
Introduction générale

**François Alfandari, Anaïs Bonanno,
Lina Cárdenas et Saphia Doumenc**

L'analyse des évolutions du cadre législatif et institutionnel des relations sociales au travail, des statuts d'emploi, des conditions de la négociation et des conflictualités est venue enrichir depuis plus de deux décennies les travaux sur les relations professionnelles. On assiste à un renouveau de ce domaine d'étude à travers l'analyse de nouveaux-elles acteur-rices, objets et échelles d'investigation, et à l'émergence de débats sur les transformations en cours et sur les mots utilisés pour les nommer, que ce soit de la part des chercheur-es eux-mêmes ou des acteur-rices de ce champ (Giraud *et al.* 2018; Groux *et al.* 2018; Yon 2018; Collectif 2019; Béthoux 2020; Lallement 2022). Dans ce contexte, cet ouvrage se propose de faire un pas de côté et d'engager une réflexion sur les méthodes et les pratiques d'enquête. Fondé sur des contributions originales menées par de jeunes chercheur-es en sciences sociales, il part de l'actualité de ce domaine de recherche pour présenter des pistes méthodologiques aux chercheur-es et étudiant-es intéressé-es par cet objet. Cet ouvrage collectif s'efforce de mener une réflexion sur les contraintes institutionnelles inhérentes à ce sujet, les terrains méconnus des relations professionnelles ou encore les négociations d'entrée en terrain syndical. Partant, il contribue à la fois au décloisonnement de ce domaine, à son renouveau et à l'élargissement de ses frontières.

• **Transformations des relations professionnelles et renouveau d'un champ d'étude**

Les recherches fondatrices en matière de relations professionnelles ont accordé une importance prépondérante à leurs formes instituées et collectives (Dunlop *et al.* 2016) : négociations collectives impliquant les organisations syndicales, l'État et le patronat, conflits collectifs, relations salariales dans les grandes entreprises, etc. Le champ des relations professionnelles étudie ainsi traditionnellement « l'ensemble des pratiques et des règles qui, dans une entreprise, une branche, une région ou l'économie tout entière, structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'État » (Lallement 2018, p. 3). Il s'intéresse aux relations qui concourent à la production des règles relatives au travail et qui se jouent entre « trois catégories d'acteurs : les pouvoirs publics, les salariés et leurs représentants, les employeurs et leurs organisations » (Bevort et Jobert 2008, p. 13). En France, cette étude des relations professionnelles s'est développée dans le sillage des travaux de Jean-Daniel Reynaud qui, à partir des acquis de la sociologie des organisations, a cherché à rendre compte de la façon dont les acteurs participaient à la régulation des relations de travail, plaçant l'étude de la négociation au cœur de sa réflexion. Dès les années 1960, le champ des relations professionnelles se situe au croisement de la sociologie, de l'économie et du droit (Rey 2008). Les travaux menés dans ce cadre contribuent à interroger l'espace constitué des relations professionnelles au sein des organisations de travail. Ils invitent par conséquent à saisir les acteur·rices et les pratiques institutionnalisées qui s'y déploient en s'intéressant à des objets qui se distinguent de ceux qu'étudie la sociologie du travail ou des professions¹. Si ces approches demeurent pertinentes encore aujourd'hui, dans la mesure où les acteur·rices identifié·es du « dialogue social »² participent en effet à la production des règles régissant la relation salariale – par la négociation et le conflit –, les transformations du travail à l'œuvre depuis les années 1980 et l'évolution des institutions qui encadrent le système français des relations professionnelles invitent les chercheur·es à élargir la compréhension de ce phénomène, en les incitant à faire porter leurs travaux sur de nouveaux objets et à renouveler les échelles d'analyse.

En premier lieu, l'effritement du compromis fordiste, qui reposait sur l'accroissement des gains de productivité en échange d'une

1. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'il existe une séparation stricte entre ces différents champs d'étude.

