. Celles et ceux qui cherchent à approfondir une connaissance en ont déjà acquis l'importance. Celles et ceux qui ne connaissent même pas son existence restent sur le banc de touche. Cependant il est nécessaire de continuer à tenter de lui faire une place puisque *communiquer* les sciences permet de *modifier l'ordre social*, par une « dissolution du clergé scientifique parmi les laïcs » (*Ibid*, p. 387). De la même manière que le suffrage censitaire décharge le peuple de ses responsabilités politiques, nous avons déchargé « sur un corps de savants la fonction de connaissance » (*idem*). Il faut donc affirmer la vulgarisation comme une situation particulière de *capacitation*, regarder le contexte de son émission, sa signification sociale, etc. et ensuite considérer que l'information peut être soit consommée, soit constituée en savoir. Elle peut être considérée comme une information dégradée, souvent au regard des experts, mais aussi comme une information réappropriée et ressuscitée par celles et ceux qui la portent. Et son inexactitude continuera à vivre en dehors des sciences et de leur volonté de maîtrise du sens. C'est à partir de cette prise de conscience que l'on peut essayer d'analyser concrètement les conséquences de ces informations sur les individus, quels supports employer pour quels types de publics, quelle interactivité, etc., considérant que l'information sera obligatoirement transformée et que sa prime d'accessibilité aura des conséquences directes sur sa réappropriation.

Le rapport à la culture scientifique que porte la CSI a commencé par une démarche militante de scientifiques qui s'est peu à peu ouverte à un public amateur. L'idée de « faire descendre la science dans la ville » vient du congrès de 1973 regroupant des physiciens, qui font « un travail politique sur le rapport entre scientifiques et profanes, mais aussi de critique des modes de production des savoirs scientifiques⁶ ». Cette démarche vient d'une perspective plus globale des sciences, dont témoignent les travaux de sociologie des sciences qui se développent dans la même période. Cette dynamique se prolonge dans des réseaux plus larges que ceux de la simple animation, ouvrant une nouvelle voie

3 LAS VERGNAS Olivier, « L'institutionnalisation de la « culture scientifique et technique », un fait social français (1970 - 2010) », *Savoirs*, n° 27, 2011, p. 9-60.

4 JACQUELIN Anne, *Les conflits et le mal-être à la cité des sciences et de l'industrie, entre trajectoires et organisation*. Thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Régine Bercot, 2016, 483 p.

5 BOLTANSKI Luc, MALDIDIER Pascale, « Carrière scientifique, morale scientifique et vulgarisation », *Information sur les Sciences Sociales*, IX, (3), 1970, p. 99-118.

6 LAS VERGNAS Olivier, « La culture scientifique et les non scientifiques, entre allégeance et transgression de la catégorisation scolaire », Note de synthèse pour l'habilitation à diriger des recherches, présentée le 13 septembre 2011.

pédagogique. Pour lui, une des étapes-clefs qui fait ce qu'il appelle « le fait social (...) d'institutionnalisation » des sciences et techniques est la loi d'orientation de la recherche de 1982, qui prévoit notamment la mission des chercheuses et chercheurs en termes de « diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique dans toute la population » mais dont la mise en œuvre reste encore et toujours à inventer.

Nous avons retrouvé dans les archives de la CSI plusieurs rapports de Réal Jantzen⁷ en direction de ses différents directeurs et présidents⁸. Il veut sortir les scientifiques de leur « solitude » et favoriser leur intérêt à aller voir les publics. Espérant qu'ainsi, ils puissent répondre à des demandes et des besoins sociétaux en allant à la rencontre de ceux-ci. Mais quelle gestion de la réalité du monde de la recherche propose-t-il ? Lorsque le nombre de titulaires de l'enseignement supérieur et de la recherche est en chute constante, comment mobiliser leur temps et leur énergie sur des aspects non valorisables, voire dévalorisants dans leur propre milieu professionnel ? La vulgarisation est une question qui n'a donc pas eu d'application opérationnelle concrète à la CSI. Elle est victime des hésitations liées à la peur de ne pas assez faire le pont ou la synthèse entre les chercheurs et chercheuses ponctuellement appelés à collaborer (surtout via des conseils scientifiques), tout en ayant l'objectif de faire en sorte que le public comprenne ce qui est énoncé. Au milieu, les équipes qui doivent user de cette compétence sont difficilement identifiables, en dehors des médiateurs ou muséologues dont c'est l'explicite spécialité, et notamment les enseignants et enseignantes détachés ou les jeunes chercheurs et chercheuses en thèse, mais qui ne sont pas explicitement appelés à collaborer sur la réalisation des expositions.

Lorsque l'organisation du travail scientifique repose essentiellement sur des machers

Si le projet est lancé en 1979, ce sont d'abord des scientifiques de renom organisés en groupes disciplinaires qui ont pensé l'objet du musée pendant les années précédant son ouverture (1986). Ils ont mené plus ou moins régulièrement ces comités disciplinaires jusqu'à ce qu'un point d'arrêt soit marqué par une volonté de passer plus fortement à une dimension opérationnelle (qui recruter, quels budgets, etc.), à deux ans de l'ouverture du musée⁹. Cela démontre qu'à l'époque, il était encore impossible d'envisager, dans un projet aussi grand que la CSI, la possibilité de travailler des projets opérationnels avec des scientifiques et de façon transdisciplinaire, c'est-à-dire en intégrant toutes les parties prenantes à laquelle la CSI souhaite se référer (pédagogues, journalistes, industriels, politiques, etc.). Il existe dans le rapport fondateur de la CSI, rédigé en 1979 par Maurice Levy, cette intuition quant à la nécessité de penser les objets scientifiques de façon ouverte et collaborative, de manière à produire à la fois du savoir démocratique, de l'innovation et du développement économique. Il précise même que la formation des équipes est essentielle et devra être pensée de façon continue. Mais finalement, par manque de structuration de cette volonté dans l'organisation du travail et dans les valeurs partagées, nous retrouverons dès 1992 la (re)production d'un travail « en silos » des différentes disciplines et expertises de la CSI, complètement désincarné d'une mise en œuvre muséale concrète et pourtant bien théorisée.

Ainsi nous avons remarqué de façon récurrente et continue dans les archives du musée les difficultés à embaucher des profils adaptés à l'activité spécifique de vulgarisation des sciences ; et à mettre en place une formation continue pour des profils qui doivent être en lien constant avec les innovations sociales, technologiques et industrielles. Les équipes ont en effet été recrutées en un temps très court sans toujours avoir clairement identifié les missions affectées à chacun et à chacune. La plupart des personnes recrutées avaient peu d'expérience et peu de diplômes. Cependant, si la structure globale n'a pas réussi à intégrer toutes ses parties prenantes, cela n'empêche pas qu'en certains micro-espaces muséaux, les « mini cités », il puisse y avoir eu des *machers*¹⁰ étant parvenus à imposer la

7 En 2003, il était conseiller du président de la Cité des sciences et de l'industrie et maître de conférences à l'Université Paris 6. Il est à la retraite depuis 2009.

8 Il est difficile de mesurer l'impact réel de ses travaux sur la prise de décision. Par ailleurs, la visibilité des archives retrouvées ne rime pas nécessairement avec la visibilité des travaux produits.

9 Travail issu des archives de la CSI (JACQUELIN Anne, Les conflits et le mal-être à la cité des sciences et de l'industrie, entre trajectoires et organisation. 2016, 483 p.).

10 Robert Putnam distingue les *machers*, mot yiddish pour désigner les personnes qui font en sorte qu'il se passe des choses dans la communauté et les *schmoozers* qui sont ceux qui passent plus de temps à partager des moments et discussions ; ces derniers sont plus spontanés, volontaires et flexibles. Les *machers*, eux, formalisent leurs activités et les liens sociaux. Voir :

mise en œuvre de ce travail transversal et transdisciplinaire. Face à une montée en mal-être, certains salariés ont réussi à garantir des espaces de travail hors de l'organisation bureaucratique pour continuer à mener des projets ambitieux et innovants, à la marge du reste des équipes, et qui s'avèrent être les plus visibles et efficaces auprès des publics comme des investisseurs. Nous avons ainsi trouvé des espaces remplis de projets professionnels, construits autour de personnalités connues et reconnues dans la durée au sein du musée, que nous avons appelés *machers*.

Cherchant à définir le leadership, Laville et Sainsaulieu¹¹ rappellent que la diversité des enjeux de pouvoir et les stratégies au sein d'un système sont influencées par le regard des promoteurs sur l'action engagée. Ils organisent l'action pour eux et l'action pour autrui de façon distincte. Les individus maximisent leur pouvoir selon l'expertise, la communication, l'allocation de ressources, ou la redéfinition des règles, et cherchent à se forger une position sociale ; cela se traduit aussi par la capacité de création de contacts ou de réseaux avec le milieu extérieur. L'effet des actions de ces *machers* sur la Cité des sciences est considérable en termes de développement économique comme de bien-être au travail. Concentrés sur des projets innovants, ils se constituent à la marge du flou, des injustices et de la complexité du projet d'établissement. En affirmant une position forte et claire, leur posture est séduisante pour les équipes de la Cité, usées par un projet muséal qui s'est effacé derrière le poids de l'organisation bureaucratique. Grâce aux *machers*, ils peuvent porter l'innovation sociale et technologique comme la médiation scientifique auprès du grand public, une des principales vocations de la CSI. Cependant, il est dangereux, selon nos résultats de recherche, de s'appuyer sur les ressources individuelles dans la durée puisqu'elles peuvent s'épuiser lorsqu'elles sont saisies de façon renouvelée et répétée.

L'échec du bien-être de beaucoup de salariés à la CSI tel que nous le décrivons dans la thèse se traduit par un manque de dispositifs de reconnaissance¹² de la construction et de la valorisation de la spécificité *interdisciplinaire* telle qu'elle a été inventée et développée par la CSI et ses équipes. Face à une organisation bureaucratique, les ressources de la créativité et de l'innovation des équipes se trouvent mises à mal. De même, une organisation du travail en silo empêche le mouvement *inter et transdisciplinaire* des équipes, alors même qu'il est au centre de la réussite d'un travail de vulgarisation des sciences et techniques. L'objectif de la mobilisation de plusieurs disciplines autour d'un seul objet (une exposition par exemple) a eu des effets pervers : les scientifiques n'ayant pas eu la capacité à créer l'organisation « cité des sciences » ont été stigmatisés et remerciés pour manque de compétence alors que les *machers*, sont devenus essentiels à la survie du projet. Or pour nous, cette « incompétence » observée est davantage le résultat de l'absence de mise en place d'une organisation adaptée et *transdisciplinaire*, de processus organisationnels et d'une culture empathique visant la construction de l'interdisciplinarité, plutôt que le résultat de caractéristiques individuelles. Il est tout de même étrange d'avoir été surpris par le manque de pragmatisme en gestion RH d'astronautes ou de biologistes. Pourquoi ne pas avoir fait appel aux sciences humaines sur cette question explicite ? Mais d'une certaine manière, il était sans doute difficile d'expérimenter au milieu des années 80 une organisation de recherche qui rompe de façon très disruptive avec des pratiques professionnelles encore très enracinées aujourd'hui, plus de trente ans après.

