

**Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi  
Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille de la Solidarité et de la Ville**

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

**APPEL A PROJETS DE  
RECHERCHE 2010**

**Mission animation de la  
recherche**

**Département conditions de  
travail et salaires**

39/43 quai André Citroën  
75 902 Paris cedex 15

Le 01/11/2009

**RISQUES DU TRAVAIL : POST-ENQUÊTES SUMER 2009**

**Date limite de réception des projets :  
Vendredi 15 janvier 2010, 12 heures.**

**Le présent document comporte 18 pages dont 3 annexes**

## PREAMBULE

### Financement des travaux de recherche par appel à projets de l'administration : exposé des principes mis en oeuvre et des modalités de réponse

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville a vocation à susciter des travaux de recherche dans les champs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. La procédure d'appel à projets de recherche permet de mobiliser des équipes de chercheurs – principalement, mais non exclusivement, universitaires ou CNRS – existantes ou constituées de façon *ad hoc*.

#### I- Les principes mis en oeuvre par l'administration

##### a) Mise en concurrence<sup>1</sup>

L'administration mobilise les équipes de recherche par des appels à projets de recherche, appels dont le texte est soumis au préalable à l'avis du conseil scientifique.

Le texte de chaque appel à projets de recherche mentionne un montant prévisionnel global des dépenses prévues dans le cadre de l'appel. L'attention des candidats est attirée sur le fait que ce montant est donné à titre indicatif et qu'il peut être ajusté, à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'intérêt scientifique et du nombre de projets reçus.

Il convient de noter que :

- Plusieurs projets peuvent être retenus ;
- Un organisme peut présenter un projet fédérant plusieurs équipes de recherche, étant entendu qu'il sera alors le seul contractant pour l'ensemble des équipes ;
- Un même organisme peut déposer plusieurs projets d'équipes différentes.

Les projets sont sélectionnés sur la base de la recherche du meilleur rapport qualité prix et non sur la seule base du prix le moins cher. A cette fin, les critères de sélection détaillés dans l'appel à projets se fondent prioritairement sur la qualité scientifique du dossier, puis sur le prix de l'opération.

Le comité de sélection se réserve le droit d'opérer une présélection de projets, pour lesquels l'administration demande des précisions et/ou ajustements sur la partie scientifique et éventuellement sur la partie financière, dès lors que cela ne bouleverse pas l'économie générale de l'offre. Au regard du nouveau projet présenté alors par le candidat, l'administration décide de retenir ou de rejeter l'offre.

Au final, une convention de recherche est conclue entre l'organisme de rattachement de l'équipe de recherche et l'administration (DARES) sur la base des deux principes ci-après : le cofinancement et la copropriété intellectuelle.

##### b) Cofinancement

Le financement du coût total de la recherche est partagé entre l'administration et l'organisme de rattachement de l'équipe de recherche.

---

<sup>1</sup> Il s'agit d'appliquer trois principes juridiques fondamentaux de la commande publique :

- Liberté d'accès à la commande publique
- Egalité de traitement des candidats
- Transparence des procédures

L'administration finance tout ou partie des seuls coûts directs du projet de recherche, à savoir :

- les rémunérations des personnels recrutés sur convention, la durée du recrutement ne pouvant excéder la durée de l'opération ;
- les frais de mission et de fonctionnement directement rattachés au projet.

L'organisme de rattachement finance les rémunérations de ses personnels permanents et tout autre frais qu'il se propose de prendre en charge.

### ***c) Copropriété intellectuelle***

Les résultats des travaux sont la propriété conjointe de l'administration et de l'organisme de rattachement.

Les chercheurs (en tant que personnels de l'organisme de rattachement) et l'administration peuvent faire librement usage des résultats, notamment à des fins de communication ou publication.

Toutefois, les chercheurs s'engagent à :

- Informer au préalable l'administration responsable du suivi de la recherche de tout projet de publication ou de communication devant intervenir dans les 6 mois suivant la réception des travaux. Au-delà de ce délai, les chercheurs sont libres de toute publication ou communication, sous réserve du respect de l'exigence décrite au point ci-dessous ;
- Mentionner le financement de l'administration dans toutes les publications et communications réalisées à partir des travaux financés, et cela sans limite de date.

L'administration s'engage à mentionner l'équipe de recherche et son organisme de rattachement dans toutes les publications et communications réalisées à partir des résultats remis.

## **II- Elaboration de l'annexe financière**

L'annexe financière remise par le candidat constitue un élément d'appréciation du projet de recherche. Cette annexe est contrôlée et visée par le service ordonnateur du ministère. Une fois le projet retenu définitivement par l'administration, aucune modification substantielle ne peut avoir lieu, les montants prévisionnels étant reportés dans la convention de recherche et devenant de ce fait un engagement juridique.

**Il est donc demandé aux candidats de respecter strictement le modèle d'annexe financière, d'en renseigner les 3 parties et d'appliquer les recommandations suivantes :**

### ***a) Rémunérations***

Dans la partie « financement demandé à l'administration », il convient de ne faire apparaître que les seules rémunérations des personnels engagés sur convention (étudiants en thèses, post-doctorants, etc.). Les salaires des personnels permanents doivent figurer dans la partie « co-financement du titulaire » au prorata du temps consacré effectivement à la recherche.

