Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

Direction
de l'animation de la recherche
des études et des statistiques

Sous-direction des salaires,
du travail et des relations
professionnelles

**Département des relations
professionnelles et
du temps de travail**

Nomenclature des marchés publics : 70.05 Enquêtes et sondages (hors communication)

CAHIER DES CHARGES

Réalisation des post-enquêtes REPONSE

Le présent document comporte 6 pages

Article 1 : Objet

Après les éditions de 1992-1993 et 1998-1999, la DARES a réalisé pour la troisième fois l'enquête « relations professionnelles et négociations d'entreprise » (REPONSE) en 2004-2005. Par une mise à disposition des données et un financement de travaux, le présent appel à projets vise à susciter des post-enquêtes. Ces projets permettront d'approfondir, par la réalisation d'entretiens et de monographies, certains des thèmes abordés dans l'enquête et, par-là, de fournir des enseignements afin d'améliorer sa méthodologie. Cinq axes d'investigation sont proposés : ils correspondent à des dimensions qui n'ont pu être qu'explorées dans l'enquête actuelle et qui mériteraient d'être précisées dans ses futures éditions.

Article 2 : Le dispositif d'enquête REPONSE

L'objectif de l'enquête REPONSE est de fournir, pour la troisième fois en France, une photographie fidèle des relations entre directions d'entreprise et salariés, en précisant notamment la place qu'occupent les institutions représentatives du personnel. Seule enquête sur les relations professionnelles qui soit reconnue d'intérêt général et de qualité statistique en France, l'enquête REPONSE permet à la fois des comparaisons internationales, avec des enquêtes similaires conduites dans d'autres pays, et une analyse en évolution du système de relations professionnelles en France depuis une quinzaine d'années.

La nature même de l'objet d'enquête justifie la multiplicité des angles d'interrogation et des unités enquêtées (représentants de la direction, du personnel et salariés). De fait, l'enquête réalisée auprès d'un échantillon représentatif par taille et secteur de 3 000 établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (France métropolitaine à l'exception de la Corse) comporte trois volets :

- un entretien en face à face d'une heure et demie avec un (ou le) représentant de la direction chargé des relations sociales dans l'établissement (3 000 entretiens) ;

- un entretien en face à face d'une heure et quart avec le représentant du personnel désigné aléatoirement (de façon informatique) à l'issue de l'entretien représentant de la direction, lorsqu'il y en a un dans l'établissement (environ 2 000 entretiens) ;

- un questionnaire auto-administré de quatre pages envoyé au domicile d'une dizaine de salariés tirés au sort au sein des établissements[1] contactés pour participer à l'enquête (12 000 retours attendus pour 50 000 envois).

Sont principalement abordés dans les questionnaires les thèmes relatifs à la composition de la main d'œuvre et à la structure de l'entreprise, à la définition de la fonction « ressources humaines » et aux modalités de représentation du personnel, aux politiques de communication, dispositifs de participation et à l'organisation du travail, aux stratégies et performances économiques, aux politiques salariales, à la négociation et aux conflits du travail.

[1] Les établissements à enquêter, désignés par un tirage aléatoire dans le répertoire SIRENE, constituent après appariement avec les déclarations annuelles des données sociales au 31 décembre 2003 la base de sondage pour la sélection de l'échantillon des salariés.

Par ce questionnement, l'enquête entend répondre en premier lieu à deux objectifs :

- d'une part fournir un grand nombre d'indicateurs statistiques permettant d'évaluer, aujourd'hui et en évolution, le fonctionnement du système de relations professionnelles en France (taux de couverture des instances de représentation du personnel, nombre de délégués syndicaux des différentes organisations syndicales, proportion d'entreprises ayant tenu une négociation sur les salaires et nombre d'établissements ayant connu un arrêt de travail suite à un conflit collectif par exemple) ;

- d'autre part mieux comprendre, par l'analyse des questions d'opinion notamment (sur le rôle de syndicats, les déterminants de la motivation des salariés, le choix des politiques salariales ou le climat social par exemple), la confrontation des points de vue et l'évolution des représentations qui sont au cœur de la dynamique des relations professionnelles ;

Outre ces deux objectifs qui guideront une première série d'exploitations publiées par la DARES sous la forme de *Premières Synthèses* au début de l'année 2006, la richesse du dispositif d'enquête permet d'envisager que l'enquête ou, plus largement, la série d'enquêtes, serve(nt) d'outil de recherche permettant d'analyser, autour du thème des relations sociales, les liens entre politiques de gestion du personnel, organisation du travail, stratégies économiques et performance des entreprises.