Maintenant, voyons comment la FTI, au regard des difficultés rencontrées par la CSI, peut explorer autrement les freins à la collaboration transdisciplinaire pré-identifiés à la CSI et proposer de nouvelles hypothèses concernant la gestion des ressources humaines, l'organisation du travail, et les liens avec son écosystème.

Faire vivre la transdisciplinarité, l'exemple de la Fabrique des Territoires Innovants

Créée en octobre 2014, la Fabrique des Territoires Innovants (FTI) est née de la rencontre de travaux et expériences autour de plusieurs objets de recherche : les dynamiques de développement économique local endogène, l'innovation ouverte et participative, l'entrepreneuriat social et

PUTNAM Robert D., *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon and Schuster, 2000

11 LAVILLE Jean-Louis et SAINSAULIEU Renaud, *Sociologie des associations*, Paris, Desclée de Brouwer, 1997.

12 BRUN Jean-Pierre, DUGAS Ninon, « La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens », *Gestion*, vol. 30, n° 2, 2005, p. 79-88.

collaboratif, le projet comme bien commun. Elle s'exerce par la collaboration de plusieurs disciplines : les sciences de gestion, la sociologie, l'anthropologie, l'urbanisme, l'économie et l'agronomie. Pour agir, elle mobilise des acteurs variés (citoyens, usagers, scientifiques, collectivités territoriales et acteurs publics, sociétés industrielles, associations, etc.) avec pour objectif de co-crée de l'activité économique à impact social et environnemental dans les territoires

Créer des alliances d'acteurs pour co-construire les objets de recherche

Le travail de recherche tel que le conçoit la FTI est atypique. La jeunesse des expériences la caractérise tant par son histoire (créée en 2014), que par celle des chercheurs et chercheuses qui y travaillent (essentiellement de jeunes chercheuses et doctorantes). Cette réalité recouvre des explications très matérielles ; une jeune chercheuse aura moins de chance d'être recrutée à l'université ou au CNRS. C'est une *start up* au statut coopératif (les salariés et les actionnaires partagent les décisions), qui prétend résoudre des enjeux de mise en lien entre l'action sociale, l'entrepreneuriat, le développement économique et la gestion des politiques publiques par la mise en œuvre d'une série d'expérimentation sur des territoires, qu'ils soient ruraux ou de filières, ou sur des organisations. Ce projet d'accompagnement des territoires vise à faire collaborer plusieurs types d'acteurs pour penser l'environnement territorial. Cette collaboration se fait en plusieurs étapes que chacune des disciplines traite de son côté autour d'un enjeu spécifique, une problématique particulière. Par exemple, dans le cas d'une situation de crise sur une filière économique, il s'agit de s'atteler aux spécificités de cette filière. Si elle est de nature agro-alimentaire, alors c'est une chercheuse en agronomie qui interviendra dans la réflexion.

Pour faire participer les parties prenantes de l'objet à la co-construction du diagnostic, il s'agit d'intervenir pour la *capacitation* des individus avec lesquels nous travaillons en tant que chercheur ou chercheuse. C'est-à-dire que nous n'intervenons pas seul et ne pouvons poser un diagnostic sans avoir senti, étudié et s'être ajusté avec la communauté des acteurs auxquels on s'adresse ou dont on fait référence. A la FTI, les chercheuses comme les opérationnels travaillent auprès de relais locaux, aux profils et aux compétences différentes mais qui ont des caractéristiques communes que nous avons cherché à caractériser à l'aide des travaux réalisés autour du *community organizing*. Ce mouvement prend de la valeur depuis ces dernières années en France, des chercheurs et chercheuses de la ville mobilisent ces notions sous l'impulsion de la participation citoyenne qui a vécu un essor dans la socialisation des mairies et des projets urbains ces dix dernières années. Mais ce terme est d'abord une référence d'origine Américaine : le *community organizing* porte à notre sens une coloration citoyenne privée, portée comme un *mouvement social* : Saul Alinsky¹³ l'a théorisé dès les années 30 en distinguant le *community organizing* du développement communautaire. Il s'agit pour le *community organizer*, à la manière de Paulo Freire, théologien brésilien de la libération des opprimés dans la même période, d'outiller les démunis pour la mobilisation citoyenne. Mais là où Paulo Freire pense en termes d'éducation, Alinsky prône l'action. En ce sens, ces deux auteurs étaient d'abord des civils militant contre les injustices et ayant décidé d'agir là où l'État libéral ou dictatorial est absent et où il est nécessaire d'agir contre la surexploitation, l'isolement et le gouffre d'injustices sociales qui attend les enfants et les adultes les plus démunis, issus de communautés étrangères, etc. L'ouvrage qu'Alinsky a écrit à destination de ses *organizers* propose littéralement des « règles aux radicaux » là où la traduction française propose comme titre : *Guide l'animateur social, pour une action non-violente*. Cela démontre de l'écart France-États-Unis vis-à-vis du rapport au mouvement social : Alinsky y propose des méthodes efficaces, quelques fois à la marge du politiquement correct, là où l'éducation populaire en France propose une approche plus consensuelle. Ce que l'on retient de ce guide, c'est finalement que pour mobiliser un territoire et ses habitants, il est nécessaire d'effectuer un puissant travail pour les mobiliser et les former ; c'est que qui recouvre la vision de la capacitation de la FTI.

Ainsi, une des questions de recherche de la FTI est de savoir « comment favoriser l'émergence d'un intérêt individuel à s'impliquer dans la constitution d'un collectif sans pour autant que la cohésion nécessaire au partage des ressources stratégiques ne débouche sur la constitution d'une

13 ALINSKY Saul, *Manuel de l'animateur social. Une action directe non violente*, Paris, Éditions du Seuil, 1976 (1^{ère} édition en anglais 1971).

communauté fermée sur elle-même »¹⁴. Pour outiller cette réalité qui pourrait paraître décourageante et sans vouloir être « normatif¹⁵ », nous pensons que le chercheur ou la chercheuse permet de penser ET d'accompagner la subtilité des relations sociales. Partant du principe que la richesse d'une analyse scientifique peut aller tester des hypothèses et en restituer les résultats au fil de l'action sociale, au risque de l'influencer, quitte à la secouer, sans pour autant être taxé de militantisme. Le chercheur ou la chercheuse porte évidemment des valeurs qui vont guider son jugement et son interprétation. Il existe un parti-pris fort dans l'idée d'un interventionnisme du scientifique sur le social. Mais le fait de ne pas le faire relève lui aussi d'un choix. Nous ne prétendons pas encore pouvoir tirer toute la pertinence de la posture de recherche-action participative. Des écueils ont déjà été identifiés comme la relation au commanditaire, jusqu'à l'échec même de la collaboration dès ses débuts. En ce sens, nous souhaitons montrer l'importance de la méthode à construire. Enfin, la posture des chercheurs et chercheuses nous encourage à regarder avec humilité chacun des résultats d'une hypothèse. Qu'elle s'avère fautive est tout autant satisfaisant scientifiquement qu'une hypothèse vraie, au-delà d'un certain échec en termes de conquête sociale.

La recherche action participative, une méthode qui nécessite d'animer son organisation

La perspective d'une recherche action participative n'est pas vue dans la littérature comme étant liée à une discipline en particulier. Cependant, on sait que cette méthode n'est pas abordée par toutes les sciences humaines et que sa pratique elle-même peut être l'objet de débats. Dans tous les cas, seule la relation dialogique outillée peut permettre de trouver des solutions. En France, elle est utilisée pour appuyer le diagnostic et l'intervention territoriale d'acteurs publics ou qui ont pour vocation de s'intéresser à leurs résident.e.s, citoyen.ne.s, patient.e.s, etc. Selon le rapport de sciences citoyennes qui tentent de rassembler toutes les initiatives de ce type¹⁶ la recherche participative pose la question de la co-recherche portée par les individus non-chercheurs impliqués dans les recherches-actions.

L'idée de co-construire l'analyse est centrale à la FTI. Tout d'abord dans l'idée que plusieurs disciplines sont nécessaires à la compréhension d'un objet, sur les jeux d'acteurs autant que sur les enjeux matériels et techniques. Mais sur ces deux dimensions, nous n'oublions pas que le rapport de force étant une donnée essentielle de l'analyse des interactions sociales sur un territoire ou dans une organisation, il appartient aussi aux scientifiques d'outiller son désamorçage. La technique en est une des voies de solutions. Il est impossible de faire collaborer des individus de façon *ad hoc*. Toute interaction sociale doit se faire dans un champ régulé pour désamorcer les rapports sociaux. Si l'on s'en réfère aux travaux féministes matérialistes, on s'aperçoit que les organisations positionnent naturellement les individus dans leurs champs de compétences socialement admis (les femmes aux travaux de finesse, les hommes aux travaux de forces), les empêchant ainsi de se positionner en tant que tels, mais plutôt en tant que catégorie sociale (genre, type de diplôme, compétences, etc.). Au cours de nos travaux de recherche, nous constatons que les préjugés sont tellement ancrés et reproduits que les conflits du travail aboutissent plus souvent à la stigmatisation d'un individu qu'à la remise en cause des éléments organisationnels qui poussaient à sa stigmatisation¹⁸. Pour nous, la place de la méthode et de la façon dont on va mettre les différentes disciplines ensemble au travail autour d'un

14 DESFORGES Marc, GILLI Frédéric, CORDOBA Vanessa, *Territoires et innovations*, Travaux n°17, DATAR, la Documentation française, 2013, p. 8.

15 Eugène Enriquez (Castel et alii, 2008) raconte ce phénomène de psychologisation du phénomène social en décrivant en ces termes assez critiques un groupe de travail visant la collaboration des acteurs : « On est dans une vision très normative : il faut évoluer dans ses pensées, dans ses actions, et à la fin on passe d'un moment où on ne se comprend pas, où on ne s'aime pas, à un moment où le "groupe se termine bien", les gens ont évolué et sont plus ouverts pour travailler ensemble. » (CASTEL Robert, ENRIQUEZ Eugène, STEVENS Hélène, « D'où vient la psychologisation des rapports sociaux ? », *Sociologies pratiques*, n° 17, 2008, p. 15-27). Or, cette vision des choses pourrait nous inviter à ne plus donner crédit à des systèmes démocratiques sous couvert que la décision est altérée. Nous ne pensons qu'il peut y avoir horizontalité réelle des acteurs en référence au *cens caché* (GAXIE Daniel, *Le Cens caché : inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris, Le Seuil, 1978) mais nous pensons que les artifices sont nécessaires pour ne pas laisser le plus démunis aux crochets des dominants

