

APPEL À PROJETS

Réalisation d'exploitations complémentaires à l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2010-2011

L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) a lieu tous les 6 ans depuis 1993. C'est une enquête statistique sur les relations professionnelles, dont la dernière édition a été menée au 1^{er} semestre 2011 auprès de 4 000 établissements. Elle comporte trois volets : deux interviews en face à face, l'une avec un représentant de la direction, l'autre avec un représentant du personnel et un questionnaire auto-administré envoyé à un échantillon représentatif de salariés présents depuis au moins un an dans les établissements enquêtés.

L'appel à projets de recherche sur les exploitations complémentaires de l'enquête REPONSE 2010-2011 a pour objet la réalisation d'exploitations statistiques et économétriques des données de l'enquête sur des thèmes d'intérêt pour la Dares. Ces études viennent en complément des analyses produites et publiées par la Dares elle-même. Les projets font appel à plusieurs disciplines : sociologie, économie, sciences politiques et sciences de gestion. Les résultats des études pourront conduire à des propositions pour la prochaine édition, en terme d'aménagements du questionnaire (ajouts, modifications de questions) et/ou du champ de l'enquête (choix des établissements enquêtés, critique d'éventuels biais de sélection) pour sa prochaine édition.

Cinq axes de recherche ont été proposés :

1. les niveaux de régulation économique et collective ;
2. l'influence des acteurs extérieurs à l'entreprise sur les relations professionnelles ;
3. la structuration de l'espace des employeurs ;
4. l'évolution des pratiques et des conditions d'activité des représentants du personnel ;
5. la mesure des effets du dialogue social et des relations professionnelles.

Le texte de l'appel à projets est disponible sur le site Internet du ministère :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/AP2_REPONSE_expcompl-2.pdf

Durée des recherches : de mars 2013 à décembre 2014.

Cinq recherches ont été retenues.

- Forme d'organisation et santé au travail : rôle des syndicats, effets de la crise (Centre d'études de l'emploi [CEE]).
- Les employeurs face aux représentants du personnel : une situation de discrimination stratégique ? (UMR Paris-Jourdan sciences économiques [PJSE], CNRS).
- Gestion de l'emploi et crise : analyse comparative (franco-britannique) et dynamique (CEE).
- Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance : conséquence sur les relations de travail (Centre d'économie de la Sorbonne [CES], Université Paris 1).
- Relations professionnelles et qualité de l'emploi : une approche comparative entre les organisations de l'économie sociale et solidaire (OESS) et les entreprises privées (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail [LEST], CNRS, université d'Aix Marseille).

Unité responsable du suivi de l'appel à projets à la Dares
Département relations professionnelles et temps de travail ; contact :
fabrice.romans@travail.gouv.fr

Organisme de recherche ou d'étude :	CEE
Coordination scientifique :	Thomas Amossé

Objectif et déroulement de la recherche

Objectif

Ce projet de recherche porte sur l'étude des liens entre organisation du travail, conditions de travail et santé en posant le contexte de crise et les instances représentatives du personnel comme catalyseurs ou révélateurs de cette relation. Ce faisant, l'objectif est d'apporter des éléments de connaissance sur le rôle des syndicats en matière de santé / sécurité au travail, selon que l'entreprise est plus ou moins affectée par la crise, et sur la manière dont les formes d'organisation du travail évoluent avec la crise, en fonction des modalités de présence syndicale et / ou de présence de représentants du personnel élus mais non syndiqués en son sein.

Méthodologie

Le projet comprend deux volets principaux :

- une revue de littérature pluridisciplinaire ;
- des exploitations statistiques, qui constitueront l'essentiel du deuxième volet, complétées par une enquête de terrain ciblée auprès d'entreprises caractéristiques des formes d'organisation qui se développent et qui ont par ailleurs des effets différenciés sur la santé.

Les exploitations statistiques s'articulent autour de deux axes.

1) Un examen des liens entre formes d'organisation du travail et santé. Ce premier axe du projet se décline en trois temps :

- une exploitation statistique consistant à élaboration d'une typologie des formes d'organisation du travail à partir des informations données par les représentants des directions
- un examen des liens entre formes d'organisation du travail et conditions de travail décrites par les salariés.
- enfin, une analyse de la santé perçue des salariés à l'aune de la typologie sur les formes d'organisation du travail précédemment construite.