2. Nous mettons volontairement des guillemets à ce terme, chargé d'une multitude de sens conflictuels. Pour une généalogie critique, voir Béthoux 2020.

augmentation régulière des rémunérations, s'est accompagné d'un redéploiement des espaces et des modalités du dialogue social. Les récentes réformes tendent à rapprocher la négociation du lieu de travail, conformément à la demande des organisations patronales, affaiblissant les cadres collectifs de garantie des salarié-es tels que la loi ou les conventions collectives (Denis 2016). Cette volonté de renforcer un dialogue social «au plus près» des relations de travail s'est accompagnée dans le même temps d'une institutionnalisation plus ou moins relative des dispositifs de négociation dans des branches qui en étaient jusque-là dépourvues. Ces dynamiques se retrouvent notamment dans des secteurs constitués d'entreprises de petite taille ou dépourvus de tradition syndicale et de représentation des salarié-es, comme l'artisanat (Gassier 2019) ou l'aide à domicile (Garabige 2017), qui représentent autant de terrains potentiels pour saisir l'actualité des relations professionnelles.

Dans le même temps, un certain nombre de travaux ont exploré d'autres dimensions moins visibles, ou visibilisées, des rapports entre les trois grands acteurs de la production des règles en matière de relations professionnelles. Ces travaux élargissent le champ d'étude de ces relations en termes de taille d'entreprise, en s'intéressant aux TPE et PME (Borisova et Rey 2014; Trémeau 2017; Giraud et Alfandari 2021). Ils explorent les conflictualités ordinaires et les résistances invisibles en entreprise (Bouffartigue et Giraud 2019; Bouquin 2006; Denis 2005). C'est également le spectre des acteur-rices du dialogue social étudié-es qui s'étend. De nombreuses recherches récentes se sont intéressées à des groupes historiquement marginalisés tels que les précaires, les chômeur-euses ou les femmes des classes populaires (Béroud et Bouffartigue 2009; Nizzoli 2015; Berthonneau 2020; Doumenc 2021). D'autres travaux ont cherché à saisir le rôle d'acteur-rices pas ou peu institutionnalisés-es dans la régulation des relations sociales et de travail (collectifs de salarié-es, représentant-es du personnel non syndiqué-es). Enfin, en lien avec le recours croissant à l'expertise, de nombreuses enquêtes portent sur des acteur-rices extérieur-es à la division tripartite fondatrice de ce champ d'étude, comme les cabinets de conseil (Giraud et Rabier 2018), alors que l'investissement des instances représentatives du personnel (IRP) est perçu comme étant de plus en plus technique et soumis à une multitude d'enjeux, tels que la santé au travail, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), l'égalité homme-femme, les risques psychosociaux (RPS), etc. Dans la continuité de cette diversification des objets et des acteur-rices étudié-es, les travaux sur les relations professionnelles s'attachent à varier les échelles d'investigation. Ils étudient ainsi les entreprises aussi bien au niveau local (Gantois 2014) qu'aux niveaux sectoriels et nationaux (Haute et Yon 2018), régionaux (Gassier 2019) ou encore

internationaux (Delalande 2018). Dans cette perspective, ils questionnent autant les diverses logiques d'investissement des IRP (Jamet et Mias 2012), les pratiques des représentant-es des salarié-es ou des employeur-es (Gassier et Giraud 2020), celles des acteur-rices de l'expertise (Biaggi 2018), que le recours au droit des salarié-es (Chappe et Keyhani 2018) et la place que peuvent y prendre différentes formes de consultations juridiques (Willemez 2017; Bonanno 2020).

