

# Chroniques du travail n°16

## Organisation du travail et autonomie des salariés : utopie ou réalité ? et Varia

→ Appel à contributions

- direction de la publication : Stéphanie Moullet
- rédactrices en chef : Stéphanie Moullet et Claire Morin
- à paraître en décembre 2026

### ● Description

Ces dernières années, les discours managériaux mettant en avant l'autonomie, la responsabilisation individuelle et l'auto-organisation des salariés se sont multipliés (Ponge et al., 2024<sup>1</sup>). Ces discours prennent à contrepied les formes hiérarchiques traditionnelles, les processus gestionnaires homogénéisants, les standards ou encore les protocoles contraignants jusqu'alors généralisés (Coutrot et Perez, 2022<sup>2</sup>). L'autonomie est ainsi présentée comme un facteur d'épanouissement des salariés (et elle constituerait alors un remède contre les effets délétères des risques psycho-sociaux et de la perte de sens au travail), de responsabilisation individuelle et de performance collective. Elle permettrait également de répondre aux attentes croissantes des salariés en matière de qualité de vie au travail.

Mises en lumière dans le cas des entreprises « libérées », des organisations dites opales ou encore dans les structures fonctionnant en mode « agiles », ces mutations sont souvent présentées comme constitutives de leviers d'innovation managériale et de performance (Anact, 2021<sup>3</sup> ; Boullier et Ruffier, 2021<sup>4</sup>). Cependant, elles interrogent la réalité des transformations organisationnelles et sociales à l'œuvre mais aussi les effets concrets de l'autonomie sur les relations de travail, les conditions d'exercice de l'activité professionnelle et les équilibres organisationnels. En outre, l'autonomie bien que mise en avant comme centrale, ne va pas de soi ou n'est pas une capacité innée. Si elle peut être réelle et épanouissante, elle peut également être illusoire, génératrice de contraintes/pressions nouvelles ou d'injonctions paradoxales délétères. Derrière le voile des discours faisant la promotion de l'autonomie au travail se cache parfois une autre réalité (Ponge, 2025<sup>5</sup>), le maintien de faibles rémunérations et de conditions de travail pénibles ainsi qu'une autonomie décriée, dès lors qu'elle n'est plus mise au seul service de la performance de l'entreprise (Quijoux et Yon, 2025<sup>6</sup>). En outre, si l'on regarde les indicateurs de mesure de l'autonomie au travail, mobilisés par l'enquête « Conditions de travail » de la DARES, on observe peu de changements. Sur les dix dernières années par exemple, la proportion de salarié-es déclarant ne pas pouvoir organiser leur travail comme elles ou ils le souhaitent, ou interrompre leur travail, ou encore être contraints d'appliquer strictement des consignes est restée stable<sup>7</sup>.

1 Ponge R., Vanuls C., Giraud B. (2024), « La perte de sens au travail. Quels impacts sur l'engagement des salariés, le management et le syndicalisme ? », Chroniques du travail n° 14, PUAM, Aix-en-Provence

2 Coutrot T. et Perez C. (2022), Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire, Seuil, Paris.

3 Anact, Plan Santé Travail n° 4 2021-2025

4 Boullier C. et Ruffier C. (2021), Autogestion et entreprises libérées : une réappropriation en trompe-l'œil ?, La Découverte « Mouvements », 2021/2, n° 106, p. 145

5 Ponge R. (2025), Se tenir debout : Un siècle de luttes contre les souffrances au travail, La Dispute, Paris

6 Quijoux M. et Yon K. (2025), « Gilets bleus. Les faux-semblants de l'autonomie au travail à Décathlon », Raisons d'agir, Paris

7 Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/35-ans-devolutions-des-conditions-de-travail> [consulté le 9/09/2025]

Aussi, si les modèles dits de nouvelles formes d'organisation du travail mettant en avant autonomie et auto-organisation des salariés entendent repenser les rapports hiérarchiques traditionnels, ils méritent d'être interrogés de manière critique et pluridisciplinaire. Derrière les promesses d'émancipation, se posent de nombreuses questions : l'autonomie est-elle réellement renforcée ou simplement reconfigurée sous d'autres formes de contrôle ? Peut-elle se combiner avec des choix d'organisation du travail plus classiques, avec quels bénéfices et quels risques ?