#### **Indiquer le type de travaux rémunérés puis :**

- nombre de personnes rémunérées et leur type de qualification ;
- coût horaire ou coût mensuel charges comprises ;
- temps de travail rémunéré en nombre de mois et/ou nombre d'heures par mois.

## **b) Frais de missions**

Le candidat propose des coûts réels ou estimés qui constituent un plafond maximal.

### **Indiquer l'objet de la mission puis :**

- déplacements : nombre de personnes X coût unitaire de l'aller-retour (coût réel ou coût moyen estimé) ;
- hébergement et restauration : nombre de jours X nombre de personnes X coût journalier moyen estimé (hôtel et/ou repas) ;
- inscriptions aux colloques : coût d'une inscription X nombre de personnes.

L'administration finance les frais de participation à des colloques liés au projet pour 1 ou 2 membres de l'équipe retenue. La présentation, par ces participants, d'une communication au colloque sera jugée favorablement par le comité de sélection lors de la sélection des projets (au moment du colloque, une copie de cette communication sera adressée à l'administration responsable du suivi).

La valorisation en colloque des résultats finaux de la recherche n'est pas prévue dans le présent appel à projet.

## **c) Frais de fonctionnement**

Pour assurer la validité juridique du dossier, il convient de ne pas indiquer un simple montant forfaitaire mais d'exposer les détails qui ont servi à estimer et calculer le montant prévisionnel du poste de dépense en question (se reporter aux indications données dans le modèle d'annexe financière).

## **d) Coût total de la recherche**

Il résulte du détail des coûts une estimation précise du coût total hors taxes du projet de recherche et une répartition en pourcentage du financement (3<sup>ème</sup> partie de l'annexe financière). Si l'organisme répondant est soumis à la TVA, celle-ci doit être appliquée à la part du montant demandé à l'administration. Dans le cas contraire, le candidat doit joindre à son dossier le certificat d'exonération de TVA fourni par l'administration fiscale.

Il est recommandé aux candidats de remplir l'annexe financière en lien avec le service juridique ou la structure de valorisation de leur organisme de rattachement. Si besoin, ils peuvent aussi contacter le bureau des affaires juridiques et financières de la DARES pour toutes demandes de précisions ou de conseils (Alexandra Chol : 01.44.38.23.10 ou Béatrice Genna : 01 44 38 22 70) concernant les aspects financiers et juridiques.

L'administration se réserve le droit de refuser tout projet dont l'annexe financière ne serait pas remplie sur la base du modèle joint au présent appel. A titre exceptionnel, au cas où l'annexe financière du projet serait insuffisamment détaillée ou mal renseignée, l'administration adresse par courrier ses remarques au candidat qui peut envoyer une nouvelle annexe financière avant la date de réunion du comité de sélection, sous peine du rejet de l'offre.

## **III- Réalisation des travaux**

### **a) Début des travaux**

L'appel à projets de recherche détermine une période prévisionnelle de début des travaux, afin que les équipes de recherche puissent s'organiser. Toutefois, cette indication n'a pas de valeur contractuelle et est mise sous réserve de toute contrainte administrative. **La date légale et impérative de début des travaux est la date de notification de la convention de recherche** passée avec l'organisme retenu. Il

s'agit de la date de réception du courrier de notification envoyé à l'organisme retenu après signature de la convention par l'administration, l'accusé de réception faisant foi.

#### **b) Remise des travaux et acceptation par l'administration**

Les travaux de recherche sont réalisés sur la base des exigences exposées dans le texte de l'appel, des caractéristiques scientifiques indiquées dans le projet du candidat et validées lors des réunions de lancement, et des règles décrites dans la convention de recherche.

La qualité de l'avancement des travaux est évaluée par le comité de suivi, lors des contacts réguliers avec l'équipe de recherche et au moment des deux échéances intermédiaires.

En cas de mauvaise réalisation des travaux, dûment constatée par le comité de suivi, l'administration se réserve le droit de rendre une décision de réfaction (réduction du prix payé au moment du paiement du solde) ou de rejet du rapport final (non paiement du solde).

Toutefois, à titre exceptionnel, l'administration peut accepter de prolonger la période contractuelle de recherche, en cas de circonstances exceptionnelles (passation d'un avenant).

#### **c) Echéances de paiement**

En principe, la convention de recherche prévoit un paiement en trois échéances :

- 1er paiement sur remise d'une note de mise en oeuvre du projet dans un délai de 1 à 4 mois à compter de la date de notification ;
- 2ème paiement sur remise d'un rapport intermédiaire à mi-parcours ;
- 3ème paiement (solde) à la fin de la convention, sur remise des documents suivants : le rapport final et un résumé de 2 à 4 pages présentant les résultats de la recherche.

#### **d) Pénalités de retard**

En cas de non-respect des délais de remise des résultats finaux, et en tenant compte des éventuels ajustements actés par le comité de suivi, l'administration se réserve le droit d'appliquer des pénalités pour retard qui n'excéderont pas le montant calculé selon la formule suivante :

$$P = \frac{V \times R}{600}$$

avec :

P : montant des pénalités

V : valeur de la prestation en retard en euros T.T.C.

R : nombre de jours de retard, calculé à compter du lendemain de la date fixée de remise du rapport final validé.