Ces travaux et la diversité de leurs objets d'analyse contribuent à élargir la catégorie de «dialogue social» généralement avancée dans le débat social et politique, où elle se trouve réduite à la négociation et aux aspects techniques, ce qui tend à la dépolitiser (Penissat 2013). La vaste littérature scientifique sur le sujet met pourtant en évidence l'ampleur du spectre de conflictualités qui irrigue les relations professionnelles – que ces conflictualités prennent des formes instituées ou non, collectives ou individuelles, ouvertes ou cachées – en s'intéressant aux acteur-rices qui les incarnent et aux dispositifs, formels ou non, qui les sous-tendent. Ces apports ont également été possibles, depuis 1993, grâce à l'exploitation quantitative et qualitative des enquêtes REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) dirigées par la Dares³, qui interrogent désormais tous les six ans un large panel de représentant-es de direction, du personnel et de salarié-es sur les négociations et conflictualités au travail dans leurs établissements (Béroud *et al.* 2008; Giraud *et al.* 2014; Giraud et Signoretto 2021; Péliisse 2021). De même, une littérature inspirée de la sociologie du travail souligne les formes plus discrètes de conflictualité (Jounin 2008), les arrangements qui régissent les rapports entre les salarié-es et les employeur-es (Benquet 2011; Avril 2014), voire les modalités de gestion plus individuelles des relations de travail (Giraud 2017).

L'ensemble de ces travaux témoigne d'une vitalité indéniable des recherches sur cet objet d'étude et d'une préoccupation pour en saisir les dynamiques et transformations. Toutefois, force est de constater que les auteur-es de certaines de ces recherches ne s'inscrivent pas *stricto sensu* dans le champ des relations professionnelles. En effet, la sociologie politique s'est par exemple approprié depuis quelques années l'étude des organisations syndicales (Giraud *et al.* 2018) et patronales (Offerlé 2009); de même, la sociologie des classes sociales a contribué à une analyse des acteur-rices des relations professionnelles (Renahy 2001; Lomba 2018; Mischi 2018; Siblot 2018; Beaumont 2021). Ainsi, cet ouvrage réunit des contributions dont les auteur-es, sans appartenir strictement au champ

3. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

des relations professionnelles, concourent néanmoins à en éclairer les dynamiques et les évolutions. Dès lors, l'ensemble de ces recherches participent au décloisonnement disciplinaire, théorique et méthodologique de l'objet des relations professionnelles, autrement dit à la pluridisciplinarité constitutive de cet objet d'étude.

Prenant acte de ces évolutions, plusieurs initiatives ont visé ces derniers temps à regrouper ces travaux et à poursuivre les questionnements en cours⁴, tout en débattant des cadres théoriques à mobiliser pour rendre compte le plus finement possible de la réalité que recouvre cet objet (Dunlop *et al.* 2016; Reynaud *et al.* 1990) et des frontières disciplinaires, notamment avec la sociologie du travail, la sociologie politique ou les sciences de gestion (Bourguignon et Stimec 2022). Si l'abondante littérature brosse à grands traits les frontières de ce sous-champ d'étude, aucune publication ne s'est encore intéressée à la question des méthodes et des pratiques d'enquête propres à ce domaine d'investigation, et générées par de tels renouvellements. C'est à partir de ce constat qu'une journée d'étude, intitulée « Enquêter sur les relations professionnelles », a été organisée en septembre 2020 à l'université Lumière-Lyon 2 par le collectif SYMETT (Syndicalisme, méthodes, théories, terrains), qui réunit de jeunes chercheur-es travaillant sur ces questions⁵. Cet événement a rassemblé des chercheur-es, doctorant-es et docteur-es, sans poste ou titulaires en science politique, sociologie, histoire et sciences de gestion, qui étudient les différentes dimensions et les acteur-rices des relations professionnelles (les organisations syndicales, les organisations patronales, la négociation collective, les relations informelles de travail, etc.), que ce soit sur des terrains français ou étrangers.

