

République française

**Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
(DARES)
Mission Animation de la Recherche
(MAR)**

APPEL A PROJETS DE RECHERCHE 2005

**Les entreprises françaises et les relations professionnelles
dans les pays d'Europe centrale et orientale**

Les réponses sont à adresser, avant le 6 juin 2005 à 17 h, sous enveloppe fermée avec la mention « Appel à projets *Les entreprises françaises et les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale*, ne pas ouvrir », en huit exemplaires à l'adresse suivante :

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale
DARES
Mission animation de la recherche
Marie Wierink
39/43 quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

Les entreprises françaises et les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale

Dans le cadre de travaux sur l'influence d'entreprises étrangères sur la réorganisation des relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale, cet appel à recherche vise à étudier la manière dont les entreprises françaises adaptent leurs modes de management des relations de travail, individuelles et collectives aux contextes institutionnels et sociaux des pays d'Europe centrale et orientale, nouveaux Etats membres de l'Union européenne ou candidats à l'intégration. Face à la faiblesse des cadres institutionnels encadrant les relations professionnelles dans ces pays et du contrepoids syndical, dans quelle mesure transposent-elles un éventuel « modèle » français de relation salariale, caractérisé à la fois par l'importance du dialogue social et par celle de la régulation étatique, ou procèdent-elles à une hybridation de ce modèle comme Boyer *et al.* (1998) l'ont montré dans le cas de l'organisation du travail des transplants de l'industrie automobile¹ ?

Si les multinationales et les investisseurs étrangers prennent une grande place dans la restructuration de l'économie et de l'emploi des nouveaux membres de l'Union Européenne, ils sont également appelés à influencer les relations professionnelles dans ces pays. Cette intervention doit être analysée de près car les relations professionnelles dans ces nouveaux pays sont caractérisées par une influence limitée des organisations syndicales, une faible structuration des organisations patronales, un dialogue social peu structuré et des cadres réglementaires récemment mis en place dont l'effectivité est encore limitée. Qu'il s'agisse de la fixation de normes salariales, de flexibilité et de gestion de l'emploi, les pratiques des entreprises multinationales, façonnent ainsi la relation salariale dans un cadre globalement peu contraignant.

Cette faiblesse de la structuration des acteurs et des institutions dans les nouveaux Etats-membres expose les anciens Etats membres à plusieurs risques et fragilise le modèle social européen dans son ensemble. Alors que le dialogue social européen est appelé à jouer un rôle de plus en plus important dans la régulation sociale en Europe, cette faiblesse conduit progressivement, s'il n'y est pas remédié, à la perte de contenu de certains instruments du dialogue social européen, en limitant les possibilités ouvertes aux partenaires sociaux européens de faire des propositions de textes et de prendre en charge les dispositions nécessaires à leur mise en œuvre dans les différents Etats par la négociation (Lado, Vaughan-Whitehead, 2003² ; Weiss, 2004³) ou de contribuer à la mise en œuvre dans les nouveaux Etats-membres de la Stratégie européenne de l'emploi. Par ailleurs, dans un contexte de différentiel de salaires très important, même après prise en compte des niveaux de productivité, l'opportunité ouverte aux entreprises étrangères s'implantant à l'Est de configurer de manière quasi-unilatérale la relation salariale entraîne un risque d'extension de pratiques s'assimilant à du dumping social largement entendu (Vaughan-Whitehead, 2003⁴). A ce titre, elle contribue à ré-orienter les localisations productives, désajustant du même coup

¹ Abo T., Adler P., Babson S., Boyer R., Charron E., Jurgens U., Tolliday S. (red.) « Between imitation and innovation ; the transfer and hybridization of productive models in the international automobile industry », Oxford University Press, 1998

² Lado M., Vaughan-Whitehead D. , « Social dialogue in candidate countries : what for ? », *Transfer*, 2003/1

³ Weiss M., « EU Enlargement, labour law and industrial relations », *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 2004-20, n° 3

⁴ Vaughan-Whitehead D, *EU Enlargement versus social Europe ? The uncertain future of the European social model*, Edward Elgar, 2003

certaines marchés du travail locaux et spécialisés des anciens Etats-membres, en dépit des effets favorables du développement de nouvelles activités et des nouveaux marchés décelables au plan macro-économique. La France est touchée par ces phénomènes.