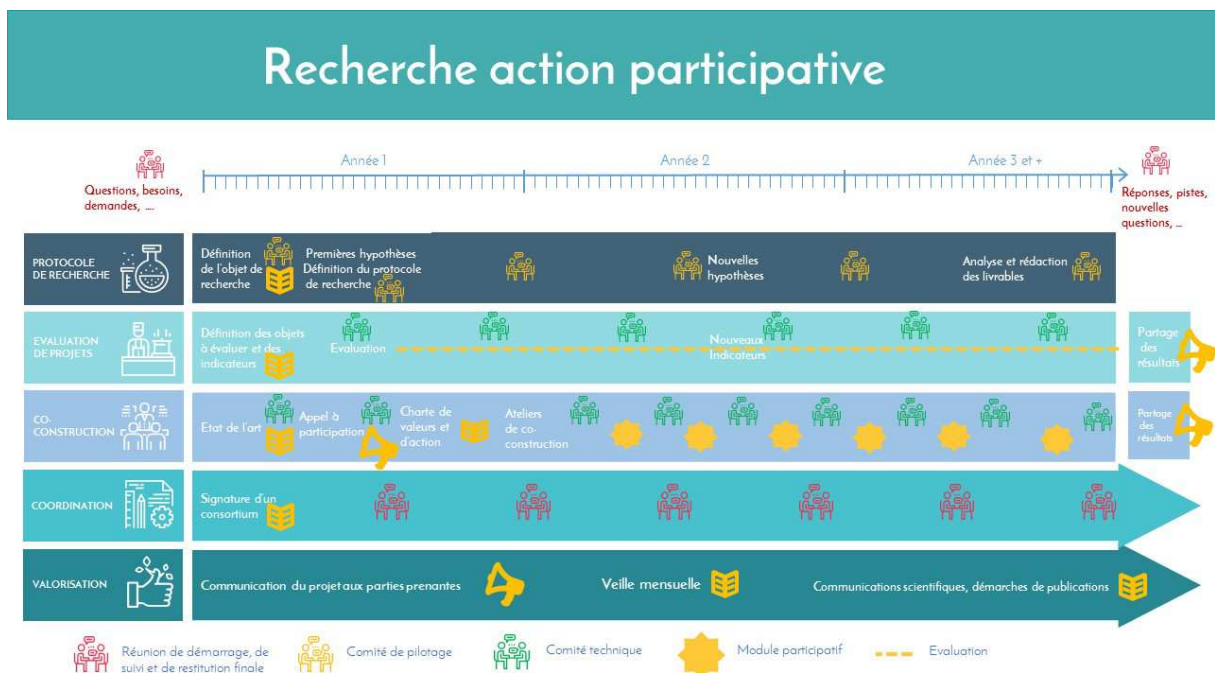
16 STORUP Bérengère (coord.) *La recherche participative comme mode de production des savoirs. Un état des lieux des pratiques en France*, 2013, http://sciencescitoyennes.org/wp-content/uploads/2013/05/FSC-recherche_participative-FdF.pdf

17 Le GDR PARCS a été créé en 2013. « C'est un réseau d'acteurs de toutes origines qui souhaitent mener une recherche d'excellence avec l'approche originale de la RAP » in <http://gdrparcs.fr/>, consulté le 2/08/2016.

18 GOFFMAN Erving, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit, Paris, 1975 ; JACQUELIN Anne, *Les conflits et le mal-être à la cité des sciences et de l'industrie, entre trajectoires et organisation*, *op.cit.* 2016.

même objet est plus que déterminante sur la production de cet objet et quant à la réalité qu'il va recouvrir, suite à notre recherche ; Vincent de Gaulejac rappelle que la sociologie doit « cerner les turbulences de la vie sociale en lien avec l'expérience intime de l'homme, ses tragédies, ses relations au sacré, ses excès dans l'érotisme, la guerre, la fête, les jeux et toutes les activités humaines qui ont une "valeur communielle au sens actif du mot, c'est-à-dire en tant qu'elle sont *créatrices d'unité*" (Bataille, 1937, cité par Hollier, p. 39) [...] tout ce qui constitue "les éléments viraux" de la société ; l'attention aux farces obscurs de la vie sociale [...] à l'engagement du sociologue dans la connaissance et dans l'action comme deux faces indissociables d'un même mouvement. ¹⁹ »

L'avantage des circonstances françaises pour le chercheur ou la chercheuse, c'est que dans le cadre de son intervention sur le territoire, il va pouvoir s'appuyer sur des professionnels rémunérés et formés pour s'impliquer, dans le cadre d'une intervention respectant les règles du droit du travail. Contrairement à l'enquête dans les communautés américaines d'Alinsky où nos collègues peuvent investiguer, la nuit comme le jour, sans compter leurs heures, nous cherchons la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, nécessaire à la santé. Mais cela ne suffit à résoudre les enjeux de bien-être au travail pour des chercheurs et chercheuses présentes sur les territoires, enquêtant sur les nébuleuses entrepreneuriales, relationnelles et politiques. Vouloir développer une collaboration avec un territoire consiste à l'investir. Investir ses rues, son histoire, ses évènements, les acteurs et actrices du monde social, politique et économique. En ce sens, les chercheurs et chercheuses investiguent, chacune à partir de sa discipline, côte à côte comme séparément. Ces investigations se font forcément à des temporalités différentes avec des outils différents. Mais peu à peu ces travaux se consolident de façon croisée lors de différentes actions de croisement des disciplines, et en premier lieu des individus qui les portent. Nous vous proposons ici un schéma qui récapitule la dynamique organisationnelle d'une recherche action participative transdisciplinaire telle que nous la concevons aujourd'hui ; elle est le résultat d'une expérience consolidée mais sera bien entendu amenée à évoluer :



Source : Jacquelin/FTI, 2017.

Le protocole de recherche (flèche 1) : Il doit être formalisé de façon explicite : méthodologie d'enquête, guides d'entretiens, logiciels utilisés, modalités de traitement des données, recueil de

19 DE GAULEJAC Vincent, HANIQUE Fabienne et ROCHE Pierre, *La sociologie clinique*, Toulouse, Eres, 2007, p. 33 et suivantes.

consentement, déclaration CNIL, modalité de communication scientifique et civile, etc. Bien que formelle et contraignante, cette étape nous apparaît aujourd'hui d'une grande justice dans la mesure où nous pouvons être amenés à travailler non pas avec des pairs, mais avec des collègues d'autres disciplines choisis pour leurs expertises et non pour leur proximité géographique ou disciplinaire. Elle est alors la garantie d'un « alignement des intérêts »²⁰ dont on considère qu'ils peuvent toujours évoluer, mais qui auront été l'objet d'un engagement de départ. Au-delà, elle permet de s'interroger sur la place du consentement pour les personnes interviewées, le droit de disposer des données conservées sur elles, les modes de restitution, tout ce qui permet de rendre compte du travail effectué à ceux qui y contribuent souvent bénévolement, mais aussi de répondre à la législation sur le droit des données.

L'évaluation des projets (flèche 2) : L'objet étudié recouvre en réalité plusieurs projets d'étude (répondant aux hypothèses proposées) qui seront suivis séparément et conjointement par les experts pertinents. Mais l'objet « zéro » de cette recherche à ne pas négliger sera l'évaluation de la capacité des individus à collaborer sur l'objet. Au-delà de l'aide à la formulation d'un discours scientifique et argumenté sur l'objet par le projet, l'expertise scientifique permet d'orienter les valeurs et le devenir du projet, de le valoriser, et de proposer des indicateurs ou des pistes d'analyses pertinentes pour mesurer de façon quantitative et surtout qualitative, l'impact du projet sur l'objet.

La co-construction du diagnostic et de l'action (flèche 3) : cette étape est essentielle, puisqu'elle se construit à partir d'une charte de valeur et d'action. Elle est proposée par le(s) coordinateur(s) de la recherche mais est complétée et approuvée par signature suite à discussions par l'ensemble des chercheurs, chercheuses et autres personnes associées à la recherche. Cette charte est le média d'une discussion sur les engagements et attendus individuels et collectifs qui seront les jalons du contrat de consortium²¹. Elle permet d'énoncer aux tiers qui interviendront de près ou de loin tout au long de cette recherche de connaître l'objet, les hypothèses, les précautions méthodologiques ou éthiques qui aident à décider si oui ou non on souhaite y contribuer. La RAP est conçue ensuite comme la mise en place des process et d'outils de design pour l'implication des parties prenantes séparément et entre elles, d'où la succession de modules participatifs préparés en amont avec des comités ajustés aux objectifs de ces modules. Comme tous les publics ne sont pas appelés à collaborer entre eux, et dans le cas où cette collaboration est attendue, elle doit être construite progressivement, par la volonté des uns et des autres, en proposant des modalités et contenus de capacitation des participants. Nous avons accolé dans les schémas plusieurs modules participatifs, mais la réalité recouvre plus de complexité. On peut y retrouver des rendez-vous informels (chez des agriculteurs par exemple), un bal populaire, un événement dans un café, un événement public, un entretien dans un club de bridge, des questionnaires, etc.

Coordination (flèche 5) : Nous proposons une double coordination, celle du chercheur ou de la chercheuse et celle de l'animateur ou de l'animatrice de la communauté des parties prenantes de l'objet de la recherche. C'est une dynamique d'accompagnement de cet objet qui est gérée par le binôme opérationnel/recherche. La première étape est le lancement de la recherche : repérage d'un objet de recherche qui supporte du flou - Rétroplanning & budgets - Modalités de communication sur la recherche - Définition des comités de suivi entre chercheurs et chercheuses et avec les tiers identifiés - Liste des personnes à mobiliser et modalités de mobilisation - Définition des livrables attendus (scientifiques, institutionnels et vulgarisation). Une fois le consortium signé, les bases de la confiance sont théoriquement posées puisque l'exercice force à se projeter sur les attendus de chacun. En cas de désaccord, cette étape ne doit pas être négligée et le projet doit rester en suspend jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé.

D'autres étapes de travail nous semblent exigibles dans ce processus pour rester cohérents avec la valeur travail et les grandes dimensions santé pensées tout au long de nos travaux doctoraux. Ainsi,

20 DESFORGES Marc, GILLI Frédéric, CORDOBA Vanessa, *Territoires et innovations*, Travaux n°17, DATAR, la Documentation française, 2013.

21 Un contrat de consortium a selon nous plusieurs fonctions : protéger la propriété intellectuelle des signataires sur leurs apports dans le projet, définir le périmètre d'action de chacun, les attendus concernant le projet, les modalités de mobilisation du projet par chacun, les droits et devoirs afférents. D'autre part, il explicite les modalités de sortie du projet, de rémunération et de propriété suite à investissement dans le projet.

pour penser une autonomie, une charge de travail, un développement professionnel, des contenus cohérents tout en donnant du sens à l'action – quelle que soit l'issue réelle du projet de recherche mené – il nous semble nécessaire de porter *a minima* une gestion RH aussi structurée que dans des organisations classiques, et appliquant le droit social à la lettre, ce que nous n'avons pas l'espace de développer ici.

Pour nous, c'est donc *la transdisciplinarité* qui nous invite à réfléchir au réel du travail de collaboration entre les disciplines, entre chercheurs et chercheuses, et donc entre travailleurs et travailleuses. Pour comprendre les enjeux de la *médiation des sciences*, de la *vulgarisation scientifique* ou de la *recherche-action participative*, il faut comprendre qu'elles rassemblent un ensemble d'éléments matériels et immatériels qu'il faut bien envisager pour pouvoir les mobiliser en suivant les règles que l'on souhaite y fixer : production de savoirs nouveaux, partage des savoirs établis, acceptation par l'autre des apports de soi, création de moments d'écoute, de moments d'échange, travail de veille, de *monitoring*²², etc. En ce sens, certains événements scientifiques contribuent à l'émergence de la pluridisciplinarité. Mais *la transdisciplinarité* va plus loin en ce sens que c'est une *entreprise de recherche*. Elle mérite d'être outillée comme l'est une organisation, supportée, accompagnée, formée, rémunérée. La science ne doit pas résulter d'un génie ou d'un sacerdoce mais plutôt d'une organisation qui doit viser la justice sociale et l'équité²³. Enfin *la transdisciplinarité* s'entend pour nous comme la capacité des chercheurs et chercheuses à interroger et co-construire avec les parties prenantes d'un objet, dont ils reconnaissent en faire partie.