Cet ouvrage, directement issu de cette journée, réunit douze contributions de jeunes chercheur-es qui interrogent les choix et les contraintes méthodologiques ayant orienté leurs travaux. Il propose un état des lieux des réflexions et des savoirs utiles pour explorer aujourd'hui les relations professionnelles. À partir de travaux empiriques originaux, ces douze chapitres livrent des réflexions sur les aléas et les difficultés inhérents à l'étude de cet objet ainsi que des pistes pour les surmonter. Suivant la dynamique qui traverse les sciences sociales, les recherches actuelles sur les relations professionnelles optent largement pour l'enquête ethnographique,

4. On pense par exemple à la journée d'étude organisée par les membres du RT18 le 19 janvier 2022, intitulée « Transformations du droit et des pratiques de négociation en entreprises » et ayant eu lieu sur le campus Jourdan de l'ENS de Paris, ou à la journée d'étude organisée par d'autres membres de ce RT le 8 mars 2022 et portant sur les pratiques managériales du dialogue social.

5. Avec les directeurs et directrices de cet ouvrage, Sophie Bérout et Estelle Fisson ont participé à l'organisation de cette journée d'étude. Qu'elles en soient ici remerciées.

comme en témoigne le choix réalisé par neuf des douze auteur-es ici rassemblé-es. Le recours à cette méthode va de pair avec des développements réflexifs sur les conditions d'enquête, comme cela a été le cas à propos de plusieurs objets ces dernières années : les partis politiques (Aït-Aoudia *et al.* 2010), les mobilisations (Combes *et al.* 2011), le travail (Avril *et al.* 2010). Étonnamment, l'intérêt renouvelé pour l'objet syndical ne s'est pas accompagné d'une telle démarche de réflexion sur les méthodes, en dépit de la publication récente de plusieurs travaux de synthèse (Giraud *et al.* 2018; Gassier et Giraud 2020). Cet ouvrage se propose donc de pallier ce manque en même temps qu'il invite à élargir les terrains d'enquête sur les relations professionnelles. Pour cela, il s'agit d'étudier ces dernières par-delà les frontières disciplinaires, mais aussi méthodologiques, en interrogeant le travail d'enquête à partir d'autres pratiques. À côté de l'approche ethnographique, qui est dominante, certains chapitres interrogent les méthodes d'enquête statistiques et archivistiques, et par extension la façon dont ces différentes méthodes peuvent se croiser sur un même terrain. Replacer l'examen des relations professionnelles à la croisée de plusieurs méthodes, au-delà des divisions disciplinaires du champ académique, rappelle l'importance de penser l'unicité des sciences sociales. Cette démarche souligne la nécessité de multiplier les points d'entrée et de se défaire de l'idée que certains niveaux, certain-es acteur-rices ou certains espaces seraient plus difficiles d'accès que d'autres. C'est tout l'enjeu des pistes réflexives que propose cet ouvrage.

•

Les implications méthodologiques du renouvellement des enquêtes sur les relations professionnelles

La pluralité des cadres, des espaces, des acteur-rices et des pratiques des relations professionnelles invite tout d'abord à adapter les pratiques en conséquence : quelles stratégies d'enquête constate-t-on dans ce champ d'étude caractérisé par une forte diversité d'acteur-rices et d'espaces ?

•

Enquêter sur les relations professionnelles : une pluralité d'espaces et de degrés d'institutionnalisation

L'adoption d'une démarche réflexive en matière d'enquête sur les relations professionnelles implique avant tout de tenir compte de la pluralité des lieux d'accès à cet objet d'étude. Les stratégies d'entrée sur un terrain se déclinent en effet selon les nombreuses possibilités de lieux d'enquête qui s'offrent aux chercheur-es : entreprises et établissements de

tailles et de structures variées, administrations participant à la régulation des relations professionnelles, organisations syndicales et patronales à diverses échelles, ou collectifs moins institués. Dès lors, il s'agit de réfléchir aux espaces et aux niveaux pertinents pour entrer sur un terrain ainsi qu'aux acteur·rices perçu·es comme les plus aptes à accepter la présence durable d'un·e chercheur·e, sans renoncer pour autant à d'autres types d'acteur·rices par la suite. Accéder à ces différents terrains d'enquête suppose de jouer avec les effets de structure des organisations étudiées et de prendre en considération leurs différents degrés d'institutionnalisation.