Ces nouvelles formes d'organisation modifient-elles durablement les conditions de travail, les relations professionnelles et les équilibres sociaux dans l'entreprise ? Quels sont les effets de ces transformations sur la santé et le bien-être des salarié·es ? Comment concilier autonomie, performance et protection des droits fondamentaux au travail ? Quelle place pour les collectifs de travail et les syndicats dans ces environnements ? Les diverses disciplines des sciences humaines peuvent contribuer aux réflexions touchant au thème de l'autonomie et de l'organisation du travail : analyse économique, juridique, des sciences de gestion, de la sociologie, de l'ergonomie ou encore de l'histoire. Ainsi en mobilisant des approches croisées, ce numéro de Chroniques du travail propose d'explorer les reconfigurations de l'organisation du travail à l'aune de la question de l'autonomie des salarié·es. Ce numéro s'articule autour de trois axes de questionnement.

## ● Axe 1 – Utopies managériales et idéologie de l'autonomie

L'autonomie est devenue la figure centrale d'une série de réinventions organisationnelles qui, sous des formes diverses – « entreprise libérée », « leadership horizontal », « management bienveillant », « organisation opale » ou encore « gouvernance partagée » ... – ont en commun de souhaiter remettre en cause les hiérarchies formelles et de promouvoir une autonomie accrue des salariées (Coutrot, 2018<sup>1</sup> ; Ughetto, 2018<sup>2</sup>). Ces formes organisationnelles et modes managériaux se présentent souvent comme des réponses à la perte de sens au travail et aux aspirations croissantes à la reconnaissance, à la liberté et à la responsabilité. Elles seraient une promesse de réconciliation entre l'humain et la performance.

Certains de ces discours managériaux cherchent à transformer les individus, à faire de l'autonomie non seulement un mode d'organisation, mais aussi une norme comportementale, une disposition psychologique attendue. L'autonomie devient alors un impératif : il faut être autonome, proactif, agile, entreprenant. Cette « idéologie de l'autonomie » est souvent présentée comme une émancipation vis-à-vis des rigidités bureaucratiques, mais elle s'inscrit aussi dans un processus de responsabilisation individuelle pouvant masquer de nouvelles formes de contrôle.

Dans cette perspective, plusieurs auteurs parlent d'un « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski et Chiapello, 1999<sup>3</sup>) : un capitalisme qui intègre les critiques issues des mouvements sociaux (contre l'aliénation, l'autoritarisme, l'inefficacité des structures) pour mieux les transformer en ressorts de légitimation. L'autonomie promue dans les discours peut ainsi coexister avec des mécanismes renforcés de mesure de la performance, de normalisation par les pairs, ou d'auto-contrôle intériorisé (Bernard, 2020<sup>4</sup> ; Palier (dir.), 2023<sup>5</sup>). En définitive, derrière l'injonction d'être autonome peut se cacher une forme de subordination renforcée ou d'injonction paradoxale (Linhart, 2021<sup>6</sup> ; Veltz, 2017<sup>7</sup>). Les enquêtes Conditions de travail déjà citées ont permis de documenter précisément comment ce mouvement « d'autonomie sous contraintes » avait accompagné la forte intensification du travail observée en France dans les années 1980-1990 (Gollac et Volkoff, 1996<sup>8</sup>).

Dans certains contextes, l'autonomie devient synonyme d'isolement décisionnel, de charge mentale accrue, voire de désengagement. Elle peut aussi contribuer à effacer les lignes de commandement, rendant floue la répartition des responsabilités et diluant la possibilité de recours ou de critique.