Si les investissements directs à l'étranger exercent une influence forte sur la recomposition de l'appareil productif, la souplesse des cadres de régulation de l'emploi et des conditions de travail et la faible résistance syndicale laissent aux entreprises étrangères des marges de manœuvre importantes dans la définition de leurs pratiques de ressources humaines et de relations sociales. Leur comportement dans ces domaines imbriqués peut être identifié comme un objet de recherche pertinent, qui vient tester la soutenabilité du modèle social européen.

L'observation précise de la manière dont les entreprises étrangères, et parmi elles les entreprises françaises qui ont fait l'objet jusqu'ici de peu de travaux, « encastrent » leurs politiques de relations salariales et collectives de travail, dans les systèmes institutionnels et sociaux des pays dans lesquels elles s'implantent, constitue alors une question d'importance tant pour les pouvoirs publics que pour les partenaires sociaux. C'est pourquoi la Mission animation de la recherche de la DARES lance un appel à propositions de recherche sur cette thématique qui sera développée sur trois ans, en 2005, 2006 et 2007.

I - Le contexte de l'appel à propositions

a) Importance des investissements directs à l'étranger (IDE) dans l'économie des nouveaux Etats-membres

Les flux d'IDE ont pris une grande importance dans le développement économique des pays d'Europe centrale et orientale à travers le processus de privatisation de leur économie, tant par l'implantation de nouveaux établissements (*greenfield investments*) que par l'acquisition d'établissements existants (*brownfield investments*). Les multinationales représentent une part très importante du capital social, de l'emploi, des investissements et des ventes et achats des entreprises des nouveaux pays européens (50 à 80 % des investissements en 1999 en Hongrie, Pologne et République Tchèque, 25 à 45 % de l'emploi, 40 à 70 % des capitaux). Fin 2003, on estimait que ces trois pays ont attiré 70 % du total des IDE dirigés vers les pays d'Europe centrale et orientale. On peut analyser plus finement ces flux par spécialisations productives tant à partir des pays d'origine qu'à partir des pays d'accueil. Ainsi, les IDE originaires d'Allemagne sont orientés vers l'industrie pour 50 % de leur valeur tandis que ceux originaires de France vont vers les services pour 75 % (Louis, Lepape, 2004⁵).

Meardi⁶ (2004) observe que les IDE se réorientent vers des productions à haute valeur ajoutée depuis le tournant de l'année 2000 (voire depuis la seconde moitié des années quatre-vingt-dix), et conduisent à des flux de ré-importations vers les anciens pays européens de plus en plus importants (90 % dans le cas de l'industrie automobile) renforçant les possibilités d'effet

⁵ Louis O., Lepape Y., « Les IDE, un facteur crucial de l'insertion des pays d'Europe centrale et orientale dans l'économie européenne », *Réalités industrielles*, nov. 2004

⁶ Meardi G., « The role of labour in an enlarged Europe, worker responses to multinationals companies in Central Europe », communication à la European Conference *Organized labour, an agent of EU democracy ? Trade union strategies and the EU integration process*, October 30 th, 2004

⁷ Du fait de l'absence de caractère délibéré des différences de salaires entre l'est et l'ouest, les prix de dumping étant plus généralement l'effet d'une stratégie volontaire et temporaire de réduire des prix dans l'objectif de conquérir de nouveaux marchés (Meardi, 2004)

de « dumping social », même si le terme est peu approprié⁷. On assiste aussi à une polarisation entre des IDE centrés sur les services et motivés par l'accès à de nouveaux marchés et des IDE orientés vers la recherche d'efficacité et la production de biens manufacturés. Les IDE pourraient participer à un scénario de rattrapage en termes de conditions salariales et de renforcement et montée en gamme de leur appareil productif ou au contraire, contribuer à un décrochage dont on observe aujourd'hui quelques signes en Bulgarie ou en Roumanie.