2) Une mesure de l'évolution des formes d'organisation avec la crise, en tenant compte de la présence syndicale, à partir d'une analyse dynamique des données des enquêtes REPONSE 2004-2005 et 2010-2011, pour déterminer si les trajectoires d'organisation jouent sur la santé des travailleurs en 2010. Afin d'observer comment ont évolué les formes d'organisation du travail dans les établissements français au cours des années récentes, l'analyse conduisant à la typologie sera réalisée sur les données de 2004 et 2010 réunies. Il sera ainsi possible d'étudier comment le passage d'une forme d'organisation du travail à une autre entre 2004-2005 et 2010-2011 a un impact sur le lien observé en 2010-2011 entre formes d'organisation, conditions de travail et santé. De même, le rôle joué par l'implantation syndicale et son évolution entre ces deux dates sera examiné.

Les employeurs face aux représentants du personnel : une situation de discrimination stratégique ?

Organisme de recherche ou d'étude :	PJSE
Coordination scientifique :	Jérôme Bourdieu

Objectif et déroulement de la recherche

Objectif

Cette recherche propose une analyse de l'interaction entre les représentants du personnel (RP) et les employeurs, en examinant les caractéristiques des RP et l'attitude des employeurs à leur égard, pour mettre en évidence d'éventuelles discriminations. Ainsi, il s'agit d'étudier les caractéristiques socioéconomiques des RP ainsi que leur situation professionnelle objective, en termes de salaire et d'évolution de carrière, de conditions de travail et de charge de travail additionnelle liée à leur mandat. Dans un deuxième temps, l'objectif est de chercher à comprendre si les écarts de salaires mesurés et l'opinion des RP sur l'effet de leur mandat sur leur carrière reflètent une discrimination avérée (positive ou négative) ou un effet de sélection (des différences entre les caractéristiques productives inobservables des RP et celles de leurs collègues).

Méthodologie

Le projet s'appuie essentiellement sur des exploitations statistiques des volets « salariés » et « représentants du personnel » de l'enquête REPONSE 2010-2011.

Le projet débute par un important travail descriptif de la situation des RP en 2010-2011, couplé à une comparaison avec leur situation en 2004-2005. Les techniques utilisées iront de simples tabulations des variables d'intérêt à la mise en œuvre de méthodes de régression permettant de contrôler l'effet des caractéristiques observables des RP et de voir l'influence propre de chaque variable explicative potentielle (caractéristiques socio-économiques, type de mandat, ancienneté comme RP, étiquette syndicale, nombre d'heures de délégation, *etc.*) sur leur ressenti de la situation. Ensuite, le salaire des RP fera l'objet d'une étude détaillée à partir du volet « salariés » de l'enquête. Il s'agit d'estimer les écarts de salaire entre les RP et leurs collègues, en contrôlant divers facteurs, par des méthodes de régression linéaire.

Le second volet de la recherche s'attachera à relier directement les réponses des RP dans le volet « représentants du personnel » à leurs salaires mesurés à partir du volet « salariés ». Si les écarts de salaires entre les RP et leurs collègues reflètent une discrimination, on doit donc s'attendre à ce qu'ils soient corrélés aux déclarations des RP sur l'effet de leur mandat sur leur carrière. Concrètement, l'hypothèse sera testée par l'estimation d'une équation de salaire dans laquelle on interagit la variable d'intérêt indiquant qu'un salarié est RP avec une variable indiquant l'opinion du RP interrogé dans le volet « représentants du personnel » dans l'établissement de ce salarié.

La dernière étape de l'analyse statistique sera consacrée aux évolutions observées entre 2004-2005 et 2010-2011 pour découvrir dans quelles mesures les changements institutionnels (loi de 2008 sur la représentativité, rupture conventionnelle) et économiques (crise de 2008-2009) peuvent expliquer la façon dont la situation des RP a évolué entre 2004 et 2010.