Ainsi, alors qu'une acceptation orale et tacite suffit bien souvent pour intégrer un collectif militant, il en faut davantage pour entrer dans des organisations plus instituées. Par exemple, malgré le caractère informel des relations professionnelles dans les petits établissements et les PME (Lepley 2005; Farvaque et Lefebvre 2010), entrer par le biais de leur patron·ne pour observer les relations professionnelles semble constituer un passage obligé, au regard notamment de la présence physique et bien souvent centrale qu'ils·elles occupent dans l'économie des relations de travail (Gros 2016). En témoignent dans cet ouvrage les difficultés rencontrées par Jiyoung Kim dans les premiers temps de son enquête sur les petits restaurants du canal Saint-Martin à Paris. Des enquêtes par entretiens permettent toutefois de contourner cet·te acteur·rice central·e en rencontrant directement les salarié·es (Trémeau 2019).

Au contraire, dans des organisations relativement complexes en termes de structuration et de rapports de pouvoir, qu'il s'agisse d'entreprises multinationales, d'administrations publiques ou encore de syndicats, passer par la direction n'est pas toujours l'option la plus indiquée⁶. En effet, les enjeux politiques s'y expriment de manière plus marquée qu'à des niveaux inférieurs et les acteur·rices veillent bien souvent à se protéger des regards extérieurs susceptibles de divulguer des informations ou de révéler les tensions qui s'y déploient. C'est ce que révèlent les négociations infructueuses de Maxime Lescurieux concernant certaines dimensions de la production d'une base de données sur les carrières syndicales à la CFDT. De même, la présence durable dans une administration, auprès du patronat ou dans les sphères dirigeantes confédérales des syndicats, semble plus encadrée. C'est aussi le cas pour l'accès à certaines bases de données conservées par l'État, comme le mentionne Tristan Haute dans cet ouvrage au sujet de la mobilisation croisée de diverses sources quantitatives pour

6. Les membres de l'ANR Citindus (Citoyenneté industrielle) ont par exemple enquêté dans plusieurs établissements d'une enseigne de grande distribution de sport et de loisir sans jamais passer par la direction centrale.

analyser le vote aux élections professionnelles. Dans ce contexte, l'accès au terrain est soumis à une officialisation qui passe par une autorisation légale, de même que l'accès aux entreprises ou aux organisations syndicales peut être tributaire de la signature d'une convention de stage ou d'un contrat de travail, ce que signalent plusieurs contributeur-rices de cet ouvrage. D'ailleurs, on notera que dans l'ensemble des monographies réalisées dans le cadre des enquêtes REponse, les chercheur-es s'appuient, dans leurs prises de contact avec les représentant-es de direction et du personnel, sur une recommandation officielle de la Dares pour faciliter l'accord des acteur-rices. Sur ce type de terrain, une autre stratégie consiste au contraire à profiter de l'autonomie dont jouissent certains espaces locaux afin de contourner les réticences qui pourraient émerger au niveau central, à éviter la formalisation de la relation d'enquête que celles-ci pourraient générer et à rencontrer des acteur-rices dont les pratiques sont *a priori* moins chargées symboliquement.

La négociation de la présence des chercheur-es sur les terrains d'enquête s'inscrit donc dans des contextes divers qui nécessitent tantôt un simple accord informel, tantôt des démarches officielles qui engagent souvent la responsabilité légale des laboratoires ou des établissements de rattachement des chercheur-es.