Bibliographie

ALINSKY Saul, *Manuel de l'animateur social. Une action directe non violente*, Paris, Éditions du Seuil, 1976 (1^{ère} édition en anglais 1971).

BOLTANSKI Luc, MALDIDIER Pascale, « Carrière scientifique, morale scientifique et vulgarisation », *Information sur les Sciences Sociales*, IX, (3), 1970, p. 99-118.

BRUN Jean-Pierre, DUGAS Ninon, « La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens », *Gestion*, vol. 30, n° 2, 2005, p. 79-88.

CASTEL Robert, ENRIQUEZ Eugène, STEVENS Hélène, « D'où vient la psychologisation des rapports sociaux ? », *Sociologies pratiques*, n° 17, 2008, p. 15-27.

DE GAULEJAC Vincent, HANIQUE Fabienne et ROCHE Pierre, *La sociologie clinique*, Toulouse, Eres, 2007.

DESFORGES Marc, GILLI Frédéric, CORDOBA Vanessa, *Territoires et innovations*, Travaux n°17, DATAR, la Documentation française, 2013.

GAXIE Daniel, *Le Cens caché : inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris, Le Seuil, 1978.

GOFFMAN Erving, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit, Paris, 1975.

JACQUELIN Anne, *Les conflits et le mal-être à la cité des sciences et de l'industrie, entre trajectoires et organisation*. Directrice de thèse : Régine Bercot, Professeure de sociologie. Paris 8 - CRESPPA GTM, 2016, 483 p.

LAS VERGNAS Olivier, « La culture scientifique et les non scientifiques, entre allégeance et transgression de la catégorisation scolaire », Note de synthèse pour l'habilitation à diriger des recherches, présentée le 13 septembre 2011.

22 NARCY-COMBES Jean-Paul, « La problématique action research/recherche-action et le travail coopératif », *ASp*, 19-22 | 1998, 229-238.

23 DUBET François. *La préférence pour l'inégalité. Comprendre la crise des solidarités*, Paris, Le Seuil, coll. « La république des idées », 2014, 106 p.

LAS VERGNAS Olivier, « L'institutionnalisation de la « culture scientifique et technique », un fait social français (1970 -2010) », *Savoirs*, n° 27, 2011, p. 9-60.

LAVILLE Jean-Louis et SAINSAULIEU Renaud, *Sociologie des associations*, Paris, Desclée de Brouwer, 1997.

PUTNAM Robert D., *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon and Schuster, 2000.

STORUP Bérengère (coord.) *La recherche participative comme mode de production des savoirs. Un état des lieux des pratiques en France*, 2013, http://sciencescitoyennes.org/wp-content/uploads/2013/05/FSC-recherche_participative-FdF.pdf

Modéliser les pratiques de prévention des risques au travail. Une opportunité de lecture et d'action pluridisciplinaire avec l'exemple des violences au travail, par Marc Favaro et Jacques Marc

De l'interdisciplinarité à la pluri-professionnalité¹

« Qu'est-ce qu'un lac ? De l'eau ? Une solution saline ? Une suspension d'objets minéraux et organiques » interroge Jean-Marie Legay dans sa « défense de l'indisciplinarité² ».

Cette citation rappelle que la question - ou plutôt le constat - de la complexité du monde, par conséquent l'impossibilité d'expliquer n'importe laquelle de ses composantes au moyen d'un unique point de vue, fonde l'impératif scientifique de l'interdisciplinarité.

A l'évidence, en qualité d'objet complexe, le travail comme résultat de compromis, d'exigences, de souhaits et de nécessités diverses n'échappe pas à un tel impératif. De sorte que toute recherche à vocation applicative est ou devrait être inter- ou *a minima* pluridisciplinaire.

Cependant, avant de poursuivre sur cette question du travail considéré au croisement de diverses disciplines et plus spécifiquement à propos de notre expérience d'un certain type de « travail de prévention³ », convenons de distinguer les deux formes sémantiques venant d'être mentionnées : le « pluri » et « l'inter ».

Par *pluridisciplinarité*, on entend généralement des situations où une discipline emprunte à d'autres des concepts et des méthodes en vue d'élargir ou d'enrichir ses propres problématiques (pluridisciplinarité « supplétive »), ou encore des situations où plusieurs disciplines interviennent séparément, généralement de façon successive et coordonnée, pour concourir à un projet commun (pluridisciplinarité juxtaposée ou complémentaire).

Quant à *l'interdisciplinarité*, elle désigne deux formes plus exigeantes de rapprochements entre disciplines que celles venant d'être présentées :

-soit une situation où chaque discipline convoquée conserve ses propres exigences, développe sa propre approche, mais explicite les différences de points de vue et de problématiques avec les autres disciplines,

-soit une situation présupposant l'élaboration d'un cadre épistémologique suffisamment partagé entre les disciplines concernées pour fournir un point de vue unifié, fusionné, sur le problème abordé.

Quoi qu'il en soit de la subtilité de ces distinctions, un dénominateur commun ne doit pas être perdu de vue : il y est toujours question de produire des connaissances scientifiques. Aussi, bien que dans la mesure où leur objet concerne le travail, de telles connaissances soient plutôt à dominante applicative, elles demeurent pour l'essentiel l'affaire de chercheurs d'appartenance institutionnelle très largement universitaire.

Or, dès l'instant où les problèmes se manifestent et demandent à être traités sur le terrain du travail et notamment celui de l'entreprise (industrielle ou servicielle), la mobilisation pluri- ou, de façon plus exigeante, inter- disciplinaire se déplace de problématiques originaires académiques, pour l'essentiel, en direction d'un besoin de coordination de divers professionnels. Ces derniers sont confrontés à la nécessité de résoudre une difficulté, de préconiser diverses modifications de postes ou de conditions de travail, d'introduire une innovation (technique, organisationnelle). Autrement dit, il

1 Ce texte voudrait rendre hommage à Michel MONTEAU, longtemps responsable de la section Accidentologie, puis du laboratoire Gestion des Risques à l'INRS et à qui nous empruntons quelques idées et observations formulées lors d'un séminaire interne, tenu en 2002, qui était consacré à l'intervention pluridisciplinaire en entreprise.

2 LEGAY Jean-Marie, *L'expérience et le modèle*, Paris, INRA, 1997, p.93.

3 MIAS Arnaud, LEGRAND Emilie, CARRICABURU Danièle, FELIU François, JAMET Ludovic, *Le travail de prévention. Les relations professionnelles face aux risques cancérigènes*, Toulouse, Octarès, 2013.

devenir rapidement non tant question de mobiliser de la pluri- ou de l'inter- disciplinarité que de mobiliser *de la pluri-professionnalité*.

De sorte que deux motifs concourent à ce que nous adoptons préférentiellement pour notre proposition le préfixe « pluri » plutôt qu'« inter ».

Le premier motif vient d'être implicitement indiqué : face à divers problèmes à résoudre en milieu professionnels, les situations pluri-acteurs importent autant, sinon plus, que les questionnements épistémologiques relatifs aux conditions de l'articulation de différentes disciplines scientifiques susceptibles d'être convoquées dans cette finalité.

Quant au second motif, il se justifie par la nature de notre contribution à ce dossier, dans la mesure où elle s'inscrit prioritairement dans une *démarche pluridisciplinaire*, au sens indiqué ci-dessus d'une posture du type « emprunt » (ou « supplétive ») à d'autres disciplines que la psychologie (notre discipline de référence). En effet, notre expérience et notre réflexion concernent peu les pratiques interdisciplinaires *stricto sensu*. En cela notre pratique s'apparente au modèle « circulation », proposé par Dominique Vinck et qu'il définit ainsi : « Des chercheurs d'une discipline peuvent ainsi en explorer d'autres pour y emprunter quelques concepts, des méthodes, des questions ou des problèmes à résoudre, des résultats servant de base à de nouvelles questions⁴. »

De sorte qu'en *priviliégiant les situations pluri-métiers*, certes susceptibles d'inclure une composante pluri-, voire interdisciplinaire (du fait de formations initiales distinctes des personnes concernées et/ou de la participation de chercheurs à un dispositif d'intervention en entreprise par exemple), il apparaît alors que convoquer le terme de « discipline » dans son sens académique a peu à voir avec l'alternative opérationnelle de réunir différents acteurs au sein d'une action de terrain.

Pluri-professionnalité des acteurs vs pluridisciplinarité de l'action

L'expérience montre qu'en situation pluri-acteurs, les intéressés, conscients des difficultés évoquées, sont en règle générale placés devant l'alternative suivante :

- ou bien ils définissent au préalable les modalités de fonctionnement du groupe pluridisciplinaire (c'est-à-dire ici la nécessité de mobiliser différents savoirs disciplinaires à l'occasion d'une activité pluri-métiers) et recherchent un cadre épistémologique sinon commun, du moins viable,

- ou bien ils essaient de « démontrer le mouvement en marchant », c'est-à-dire qu'ils espèrent qu'en se focalisant sur le but final, les difficultés seront résolues les unes après les autres devant la nécessité d'aboutir.

Il serait évidemment arbitraire de prétendre qu'une des deux options est préférable à l'autre. Mais dans les deux cas, mieux vaut que les participants ne soient pas comptables de leur temps et de leur énergie. Ceci d'autant que chaque problème appelle le même effort dans la mesure où le « cocktail disciplinaire » adéquat doit être redéfini préalablement à toute nouvelle action.

Cette observation découle notamment de ce que la démarche pluridisciplinaire - dans le cadre prédéfini d'une action pluri-métiers - est *extrêmement dépendante du contexte*, lui-même par définition extrêmement variable. Ainsi, les connaissances nouvelles nécessaires à la mise en œuvre de réponses appropriées ne peuvent être élaborées que progressivement jusqu'à ce que, par ajustements progressifs, la solution proposée apparaisse acceptable par tous, compte tenu des spécificités de la situation.

Au plan opérationnel, la proposition adéquate tend donc à être construite au fil du temps. Ainsi peut-on dire qu'elle s'inscrit dans un paradigme essentiellement constructiviste, le chemin emprunté n'apparaissant bien souvent qu'après avoir été parcouru et parfois même, l'objet de l'intervention n'étant définitivement éclairci qu'au terme de l'action.

Il en résulte que le succès d'une opération pluridisciplinaire n'est jamais banal, car jamais acquis d'avance. Si peu banal que certaines d'entre elles sont d'ailleurs promues au rang de *success story*. Dans ce dernier registre, un cas usuel consiste alors à faire présenter une réalisation par divers acteurs

4 VINCK Dominique, *Pratiques de l'interdisciplinarité*, Grenoble, PUG, 2000, p. 88.

de la situation. Viennent ainsi témoigner le chef d'établissement, l'instigateur de la réalisation (médecin du travail, ingénieur de sécurité, intervenant...), un opérateur, un membre du CHSCT...

La bonne foi ne fait généralement aucun doute et, tout en concédant souvent un scepticisme initial, chacun se félicite du résultat obtenu (confort, sécurité, productivité...). De plus, on souligne volontiers l'exemplarité du cas vécu dont on affirme qu'il constitue désormais un modèle pour l'avenir. En somme, dans de tels cas, le succès se présente comme un fait sortant de l'ordinaire, où l'on reconnaît une intervention « scientifique » utile et à laquelle on confère une signification positive.