#### **e) Mise en paiement**

La mise en paiement des échéances intermédiaires est subordonnée à la production par l'équipe de recherche, et à la validation par le comité de suivi, des documents qui seront mentionnés dans la convention de recherche à l'article relatif aux conditions de règlement. L'administration responsable du suivi informe par voie électronique l'équipe de recherche de l'acceptation des éléments remis.

La mise en paiement du solde est conditionnée par :

- La remise d'un rapport final et d'un résumé et leur validation par le comité de suivi ;
- La production d'un **état récapitulatif** des frais effectivement engagés pendant la durée du projet de recherche. Cet état récapitulatif dresse la liste par nature (rémunérations ; missions ; fonctionnements) des dépenses effectivement engagées. L'état récapitulatif est signé par le responsable scientifique de la recherche qui y appose le cachet de son établissement.

**Attention, la facture du solde doit être cohérente avec cet état récapitulatif.** L'absence de cet état récapitulatif fait obstacle à la mise en paiement du solde de la convention.

\*\*\*

Pour tout renseignement administratif et juridique, le bureau des affaires juridiques et financières de la DARES se tient à votre disposition.

Contacts :

Alexandra CHOL 01.44.38.23.10 [alexandra.chol@dares.travail.gouv.fr](mailto:alexandra.chol@dares.travail.gouv.fr)

Béatrice GENNA 01.44.38.22.70 [beatrice.genna@dares.travail.gouv.fr](mailto:beatrice.genna@dares.travail.gouv.fr)

\*\*\*

La Dares et la Direction générale du travail (Inspection médicale du travail) réalisent en 2009 la quatrième enquête Sumer (Surveillance médicale des risques), avec la collaboration de près de 2500 médecins du travail. Le présent appel à projets « Risques du travail : autour de l'enquête Sumer 2009 » vise à susciter et faciliter des projets de recherche qualitatives sur les processus d'identification des risques professionnels dans le cadre de l'enquête Sumer. La Dares et la DGT fourniront l'accès à des personnes enquêtées en 2009 ou à des acteurs de la collecte, qui ont accepté d'être réinterrogés, ainsi qu'un financement.

### **1. Le contexte de l'appel à projets**

Les politiques de santé publique intègrent de plus en plus la question des risques liés au travail, contrairement à une habitude longtemps établie en France. La politique de santé au travail fait elle-même l'objet d'une attention renforcée de l'Etat et des partenaires sociaux, comme l'atteste la mise en œuvre du 1er Plan Santé Travail (2005-2009) et son renouvellement en cours, ainsi que les diverses négociations sociales autour de la médecine du travail, des accidents du travail et maladies professionnelles, de la pénibilité du travail.

La gravité des risques à effets différés, et leur insuffisante prise en compte dans les politiques de prévention (attestée par le « scandale de l'amiante ») ; l'essor de risques dits « psycho-sociaux », liés aux nouvelles formes d'organisation du travail ; l'accroissement considérable du nombre de maladies professionnelles reconnues ; les préoccupations liées au vieillissement de la population et aux réformes de régimes de retraite visant à accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés ; toutes ces évolutions, combinées à une judiciarisation accrue, ont contribué à focaliser l'attention sur la préservation de la santé au travail.

Le développement d'un champ de recherches rigoureuses et pertinentes dans ces domaines fait partie des priorités de l'action publique. Le Ministère du travail développe ou soutient diverses opérations à caractère statistique et/ou épidémiologique pour constituer des bases de données nécessaires aux chercheurs.

### **2. Présentation du dispositif Sumer**

L'enquête Sumer vise en premier lieu à fournir une cartographie des populations exposées à des nuisances ou à des situations de travail susceptibles d'être néfastes pour la santé. Ce premier objectif intéresse les médecins du travail et d'autres spécialistes de la prévention, ingénieurs d'hygiène et de sécurité, ergonomes, psychologues du travail.

Le second objectif est d'offrir au législateur la possibilité de confronter le champ du règlement consacré à la prévention, avec une observation significative des expositions, de leurs dangers, sur le terrain. Une attention particulière a été portée aux produits (cancérogènes...) ou aux formes d'organisation du travail (facteurs de risques psycho-sociaux) susceptibles d'engendrer des pathologies.

Le troisième objectif est de fournir aux chercheurs une référence pour établir des priorités d'études, fondamentales ou appliquées, ainsi qu'une base de données statistiques et un champ d'investigations qualitatives complémentaires. Le présent appel à projets s'inscrit donc dans la contribution à ce troisième objectif.

L'enquête Sumer, réalisée avec une méthodologie similaire en 1994, 2003 et 2009, permet de retracer l'évolution des expositions aux risques du travail. Elle a été conçue par un Comité scientifique comportant des experts, français et internationaux, issus des principales institutions de recherche et de prévention en matière de santé au travail. Elle a également été discutée au sein d'un Comité de suivi comportant les partenaires sociaux, syndicaux et patronaux.

Afin de répondre aux préoccupations exprimées par certains de ces partenaires sur la fiabilité de l'enquête, l'édition de 2009 a fait l'objet d'innovations méthodologiques (notamment le recours à des médecins « tirés au sort », c'est-à-dire initialement non volontaires pour l'enquête et n'ayant accepté que dans un second temps, après un tirage au sort parmi les non-volontaires et une relance explicite et insistante), et a sollicité et reçu le label de qualité statistique du CNIS (Conseil national de l'information statistique). Le présent appel à projets possède un caractère principalement méthodologique : il s'agit de mieux comprendre le contexte et les processus qui ont présidé à la collecte des données, ainsi que de valider ou d'affiner l'interprétation de certaines questions concernant les risques psychosociaux.