-

- Entrer sur son terrain d'enquête :
stratégies de présentation de soi
et intersection des rapports de domination

À cet enjeu de l'échelle de l'enquête, corrélé à l'institutionnalisation différenciée des terrains, s'ajoute celui des stratégies employées pour se présenter à des acteur-rices aux ressources, positions et intérêts divers. De ce point de vue, les techniques de présentation de soi et de ses objectifs de recherche deviennent des éléments clés qu'il faut adapter aux acteur-rices de terrain dont les caractéristiques sociales et les fonctions diffèrent parfois fortement. Le déroulé de l'enquête de terrain exige donc de l'enquêteur-riche qu'il-elle compose avec les rapports de domination dans lesquels il-elle est pris-e. Plusieurs contributions abordent la façon dont les enquêteur-rices sont soumis-es à des acteur-rices dominant-es occupant des positions supérieures dans l'espace social ou bien de direction dans les différentes organisations étudiées (patron-nes, haut-es cadres de la fonction publique, professionnel-les du droit, élu-es, etc.) (Chamboredon *et al.* 1994) et généralement peu enclin-es à valoriser les recherches en sciences sociales (Darmon 2005). Inversement, les chercheur-es peuvent se trouver confronté-es à des enquêté-es dépourvu-es de ressources

scolaires et culturelles, bien éloigné-es de l'université et de la recherche en sciences sociales (Mauger 1991). Malgré ces obstacles, le sentiment de valorisation que peuvent éprouver, quelles que soient leurs positions sociales, les enquêté-es lorsqu'ils-elles sont sujet-tes d'une recherche en sciences sociales, peut leur offrir la possibilité de jouir de rétributions symboliques, dans une conception de la relation d'enquête comme un échange de don/contre-don. Ainsi les livreurs à vélo étudiés par Chloé Lebas espèrent profiter de sa présence pour obtenir une visibilité que leur seule mobilisation ne suffit pas forcément à obtenir.

De la même manière, le genre apparaît comme une dimension structurante des conditions de l'enquête de terrain. Les travaux sur le monde syndical donnent à voir un univers fondé sur des pratiques et des sociabilités essentiellement masculines valorisant dans certains contextes un *ethos* agonistique (Beaud et Pialoux 1999; Vigna 2007; Berthonneau 2020). Pour mener le travail d'enquête, il est ainsi plus facile pour un chercheur d'accéder aux personnes qui occupent des positions dominantes dans les organisations syndicales – *a fortiori* quand lui aussi est ou a été militant et qu'il en maîtrise les codes. C'est ce que montre la contribution de Gabriel Rosenman, qui mène une enquête sur le bureau national de Sud-Rail et sur la gestion des caisses de grève en tant qu'ancien syndicaliste de cette organisation. D'une manière générale, les contributions réunies dans cet ouvrage, lorsqu'elles traitent des rapports de genre, abordent davantage la place des chercheuses sur le terrain que celle des chercheurs, semblant signifier qu'il est plus aisé de rendre compte des effets d'une position dominée que dominante.

Surtout, la lecture de plusieurs contributions donne à comprendre que le déroulé des enquêtes de terrain repose sur l'alternance des positions occupées par les chercheur-es. L'attention portée à l'enchâssement des rapports de domination sur un terrain permet de ne pas privilégier une dimension au détriment d'une autre. Cette approche renseigne la pluralité des relations de domination qui se nouent et les diverses positions de dominant-e ou de dominé-e que peuvent être amené-es à occuper successivement les chercheur-es. La diversité des situations exige de jouer de différentes stratégies de présentation. Pour cela, la mise en récit de son parcours, sa façon de parler ou encore son *hexis* corporelle demandent d'être maîtrisées et adaptées en fonction des interactions dans lesquelles les chercheur-es sont pris-es. Plusieurs contributions proposent ainsi des éléments réflexifs sur la façon dont les enquêteur·rices subissent ou au contraire arrivent à tirer profit de différentes positions. Willy Gibard et Lucas Winiarski analysent par exemple leur « double assignation » d'expert et de militant dans le cadre de leur contrat Cifre, qui se manifeste de manière différenciée selon les échelles de l'organisation (confédérale