1 Coutrot T. (2018), Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque, et pourquoi ça doit changer, Le Seuil, Paris

2 Ughetto P. (2018), Organiser l'autonomie au travail. Travail collaboratif, entreprise libérée, mode agile... L'activité à l'ère de l'auto-organisation, FYP, Limoges

3 Boltanski L. et Chiapello E. (1999), Le nouvel esprit du capitalisme, Gallimard coll. Tel, n° 380, Paris

4 Bernard S. (2020), Le nouvel esprit du salariat. Rémunérations, autonomie, inégalités, PUF, Paris

5 Palier B. dir. (2023), Que sait-on du travail ?, Presses de Sciences Po / Le monde, Paris

6 Linhart D. (2021), L'insoutenable subordination du travail, Erès, Toulouse

7 Veltz P. (2017), La société hyper-industrielle. Le nouveau capitalisme productif, Seuil, Paris.

8 Gollac M. et Volkoff S. (1996), « Citius, altius, fortius [L'intensification du travail] », Actes de la recherche en sciences sociales, 114, 1, p. 54 – <https://doi.org/10.3406/arss.1996.3194>

Par ailleurs, ces utopies managériales tendent à universaliser un modèle d'individu autonome, entrepreneur de lui-même, souvent calqué sur des normes masculines, occidentales et issues des classes moyennes supérieures (Rivoal, 2021<sup>9</sup>). Elles ignorent les inégalités structurelles (de genre, de classe, de statut, de qualification) qui conditionnent l'accès réel à l'autonomie.

Ces paradoxes soulèvent de nombreuses questions. Dans une perspective critique et interdisciplinaire, il est donc nécessaire d'interroger les effets ambivalents de ces modalités organisationnelles et managériales fondées sur l'autonomie : quelle est la nature de l'autonomie réellement offerte dans ces organisations ? Est-elle une autonomie d'action, de participation, de jugement – ou simplement une délégation de responsabilités sans pouvoir effectif ? Peuvent-elles être porteuses d'un renouvellement démocratique des organisations ou contribuent-elles à renforcer l'individualisation et la fragmentation du travail ? En quoi reflètent-elles ou participent-elles à une mutation idéologique plus large du capitalisme contemporain, où la liberté devient injonction, et la responsabilisation un levier de gouvernance ?

Ce thème invite non seulement à définir mais également à analyser de manière fine les écarts entre discours et pratiques, à déconstruire les promesses d'autonomie managériale, et à explorer les conditions concrètes de leur mise en œuvre ou de leur détournement par les salariés eux-mêmes.

9 Rivoal H. (2021), *La fabrique des masculinités au travail*, La Dispute / Le monde, Paris

## ● Axe 2 – Autonomie et transformations des relations de travail – Droit des salarié·es et rôle de la représentation collective

Historiquement, dans les organisations du travail tayloriennes, qui ont connu un fort développement en France dans l'après-guerre dans l'industrie comme dans les bureaux, les relations du travail reposaient sur une structure hiérarchique claire. L'autorité était exercée de manière verticale et stable, consacrant le rapport de subordination entre employeur et salarié. Le pouvoir managérial se traduisait par des ordres directs et un contrôle étroit. L'autonomie des salariés occupait ainsi une place marginale dans les configurations classiques d'organisation du travail. À rebours de ce modèle, l'autonomie au travail est aujourd'hui présentée un référentiel normatif et un horizon souhaitable dans des environnements marqués par l'innovation, la dématérialisation, le travail hybride ou la transition numérique (Sennett, 1998<sup>1</sup>). L'essor de formes d'organisation dites « agiles » ou « responsabilisantes » tend à redéfinir ces rapports : le contrôle devient plus diffus, l'encadrement plus horizontal, les responsabilités plus distribuées. Le pouvoir de direction ne disparaît pas, mais il se réinvente à travers de nouveaux dispositifs : pilotage par objectifs, évaluation continue, plateformes collaboratives, feedbacks entre pairs, etc. (Clot et Gollac, 2017<sup>2</sup>).