De son côté, l'observateur peut noter, au hasard des réponses aux questions posées ou des hésitations méthodologiques évoquées, qu'il a fallu un dispositif de coopération laborieux pour aboutir à des réalisations parfois modestes. Ainsi tout porte à croire que la satisfaction exprimée tient peut-être autant au fait d'aboutir grâce aux efforts déployés qu'au résultat lui-même.

En règle générale, l'intervention pluridisciplinaire conduite en situation pluri-acteurs recouvre donc bien souvent des pratiques inhabituelles pour l'entreprise, voire inédites. De surcroît, l'action revêt un caractère politique dans la mesure où elle est travaillée par le désir de changer les choses, c'est-à-dire l'ordre établi, et en même temps par la problématique, sinon du bien commun, du moins de l'utilité sociale.

En résumé, nous affirmons que les pratiques pluridisciplinaires/pluri-métiers n'appellent pas d'objections de principe, mais c'est leur mise en œuvre qui continue à poser problème⁵.

Sont-elles finalement en mesure de surmonter divers handicaps (lourdeurs, confusions disciplines/métiers, inefficience) et de dépasser le stade quasi artisanal (ou d'exception) où elles paraissent bien souvent se confiner depuis qu'elles existent ?

En vue de contribuer à documenter cette interrogation et de réfléchir aux moyens de la dépasser (ou de la contourner), nous allons examiner dans une troisième partie une *proposition alternative*, illustrée au moyen d'un exemple d'action pris dans le domaine de la *prévention des risques professionnels*.

Modélisation pluridisciplinaire du travail de prévention : une illustration

Reconsidérons sous un autre angle la discussion relative à l'articulation entre disciplines et métiers, celui, pragmatique cette fois, des moyens concrets de l'importation de la pluridisciplinarité dans le monde du travail et de l'intervention en prévention des risques. En effet, débattre de la nécessité autant que des vertus supposées d'une pratique d'intervention conjuguant une variété d'apports disciplinaires - ceci en mode « pluri » - doit-il dispenser pour autant d'en examiner la mise en œuvre applicative ?

Au plan des principes généraux, la relation santé-travail peut en effet s'envisager à différents niveaux, du plus macro (statistiques de santé publique ou études épidémiologiques par exemple) au plus local (interventions sur terrains d'entreprises). Par conséquent, le couplage de ces différentes échelles d'analyse avec la question de la pluridisciplinarité s'y effectue selon des formes pratiques elles aussi diverses.

Ainsi, autant les lectures de type populationnelles peuvent combiner des compétences multiples, portées par autant de contributeurs spécialisés que jugé utile, autant les dispositifs d'intervention ou d'accompagnement d'actions de prévention réduisent drastiquement cette possibilité. En effet, pour des raisons de réalisme opérationnel (économique ou fonctionnel notamment), l'équipe intervenante y est généralement limitée au mieux à quelques personnes (deux nous concernant).

De ce point de vue, la question des conditions de la mobilisation pluridisciplinaire en situation d'interaction avec des acteurs d'entreprises qui nous occupe ici devient la suivante : *comment et dans*

⁵ Ainsi, au plan du déroulement concret des échanges entre participants, MOLES (MOLES Abraham, *Les sciences de l'imprécis*, Paris, Seuil, 1990) attire l'attention sur le coût de mise en œuvre de ce qu'il nomme « l'échange des répertoires », soit la nécessité de comprendre le sens des termes utilisés par des participants de disciplines/métiers différents. L'auteur signale deux risques : celui du « temps requis pour ajuster les répertoires [risquant de devenir] prohibitif avant que la communication effective des idées ait réellement commencé » (p. 135) ; celui de voir émerger « l'univers du faux sens », lorsque les participants, conscients de ce coût préalable à tout échange scientifique pluridisciplinaire/pluri-métiers, « ne donnent pas à l'apprentissage linguistique d'être ensemble un temps suffisant » (p. 136).

quelles proportions mobiliser une variété d'apports disciplinaires au sein d'une activité d'accompagnement ou d'intervention interpellant les liens santé-travail ?

Complémentairement, partant de notre discipline de référence - la psychologie⁶ - et œuvrant dans le champ de la recherche et de l'intervention en prévention des risques au travail, il convient d'explicitier quels sont les motifs théoriques, méthodologiques, contextuels conduisant à mobiliser les apports d'autres disciplines appartenant au paradigme général des sciences sociales.

Nous proposons de documenter ces interrogations au moyen d'une illustration d'action de recherche et de pratique de prévention des risques d'exposition à des violences en milieu professionnel⁷.

L'étude a été développée en vue de mieux comprendre *la nature des processus organisationnels impliqués dans la formation de situations de violences en entreprises*, ceci dans une perspective d'aide à l'accompagnement d'actions de prévention. Nous présentons schématiquement le cadre général du travail conduit, ceci au moyen de cinq descripteurs :

1-Position du problème : contribuer à réduire les difficultés d'intervention sur des problématiques de comportements violents (incivilités, menaces, agressions, maltraitements, etc.) en contextes de travail.

2-Objectif : réaliser une recherche-intervention en entreprise en vue de concevoir une méthodologie d'analyse et d'action de prévention sur diverses situations de violences avérées ou d'expositions à ces dernières.

3-Moyens mis en œuvre : activité de mise en correspondance des apports de la recherche de terrain avec la littérature dédiée, en vue de parvenir à une appréhension de niveau organisationnel des phénomènes de formation de situations de violence.

4-Dispositif élaboré : prenant la forme d'un modèle qualitatif d'analyse, il résulte à la fois de l'expérience d'une recherche-intervention au long cours (plusieurs années) conduite au sein d'une entreprise de transport public et de la mobilisation critique de la littérature consacrée à l'élaboration de modèles d'analyse de violences au travail⁸.

Partant d'une demande relative à une problématique d'isolement⁹, l'accompagnement mis en œuvre a progressivement été étendu en direction de problématiques de violences¹⁰ auxquelles l'entreprise était confrontée de façon récurrente (maltraitance, ostracisme, agressions physiques, ...). L'élaboration du modèle s'est effectuée progressivement, par une série d'étapes de conception en étroites interactions et d'un jeu d'aller-retour entre expériences de terrain et apports de la littérature dédiée.

Le modèle proposé est constitué de huit patterns¹¹, reliés entre eux par un schématisme représentant des relations causales de type circulaire. Ces patterns ont été proposés selon une logique d'analyse progressive des diverses situations observées au cours de l'intervention, puis repositionnés de façon à distinguer trois niveaux *macro*, *meso* et *micro* de lecture des modalités organisationnelles de formation des risques de violences (voir fig. 1 *infra*).

6 Les psychologies mobilisées sont pour l'essentiel les psychologies sociale, organisationnelle, cognitive et clinique.

7 A signaler que d'autres actions antérieures de recherche s'inscrivaient dans un cadre de travail similaire, notamment une action à dominante de *formation* (élaborer des indicateurs de sécurité, voir FAVARO Marc, « Safety Management Through the Development and the Implementation of Safety Indicators », in *Safety and Reliability'92* (Proceedings of the European Safety and Reliability Conference'92), London, Elsevier, 1992, p. 237-248) et une action à dominante de *connaissance* (enquêter sur la prévention dans les petites entreprises, FAVARO Marc, « Health and Safety in Small Firms: Elements of Context and Proposals », in *Safety & Reliability - Esrel 2001*. Eds Zio E., Demichela M., Piccinini N. Politecnico di Torino. Turin, 2001, vol. 1, p. 47-54).

8 FAVARO Marc, *Mécanismes organisationnels de formation des violences au travail. Proposition d'un modèle-cadre pour comprendre et intervenir*, INRS, Notes Scientifiques et Techniques, 320, 2014.

9 MARC Jacques, GROSJEAN Vincent, MARSELLA Marie-Christine, « Dynamique cognitive et risques psychosociaux : isolement et sentiment d'isolement au travail », in *Le Travail Humain*, 74/2, 2011, p. 107-130.

10 FAVARO & MARC, *op.cit.* 2011.

11 Le choix de la formulation « pattern » entend faire mention de regroupements d'informations, données, observations appartenant chaque fois à une même famille thématique.

Les patterns sont les suivants (indiqués ici dans l'ordre successif de leur élaboration et non dans celui réorganisé et présenté en figure 1) :

-« instabilité des règles » : de procédure (mal maîtrisées), de gestion (confuses), de métier (dévoquées), techniques (contournées), coutumières (surabondantes et opaques), etc.,

- « dérives de fonctionnement » : de mission (grèves, retards, absentéismes), techniques (accidents matériels, incidents), organisationnelles (violations de procédures), relationnelles (isolement de services, dégradation du climat social), informationnelles (circuits d'informations inadaptés, erreurs de destinataires), etc.,

-introduction du pattern amont « perturbateurs organisationnels » : « internes » (enjeux de notoriété/d'image, fonctionnement « aux limites » d'un système, « court-termisme », complexité technologique, « qualité totale », « excellence durable », lieux décisionnels distants, etc.) et « externes » (OPA/rachats/fusions/acquisitions/restructurations, complexité environnementale, concurrence et marchés, etc.),

-introduction du pattern aval « violences internes/organisationnelles » (ayant statut principal de variable dépendante) : menaces, brimades, intimidation, persécution, maltraitance, etc.,

-introduction du pattern « conflits interpersonnels » : rivalités, jalousies, ragots, dénigrement, désaccords, contentieux, etc.,

-pattern « violences externes/sociales » (ayant statut secondaire de variable dépendante) : agressions verbales ou physiques, menaces, incivilités, etc.,

-positionnement intermédiaire du pattern « mal-être organisationnel » : sentiment d'injustice, mécontentement, sentiment d'isolement, cynisme, apathie, défiance, suspicion, sentiment de frustration, d'inutilité, d'insécurité, d'injustice, agressivité, colère, perte d'estime, etc.,

-positionnement final du pattern « comportements déviants » : vols, atteintes aux biens, fraudes, transgressions, dissimulations, tromperies, sabotage, etc.

5-Appports pluridisciplinaires identifiés : à partir d'un positionnement ancré dans la psychologie clinique, cognitive et organisationnelle, apport complémentaire d'analyses en provenance de la *sociologie du travail*¹², des *sciences d'organisation et de gestion*¹³, de l'*ergonomie et de l'ingénierie de la fiabilité des systèmes sociotechniques*¹⁴.

La démarche mise en œuvre mobilise une diversité d'emprunts disciplinaires hors psychologie. Ainsi la contribution de la *sociologie* (du travail, des risques) répond au besoin de clarifier les jeux d'acteurs et les rapports sociaux observables. Celle des *sciences de l'organisation et de gestion* contribue à distinguer entre diverses formes ou cultures d'entreprises ainsi qu'à analyser les variantes d'usage de systèmes d'informations, de décision et de pilotage. L'*ergonomie* autorise autant que de besoin une lecture plus fine de l'activité d'opérateurs et leurs interactions.