Compte tenu de l'originalité des thèmes qu'elles abordent et de la confrontation des points de vue qu'elles permettent, les enquêtes REPONSE (1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005) ont acquis une place bien particulière dans le champ des enquêtes statistiques en France. Elles répondent à la tradition britannique des « industrial relations » (enquêtes WIRS-WERS de 1980, 1984, 1990, 1998 et 2004 en Grande Bretagne, le panel WES d'enquêtes annuelles depuis 1999 au Canada et les enquêtes AWIRS 1990, 1995 et 2005 (en projet) en Australie par exemple) et constituent, en l'absence de statistique administrative de qualité sur la négociation d'entreprise et les conflits, un outil irremplaçable d'évaluation du fonctionnement du système de relations professionnelles pour le Ministère du travail.

Article 3 : Méthode et axes d'investigation

Les projets pourront faire appel à plusieurs disciplines : sociologie, économie, droit, sciences politiques, sciences de gestion.

Ils pourront s'inscrire dans un ou plusieurs des axes proposés.

L'étude de cas sous la forme de monographies d'établissement ou d'entreprise sera privilégiée. Ces monographies, réalisées dans des établissement enquêtés dans le cadre de REPONSE 2004-2005 et ayant accepté le principe d'une post-enquête[2], devront s'appuyer sur des entretiens effectués auprès des différents acteurs des relations professionnelles (représentants de la direction, représentants du personnel, salariés). Ces études de cas supposent bien évidemment un travail préalable sur les données d'enquête et donc la formation d'équipes pluri-disciplinaires comprenant un ou plusieurs statisticiens.

[2] Le dispositif d'enquête prévoit précisément qu'à la fin de chaque entretien réalisé auprès d'un représentant de la direction ou d'un représentant du personnel, on demande si la personne interrogée accepte de recevoir un chercheur en vue d'approfondir les thèmes abordés lors de l'enquête. Ce dispositif ne prévoit donc pas directement la possibilité de post-enquêtes auprès des salariés ayant répondu à l'enquête. La réalisation d'entretiens auprès de salariés d'établissements enquêtés est cependant rendue possible par le biais des représentants de la direction ou du personnel ayant accepté le principe de la post-enquête.

L'objectif des projets proposés sera d'approfondir certains thèmes abordés dans l'enquête et, par-là, de fournir des enseignements afin d'améliorer sa méthodologie. Les résultats des post-enquêtes pourront éventuellement aboutir à des propositions d'aménagements du questionnement de l'enquête REPONSE (ajouts, modifications ou suppressions de question ou de partie de questionnaire(s)), à des réflexions concernant la définition ou la re-définition du champ de l'enquête (choix des unités enquêtées, critique d'éventuels biais de sélection) ou encore à des pistes en vue d'améliorer l'analyse croisée des points de vue.

Les cinq axes d'investigation proposés ne sont pas les seuls à pouvoir être abordés à partir de l'enquête. Ils constituent cependant nos priorités en termes de post-enquêtes dans la mesure où ils correspondent à des dimensions qui n'ont pu être qu'explorées dans l'enquête actuelle et qui mériteraient d'être précisées dans ses futures éditions.