### **3. Les thèmes de recherche privilégiés**

L'appel à projets comporte quatre thèmes jugés importants, le premier ayant un caractère prioritaire eu égard aux demandes du comité scientifique de l'enquête. Les projets pourront porter sur l'un ou l'autre des quatre thèmes. S'ils combinent plusieurs thèmes incluant le premier, il faudra s'assurer que les objectifs fixés dans ce premier thème soient intégralement atteints.

#### *3.1. La construction du jugement des médecins enquêteurs (thème prioritaire)*

Le médecin du travail qui réalise l'enquête SUMER remplit un questionnaire détaillé sur les expositions professionnelles que subit le salarié tiré au sort parmi les salariés vus en visite médicale périodique ou de reprise. Concernant les expositions aux risques organisationnels, le protocole de l'enquête demande au médecin de se contenter d'enregistrer les réponses du salarié à des questions formulées de façon simple et intelligible (« pour faire votre travail avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés ? »). En revanche concernant les risques physiques, chimiques et biologiques, le médecin doit renseigner une grille comportant de nombreuses questions à caractère très technique (« Bruit de niveau d'exposition supérieur à 85 décibels », « acide fluorhydrique et dérivés minéraux (fluorures, fluorosilicates) »), concernant la « dernière semaine travaillée » par le salarié interrogé. Pour remplir cette grille, le médecin doit s'appuyer sur une pluralité de sources d'information : l'interrogation du salarié, bien sûr, mais aussi sa connaissance directe de l'entreprise, de l'unité de travail, voire du poste de travail, acquise éventuellement lors de visites de terrain (« tiers-temps ») ; sa connaissance directe antérieure d'entreprises ou de postes de travail similaires ; sa connaissance des procédés de travail décrits par le salarié et des expositions habituellement associées ; les informations fournies par l'entreprise elle-même (fiches de sécurité, etc...), par d'autres salariés de l'entreprise vus eux-mêmes en visite médicale, par d'autres acteurs de la prévention (CHSCT, CRAM...) etc...

Le codage de la grille SUMER résulte donc d'une opération sans doute complexe de formation d'un jugement synthétique résumant les informations mobilisées par le médecin<sup>2</sup>. En fonction de la nature des informations mobilisées, de leur hiérarchisation implicitement ou explicitement réalisée par le médecin, du rapport qu'il a construit aux entreprises suivies et à leurs salariés, de la conception même que le médecin se fait de sa mission en général et de l'utilité de sa participation à l'enquête SUMER en particulier, cette opération pourra prendre des voies diverses, qui influent sans doute sur le résultat du codage. En outre, on interrogera le mode de formation du jugement du médecin du travail sur la « qualité du poste de travail » et de la prévention.

Afin de mieux comprendre la spécificité du mode de repérage des expositions professionnelles auquel recourt SUMER, et de pouvoir mieux confronter ces résultats à ceux d'autres méthodes de repérage (enquête auprès des salariés, mesurages physico-chimiques, expertises par des hygiénistes industriels, observations ergonomiques...), la Dares et la DGT souhaitent disposer d'une enquête à caractère principalement sociologique, avec si possible l'apport d'autres disciplines (ergonomie, psychologie, épidémiologie...), auprès de médecins du travail enquêteurs, s'étant déclarés favorables à recevoir un chercheur pour des entretiens complémentaires à l'enquête. On pourra également solliciter certains médecins tirés au sort, qui ont participé à l'enquête bien que ne s'étant pas déclarés spontanément volontaires lors de la première phase de recrutement. Ces entretiens pourront porter notamment sur les points suivants :

---

<sup>2</sup> N. Dodier, *Jugements médicaux, entreprises et protocoles de codage. la contribution des médecins du travail à l'enquête SUMER sur les risques professionnels*, Centre d'études de l'emploi, 1990

- la trajectoire professionnelle du médecin, son insertion dans l'entreprise ou le service de santé au travail, dans les réseaux de préventeurs ;
- le contexte de son activité, les secteurs ou salariés suivis, les priorités de la prévention ;
- sa conception de sa mission, les raisons de sa participation à SUMER, son insertion dans d'autres dispositifs de veille épidémiologique ;
- un retour réflexif sur certains questionnaires (sélectionnés en fonction du type d'expositions relevées ou non, du type de salarié interrogé, ...) et leur mode de codage.

L'étude cherchera à éclairer les processus cognitifs, psychologiques et sociaux de décision par lesquels les médecins, placés le plus souvent en situation d'incertitude sur le degré exact d'exposition du salarié à un risque, tranchent dans le vif de cette incertitude en cochant les cases du questionnaire qui indiquent la présence de l'exposition, ainsi que son intensité et/ou sa durée hebdomadaire.