Dans ce cadre, les frontières entre autonomie et subordination, loin de s'effacer, tendent à devenir plus floues (Flécher, 2023<sup>3</sup>). Le salarié peut se voir accorder une plus grande liberté d'organisation, d'initiative ou de gestion du temps, tout en restant soumis à des exigences de performance élevées, à des indicateurs chiffrés, voire à des injonctions contradictoires. L'autonomie s'accompagne souvent d'une montée de la responsabilisation individuelle, qui déplace la charge de la régulation vers l'individu lui-même, renforçant la pression psychologique, l'auto-contrôle, et parfois l'auto-culpabilisation en cas d'échec.

Cette reconfiguration a également un impact sur les formes d'engagement au travail. Si l'autonomie peut favoriser un investissement plus fort, un sentiment de reconnaissance et un rapport plus subjectif au sens du travail (Gollac et Volkoff, 2000<sup>4</sup>), elle peut aussi conduire à une fragilisation du lien d'emploi. C'est le cas lorsque l'autonomie devient synonyme de flexibilisation, de précarisation ou d'isolement (comme pour les autoentrepreneurs ou les travailleurs des plateformes).

1 Sennett R. (1998), « The Corrosion of Character : The Personal Consequences of Work in the New Capitalism » (1998), traduit de l'anglais par Dauzat P.-E. (2000), « Le travail sans qualité : Les conséquences humaines de la flexibilité », Albin Michel, Paris

2 Clot Y. et Gollac M. (2017), *Le travail peut-il devenir supportable ?*, Armand Colin, Paris

3 Flécher M. (2023), « Produire l'auto-engagement au travail. Modalités du travail d'organisation dans une start-up en croissance », *Revue de l'IRES*, n° 109, p. 3

à 34.

4 Gollac M. et Volkoff (2000), *Les conditions de travail*, La Découverte, coll. « Repères », Paris

Le compromis salarial, avec ses garanties collectives, est remis en cause à la fois par les réformes politiques visant à affaiblir les syndicats (Giraud et Signoretto, 2023<sup>5</sup>) mais aussi par les logiques d'individualisation des trajectoires professionnelles et de contractualisation à la mission ou au projet. Ainsi, les nouvelles formes de travail ne suppriment pas la subordination, elles tendent plutôt à en modifier les modalités d'exercices. Ces évolutions posent donc un défi majeur au droit du travail qui doit concilier deux impératifs : préservation des droits fondamentaux des salariés (dignité, vie privée, représentation, santé, etc.) d'une part, et légitimation d'une plus grande autonomie dans l'organisation de l'activité, d'autre part.

Par ailleurs, l'autonomie au travail est souvent abordée du point de vue individuel : capacité à organiser son activité, à prendre des initiatives, à s'auto-réguler. Pourtant, cette autonomie n'est jamais une donnée purement personnelle ; elle s'inscrit dans un cadre collectif, juridique et organisationnel, où la représentation du personnel et l'action syndicale jouent un rôle central. Pour être effective, l'autonomie suppose des conditions sociales de possibilité (Yon et al., 2025<sup>6</sup>). Le développement de formes d'organisation plus horizontales ou participatives (agilité, entreprises libérées, équipes autonomes) transforme les enjeux de la représentation et interroge la place des collectifs dans la défense et la construction de l'autonomie réelle des salariés. Quel rôle pour les syndicats, les représentants du personnel ou les instances de négociation, dans un monde du travail où les collectifs se délitent, où les statuts sont multiples, et où les normes sont parfois co-construites de manière informelle ? Comment faire exister des formes de contre-pouvoir dans des environnements où l'autonomie proclamée dissimule souvent une extension des logiques de performance ?