Ces cinq axes d'investigation sont :

1) Les relations professionnelles : entre cadre institutionnel et pratiques concrètes

A côté des cadres institutionnels traditionnels des relations professionnelles, on assiste depuis plusieurs années à la multiplication des structures et lieux de « dialogue social » dans les entreprises (comités ad hoc, groupes d'expression, etc.). Parallèlement, le développement d'accords de méthode se traduit par la profusion de nouvelles règles, et souvent leur complexification. Aussi, une analyse approfondie du fonctionnement effectif, et non seulement institutionnel, des relations sociales semble-t-elle nécessaire. Comment s'articulent les instances formelles de « dialogue social » et les instances (souvent constituées pour l'occasion de façon informelle) de participation des salariés ? Outre l'activité et le fonctionnement institutionnels des instances représentatives du personnel dans les établissements interrogés, l'enquête REPONSE permet d'analyser la fréquence et la nature des échanges des représentants avec des structures extérieures, syndicales ou non, ou encore le temps consacré à l'information, l'écoute et la mobilisation des salariés. La réalisation de monographies d'établissements interrogés dans l'enquête permettrait d'approfondir la connaissance des pratiques concrètes de ces acteurs et de les comparer à des indicateurs synthétiques d'« institutionnalisation » et de « représentativité » des instances de représentation construits à partir des données statistiques. Des enquêtes auprès d'établissements dépourvus de toute instance, notamment dans les PME, permettrait par ailleurs d'analyser les pratiques de relations professionnelles en l'absence de cadre institutionnel de régulation : comment rendre compte de leur complexité, au delà d'une simple prise en compte de leur caractère informel et de la prédominance des relations de gré à gré ? L'ensemble de ces résultats pourrait permettre de porter un regard critique sur la dimension institutionnelle des questionnaires et de vérifier l'apport empirique de questions centrées sur les activités concrètes des représentants du personnel.

2) Précarité de la relation salariale et relations professionnelles

Dans l'édition la plus récente de l'enquête, la méthodologie du volet « salarié » a été sensiblement améliorée, notamment dans son plan de sondage. La décision de procéder à un échantillonnage des salariés indépendant de la réalisation des deux premiers volets de l'enquête, à partir des déclarations annuelles des données sociales du 31 décembre 2003, a ainsi permis d'éviter les biais de sélection difficilement contrôlable observés lors de l'édition de 1998-1999. Cette décision a cependant eu pour corollaire d'imposer une restriction du champ du volet « salarié » aux salariés présents depuis au moins quinze mois dans les établissements enquêtés. Sont donc exclus du champ les salariés récemment embauchés, et notamment les salariés qui composent le volant flexible de main d'œuvre utilisée par les entreprises. En l'absence de données quantitatives sur ces salariés dans le dispositif

actuel d'enquête, et dans la perspective d'améliorer sa méthodologie lors de ses prochaines éditions, une post-enquête sur ce thème semble nécessaire : elle permettrait d'explorer, par des entretiens individuels2, la spécificité des relations professionnelles des salariés embauchés sur des contrats temporaires, de courte durée, selon les types de relations sociales existant dans les établissements. L'analyse, à partir des données d'enquête, de la prise en compte ou non, par les directions d'entreprise et par les représentants du personnel, du thème de la flexibilité externe pourrait par exemple servir de base à la composition d'un échantillon raisonné en vue de procéder à une série de monographies.

3) De l'établissement au groupe : les multiples frontières des relations professionnelles en entreprise.

La segmentation des établissements de grande taille en unités plus petites, la filialisation des entreprises et le développement des groupes sont autant d'éléments qui ont pu et peuvent encore modifier le niveau d'observation pertinent pour les relations professionnelles. En France, la moitié des salariés travaillent dans des entreprises appartenant à des groupes. Comment s'articule, se concurrence, s'oppose la régulation des relations professionnelles aux différents niveaux que sont l'établissement, l'entreprise, le groupe ou encore la branche ? La plus grande autonomie offerte à l'entreprise en matière de négociation par la loi du 4 mai 2004, qui transforme la hiérarchie des normes en matière de négociation et tend à conférer un rôle supplétif à la branche dans de nombreux domaines, trouve-t-elle des traductions dans les rapports entre entreprise et groupe ? Dans quelle mesure serait-il pertinent d'intégrer un questionnement de niveau entreprise ou groupe pour améliorer l'appréhension des relations entre salariés et employeurs ? Ce sont tout un ensemble de questions qu'une analyse approfondie des données d'enquête et qu'une série de monographies dans des configurations établissements / entreprises / groupes pourraient éclairer.