Peu d'études permettent aujourd'hui d'approcher l'impact des relations professionnelles sur l'orientation des IDE vers différents pays de destination (Traxler, Woitech 2001⁸). On peut citer notamment une étude des choix de localisation d'investissements américains entre 1981 et 1992 entre 14 pays ouest-européens qui conclut à l'absence de caractère décisif du degré de réglementation du « régime d'emploi » entre les pays concernés sur les décisions d'implantation (Traxler, Woitech, 2000). En sens contraire, une autre étude, économétrique, a montré qu'entre autres facteurs contribuant à l'orientation des IDE vers l'un ou l'autre des pays d'Europe centrale et orientale, les facteurs socio-économiques exerçaient une certaine influence. A partir d'indicateurs assez sommaires de taux de syndicalisation, taux de salaire et niveau de législation du travail, les auteurs observent un effet favorisant les flux d'IDE dans le cas où ces indicateurs pris ensemble témoignent d'une faible structuration de la relation salariale (De Sousa, Lochard, 2004⁹).

b) L'influence des IDE sur la reconfiguration de la relation salariale et des relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale

Dans un tel paysage des relations professionnelles fragmentées, marquées par la faiblesse des institutions au niveau central comme au niveau sectoriel et par le caractère peu contraignant des cadres réglementaires organisant les conditions de travail et d'emploi, Vickerstaff et Thirkel¹⁰ (2000) soulignent l'intérêt d'une focalisation des travaux sur l'observation des relations professionnelles au niveau de l'entreprise. On peut s'interroger sur les tendances à l'œuvre dans les stratégies de management des relations sociales des multinationales développant de nouvelles activités dans les PECO et on peut dégager un certain nombre de pistes de travaux existants.

Quelques travaux¹¹, menés dans le cadre de l'Europe des 15 et plus rarement à l'échelle de l'Europe élargie aux pays candidats d'Europe centrale et orientale, ont étudié l'influence de l'internationalisation de l'activité des firmes sur la configuration de leurs relations sociales et professionnelles. Ils insistent sur la complexité et l'imbrication des facteurs à l'œuvre. A côté de l'opposition entre deux modèles « high road » à l'allemande, centré sur une politique d'implication des personnels par les moyens de la formation professionnelle et de la concertation collective, et « low road » à l'anglo-saxonne, centré sur l'utilisation de techniques managériales individualisant et flexibilisant la relation salariale (Dorrenlächer *et*

⁸ Traxler F., Woitech B., « Transnational investment and national labour market regimes : a case for « regime shopping » », *European Journal of Industrial Relations*, 2000 vol. 6 n° 2

⁹ De Sousa J., Lochard J., « Investissements directs à l'étranger : quels enseignements pour les PECO ? », *Economie et prévision*, 2004, n° 163

¹⁰ Vickerstaff S. A., Thirkell J. E. M., « Instrumental rationality and European integration : transfer of avoidance of industrial relations in Central and Eastern Europe ? », *European Journal of Industrial Relations*, 2000, vol. 6 n° 2.

¹¹ Les références données ci-dessous visent uniquement à donner quelques orientations de lecture.

al. 2000¹², Tüselmann et al. 2003¹³), certains discernent l'apparition d'une « Euro-company » aux méthodes de management empruntant une voie médiane entre ces deux modèles, dont la constitution des comités d'entreprise européens serait un des vecteurs (Marginson, 2000¹⁴). D'autres travaux notent l'influence des secteurs d'activités, des marchés de produits et de l'organisation des relations de pouvoirs entre sièges sociaux et filiales, des formes de propriété des entreprises ou encore des stratégies de développement axées prioritairement sur la réduction des coûts ou sur l'accès à de nouveaux marchés (Bleicher *et al.*, 2003¹⁵, Bluhm, 2003¹⁶, Edwards *et al.* 1999¹⁷). Sans qu'il soit possible de retenir une interprétation globale, beaucoup de ces travaux notent cependant une forte empreinte de la culture du pays d'origine. Doit-on considérer que les pratiques d'entreprises à l'œuvre à l'Est sont encore d'une autre nature ?