Les ordonnances Macron de 2017 ont profondément modifié le paysage de la représentation du personnel, en fusionnant les anciennes IRP (CE, CHSCT, DP) dans une instance unique : le Comité social et économique (CSE). Si cette réforme visait une plus grande efficacité, plusieurs travaux ont établi qu'elle avait surtout contribué à réduire les moyens d'action des représentants du personnel (Moulet et Ponge (dir.), 2023<sup>7</sup>), la spécialisation des missions (notamment en matière de santé) et la proximité avec les salariés. Dans le même temps, de nouveaux enjeux liés à l'autonomie, comme la régulation de la charge mentale, l'évaluation par objectifs, le télétravail ou la fragmentation des collectifs, sont devenus centraux.

Par ailleurs, les syndicats sont confrontés à une double injonction : défendre les garanties collectives dans un contexte de flexibilisation et proposer des formes alternatives d'organisation du travail. Des syndicats réinterrogent aujourd'hui leurs modes d'action, en s'impliquant dans des dispositifs de dialogue professionnel, des diagnostics partagés sur le travail réel, ou des expérimentations participatives autour de la qualité de vie au travail (Dejours, 2009<sup>8</sup>). L'autonomie n'est plus seulement un enjeu de délégation de tâches, mais une question politique de pouvoir d'agir sur son activité et ses finalités (Brugière et al., 2022<sup>9</sup>). Toutefois, les actions des syndicats visant à transformer l'organisation du travail se heurtent à des entreprises en restructurations permanentes (Lomba, 2018<sup>10</sup>), et peinent à s'inscrire dans la durée (Ponge, 2025<sup>11</sup>).

Certains dispositifs issus de la pratique ou de la négociation collective visent à redonner une capacité de délibération sur le travail : commissions santé, groupes d'analyse du travail, espaces de discussion sur le sens ou les dilemmes professionnels. Ces initiatives, qui impliquent souvent les représentants du personnel, peuvent contribuer à créer des conditions propices à une autonomie réelle, c'est-à-dire reliée à un collectif, à un cadre de régulation, et à un dialogue social vivant.

Le droit du travail, dans ses dimensions individuelle et collective, offre des leviers pour encadrer cette autonomie : droit à la formation, droit d'expression des salariés (art. L. 2281-1 et s. C. trav.), obligation de prévention des risques psychosociaux, droit syndical (art. L. 2141-1 et s.), protection contre les sanctions liées à l'exercice d'un mandat. La reconnaissance du rôle des syndicats dans la co-construction de l'organisation du travail est également affirmée dans certaines conventions collectives ou accords de branche, bien que de manière inégale.

Dans une perspective interdisciplinaire de nouveau, ce thème invite à explorer les tensions entre autonomie et subordination, liberté et contrôle, émancipation et individualisation. Il s'agit aussi d'analyser la manière dont les salariés, les collectifs de travail et les institutions s'approprient, contournent ou contestent les nouvelles formes d'organisation du travail basées sur l'autonomie.

5 Giraud B. et Signoretto C. (dir.) (2023), Un compromis salarial en crise. Que reste-t-il à négocier dans les entreprises ?, Éditions du Croquant, coll. Dynamiques socio-économiques, Paris

6 Yon K., Rouxel P., Quijous M., Allal A. (Dir.), (2025), Décathlon ou les tactiques de la vertu : Sociologie politique d'une entreprise citoyenne, Les Presses de Sciences Po

7 Moulet S. et Ponge R. (2023), « Bilan des réformes de la représentation du personnel et du « dialogue social » », Chroniques du travail n° 13, PUAM, Aix-en-Provence

8 Dejours C. (2016), Situations de travail, PUF, Paris

9 Brugière F., Fortino S., Goussard L., Tiffon G. (2022), « Derrière le masque du consensus... Analyse des divergences syndicales autour des enjeux de santé mentale au travail », Revue française des affaires sociales, 4, p. 167 – <https://doi.org/10.3917/rfas.224.0167>

10 Lomba C. (2018), La restructuration permanente de la condition ouvrière. De cockeril à arcelormittal, Édition du Croquant, coll. Champ Social, Vulaines-sur-Seine

11 Ponge R. (2025), Se tenir debout : Un siècle de luttes contre les souffrances au travail, La Dispute, Paris

## Axe 3 – Santé, bien-être et autonomie au travail

La question de l'autonomie au travail constitue enfin un point nodal des réflexions contemporaines sur la santé et le bien-être au travail. Présentée à la fois comme un levier d'émancipation et comme une source possible de vulnérabilité, l'autonomie interroge les conditions concrètes d'exercice du travail, les responsabilités qui en découlent et les dispositifs juridiques, organisationnels et psychosociaux qui en assurent (ou non) l'encadrement.