4) Dynamiques des conflits de travail et nouvelles formes d'action collective

Dans *Le conflit en grève ? Tendances de la conflictualité contemporaine*, J.-M. Denis (dir.), Edition La Dispute, 2005 (à paraître), sociologues, économistes et politologues analysent les formes et tendances de la conflictualité contemporaine. Les auteurs font notamment état du développement, ces dernières années, de nouvelles formes de conflictualité, moins visibles, mais souvent plus dures. Des questions relatives à ces nouvelles formes de conflit ont été ajoutées dans la dernière édition de l'enquête REPONSE. Il n'est cependant pas sûr qu'elles permettent de saisir l'ampleur et la nature de l'évolution de la conflictualité du travail aujourd'hui. Il apparaît donc nécessaire d'enrichir l'analyse par la réalisation de monographies permettant à la fois de comprendre l'émergence de formes de conflit atypiques et leur rapport avec les univers productifs et organisationnels dans lesquels elles se manifestent. L'analyse des dynamiques des conflits collectifs, de leurs issues, de leur rapport avec la négociation collective et de l'impact sur la syndicalisation des salariés sont également des aspects à approfondir par des enquêtes de terrain. L'exploitation de la dimension longitudinale de l'enquête REPONSE aura à la fois une fonction heuristique (en terme de résultats) et méthodologique (dans la constitution d'un échantillon raisonné d'établissements à enquêter).

5) Les logiques de mise en œuvre des démarches de prévention des risques professionnels

L'incitation à la mise en place de démarches de prévention des risques professionnels dans les entreprises est une priorité des pouvoirs publics, exprimée par le Plan Santé Travail publié en 2005. Mais on dispose de peu de travaux sur les logiques de mise en œuvre de ces démarches de prévention par les entreprises : quels sont à cet égard les rôles respectifs de la réglementation, des acteurs sociaux dans l'entreprise, des réseaux sociaux (professionnels ou territoriaux) dans lesquels s'insèrent la direction des établissements et des entreprises, les représentants du personnel et les organisations syndicales ? Comment fonctionnent les CHSCT et quel est leur apport dans

l'élaboration des politiques de prévention des risques ? Comment l'expertise des salariés est-elle ou non mobilisée dans ces démarches ? Quelle évaluation les entreprises font-elle du coût et de l'efficacité de la prévention ? Le questionnaire « représentant de la direction » permet de savoir si l'entreprise dispose d'un CHSCT et avec quelle fréquence il se réunit, si elle a rédigé un document d'évaluation des risques et si elle a mis en œuvre une démarche de prévention. On dispose en outre d'une information qualitative sur l'occurrence « d'accidents du travail répétés » au cours des trois dernières années, et sur l'existence d'objectifs chiffrés en matière de sécurité. Des monographies d'entreprises sélectionnées en fonction de ces différents critères permettraient de progresser dans la connaissance de ces enjeux.

Article 4 : Description des projets

Les projets devront détailler le ou les axes d'investigation choisis et l'angle sous lequel ils envisagent de l'aborder. Ils devront ainsi préciser les objectifs, la problématique et le cadre théorique de l'étude, mais aussi plus concrètement quelles questions ou parties de questionnaire(s) seront analysées.

La description des projets devra également comporter la présentation des équipes de recherche (compétences dans le domaine de chaque membre, et précision du ou des responsables scientifiques), la contribution de chacun en termes de tâches et de temps consacré à l'étude et un calendrier de réalisation de l'étude.

Article 5 : Durée des études

La DARES fournira les données d'enquête et la documentation afférente à compter de la notification de chaque marché, soit normalement au début de l'automne prochain. La durée de réalisation des post-enquêtes sera alors de 18 mois.

Article 6 : Coordination et suivi

Le responsable technique pour l'administration est le département des relations professionnelles et du temps de travail de la DARES.

L'administration pourra s'assurer à tout moment de la bonne exécution du marché.

Le responsable administratif et technique chez le titulaire est indiqué dans l'offre du prestataire.