### *3.2. L'appréhension des risques professionnels dans une conjoncture de récession*

L'année 2009 connaît la plus forte récession de l'après-guerre. Chômage technique ou plans de suppressions d'emploi ont affecté de nombreuses entreprises, ce qui ne peut manquer d'influencer la perception que les travailleurs ont de leurs conditions de travail. Or cette perception joue un rôle important dans Sumer, en particulier – vu le protocole de l'enquête - pour le recueil des contraintes organisationnelles et psychosociales. Mieux comprendre le lien entre conjoncture économique et perception des conditions de travail est nécessaire pour interpréter avec plus d'assurance les évolutions enregistrées entre 2003 et 2009.

Plusieurs hypothèses, aux conséquences contradictoires, peuvent être avancées concernant ce lien. Dans un sens, les réductions d'effectif et le chômage partiel peuvent amener les salariés à devoir faire face à un volume de travail donné avec moins de collègues ou moins de temps, et donc provoquer une intensification du travail, à la fois réelle et perçue. La crainte du chômage peut faciliter l'acceptation et/ou atténuer la perception de cette intensification. Les tensions au sein du collectif de travail peuvent être aggravées par la crainte de perte d'emploi. En sens inverse, la récession peut amener (avant l'éventuel ajustement de l'emploi au niveau d'activité) à une réduction des rythmes et de l'intensité du travail, réelle et perçue. Elle peut aussi, au plan subjectif, inciter les travailleurs à mieux apprécier les avantages de la situation d'emploi, et donc à moins se plaindre de leurs conditions de travail (en particulier dans l'autoquestionnaire sur les risques psychosociaux).

L'interprétation des évolutions entre l'enquête de 2003 et celle de 2009 pourrait être facilitée par une enquête qualitative auprès des salariés enquêtés, visant à analyser avec eux dans quelle mesure leur situation objective et subjective de travail, dans les différents domaines de risques professionnels, a été modifiée par la récession. Munis du questionnaire de l'enquête concernant le salarié, les chercheurs examineront avec lui comment la conjoncture économique a pu influencer la nature de certaines réponses, à la fois par un entretien général sur sa situation d'emploi et le contexte de son entreprise, et par un passage en revue des rubriques du questionnaire. Il est préférable, dans la mesure du possible, que les chercheurs disposent d'une expérience préalable du terrain, de façon à mieux fonder leur jugement sur l'impact de la conjoncture.

### *3.3. Le sentiment de responsabilité au travail*

Le questionnaire Sumer comporte quatre questions sur « les conséquences d'une erreur dans votre travail », en termes de qualité du produit ou du service, de coûts financiers pour l'entreprise, de sécurité pour les personnes, ou de sanctions pour le salarié interrogé. Ces questions visent à cerner le sentiment de responsabilité dans le travail, comme un élément de risque psychosocial lié à la demande psychologique. La comparaison des réponses au fil du temps a ainsi permis de montrer la montée du sentiment de responsabilité des ouvriers vis-à-vis de la qualité des produits et des coûts de production. Mais la question peut aussi mettre en jeu l'estime de soi du travailleur : mon travail est si important pour l'organisation qu'une erreur de ma part peut faire des dégâts.

Cependant l'interprétation des réponses à ces questions soulève des problèmes délicats. Ainsi, à profession, diplôme, âge, fonction et conditions de travail identiques, les femmes jugent systématiquement moins souvent que les hommes qu'une erreur de leur part aurait des conséquences graves ou dangereuses. Pourtant d'autres enquêtes montrent qu'elles ne déclarent pas s'impliquer moins que les hommes dans leur travail, bien au contraire ; et la littérature sur le déni du risque met souvent en avant l'importance des valeurs viriles dans ces comportements.

Pour mieux interpréter les réponses à ces questions et mieux comprendre les enjeux psychosociaux sous-jacents, des entretiens qualitatifs avec des salariés pourront éclairer les différentes dimensions de leur rapport au travail en lien avec la question sur les conséquences d'une erreur. Les personnes qui estiment qu'une erreur de leur part aurait peu de conséquences le font-elles plutôt parce qu'elles pensent peu probable de commettre une erreur grave ? Ou parce qu'elles jugent faible leur contribution à la qualité, aux coûts ou à la sécurité ? Ou parce qu'elles ont un rapport distancié à leur travail ? Inversement, que penser des personnes placées dans des contextes manifestement risqués mais qui jugent que leur sécurité n'est pas en danger en cas d'erreur de leur part ? Les jugements sur la responsabilité dans les quatre domaines évoqués sont-ils régis par des processus psycho-sociaux similaires, et sinon, quelles sont les spécificités de chaque domaine ?

### *3.4. L'appréhension statistique de la violence morale au travail*

L'autoquestionnaire Sumer comporte une batterie de questions, tirées du questionnaire de Leymann, visant à décrire les situations de violence morale au travail : comportements méprisants, déni de la qualité du travail ou atteintes dégradantes. Le questionnaire décrit 9 « situations difficiles », demande à la personne si elle les vit actuellement ou si elle les a vécu dans le passé, et le cas échéant, si l'auteur des actes est une personne de l'entreprise, un client ou usager, ou un salarié d'une autre entreprise. L'analyse de ces questions sur l'enquête de 2003 a déjà produit un certain nombre de résultats<sup>3</sup>.