Organisme de recherche ou d'étude :	CEE
Coordination scientifique :	Thomas Amossé

Objectif et déroulement de la recherche

Objectif

Ce projet de recherche a pour objectif d'étudier comment les établissements du secteur marchand ont réagi face à la crise de 2008-2009. Plus précisément, il s'agit de chercher à comprendre la manière dont ils ont articulé flexibilité « externe » (*i.e.* un ajustement de l'emploi) et « interne » (modération ou baisse salariale, ajustement du temps de travail).

Deux questions transversales seront examinées : le niveau de décision et d'implémentation des réponses à la crise et la manière dont les acteurs des entreprises et / ou des établissements pèsent dans les réponses adoptées (structure juridique et actionnariale, structuration des RH, des salariés et de leurs représentants).

Deux volets d'analyse sont plus précisément envisagés. Tout d'abord, la recherche se basera sur une comparaison avec l'enquête britannique WERS¹ 2010-2011, qui présente une grande similarité avec l'enquête REPONSE. Cette comparaison permet à la fois de mieux comprendre les déterminants institutionnels des modes de réaction adoptés par les établissements, et de questionner l'opposition traditionnelle entre capitalisme libéral (britannique) et régulé (français). Par la suite, le projet s'orientera vers une analyse en dynamique du cas français (comparaison des enquêtes 2004-2005 et 2010-2011), cherchant à replacer la crise et la réaction des établissements dans une perspective de moyen terme.

Méthodologie

La mobilisation des enquêtes REPONSE et WERS permet une approche empirique comparée des modes d'ajustements mis en place dans les établissements du secteur marchand face à la crise. L'objectif est de comprendre dans quelle mesure les pratiques d'établissements traduisent les spécificités macro-économiques mises en évidence quant à la variation du niveau de l'emploi, des salaires, du temps de travail et de la valeur ajoutée : ainsi, comment les comportements micro-économiques peuvent-ils être mis en cohérence avec l'évolution globale de ces grandeurs, au niveau national et sectoriel ? L'ajustement de l'emploi dans les deux pays sera alors d'abord comparé au niveau global en opposant classiquement les formes d'ajustement internes et externes. L'étude des formes d'ajustement dans les établissements des deux pays pourra ensuite être approfondie *via* l'analyse comparée des dispositifs (outils de gestion, dispositifs institutionnels) effectivement mobilisés à l'appui de la flexibilité de l'emploi.

Le second volet du projet tirera parti à la fois de la dimension temporelle de l'enquête REPONSE (comparaison des deux dernières éditions ; utilisation du panel) et des possibilités d'appariement avec d'autres sources. Des régressions de salaires individuels seront effectuées parallèlement sur les deux éditions 2004 et 2010 (appariées avec les fichiers postes des DADS² de l'année concernée). Les variables explicatives comprendront des variables individuelles (âge, sexe, *etc.*) mais également des variables établissements ou entreprises issues de l'enquête REPONSE, se référant à des déterminants classiques tels que le secteur d'activité, ou à des éléments relevant de la composition de l'actionnariat ou de la structuration des relations professionnelles dans l'établissement. Une approche similaire sera conduite avec le temps de travail. Concernant l'analyse de la flexibilité externe (ajustement de l'emploi), un appariement avec les données DMMO/EMMO³ sera réalisé.

¹ WERS: Workplace Employment Relations Study.

² DADS : déclaration annuelle des données sociales.

³ DMMO/EMMO : déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre/enquête sur les mouvements de main-d'œuvre.

Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance : conséquence sur les relations de travail

Organisme de recherche ou d'étude :	CES
Coordination scientifique :	Corinne Perraudin

Objectif et déroulement de la recherche

Objectif

L'objectif du projet est d'approfondir la compréhension des effets des relations de sous-traitance sur les relations de travail. Pour cela, deux angles d'analyse ont été retenus :

- les conditions économiques de production, abordées autour de deux questions : à quel point les rapports de force présents dans les relations de sous-traitance se traduisent par des différences de rentabilité pour les établissements ? Quelles en sont les conséquences sur la pression exercée sur les coûts, notamment les coûts liés au travail ?
- l'organisation du travail, afin de savoir comment la sous-traitance conduit à transformer les processus de production selon la position de l'établissement dans la relation de sous-traitance, la question finale étant d'examiner quelles sont les implications de ces différentiels de rentabilité et de modification de l'organisation du travail sur les conditions de travail des salariés, que ce soit en termes de représentation des salariés ou d'intensification du travail.