Dans les approches issues de la psychologie du travail ou de l'ergonomie, l'autonomie est généralement considérée comme un facteur de protection de la santé mentale et physique. Le modèle de Karasek (1979) place la « latitude décisionnelle » au cœur de la dynamique entre contrainte et bien-être : plus un salarié dispose d'une marge de manœuvre dans la conduite de ses tâches, moins elle ou il est exposé au stress et à ses conséquences pathogènes. Des études empiriques, notamment en santé publique (Bourbonnais et al., 2006<sup>1</sup>), confirment que le manque d'autonomie constitue un facteur de risque majeur de troubles psychosociaux (RPS), au même titre que l'intensité du travail ou le déficit de reconnaissance.

En droit du travail, cette question renvoie à un paradoxe : le contrat de travail repose sur un lien de subordination juridique, selon lequel l'employeur dispose d'un pouvoir de direction. Pourtant, ce pouvoir doit désormais s'exercer dans un cadre qui préserve la santé physique et mentale des salariés (article L. 4121-1 du Code du travail), ce qui suppose de limiter les formes de contrôle excessif et de favoriser les conditions d'une autonomie encadrée. La jurisprudence a d'ailleurs reconnu que l'organisation du travail elle-même peut être génératrice de risques psychosociaux engageant la responsabilité de l'employeur (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888 ; Cass. soc., 1er juin 2016, n°14-19.702).

La montée des formes de travail indépendant ou « autonome » (freelance, plateformes, consultants), souvent présentée comme un facteur de liberté, s'accompagne en réalité d'une insécurité juridique et d'un affaiblissement des protections collectives. Comme l'ont montré Abdelnour & Bernard<sup>2</sup> (2021), cette autonomie peut être illusoire lorsqu'elle masque une dépendance économique et décisionnelle forte, sans les garanties du salariat. Les débats sur la « subordination économique » ou la requalification en contrat de travail illustrent bien cette tension entre autonomie formelle et vulnérabilité réelle.

Dans une perspective collective, la santé au travail suppose non seulement des marges de manœuvre individuelles, mais aussi la possibilité pour les collectifs de travail d'agir sur l'organisation. L'autonomie devient un enjeu de démocratie au travail : elle nécessite des espaces d'expression, de régulation et de participation. Dans ce contexte, la promotion de l'autonomie ne peut être pensée indépendamment du cadre normatif, des formes d'organisation du travail, et des ressources collectives de protection et enfin des salariés eux-mêmes. Elle implique de (re)penser les modes de gestion, de représentation et de régulation du travail dans une logique de soutenabilité, de coopération et de justice organisationnelle.

1 Bourbonnais R., Vézina M., Brisson C. et Trudel L. (2006), « Note de recherche : Sur la prévention des problèmes de santé mentale » in Actes de la recherche en sciences sociales, 3, n° 163

2 Abdelnour S. et Bernard S. (2021), « Quelles résistances collectives face au capitalisme de plateforme ? » in Les nouveaux travailleurs des applis, PUF, Paris

### ● *Varia*

Ce numéro accueillera, en parallèle de l'appel thématique, une rubrique *Varia*. Aussi, toutes les contributions de chercheurs et chercheuses en sciences humaines et sociale, en lien avec les questions de travail et d'emploi, portant sur d'autres thématiques que celle développées ci-dessus sont bienvenues.