Répondant en partie à cette interrogation, une étude récente a été menée par un cabinet-conseil sous l'égide des fondations Bertelsmann et Hans-Böckler¹⁸ sur le management de la relation salariale et le développement des relations professionnelles dans des établissements hongrois, polonais et tchèques de grandes multinationales industrielles européennes, originaires de plusieurs pays d'Europe des 15. L'échantillon est constitué d'une dizaine de très grandes multinationales, industrielles, comme Bosch, Siemens et Philips, dont la moitié d'entreprises allemandes. Il s'agit principalement d'implantations reprenant l'activité d'établissements existants, de type *brownfield* et de très grande taille. L'étude laisse de côté le secteur des services ; l'échantillon ne comporte qu'une seule entreprise française.

Il en ressort que ces multinationales sont influentes dans la réorganisation des relations professionnelles et que, plus ou moins influencées par leur culture d'origine, elles modèlent les conditions de travail et d'emploi, en tenant compte seulement formellement des institutions existantes, mais sans effort particulièrement marqué d'importation de nouvelles pratiques de concertation ou de co-détermination. Elles procèdent ainsi à une adaptation minimale au cadre institutionnel en vigueur dans les pays hôtes. Néanmoins, les origines nationales des managers influent sur leur manière de traiter avec leurs interlocuteurs syndicaux ou représentants du personnel. Ce comportement des multinationales est d'importance dans la réorganisation des conditions de travail et des relations professionnelles

¹² Dorrenlächer Ch., Fichter M., Neumann L., Toth A., Wortmann M., « Transformation and foreign investment : observations on path dependancy, hybridisation and model transfer at enterprise level », *Transfer*, 2000 n° 3

¹³ Tüselmann H. J., Mc Donald F., Heise A., « Employee relations in German multinationals in an Anglo-Saxon setting : toward a Germanic version of the Anglo-Saxon approach ? », *European Journal of Industrial Relations*, 2003, vol. 9 n° 3

¹⁴ Marginson P., « The Eurocompany and euro industrial relations », *European Journal of Industrial Relations*, 2000, vol. 6 n° 1

¹⁵ Bleicher A., Gension S., Steiner R., « Challenges of EU Eastern enlargement : the effets of enterprise adjustment processes on labour markets and industrial relations, with particular reference to the special case of East Germany » Communication au 13th World congress *Beyond traditional employment, industrial relations in the network economy*, track 5 « European integration : convergence or diversity ? », 8 au 12 septembre 2003, Berlin

¹⁶ Bluhm K., « Dealing with the regulation gap : labor relations in Polish and Czech subsidiaries of German companies », Communication au 13th World congress *Beyond traditional employment, industrial relations in the network economy*, », 8 au 12 septembre 2003, Berlin

¹⁷ Edwards T., Rees Ch., Collier X., « Structure, politics and the diffusion of employment practices in multinationals », *European Journal of Industrial Relations*, 1999, vol. 5 n° 3

¹⁸ Kluge N., « By-passing organised worker participation, management styles and worker participation in foreign companies in the EU acceding countries Poland, Czech Republic and Hungary », *Transfer* 2003 n° 1, rubrique News and background ; Voss E., Wilke P., « Modelltransfer oder Anpassung an lokale Verhältnisse ? Managementstile, Führungsmodelle und betriebliche Arbeitsbeziehungen bei ausländischen Unternehmen in Tschechien, Ungarn und Poland », WMP Consult, Hambourg, avril 2003

dans ces pays, dans la mesure où elles y représentent une part importante de l'emploi, et disposent de fortes ressources organisationnelles et technologiques.

Dans le cadre des débats suscités en France par les délocalisations d'activité et pour compléter des travaux existants centrés sur les stratégies et les comportements de grandes multinationales de diverses origines s'implantant à l'Est, il apparaît nécessaire de lancer des recherches ciblées plus particulièrement sur les entreprises françaises.