12 BAJOIT Guy, « Exit, voice, loyalty... and apathy. Les réactions individuelles au mécontentement », in *Revue française de sociologie*, n° 29/2, 1988, p. 325-345 ; BELANGER Jacques, THUDEROZ Christian, « Le répertoire de l'opposition au travail », in *Revue française de sociologie*, n° 51/3, 2010, p. 427-460 ; DENIS Jérôme, « La prescription ordinaire : circulation et énonciation des règles au travail », in *Sociologie du travail*, 49/4, 2007, p. 496-513 ; FRIEDBERG Erhard, *Le Pouvoir et la Règle*, Paris, Seuil, 1993 ; REYNAUD Jean-Daniel, « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », in *Revue française de sociologie*, XXIX, 1988, p. 5-18 ; UHALDE Marc, « Crise de modernisation et dynamique des identités de métier dans les organisations », in *Revue de l'IRES*, 47/1, 2005, p. 135-154

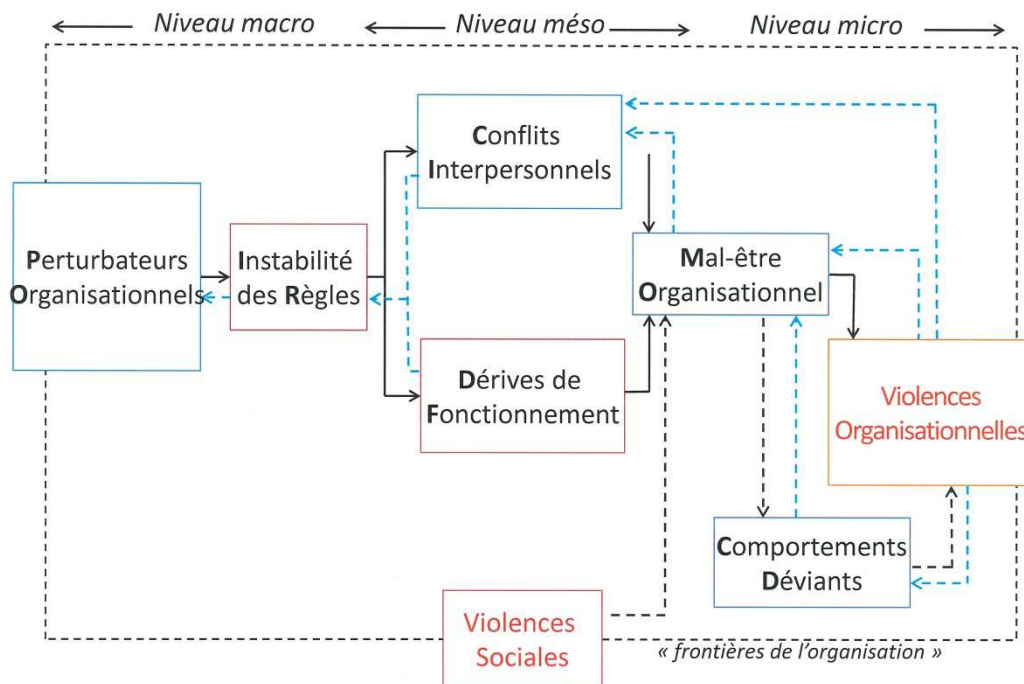
13 HOLCMAN Robert, « La "dysorganisation", un fonctionnement sous-optimal recherché par ses acteurs », in *Revue française de gestion*, 184, 2008, p. 35-50 ; MASUCH Michael, « Vicious circles in Organizations », in *Administrative Science Quarterly*, 30, 1985, p. 14-33 ; MINTZBERG Henry, *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Les éditions d'organisation, 1982 (1^{ère} édition en anglais, 1979) ; MOISDON Jean-Claude, « Règles de gestion, outils, organisation », in *Le Libellio d'AEGIS*, 4/1, 2008, p. 18-27 ; STRATEGOR (collectif d'auteurs), *Stratégie, structure, décision, identité*, Paris, InterEditions, 1988.

14 AMALBERTI René, *La conduite des systèmes à risques*, Paris, PUF, 1996 ; LEPLAT Jacques, « La notion de régulation dans l'analyse de l'activité », in *Pistes*, 2006, 8/1, p. 1-27 ; PERROW Charles, *Normal Accidents, Living with High-Risks Technologies*, New-York, Basic Books, 1984 ; RASMUSSEN Jens, « Risk management in a dynamic society: a modelling problem », in *Safety Science*, 27, 2/3, 1997, p. 183-213 ; VAUGHAN Diane, « La normalisation de la déviance : une approche d'action située » in *Organiser la fiabilité*, Bourrier Mathilde (dir.), Paris, l'Harmattan, 2001, p. 201-234.

Quant aux excursions dans le domaine des concepts et outils de la *fiabilité* des systèmes de travail, outre les apports méthodologiques dédiés (retour d'expérience, analyse de dysfonctionnements, reconstitution de scénarios de risques, etc.), elles se justifient aussi de par la proposition de contribuer au rapprochement entre problèmes et méthodes étudiés par la sûreté de fonctionnement (risques majeurs, risques pour les installations) avec ceux plus communs de la prévention des risques des personnels en situation de travail (accidentologie, risques pour les opérateurs)¹⁵.

Figure 1 : Modèle d'analyse et d'intervention sur des situations de violences au travail

(Les pointillés noirs & bleus symbolisent les relations directes et inverses d'une situation à l'autre)



De la pluridisciplinarité à l'indisciplinarité dans l'intervention sur le travail de prévention ?

« Finalement, ce qui est devenu un facteur décisif dans bien des domaines c'est l'indisciplinarité /.../ Cependant (elle) n'entraîne pas forcément la pluridisciplinarité, elle peut rester le fait d'un homme seul, elle peut rester le fait d'un moment ; et malgré cela, même dans ces cas, elle peut être génératrice d'idées nouvelles¹⁶. »

L'illustration venant d'être proposée vise à exemplifier le moyen méthodologique développé afin de satisfaire deux nécessités :

15 D'autres disciplines auraient pu être sollicitées dans le cadre de cette étude. Le motif de l'absence de certaines d'entre elles (anthropologie, management des risques,...) tient au fait qu'autant la nature des interactions avec l'entreprise ayant fait l'objet de l'intervention princeps que les résultats de l'exploration effectuée de la littérature du domaine auront conduit à identifier et retenir les seuls corpus disciplinaires mentionnés.

16 LEGAY, *op. cit.* p. 98.

-une nécessité opérationnelle de se donner les moyens *d'interagir à faible coût* humain (deux personnes) avec un milieu de travail demandeur d'une forme d'assistance sur diverses questions de prévention,

- dans ce contexte contraint, une nécessité associée, de nature plus conceptuelle, d'appréhender les problèmes posés et les pistes de solution dans une *perspective aussi systémique et heuristique que possible* (une entreprise étant un système ouvert au sein duquel de nombreuses variables interagissent continuellement).

Rappelons que la situation des concepteurs et utilisateurs du modèles présenté est celle de psychologues spécialisés sur les problématiques de santé-sécurité au travail. Est-ce une raison pour s'interdire de mobiliser des savoirs et des savoir-faire étrangers aux disciplines de la psychologie ? Une certaine « indisciplinarité » se manifeste-t-elle ainsi au constat de telles excursions à l'extérieur du périmètre (académiquement) circonscrit de la discipline d'appartenance ?

Par extension, on pourrait d'ailleurs avancer que peu importe l'ancrage disciplinaire d'origine du chercheur-intervenant (psychologue, ergonomiste, sociologue, etc.). C'est en effet à partir du moment où celui-ci est tenu de se confronter à un ensemble de dimensions non strictement techniques¹⁷ des questions qu'il traite, et qu'en conséquence sa contribution interpelle directement (voire massivement) *les dimensions humaines de l'action organisée*, qu'alors la nécessité de croiser diverses lectures et modes d'action tend à s'imposer naturellement.

En d'autres termes, la posture professionnelle que nous illustrons et dont nous nous efforçons de montrer l'utilité du point de vue de sa contribution à une approche pluridisciplinaire du travail, revient à énoncer qu'à partir d'un ancrage disciplinaire initial, il devient envisageable d'explorer des dimensions d'analyse des questions traitées qui dépassent les périmètres traditionnels de la discipline d'appartenance.

Mais peut-être est-ce aussi que les problématiques de prévention des risques qui nous occupent induisent la nécessité ressentie d'une réflexion et d'une pratique fortement pluri-, voire interdisciplinaire¹⁸ ? En effet, en qualité d'objets d'étude et d'intervention, elles sont intrinsèquement saturées d'une diversité d'enjeux sociétaux (perception différentielle selon les protagonistes des expositions, des moyens et logiques d'actions, des niveaux de légitimité accordés, des connaissances et compétences à mobiliser, etc.).

En somme, nous avancerons que la position pluridisciplinaire défendue résulte de la convergence de deux dimensions :

-*l'importance accordée à la dimension humaine* (et non seulement technico-réglementaire) de l'action de prévention, dimension à laquelle notre identité de psychologues rend nécessairement attentifs,

-*le caractère intrinsèquement très systémique des problématiques de prévention*, car associant des registres d'action (techniques, organisationnels, décisionnels, sociaux, etc.) d'une grande diversité et fortement interdépendants.

Symétriquement se pose toutefois l'interrogation de la plus-value attendue, non plus pour les seuls concepteurs de dispositifs tels que celui présenté, mais *pour leurs destinataires*. Autrement dit, il convient d'interroger l'intérêt de la forme de pluridisciplinarité exposée (extension à partir de la psychologie et intégration des apports dans une démarche structurée) pour les publics concernés, soit

17 Les problématiques techniques de prévention (métrologie des polluants, ingénierie des procédés, etc.) n'échappent pas au débat relatif à l'inter- ou pluridisciplinarité ! On observe toutefois qu'à l'exception notable des grands projets industriels (voir HATCHUEL Armand, WEIL Benoît, *L'expert et le système*, Paris, Economica, 1992), le périmètre des études techniques délaisse encore bien souvent les dimensions organisationnelles, décisionnelles, de gouvernance, etc. (ou les considère de façon marginale), ceci au profit de considérations opérationnelles plus immédiates et locales.

18 Nécessité discutée depuis des décennies par divers contributeurs, par exemple à propos d'accidents du travail (LERT France, THEBAUD Annie, DASSA Sami, GOLDBERG Marcel, « La pluridisciplinarité dans la recherche en Santé Publique », in *Revue Epidémiologique et Santé Publique*, 30, 1982, p. 451-469) comme à propos d'expositions aux risques professionnels (COPPIETERS Yves, PARENT Florence, LAGASSE Raphaël, PIETTE Danielle, « Evaluation des risques, une approche pluridisciplinaire en santé publique », in *Environnement, Risque & Santé*, vol. 3/1, 2004, p. 45-52).

avec l'illustration proposée : intervenants ou acteurs en entreprises de programmes de prévention des violences.

Ici encore, deux principaux vecteurs de justification de notre proposition nous semblent devoir être invoqués :

-*la volonté de fournir des repères* (conceptuels, documentaires, théoriques, méthodologiques) tout en restant attentif à ne pas surexposer les destinataires à des masses de données (aussi documentées et scientifiquement démontrées soient-elles) non reliées entre elles. En d'autres termes, se défier du risque de l'exposé ou de l'analyse compilatoire, ceci en s'efforçant malgré tout de respecter la complexité intrinsèque des objets de travail abordés avec nos interlocuteurs.