Les auteurs et autrices peuvent donc soumettre des textes à la revue dans la rubrique *Varia* dont la vocation est de regrouper des articles scientifiques hors dossier.

### ● **Calendrier**

Date limite de réception des communications : 2 février 2026

Réponse du Comité de rédaction aux auteurs et autrices :  
16 mars 2026

Retour des versions définitives : 4 mai 2026

Publication : décembre 2026

## ● Modalités pour répondre à l'appel à contributions

Les contributions correspondent à un texte complet qui ne doit pas dépasser 60.000 signes. Les articles doivent être accompagnés d'un résumé de 10 lignes maximum et de 5 à 6 mots clé, en français et en anglais. Les références bibliographiques sont à mettre en note de bas de page.

Ces contributions et résumés seront soumis exclusivement par courriel à [irt-contact@univ-amu.fr](mailto:irt-contact@univ-amu.fr) et à [irt-chroniquesdutravail@univ-amu.fr](mailto:irt-chroniquesdutravail@univ-amu.fr).

## Comité scientifique

---

- Jessica ATTALI-COLAS, maîtresse de Conférences en Droit privé, CORHIS, Université Paul Valéry Montpellier III
  - Christophe BARET, professeur des Universités en Gestion, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU
  - Thierry BERTHET, politiste, directeur de recherches au CNRS, directeur du LEST, UMR 7317 CNRS, AMU
  - Paul BOUFFARTIGUE, directeur de Recherche émérite CNRS, sociologue, LEST, UMR 7317, AMU
  - Alexis BUGADA, professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social (CDS), UR 901, AMU
  - Mario CORREIA, Sociologie du travail, rattaché au LEST, UMR 7317 CNRS, AMU
  - Vanessa di PAOLA, maîtresse de Conférences en Économie, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU, directrice du Centre associé régional au Céreq
  - Arnaud DUPRAY, ingénieur de recherche au Céreq en socio-économie et chercheur associé au LEST, UMR 7317 CNRS
  - Henri ECKERT, professeur en Sociologie, GRESCO (EA 3815), Université de Poitiers
  - Céline GASQUET, directrice Scientifique, Céreq, Marseille
  - Jérôme GAUTIÉ, professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
  - Baptiste GIRAUD, maître de Conférences en Sciences politiques, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU
  - Annie LAMANTHE, professeure des Universités en Sociologie, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU
  - Arnaud MIAS, professeur des Universités en Sociologie, PSL (Paris Sciences et Lettres), Université Paris-Dauphine, IRISSO UMR 7170
  - Philippe MEHAUT, directeur de Recherche émérite CNRS, économiste, LEST, UMR 7317, AMU
  - Ariel MENDEZ, professeure des Universités en Sciences de gestion, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU
  - Claire MORIN, maîtresse de Conférences en Droit social, CDS, UR 901, AMU
  - Philippe MOSSÉ, directeur de Recherche émérite CNRS, économiste, LEST, UMR 7317, AMU
  - Stéphanie MOULLET, maîtresse de Conférences en Économie du travail et de l'éducation, EST, UMR 7317 CNRS, AMU
  - Jean-François PAULIN, maître de Conférences en Droit privé, IUT (Université Claude Bernard Lyon 1), CNRS, (UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Etienne)
  - Rémy PONGE, maître de Conférences en Sociologie, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU
  - Olivier PUJOLAR, maître de Conférences en Droit privé, vice-Président en charge des Partenariats et des Territoires, Université de Bordeaux
  - Michel ROCCA, professeur des Universités en Sciences économiques, Université Grenoble Alpes, CREG EA 4625
  - Caroline VANULS, enseignante-chercheure en Droit social, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU
  - Pierre-Yves VERKINDT, professeur émérite à l'École de Droit de la Sorbonne, Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne
  - Serge VOLKOFF, statisticien, HDR en Ergonomie, chercheur affilié au CEET-CNAM
- (\* lorsque nécessaire, le Comité a recours à des rapporteurs externes )