II - Approche et axes d'analyse

L'appel à recherches ici proposé vise donc à mener un travail d'observation du comportement d'entreprises françaises s'implantant à l'étranger dans les pays d'Europe centrale et orientale, sur le plan de l'interaction entre la relation salariale, les pratiques de management, les relations collectives de travail et la négociation collective.

Le cadre disciplinaire dans lequel s'inscrit cet appel est celui des « *industrial relations* », et exige donc de conjuguer éclairages sociologique, économique, juridique, gestionnaire, et de sciences politiques.

Plusieurs angles et niveaux d'analyse doivent être envisagés de manière combinée :

De quelle manière les entreprises françaises exportent-elles ou non un modèle de relations sociales dans les établissements qu'elles créent ou dont elles font l'acquisition en Europe centrale et orientale ?

Seront étudiés les divers éléments de politiques de ressources humaines de ces entreprises, dans leurs dimensions de salaires, temps de travail, gestion de la flexibilité et de l'emploi, pratiques de formation. On s'intéressera à la place, dans cette politique de ressources humaines, des relations collectives de travail, qu'il s'agisse du dialogue avec les organisations syndicales ou avec une structure d'information ou de consultation des travailleurs. Dans quelle mesure et par quels moyens les entreprises cherchent-elles à impliquer leur personnel dans le développement de leurs activités et comment s'acquittent-elles de leurs obligations en matière de concertation et de participation, faisant ou non une place à la représentation syndicale ? Comment dans les pays où le modèle du double canal des institutions représentatives a été adopté, cumulatif comme en Hongrie ou alternatif comme en République Tchèque, les entreprises articulent-elles information, consultation et négociation ?

Sur quels sujets, quand et avec qui entrent-elles en négociation et quels en sont les résultats ? A quels types de comportements des salariés et des représentants du personnel ou des organisations syndicales sont-elles confrontées : individualisme, organisation collective, coopération ou opposition ? Comment y réagissent-elles ?

Les implantations dans les pays d'Europe centrale et orientale produisent-elles des effets de feed-back sur la politique sociale des entreprises multinationales françaises ? Dans quelle mesure et comment les entreprises françaises mobilisent leurs expériences en matière de management de la relation salariale et des relations collectives dans les établissements qu'elles implantent dans les pays d'Europe centrale et orientale dans la définition de leurs politiques sociales (par exemple dans des codes de conduite) au niveau du groupe qu'elles constituent avec leurs filiales ou leurs sous-traitants, au niveau transnational et européen ?

Les entreprises françaises contribuent-elles au dialogue social sectoriel dans leurs pays d'implantation et par quels moyens ?

On s'intéressera aux relations entretenues par la direction des filiales ou établissements avec leurs organisations professionnelles sectorielles respectives dans les pays d'implantation, aux réseaux auxquels elles participent ou qu'elles ont constitués. Quelles sont les compétences reconnues au plan social à ces structures sectorielles et les éventuels débouchés de ce dialogue social sectoriel au niveau européen dans les comités du dialogue social des secteurs concernés ?

Les comités d'entreprise européens qu'elles ont constitués éventuellement participent-ils à la structuration de l'action collective au-delà des seuls espaces nationaux ?

Dans quelle mesure des coopérations transnationales se mettent-elles en place (processus d'apprentissage, définition de questions communes etc.) ? On étudiera le fonctionnement concret de ces structures et les influences réciproques entre représentants des établissements de l'ouest et de l'est.

En résumé, les entreprises françaises contribuent-elles à promouvoir un modèle social européen de concertation par leurs pratiques d'implication du personnel dans des instances de représentation et de participation, et de négociation collective et de participation au dialogue social de branche ? Apportent-elles leur pierre à la consolidation d'un dialogue social articulé entre les niveaux de l'entreprise, sectoriel et interprofessionnel ?