Pour illustration, la littérature dédiée aux problématiques de prévention des risques en général et des violences en particulier apparaît actuellement dominée par les analyses formulées en termes de « facteurs de risques ». Malgré leur intérêt scientifique¹⁹, ces facteurs apparaissent toutefois peu reliés entre eux en ce qui concerne leurs relations causales (linéaires, circulaires), leur position logique dans un processus d'atteinte ou encore du point de vue de leur importance relative dans les diverses formes d'expositions identifiables. Le modèle d'analyse et d'intervention proposé s'efforce d'apporter une alternative à cette difficulté en incitant à une lecture non plus formulée en termes de « facteurs » à l'origine des violences, mais plutôt de « mécanismes » de formation de ces violences.

-le crédit accordé à la *circulation entre concepts*, théories et lectures diverses des phénomènes d'expositions aux risques et leurs perspectives de prévention. En effet, la littérature dédiée est saturée de cadres définitionnels tendant à être concentrés au sein de paradigmes relativement éloignés les uns des autres. De sorte que par exemple, les travaux consacrés aux questions de risques majeurs restent très discrets quant au chapitre de la contribution de la subjectivité des acteurs (vécu, états émotionnels) dans les situations examinées. Inversement, les contributeurs privilégiant la dimension subjective de l'action de prévention accordent peu d'intérêt aux contraintes (cognitives, technologiques) impliquées dans le pilotage des activités en vue de satisfaire les missions prescrites.

Ajoutons pour conclure que les acteurs professionnels tendent à s'emparer des questions de prévention qui les préoccupent de façon intégrative²⁰ plutôt que selon des modalités d'analyses qui seraient peu ou prou calquées sur des logiques disciplinaires ou des écoles de pensées, ainsi que cela s'observe à l'inverse communément dans le monde de la recherche académique. Ce constat nous incite lui aussi à adopter un positionnement intellectuel nourri de pluridisciplinarité, au sens défini et illustré dans ce texte et que nous concevons comme situé dans un registre d'action intermédiaire entre l'expertise externe et l'accompagnement interne aux acteurs d'entreprises²¹.

De telles modalités d'action s'illustrent dans une diversité de modes d'appropriation et d'usages observés du modèle proposé auprès de nos interlocuteurs professionnels. Ainsi peut-on distinguer entre utilisateurs « directs » et « indirects ». Les premiers désignent des acteurs d'entreprises (directions, services RH, IRP,...) sollicitant un accompagnement d'action de prévention des violences, alors que les seconds concernent des acteurs d'organismes de prévention spécialisés (services de santé au travail, cabinets conseils, consultants,...). En complément de cette distinction entre acteurs, ajoutons un usage à finalité plus didactique (ainsi, une plateforme départementale du Ministère de la Justice qui demande une action de formation de leur CHSCTD²², adossée au dispositif développé).

19 Voir GOLLAC Michel (présidence), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser : rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, Paris, 2011 (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf) où la violence est présentée comme un facteur de RPS

20 Position qui est d'ailleurs conforme à l'esprit de la directive européenne (n°89/391/CEE) promouvant le concept de « prévention intégrée ».

21 Posture apparentée à celle que BENOUMEUR Jimmy, *La pluridisciplinarité en santé/travail : freins et leviers*, Paris, L'Harmattan, 2013 formule en évoquant ces professionnels qui abordent « la santé au travail depuis une focale hybride », ceci par contraste avec ceux qui l'appréhendent depuis « une focale individuelle » ou depuis « le prisme des éléments matériels » (pp.83-85).

22 CHSCTD = Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental.

En somme, nous postulons que l'effort de formalisation et d'ouverture pluridisciplinaire de notre proposition de travail contribue à favoriser autant une certaine qualité d'intercompréhension que de diversité de modes d'actions entre acteurs (intervenants-chercheurs et acteurs d'entreprises ou d'organismes spécialisés), ceci au bénéfice de l'action de prévention des risques professionnels.

Bibliographie

AMALBERTI René, *La conduite des systèmes à risques*, Paris, PUF, 1996.

BAJOIT Guy, « Exit, voice, loyalty... and apathy. Les réactions individuelles au mécontentement », in *Revue française de sociologie*, n° 29/2, 1988, p. 325-345.

BELANGER Jacques, THUDEROZ Christian, « Le répertoire de l'opposition au travail », in *Revue française de sociologie*, n° 51/3, 2010, p. 427-460.

BENOUMEUR Jimmy, *La pluridisciplinarité en santé/travail : freins et leviers*, Paris, L'Harmattan, 2013.

COPPIETERS Yves, PARENT Florence, LAGASSE Raphaël, PIETTE Danielle, « Evaluation des risques, une approche pluridisciplinaire en santé publique », in *Environnement, Risque & Santé*, vol. 3/1, 2004, p. 45-52.

DENIS Jérôme, « La prescription ordinaire : circulation et énonciation des règles au travail », in *Sociologie du travail*, 49/4, 2007, p. 496-513.

FAVARO Marc, « Safety Management Through the Development and the Implementation of Safety Indicators », in *Safety and Reliability'92* (Proceedings of the European Safety and Reliability Conference'92), London, Elsevier, 1992, p. 237-248.

FAVARO Marc, « Health and Safety in Small Firms: Elements of Context and Proposals », in *Safety & Reliability - Esrel 2001*. Eds Zio E., Demichela M., Piccinini N. Politecnico di Torino. Turin, 2001, vol. 1, p. 47-54.

FAVARO Marc, *Mécanismes organisationnels de formation des violences au travail. Proposition d'un modèle-cadre pour comprendre et intervenir*, INRS, Notes Scientifiques et Techniques, 320, 2014.

FAVARO Marc, MARC Jacques, « Isolement, maltraitance, violence au travail : une recherche intervention aux confins de l'ergonomie », in A. Garrigou & F. Jeffroy (Eds), *L'ergonomie à la croisée des risques*, Actes du 46^{ème} Congrès de la SELF, 2011, p. 184-189.

FRIEDBERG Erhard, *Le Pouvoir et la Règle*, Paris, Seuil, 1993.

GOLLAC Michel (présidence), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser : rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, Paris, 2011 (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf).

HATCHUEL Armand, WEIL Benoît, *L'expert et le système*, Paris, Economica, 1992.

HOLCMAN Robert, « La "dysorganisation", un fonctionnement sous-optimal recherché par ses acteurs », in *Revue française de gestion*, 184, 2008, p. 35-50.

LEGAY Jean-Marie, *L'expérience et le modèle*, Paris, INRA, 1997.

LEPLAT Jacques, « La notion de régulation dans l'analyse de l'activité », in *Pistes*, 2006, 8/1, p. 1-27.

LERT France, THEBAUD Annie, DASSA Sami, GOLDBERG Marcel, « La pluridisciplinarité dans la recherche en Santé Publique », in *Revue Epidémiologique et Santé Publique*, 30, 1982, p. 451-469.

MARC Jacques, GROSJEAN Vincent, MARSELLA Marie-Christine, « Dynamique cognitive et risques psychosociaux : isolement et sentiment d'isolement au travail », in *Le Travail Humain*, 74/2, 2011, p. 107-130.

MASUCH Michael, « Vicious circles in Organizations », in *Administrative Science Quartely*, 30, 1985, p. 14-33.

MIAS Arnaud, LEGRAND Emilie, CARRICABURU Danièle, FELIU François, JAMET Ludovic, *Le travail de prévention. Les relations professionnelles face aux risques cancérigènes*, Toulouse, Octarès, 2013.

MINTZBERG Henry, *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Les éditions d'organisation, 1982 (1^{ère} édition en anglais, 1979).

MOISDON Jean-Claude, « Règles de gestion, outils, organisation », in *Le Libellio d'AEGIS*, 4/1, 2008, p. 18-27.

MOLES Abraham, *Les sciences de l'imprécis*, Paris, Seuil, 1990.

PERROW Charles, *Normal Accidents, Living with High-Risks Technologies*, New-York, Basic Books, 1984.

RASMUSSEN Jens, « Risk management in a dynamic society: a modelling problem », in *Safety Science*, 27, 2/3, 1997, p. 183-213.

REYNAUD Jean-Daniel, « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », in *Revue française de sociologie*, XXIX, 1988, p. 5-18.

STRATEGOR (collectif d'auteurs), *Stratégie, structure, décision, identité*, Paris, InterEditions, 1988.

UHALDE Marc, « Crise de modernisation et dynamique des identités de métier dans les organisations », in *Revue de l'IREES*, 47/1, 2005, p. 135-154.

VAUGHAN Diane, « La normalisation de la déviance : une approche d'action située » in *Organiser la fiabilité*, Bourrier Mathilde (dir.), Paris, l'Harmattan, 2001, p. 201-234.

VINCK Dominique, *Pratiques de l'interdisciplinarité*, Grenoble, PUG, 2000.

Résumés des contributions

La servitude volontaire comme condition du capitalisme moderne : un itinéraire interdisciplinaire pour penser le travail humain, par Nicolas Chaignot Delage

En raison de son statut philosophique particulier et de sa centralité politique contemporaine autour des enjeux de santé, le travail humain implique nécessairement une pratique renouvelée et décloisonnée de la recherche scientifique. A partir d'une expérience doctorale portant sur les liens entre servitude volontaire et capitalisme, cet article tend à rendre compte de la manière dont l'interdisciplinarité (au sens large par opposition à la monodisciplinarité) peut être diversement construite pour répondre aux réquisits de l'argumentation. Ainsi, la multidisciplinarité en a été le point de départ et conçue comme un dialogue qui se fonde sur une certaine « éthique de la discussion » entre les disciplines telles que le droit, la psychodynamique du travail, la sociologie et la philosophie. La deuxième étape a été de penser l'articulation des savoirs qui en résultent à partir d'une théorie générale de la modernité, elle-même reconstruite à l'aune d'une socio-histoire de l'esclavage en occident. De ces prémisses théoriques, l'analyse interdisciplinaire (au sens strict d'un discours articulé et critique des savoirs mobilisés) peut alors se déployer pour comprendre comment l'oxymoron la servitude volontaire permet de mettre exergue certaines réalités du travail contemporain soumis aux conditions actuelles du capitalisme.

Multiplier les disciplines ? Avancer en s'aidant des autres, par Florent Schepens

Dans ce texte, il s'agit de se pencher sur la socio-anthropologie comme exemple d'interdisciplinarité et souligner tout l'intérêt heuristique qu'il y a à faire dialoguer des disciplines entre elles, sans négliger les coûts pour le chercheur d'une telle démarche. Il s'agit aussi de poser la question des conditions d'émergence de l'interdisciplinarité. Ce dernier point semble essentiel pour aborder les différences entre interdisciplinarité et pluridisciplinarité.