Les personnes qui signalent de tels faits décrivent souvent, mais pas systématiquement, dans le questionnaire principal rempli par le médecin du travail, des difficultés avec leurs collègues et/ou leurs supérieurs. De même elles évoquent souvent, mais pas toujours loin de là, un manque de soutien social au sens de Karasek. On peut penser que le manque de soutien favorise l'occurrence de situations de violence morale, et en sens inverse être l'objet de violence morale pourrait peut-être dans certains cas susciter le retrait du soutien des collègues. Pour mieux comprendre ces enjeux, il pourrait être pertinent de sélectionner des individus aux caractéristiques assez proches, mais déclarant, par exemple, souffrir d'un manque de soutien social mais pas de violence morale et vice-versa, pour éclairer ce qui différencie ces deux types de situations et faciliter les commentaires des résultats. On s'attachera en particulier à éclairer à l'aide d'entretiens semi-directifs les questions suivantes :

- le contexte économique ou concurrentiel de l'entreprise, les modes de gestion, l'organisation du travail, l'histoire professionnelle des personnes, tous ces facteurs collectifs et individuels ont-ils une influence sur la genèse de ces situations, et si oui, par quelles médiations ?
- quelles ressources, quelles stratégies les salariés trouvent-ils (ou non) pour faire face à ces situations ?
- comment améliorer la batterie de questions posées dans Sumer afin de mieux appréhender l'éventail des situations concrètes et leur dynamique ?

## **4. Le contenu des propositions**

Les propositions devront préciser de façon argumentée :

1. la problématique de la recherche et les axes dans lesquels elle se situe ; les hypothèses théoriques ; les compétences de l'équipe dans le domaine étudié ;
2. les critères de sélection des personnes à réinterroger, et les méthodes utilisées ;

---

<sup>3</sup> "Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail", Jennifer Bué et Nicolas Sandret, *Premières Synthèses* n° 22-2, mai 2008, Dares

3. les approches disciplinaires choisies : les approches pluridisciplinaires seront privilégiées (sociologie, économie, gestion, histoire, sciences politiques, droit) ;
4. le calendrier, les moyens humains mobilisés (avec le CV de chaque membre de l'équipe), le temps consacré par chacun des participants à la recherche devra être mentionné ainsi que son rôle effectif.

L'attention des chercheurs est attirée sur la nécessité de veiller à la faisabilité de leur proposition dans les délais proposés – la remise des résultats devant se situer 10 mois après la notification du marché.

### L'enquête SUMER 2009-2010

L'enquête, réalisée de janvier 2009 à mai 2010, offre une description des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Elle couvre le champ de la médecine du travail (secteur privé et public marchand), le secteur hospitalier public, les Fonctions publiques d'Etat (à titre expérimental) et territoriale. 2500 médecins du travail volontaires ont passé un questionnaire auprès de 50 000 salariés lors d'une visite médicale. Les salariés ont également rempli un questionnaire auto-administré où ils exposent la vision qu'ils ont de leur travail, notamment par leurs réponses aux questionnaires de Karasek et de Siegrist (partie « récompenses ») sur les risques psycho-sociaux, ainsi qu'à des questions extraites du questionnaire de Leyman sur la violence morale au travail. L'autoquestionnaire comporte également des questions sur la santé mentale (questionnaire HAD).

L'enquête SUMER s'inscrit dans un dispositif d'observation des conditions de travail et de l'organisation du travail, principalement fondée sur des enquêtes réalisées en complément à l'enquête emploi : l'enquête « conditions de travail » (1978, 1984, 1991, 1998, 2005), l'enquête « techniques et organisation du travail » (1987, 1993), et plus récemment sur l'enquête « changements organisationnels et informatisation » (1997, 2006), dispositif d'enquête à deux volets couplant une interrogation auprès des salariés et des entreprises. De champ plus restreint que les enquêtes sur les conditions de travail (qui concernent l'ensemble des actifs occupés), l'enquête SUMER comporte en revanche, du fait de l'expertise des enquêteurs (les médecins du travail), des informations très précises sur les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Les principales rubriques des questionnaires sont :

- Pour le questionnaire principal :

Caractéristiques de l'entreprise : secteur d'activité, taille, existence d'un CHSCT, certification ISO

Caractéristiques du salarié : socio-démographie, fonction principale exercée, CSP, tâche et profession en clair.

Contraintes organisationnelles et relationnelles : temps de travail (travail en équipes alternantes, durée du travail, prévisibilité, etc.), contraintes de rythmes (travail à la chaîne, délais, demande extérieure, dépendance vis à vis des collègues, contrôle hiérarchique etc.), relations dans le travail (contact avec le public, risque d'agression, etc.) et maîtrise du travail (choix de procéder, abandon d'une tâche pour en effectuer une autre non prévue, etc.)

Ambiances et contraintes physiques : nuisances sonores, thermiques, rayonnement, contraintes posturales et articulaires, conduite.

Expositions aux agents biologiques : exposition délibérée ou potentielle.

Expositions aux agents chimiques : listes de 83 agents chimiques.

Jugement du médecin sur le risque de pathologie : le questionnaire demande au médecin du travail de juger de la « qualité du poste » (de « très mauvaise » à « très bonne ») du point de vue de l'organisation du travail, des risques physiques, des risques biologiques et des risques chimiques.

