

CONFÉRENCE : PEUT-ON FAIRE CONFIANCE AUX EXPERTS ?



Q. DURAND-MOREAU

En tant que médecin du travail, Quentin Durand-Moreau s'interroge sur le sens de l'expertise, sur ses fondements et sur ses usages. La définition de l'expertise renvoie à la nécessité d'appuyer une décision sur des avis « d'experts » désignés en fonction de leurs connaissances et de leurs expériences.

Mais qui confère le statut d'expert ?

Selon Quentin Durand-Moreau, concernant l'expertise médicale, seules une pratique de médecin et une expérience de cinq ans sont exigées. Dans les centres de pathologie professionnelle, par exemple, il s'agit de déterminer l'aptitude de salariés au poste de travail ou de reconnaître les affections en tant que maladies professionnelles. Mais comment passer de l'analyse du trouble à l'analyse du travail du salarié ? Le médecin peut, lui-même, avoir besoin de l'expertise de psychologues du travail ou d'ergonomes pour mieux approcher les conditions de travail et ce qui provoque les troubles.

Une autre expertise serait elle possible ?

■ La démarche participative

Le besoin de ramener du réel dans la prise en compte du travail a conduit à s'appuyer sur des témoignages vécus pour essayer de faire évoluer la réglementation. Mais une démarche participative est-elle pour autant gage de validité ? La réponse est complexe car l'interrogation des salariés ne peut être prise au premier niveau même si elle doit toujours être prise au sérieux. L'analyse du travail nous enseigne qu'il faut mettre en place des dispositifs particuliers pour approcher le réel du travail et les conséquences concrètes de modifications introduites, du point de vue de l'activité des professionnels.

De plus, certaines directions n'hésitent pas à faire appel à des consultations d'usagers pour légitimer des transformations auxquelles les salariés sont opposés.

■ L'évidence base médecine : EBM

Il s'agit d'interroger des bases de données selon un certain nombre de critères⁽¹⁾ pour pouvoir déterminer des niveaux de preuve. Mais la biologie et les sciences humaines et sociales peuvent difficilement trouver leur place dans ces évaluations, car étudier les interventions en milieu de travail est plus complexe que de se prononcer sur l'efficacité d'un placebo.

Une méta-analyse d'articles scientifiques a pourtant été tentée sur la base de ces critères pour évaluer la réduction du stress au travail à partir d'applications Web. Sur un total de cinq cents articles scientifiques, deux seulement ont été retenus sur la base de l'EBM et les conclusions n'ont pas été très probantes. De même l'utilisation de la « mindfulness » (pleine conscience) en entreprise n'a jamais été prouvée. Pour Q. Durand-Moreau, il s'agit même d'une approche qui invite le sujet à se couper du travail et de son rapport aux autres, et encourage l'idée d'une fatalité de l'organisation du travail à laquelle les salariés doivent s'adapter.

■ Quelle alternative ?

La médecine ne saurait être réduite à l'exécution de protocoles ; l'expérience clinique demeure essentielle. Ce qui sera intéressant à vérifier dans une perspective épidémiologique, n'aura pas forcément d'intérêt pour un patient singulier.

Pour Q. Durand-Moreau, il faudrait pouvoir mettre en rapport l'expertise citoyenne, issue, par exemple, de la démarche participative, et l'expertise scientifique. Reprenant l'image de Lev Vygotski sur la germination des concepts scientifiques et quotidiens, il soutient que l'on devrait pouvoir organiser la rencontre entre l'expérience intuitive et l'expérience scientifique et technique et vice versa.

À charge pour les médecins de prendre l'EBM au sérieux, en ne tombant pas dans le charlatanisme mais en n'évacuant pas le réel non plus. ■

1. PICO : population étudiée / interventions / comparaison / « Outcome », issue clinique recherchée.



© Wikimedia-La leçon d'anatomie du docteur Tulp-Pieterbrant