III – Méthodologie, échantillon, composition des équipes

a) Méthodologie

Les propositions attendues visent des travaux de nature monographique, de type *case-studies*, basés sur la collecte et l'analyse d'entretiens menés auprès de différents interlocuteurs :

- directions locales et du siège social français
- représentants des salariés ou d'organisations syndicales au plan local,
- ainsi que, le cas échéant, membres des Conseils d'entreprises européens représentant les implantations dans les pays de l'Est comme les établissements français,
- interlocuteurs patronaux et syndicaux aux niveaux sectoriels concernés au plan national et européen, éventuellement.

Ces observations de terrains seront mises en rapport avec toutes données utiles éclairant l'évolution récente des contextes économiques, politiques et sociaux et du cadre juridique des pays d'accueil des investissements.

b) Composition des équipes

S'agissant d'études à ambition de comparaison internationale, préférence sera donnée à des chercheurs pouvant organiser des coopérations internationales avec des chercheurs des nouveaux Etats membres ou candidats.

c) Echantillon

Les pays à retenir dans les propositions seront sélectionnés sur la base de l'importance de la part française dans les IDE des pays d'Europe centrale et orientale. Il est attendu des équipes de recherche que les propositions concernent trois pays. On laissera de côté la Slovaquie, constituant un cas particulier tant sur le plan du développement économique que des relations professionnelles. Il est souhaitable d'intégrer dans ces trois pays un pays relevant de la deuxième vague d'élargissement (Bulgarie, Roumanie).

Concernant les entreprises, chaque proposition devra prévoir au minimum l'étude d'au moins deux entreprises par pays. Dans la constitution de l'échantillon, on cherchera dans toute la mesure du possible à rassembler des entreprises présentes dans au moins deux des trois pays retenus, afin de mettre en lumière le poids des spécificités nationales.

Les équipes chercheront dans toute la mesure du possible à mener leurs travaux sur des terrains contrastés en termes :

- de taille (filiales de multinationales et grandes PME),
- de nature d'implantation (*greenfield*, *brownfield*),
- de secteurs d'activité,
- de spécialisations productives et composition de la main-d'œuvre (genre, qualifications),
- avec et sans comité d'entreprise européen,
- d'implantation régionale (régions capitales et périphériques).

Du point de vue sectoriel, l'accent devra être mis sur la diversité des secteurs d'activité. Les propositions devront veiller à ce que, sans exclure les entreprises industrielles, figurent également des entreprises du secteur des services, restées à l'écart des études existantes sur des thématiques proches. Dans le secteur des services, on pense au secteur bancaire et du commerce de détail/distribution, aux télécommunications ou à l'énergie ; dans l'industrie, on s'orientera plutôt vers des secteurs d'exportation pour les pays d'Europe centrale et orientale, et on veillera à élargir la palette des secteurs au-delà du secteur de l'automobile, considéré comme un vecteur privilégié de modernisation technologique et organisationnelle, à des secteurs comme, par exemple, l'industrie du meuble, ou l'agro-alimentaire.

IV- Dispositions diverses

a) Déroulement des travaux

Le délai de réalisation des recherches est de 36 mois à compter la date de notification des conventions conclues entre la DARES et les titulaires.

Il est attendu des équipes sélectionnées qu'elles respectent le calendrier suivant :

- dans les deux mois qui suivent la notification de la convention, une note d'étape de 6 pages présentant le programme et le calendrier de travail ainsi que la confirmation de la composition de l'échantillon d'entreprises ;

- à mi-parcours, soit 18 mois après la notification de la convention, un rapport intermédiaire d'une cinquantaine de pages ;
- en fin de parcours, soit 36 mois après la notification de la convention, un rapport définitif (de 100 à 200 pages), accompagné d'un article de synthèse (40 000 signes, espaces non compris).

Les différents rapports pourront être rédigés en français ou en anglais, mais dans ce dernier cas, ils devront être accompagnés d'un résumé en français.