Méthodologie

L'étude tentera d'abord de déterminer si les niveaux de rentabilité des établissements se différencient selon leur position dans la chaîne de sous-traitance. Seront ainsi étudiés, d'une part, les niveaux de rentabilité relatifs à leurs principaux concurrents que les représentants des directions d'établissements déclarent dans l'enquête REPONSE, et, d'autre part, les niveaux tels qu'on peut les calculer à partir des données quantitatives sur les entreprises Esane-Fare⁴ (Insee), en envisageant (et comparant) divers indicateurs de profitabilité. Dans un deuxième temps, l'étude cherchera à expliciter les liens entre organisation du travail et position de l'établissement dans la relation de sous-traitance.

La recherche portera sur les trois volets de l'enquête REPONSE 2010-2011 (représentants de la direction, représentants du personnel et salariés) qui fournissent des informations riches sur les relations de sous-traitance, l'organisation du travail, la gestion de l'emploi, les conditions de travail des salariés et les pratiques des instances représentatives du personnel des établissements.

Ces données seront appariées avec des données d'entreprises (Esane/Fare, Insee) de 2007 à 2011 et des indicateurs d'établissements issus des données DADS 2007 à 2011 (indicateurs reconstruits au niveau des établissements à partir des fichiers postes). L'analyse mobilisera des méthodes quantitatives (statistiques et économétriques). Des modèles de régression linéaire et à variable dépendante qualitative seront mobilisés pour étudier l'influence de la position de l'établissement dans la chaîne de sous-traitance sur les indicateurs de conditions économiques de production ou sur les différentes dimensions d'organisation du travail, en tenant compte d'un ensemble de variables de contrôle pertinent. Une typologie des conditions de travail des salariés sera réalisée à partir des informations du questionnaire « salariés ».

⁴ Esane : élaboration des statistiques annuelles d'entreprise.
Fare : fichier approché des résultats Esane.

Organisme de recherche ou d'étude :	Lest
Coordination scientifique :	Nadine Richez-Battesti

Objectif et déroulement de la recherche

Objectif

La recherche a pour objectifs, d'une part, d'améliorer la connaissance des modalités de relations professionnelles au sein des organisations de l'économie sociale et solidaire (OESS) et, d'autre part, d'identifier les éventuelles spécificités de ces organisations par rapport aux entreprises lucratives. Elle propose d'explorer la dimension qualitative de l'emploi dans les OESS (par comparaison avec le secteur privé lucratif) en s'intéressant, dans un premier temps, à la structuration des relations professionnelles dans les deux types d'organisations (lucratives et non lucratives) et dans les différents secteurs d'activité, et, dans un deuxième temps, à la question de la qualité de l'emploi, mesurée à travers les pratiques managériales et la satisfaction au travail.

Méthodologie

La recherche s'attachera à vérifier, par une analyse économétrique « toutes choses égales par ailleurs », plusieurs hypothèses, formulées à partir de la littérature, concernant les spécificités du secteur de l'économie sociale et solidaire en matière de relations professionnelles, et les effets de cette spécificité sur la qualité de l'emploi.

Les informations disponibles dans les fichiers « employeurs » et « représentants du personnel » permettent de tenir compte des caractéristiques organisationnelles « exogènes » (âge de l'organisation, activité, taille, *etc.*), mais aussi du climat social existant et des pratiques organisationnelles (nature des relations professionnelles formelles ou informelles, des pratiques de management des ressources humaines, équité procédurale et distributive, *etc.*). De plus, grâce à l'enquête REPONSE, il est possible de confronter certaines informations fournies par le représentant des salariés avec celles fournies par le représentant de l'établissement.

Différents indicateurs composites – par exemple un indice de « professionnalisme managérial », un indice de satisfaction et un indice de « qualité » des relations professionnelles – seront ainsi élaborés sur la base des variables des trois fichiers « employeurs », « représentants du personnel » et « salariés » en mobilisant notamment une analyse de fiabilité (alpha de Chronbach) et/ou une analyse factorielle (ACP⁵). Ces indicateurs pourront ensuite être utilisés en tant que variables dépendantes et indépendantes pour une analyse économétrique.

⁵ ACP : analyse en composantes principales.