Croiser les pratiques d'écriture scientifique sur le travail : construire des ponts au-dessus des frontières académiques ? par Constance Perrin-Joly et Valérie Ganem

Considérant le travail scientifique comme une activité professionnelle, ce chapitre propose une analyse réflexive sur l'organisation d'un colloque puis l'écriture d'un ouvrage interdisciplinaire, amenant à croiser sociologie et psychodynamique du travail, mais également droit et sciences de gestion. Cette contribution entend identifier les arguments épistémologiques à des justifications de l'identité professionnelle, qui ont permis à chaque discipline d'obtenir une reconnaissance institutionnelle. C'est en particulier au sujet de la place laissée à la parole profane que les disciplines vont s'opposer et révéler ainsi les rapports de domination qui traversent la pratique professionnelle dans le domaine scientifique. La recherche de compromis pour permettre la publication d'un ouvrage faisant le pont à la fois entre disciplines et entre praticiens et chercheurs s'est cependant révélée être un moteur de l'innovation scientifique

Elaborer une critique sociale du travail. Entre sociologie et philosophie sociale, par Nial Tekin

Au sein des sciences sociales, une orientation de recherche montrent qu'aujourd'hui le travail est éprouvé dans le stress, la souffrance, le mal-être, l'instrumentalisation, l'impuissance, l'insignifiance et la peur, notamment parce que le monde du travail fonctionne à travers une série de contradictions et de paradoxes. *Via* une étude de terrain consacrée à une usine de construction automobile en Turquie, cet article s'inscrit dans cette orientation de recherche en défendant l'idée que les transformations du

travail, avec leurs paradoxes, engendrent des expériences sociales négatives et des formes d'aliénation. Analyser ces transformations en termes d'aliénation signifie qu'une telle analyse s'inscrit dans une démarche critique entendue ici au sens de la Théorie critique francfortoise et de la démarche de la philosophie sociale. L'objectif de cet article est d'interroger les rapports entre la sociologie et la philosophie sociale en ce qui concerne l'élaboration d'une critique sociale du travail.

Pluridisciplinarité et nouvelles collaborations au sein des services de santé au travail : une division du travail de prévention sous contraintes, par Blandine Barlet

Ce texte se penche sur les conséquences de la réforme des services de médecine du travail entamée au début des années 2000. Au titre d'une pluridisciplinarité encouragée par les textes européens mais aussi par le déficit de médecins du travail, de nouveaux personnels, intervenants en prévention des risques professionnels ou IPRP, doivent mener une action complémentaire à celle des médecins qu'ils secondent. Cependant, les parcours et les positionnements professionnels des médecins sont hétéroclites et, pour pouvoir mobiliser un IPRP, ils doivent se sentir suffisamment à l'aise sur une problématique, sans pour autant que cette dernière fasse partie de ce qu'ils considèrent être leur « cœur de métier ». L'exemple de la prévention des RPS illustre bien la difficulté à trouver un mode de collaboration consensuel. De plus, le statut d'IPRP, à la différence du salariat « protégé » des médecins du travail, les expose à un risque d'instrumentalisation de la part de leur employeur, dans un contexte où l'organisation de la prévention prend de plus en plus la forme d'une assistance à la gestion des risques professionnels.

L'enquête comme expérience de décloisonnement : Comment le problème du travail nucléaire est devenu public au Commissariat à l'énergie atomique dans les années 1970 , par Marie Ghis Malfilatre

À partir de l'étude de la problématisation des conditions de travail dans l'usine de La Hague, en combinant la description des troubles suscités par les opérations en « zone chaude » à celle des activités menées par des acteurs directement affectés et d'autres indirectement touchés, cet article s'attache à reconstituer le processus de décloisonnement qui a permis de faire émerger publiquement les dangers du travail nucléaire au cours des années 1970. Nous montrerons comment la dynamique d'enquête engagée par les travailleurs de l'atome est devenue une force motrice, jouant un rôle catalyseur capable de dépasser, provisoirement au moins, des cloisonnements disciplinaires, professionnels et politiques. Nous montrerons toutefois que le pluralisme des acteurs engagés et la publicisation de l'enquête dans un contexte particulier de nucléarisation de la France ont comporté un certain nombre d'épreuves concourant à entraver la (re)connaissance des atteintes à la santé provoquées par le travail dans cette industrie.

Déplacer les frontières disciplinaires pour intervenir sur le travail humain, par Muriel Prévot-Carpentier et Leïla Boudra

Cette contribution propose une articulation entre l'ergonomie et la philosophie, par le prisme de l'ergologie, pour interroger les répercussions de l'analyse du travail humain sur les ancrages disciplinaires des intervenants dans le champ du travail. En retraçant des éléments de la construction historique de l'ergonomie et par nos expériences de recherche, nous montrerons que le travail réel et les enjeux inhérents aux situations tendent à déplacer les frontières disciplinaires. Ce déplacement apparaît s'imposer pour répondre à l'exigence de transformation des situations de travail et presse l'analyste du travail vers une indisciplinarité ancrée dans le paradigme de l'activité, fondée sur une double dimension épistémologique et sociale.

Penser l'organisation du travail pour une recherche action participative, éléments pour une approche transdisciplinaire, par Anne Jacquelin

Cet article vise à expliciter notre compréhension de la transdisciplinarité, vue comme une articulation de l'organisation du travail des différentes disciplines autour d'un même objet. Il vise également à dépasser le travail du chercheur pour penser la collaboration de l'ensemble des parties prenantes autour de l'objet de la recherche. Cette analyse est issue de l'analyse de deux terrains : la Cité des Sciences et de l'Industrie (CSI) et la Fabrique des Territoires Innovants (FTI). Ces deux organisations sont très différentes par leurs statuts (EPIC VS SCIC), leur dimension (1000 salarié.e.s VS 15 salarié.e.s). Elles sont ici comparées au regard de leurs enjeux communs : la vulgarisation scientifique et la transdisciplinarité. Nous les analysons au prisme de leur mise en œuvre dans la dimension éthique, opérationnelle et organisationnelles du métier de chercheur.euse.

Modéliser les pratiques de prévention des risques au travail : une opportunité de lecture et d'action pluridisciplinaire avec l'exemple des violences au travail, par Marc Favaro et Jacques Marc

L'étude du travail nécessite l'imbrication de la psychologie et de l'action organisée, de la subjectivité et des contraintes, et l'association de registres d'action (techniques, organisationnels, décisionnels, sociaux, etc.) fortement interdépendants. Cet article s'intéresse à la prévention des risques au travail dans un contexte où les professionnels tendent à s'emparer des questions de prévention qui les préoccupent de façon intégrative plutôt que selon des modalités d'analyses qui seraient peu ou prou calquées sur des logiques disciplinaires

Les auteurs

Blandine Barlet est sociologue. Chercheuse associée à l'IDHES Nanterre où elle a soutenu sa thèse en 2015, elle est actuellement en contrat post-doctoral à l'IRISSO. Ses travaux s'intéressent à la santé au travail et à l'organisation de la prévention des risques dans ce domaine, dans une perspective croisée de sociologie du travail et des professions et de sociologie de l'action publique. Elle intervient également comme experte pour des CHSCT.

Leïla Boudra est chercheuse post-doctorante en ergonomie rattachée au laboratoire Environnement Ville Société (UMR 5600). Elle a consacré ses travaux aux processus de construction et de développement de la prévention des risques professionnels avec pour finalité de proposer des orientations pour une prévention « en adhérence ». Ses travaux portent sur divers secteurs économiques (industries, services, services publics) et interrogent la durabilité des conditions de travail dans des formes d'emploi et de travail traditionnelles et plus atypiques, au sens où leurs caractéristiques s'éloignent de la norme de référence que constitue l'entreprise, ou compte tenu de leur ancrage territorial structurant.

Nicolas Chaignot Delage est philosophe et sociologue du travail et du droit social, chercheur associé au Laboratoire de psychodynamique du travail et de l'action (LPTA), CNAM (Paris). Il est notamment l'auteur de *La servitude volontaire aujourd'hui* (PUF, 2012), *Clinique du travail et évolutions du droit* (ouvrage collectif en co-direction avec Christophe Dejours, PUF, 2017).

Marc Favaro est docteur en psychologie, responsable d'étude INRS – laboratoire EPAP (Ergonomie et Psychologie Appliquées à la Prévention)

Valérie Ganem est maîtresse de conférences en psychologie du travail à l'Université Paris 13, Sorbonne Paris Cité. Chercheure à l'UTRPP (EA 4403), Associée à Université Paris 5-Descartes, Sorbonne Paris cité, Psychologie Clinique, Psychopathologie, Psychanalyse (PCPP), (EA 4056) THEMA « Société, Violence, Travail », elle s'intéresse aux origines des nouvelles pathologies liées au travail, et aux conduites de résistances et de désobéissance au travail dans un contexte post-colonial.

Marie Ghis Malfilatre est doctorante en sociologie à l'EHESS (CEMS/IMM) et rattachée au laboratoire PACTE de Grenoble. Sa thèse porte sur la santé au travail et les mobilisations collectives dans l'industrie nucléaire en France. Elle est l'auteure notamment de « La CGT face au problème de la sous-traitance nucléaire à EDF. Le cas de la mobilisation de Chinon (1987-1997) », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 59 – n°1, 2017 et de « L'impossible confinement du travail nucléaire. Expériences professionnelle et familiale de salariés sous-traitants de l'industrie électronucléaire en France. », *Travail et emploi*, n°147 (3), 2016, p. 101-124.

Anne Jacquelin est docteur en sociologie du travail. Elle est associée au laboratoire CRESPPA-GTM (Paris 8). Elle a mené ses travaux de recherche doctorale sur les questions de santé au travail, organisation du travail et trajectoires professionnelles. Depuis sa thèse, elle est responsable de la recherche à la Fabrique des Territoires Innovants, où elle mène des projets de recherche action participative en lien avec les questions de collaboration territoriale et d'organisation du travail. La Fabrique des Territoires Innovants est une SCIC qui

accompagne les individus et les organisations dans leur projets collaboratifs inclusifs - www.territoiresinnovants.org.

Jacques Marc est docteur en psychologie, responsable d'étude INRS – laboratoire EPAP (Ergonomie et Psychologie Appliquées à la Prévention)

Constance Perrin-Joly est maitresse de conférences en Sociologie à l'Université Paris 13, Sorbonne Paris Cité et chercheure à l'IRIS (UMR 8156). Actuellement déléguée au Centre Français d'Etudes éthiopiennes (IFRE CNRS, Addis Abeba), elle s'intéresse aux politiques d'entreprise qui répondent à des enjeux moraux (lutte contre les discriminations, santé au travail, responsabilité sociale des entreprises...). Le dernier ouvrage qu'elle a co-édité avec V. Ganem et E. Lafuma Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines : dispositifs de personnalisation, acteurs et effets. Regard pluridisciplinaire est sorti à la rentrée en 2017 chez Octarès.

Muriel Prévot-Carpentier est chercheure post-doctorante en philosophie et ergonomie à l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis. Chercheure au laboratoire Paragraphe, équipe C3U, elle a consacré sa thèse de doctorat en philosophie au concept de « conditions de travail ». Ses travaux concernent essentiellement les tensions entre les prescriptions explicites et implicites auxquelles sont confrontés les individus et collectifs dans les organisations de travail et de vie et la normativité propre qu'ils tentent de déployer.

Florent Schepens est professeur de sociologie à l'Université Bourgogne-Franche-Comté. Il est chercheur au Laboratoire de Sociologie et d'Anthropologie (LaSA, EA 3189). Ses travaux portent principalement sur la socio-anthropologie des groupes professionnels.

Nial Tekin est doctorante au Sophiapol (Université Paris Nanterre) et au Centre Pierre Naville (Université d'Evry-Val d'Essonne). Sa recherche est consacrée à l'analyse du travail dans le postfordisme. Dernièrement, elle a publié un article portant sur une grève dans le secteur métallurgie en Turquie : « Une résistance collective : la grève de 2015 dans la métallurgie en Turquie », *Les mondes du travail*, n° 18, 2016, p.89-104.