Deux séances de travail collectives visant à faire le point sur l'avancement des travaux et à permettre des échanges entre les équipes seront organisées à 12 et 24 mois de l'avancement des recherches.

b) Modalités de contractualisation

Les recherches retenues feront l'objet de conventions de recherche rédigées en français et établissant une co-propriété des résultats et un co-financement de la recherche. A ce titre, les équipes soumissionnaires doivent proposer un co-financement conformément à l'annexe financière ci-jointe. Pour ce faire, il est possible de valoriser en euros le montant et la nature de la participation du titulaire à l'opération (notamment rémunération des chercheurs et doctorants, ou toute autre dépense susceptible d'être isolée et mesurée).

V – Renseignements complémentaires

Les renseignements complémentaires, relatifs au présent appel à projets, pourront être obtenus à l'adresse suivante :

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale
DARES
Mission animation de la recherche
Marie Wierink
39/43 quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

Contacts : Marie Wierink, tél. 01 44 38 24 91, marie.wierink@dares.travail.gouv.fr
Julienne Cupit, tél. 01 44 38 23 07, julienne.cupit@dares.travail.gouv.fr
Bertrand Minault, tél. 01 44 38 23 08, bertrand.minault@dares.travail.gouv.fr

VI – Modalités de réponse

Les réponses pourront être rédigées en français ou en anglais. Elles doivent parvenir, accompagnées des trois annexes ci-jointes, en 8 exemplaires, sous enveloppe fermée, avec la mention « Appel à projets, *Les entreprises françaises et les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale*, ne pas ouvrir », à l'adresse suivante :

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale
Mission animation de la recherche
A l'attention de Marie Wierink
39/43 quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

La date limite de réception des projets est fixée au lundi 6 juin 2005, 17 h.

VII – Sélection des offres

a) Comité de sélection

Il sera composé de 6 personnes, 2 de la DARES et 4 experts extérieurs.

b) Critères de sélection

Le choix des prestataires sera effectué en fonction de :

- l'adéquation de la réponse à la définition du présent appel d'offres (qualité de la problématique au regard de la question posée)
- l'examen de la méthodologie (conformité au cahier des charges, composition de l'échantillon en termes de pays et d'entreprises)
- expérience des chercheurs en matière de comparaison internationale, de relations professionnelles et de connaissances des pays d'Europe centrale et orientale
- coût financier et crédibilité du budget proposé (notamment nombre de jours/composition de l'équipe, calendrier de réalisation)

Annexe 1
QUESTIONNAIRE RESUME

Identification du projet :

<i>Titre de l'étude :</i>	<i>Intitulé, adresse, téléphone, fax et mail du laboratoire de recherche :</i>
<i>Nom du Directeur du laboratoire :</i>	<i>Nom du responsable scientifique de l'étude :</i>

Organisme co-contractant :
Nom et qualité du signataire :

<i>Cachet ou adresse, téléphone :</i>	<i>Numéro SIRET :</i> <i>Numéro APE :</i> <i>Numéro RCS :</i> <i>Forme juridique :</i>
---------------------------------------	---

Durée de la recherche :

Annexe 2
PRESENTATION RESUMEE DU PROJET DE RECHERCHE

Titre du projet :

Objet de la recherche :

Hypothèses, méthodes et moyens :

ANNEXE 3 - ANNEXE FINANCIERE

	Financement DARES	Financement co-contractant	TOTAL
<u>I - REMUNERATIONS</u>			
Salaires chercheurs chargés de mission			
Coût horaire charges comprises :			
Nombre d'heures par mois :			
Nombre de mois :			
Coût total des rémunérations :			
<u>II - FRAIS DE MISSION</u>			
Frais de déplacements :			
Restauration et hébergement :			
Frais de séjour			
Coût total frais de mission :			
<u>III - FRAIS DE FONCTIONNEMENT</u>			
<i>(inférieurs à 50 % du coût total de la recherche I+II+ III)</i>			
Documentation, recherche bibliographique			
Autres :			
frais postaux, télécommunication			
Coût total frais de fonctionnement :			
Total des coûts I + II + III			
<u>IV - FRAIS GENERAUX</u>			
<i>(inférieurs à 10 % du total des coûts I + II + III)</i>			
TOTAL HORS TAXE			
TVA (19,6 %)			
TOTAL TTC			