- Pour l'autoquestionnaire :

Opinion du salarié sur sa situation de travail, son temps de travail et sa santé : questionnaire de Karasek (risques psycho-sociaux : demande psychologique, latitude décisionnelle, soutien social), et de Siegrist (reconnaissance) ; jugement sur son propre état de santé, sur l'impact du travail sur cet état de santé, absences pour accidents du travail, pour maladie, questionnaire de santé mentale (HAD), existence de situations difficiles sur le lieu de travail (violence morale).



## **IIème PARTIE : DEROULEMENT DES TRAVAUX ET BUDGET GLOBAL DE L'OPERATION**

### **1. DEROULEMENT DES TRAVAUX**

Le délai de réalisation des recherches est de 10 mois à compter de la date de notification des conventions qui seront conclues entre l'administration et le(s) titulaire(s).

Le projet devra préciser un calendrier ne dépassant pas le premier trimestre 2011.

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 5 pages présentant le programme et le calendrier de travail ainsi que la confirmation des terrains d'enquête ;
- six mois après la notification de la convention, un rapport intermédiaire d'une cinquantaine de pages, en huit exemplaires ;
- dix mois après la notification de la convention, un rapport définitif (de 100 à 200 pages), un résumé présentant les principaux résultats et un article de synthèse (40 000 signes, espaces non compris).

Chacune de ces étapes donnera lieu à une séance collective de travail, en présence du comité de pilotage de l'appel à projets de recherches, visant à faire le point sur l'avancement des travaux et à permettre des échanges entre les équipes. Des réunions complémentaires pourront être organisées avec les équipes retenues.

### **2. BUDGET GLOBAL DE L'OPERATION**

Le budget consacré par la Dares au présent appel à projets de recherche est évalué à 250 000 euros TTC. Cette somme sera affectée au co-financement des projets retenus, dont le nombre envisagé se situe entre 3 et 4, selon la qualité et le coût des propositions reçues.

## **IIIème PARTIE : DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS, REMISE DES PROJETS, CRITERES DE SELECTION ET MODALITES DE CONTRACTUALISATION**

### **1. DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES**

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

Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)  
39-43 quai André Citroën  
75 902 Paris Cedex 15

auprès de : Thomas Coutrot  
Téléphone : 01 44 38 23 19  
Mél : [thomas.coutrot@dares.travail.gouv.fr](mailto:thomas.coutrot@dares.travail.gouv.fr)

- pour les renseignements techniques : Nicole Waldren téléphone : 01 44 38 24 27  
Mél : [nicole.waldren@dares.travail.gouv.fr](mailto:nicole.waldren@dares.travail.gouv.fr)

- pour les renseignements administratifs : Alexandra Chol, téléphone : 01 44 38 23 10  
Mél : [alexandra.chol@dares.travail.gouv.fr](mailto:alexandra.chol@dares.travail.gouv.fr)

Le dossier de cet appel à projets peut être également consulté et téléchargé sur le site Internet du ministère du travail : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr> rubrique « Études/Recherche, Statistiques », puis dans « Etudes et recherche », cliquer sur « Appels à projets ».

### **2. REMISE DES PROJETS**

Les projets doivent être envoyés par courrier postal en dix exemplaires (cachet de la poste faisant foi) avec la mention « Organisations patronales », à l'adresse suivante :

Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)  
Département des Conditions de Travail et des Salaires  
Thomas Coutrot  
39-43 quai André Citroën  
75 902 Paris Cedex 15  
Téléphone : 01 44 38 23 19 - Télécopie : 01 44 38 24 07

Les projets devront être rédigés en langue française et être accompagnés des documents suivants dûment complétés :

- Présentation de la structure répondante (annexe 1) ;
- Résumé du projet de recherche (annexe 2) ;
- Présentation détaillée du coût de la recherche (annexe 3).

**La date limite de réception des projets est fixée  
au vendredi 15 janvier 2010, 12 heures.  
Aucun acheminement par voie électronique ne sera admis**

### 3. CRITERES DE SELECTION

Le comité de sélection sera composé de membres du comité scientifique, de la DGT et de la DARES. Le comité retiendra un ou plusieurs projets en fonction de la nature, de l'intérêt et du montant de ceux-ci.

Les projets seront notés sur 20 et sélectionnés en fonction des critères pondérés suivants :

#### 1. La valeur technique (note sur 20, coefficient 60 %)

Elle est appréciée au regard des éléments suivants :

- L'intérêt de la problématique de la recherche proposée (10 points)
- La qualité de la méthodologie proposée (6 points)
- La compétence scientifique de l'équipe (en sociologie, épidémiologie, médecine du travail, psychologie du travail, ergonomie etc... ; la pluridisciplinarité étant un plus) (4 points)

#### 2. Le prix (note sur 20, coefficient 40 %)

Il sera apprécié au regard des éléments suivants

- Une formule de calcul basée sur le montant du projet le moins cher (15 points)
- L'adéquation de la proposition financière au projet (5 points)

### 4. MODALITES DE CONTRACTUALISATION

Conformément à l'article 3 (alinéa 6) du code des marchés publics, les projets retenus 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 strictement conforme à l'annexe 3 (annexe financière) ci-jointe.**

**ANNEXE 1 :  
PRESENTATION DE LA STRUCTURE REpondANTE**

**TITRE DE L'ÉTUDE PRÉSENTÉE :**

**STRUCTURE RÉPONDANTE (DIFFÉRENTE DE LA STRUCTURE DE RATTACHEMENT S'IL S'AGIT D'UN LABORATOIRE DE RECHERCHE) :**

Nom :

Adresse complète :

Téléphone :

Fax :

Mail :

Nom du(de la) directeur(trice) :

Nom et qualité du responsable scientifique de la recherche :

**STRUCTURE DE RATTACHEMENT (ORGANISME COCONTRACTANT) :**

Nom :

Adresse complète :

Téléphone :

Fax :

Mail :

Nom et qualité de la personne ayant la délégation de signature :

Forme juridique :

N° SIRET :

Code APE :

**Coordonnées bancaires :**

Titulaire du compte :

Banque :

Code banque :

Code guichet :

N° de compte :

Clé RIB :

**ANNEXE 2 :  
RÉSUMÉ DU PROJET DE RECHERCHE**

**Titre de la recherche présentée :**

**Objet :**

**Coût du projet**

- **Total :**
- **Part prise en charge par l'administration :**
- **Part prise en charge par le titulaire :**

**Durée et calendrier :**

**Méthodologie et moyens :**

## ANNEXE 3 : PRESENTATION DETAILLEE DU COUT DE LA RECHERCHE

La présentation détaillée du coût de la recherche doit être réalisée obligatoirement selon le modèle suivant. Les tableaux peuvent être adaptés aux spécificités du projet sous réserve du respect des règles exposées dans le préambule. Cette annexe comprend trois parties.

### 1ère PARTIE : FINANCEMENT DEMANDÉ À L'ADMINISTRATION

**I- RÉMUNÉRATIONS** (détaillées par travaux rémunérés et par type de qualification en fonction du temps de recherche consacré par chaque membre de l'équipe au projet, **hors personnel permanent**).

	1er type de travaux	2è type de travaux	3è type de travaux	...
<b>Intitulé</b>				
Nombre de personnes ( <b>par type de qualification</b> )				
Coût horaire charges comprises				
Temps de travail rémunéré (nb. de mois et nb. d'heures par mois)				
<b>Total</b>				

**Coût total des rémunérations (I) :**

**II- FRAIS DE MISSION** (détaillés par mission)

	1ère mission	2è mission	3è mission	...
<b>Intitulé (objet, lieu et nb. de jours)</b>				
Frais de déplacement (nb. de personnes x coût unitaire)				
Frais d'hébergement et de restauration (nb. de jours x nb. de personnes x coût journalier moyen estimé (hôtel et/ou repas))				
<b>Total</b>				

**COÛT TOTAL DES FRAIS DE MISSION (II) :**

**III- FRAIS DE FONCTIONNEMENT** (Dans la limite de 50% du coût total de la recherche. Indiquer les détails justificatifs. Les coûts à indiquer sont réels ou à défaut estimatifs).

- documentation : *coût unitaire x quantité avec le nom ou type d'ouvrage*
- transcription d'entretiens : *coût unitaire x nombre d'entretiens ;*
- traduction : *coût du rapport ou de la page x quantité*
- frais postaux : *coût forfaitaire justifié*
- achat de petit matériel informatique : *coût unitaire x quantité avec type de matériel ou nom du logiciel (l'administration ne finance pas l'achat d'ordinateur)*
- reprographie : *coût forfaitaire justifié*
- télécommunications : *coût forfaitaire justifié*
- frais de secrétariat (**hors personnel**) : *coût forfaitaire justifié*
- autres (*à préciser*)

COÛT TOTAL DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT (III) :

IV- Total des coûts (I+II+III) : \_\_\_\_\_ € H.T.

V- Frais généraux (ne peuvent être supérieurs à 10% du total des coûts I+II+III) : \_\_\_\_\_ € H.T.

COÛT TOTAL HORS TAXES DU FINANCEMENT DEMANDÉ À L'ADMINISTRATION : \_\_\_\_\_ € H.T.

**IIème PARTIE : COFINANCEMENT PROPOSÉ PAR LE CANDIDAT**

I- **RÉMUNÉRATIONS** (détaillées par travaux rémunérés et par type de qualification en fonction du temps de recherche consacré par chaque membre de l'équipe au projet, **personnel permanent**).

	<i>1<sup>er</sup> type de travaux</i>	<i>2<sup>e</sup> type de travaux</i>	<i>3<sup>e</sup> type de travaux</i>	...
<b>Intitulé</b>				
Nombre de personnes (détaillé par type de qualification)				
Coût horaire charges comprises				
Temps de travail rémunéré (nb. de mois et nb. d'heures par mois)				
Total				

COÛT TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS (I) :

II- **AUTRES** (À DÉTAILLER)

**MONTANT HT** DU FINANCEMENT PRIS EN CHARGE PAR LE CANDIDAT : \_\_\_\_\_ € H.T.

**IIIème PARTIE : COUT TOTAL HT DU PROJET DE RECHERCHE**

\_\_\_\_\_ € H.T.

**RÉPARTITION DU FINANCEMENT ENTRE LE MONTANT DE L'ADMINISTRATION ET LE MONTANT CANDIDAT :**

**Administration :**                      %                                      **Candidat :**                      %

Précisions éventuelles :

**Application de la TVA au montant demandé à l'administration** (sauf si le candidat n'est pas soumis à la TVA, auquel cas joindre, au dossier le certificat d'exonération fiscale) :

Montant HT :

**TVA à 19,6% :**

Montant TTC :