ou locale). Yolaine Gassier, qui étudie les arènes du paritarisme régional, peut à la fois jouer de la sororité avec des secrétaires femmes pour accéder à son terrain et faire valoir son affiliation à une grande école, Sciences Po Aix, pour s'imposer au petit patronat artisanal masculin, dénué de ressources scolaires. De manière symptomatique, Jiyoung Kim explore de manière originale ce qu'être une « femme minoritaire racisée, issue de milieu populaire » signifie au cours d'une enquête sur les restaurants gentrifiés du 10^e arrondissement parisien. À côté des assignations de genre et de race dont elle fait l'objet de la part des employeurs, elle montre également que la solidarité entre individus racisés ne suffit pas à faire parler des cuisiniers ayant connu des trajectoires d'immigration, soit parce qu'ils restent pris dans le rapport de subordination qui les lie à leurs employeurs et craignent pour leur emploi, soit parce que son statut de doctorante traduit une domination sociale. Finalement, le recours au concept d'intersectionnalité dans les études sur le travail (Paris 2020; Pochic *et al.* 2020; Chun *et al.* 2020; Lee et Tapia 2021), qui permet de prêter attention aux constructions d'identités sociales fondées sur les injustices vécues en raison de l'appartenance ethnique, du genre ou du statut de travailleur-euse, semble aussi avoir une fonction heuristique pour saisir les modalités d'une enquête de terrain. Il permet de comprendre que les stratégies de présentation de soi ne sont jamais figées et qu'elles sont dépendantes de la diversité des rapports de domination que les chercheur-es rencontrent. À côté d'une nécessaire attention portée aux rapports de domination et à leurs effets sur le cours de l'enquête, les stratégies de circulation constituent un autre enjeu tout aussi crucial.

•

Circuler sur le terrain : stratégies de recommandation et « désenclicages »

En plus de nécessiter une certaine réflexivité sur les rapports de domination qu'elle entraîne, la diversité des acteur-rices des relations professionnelles se retrouve souvent sur un même terrain, notamment lorsque la-le chercheur-e enquête sur les pratiques de négociation et sur les conflits dans un établissement de travail. À l'exception des cas dans lesquels, comme dans les enquêtes REPONSE, la double rencontre d'un-e représentant-e de la direction et d'un-e représentant-e du personnel est formalisée par le protocole d'enquête de l'organisme commanditaire, la circulation entre les acteur-rices exige de maîtriser l'état des relations

dans l'univers de travail enquêté. Il s'agit d'éviter l'enclichage⁷ et de ne pas se fermer l'accès à des acteur·rices important·es pour répondre au questionnement initial (Olivier de Sardan 1995; Bué 2010). Estelle Fisson et Timoté Hébert analysent cet enjeu à partir des cas particuliers dans lesquels les chercheur·es ont un lien de parenté avec un·e des acteur·rices de leur terrain d'enquête. Ils montrent que si l'existence de ce lien peut ouvrir des portes, elle n'est pas une garantie suffisante, et est susceptible de compromettre l'accès à des acteur·rices concurrent·es.

La diversité des lieux de production des relations professionnelles et des acteur·rices qui les façonnent demande par ailleurs de savoir jouer des logiques de recommandation et des appartenances institutionnelles, qui peuvent générer des effets différenciés selon les terrains d'enquête. L'usage volontairement flou des disciplines universitaires permet ainsi de se légitimer auprès des acteur·rices en fonction de leur rapport au monde académique et des liens de proximité qu'ils peuvent entretenir avec certaines disciplines. Il est par exemple fréquent de se présenter comme étant sociologue face à des syndicalistes ou des travailleur·euses organisé·es, comme le fait Chloé Lebas dans son enquête. Surtout, cette chercheuse relègue au second plan son étiquette disciplinaire et insiste plutôt sur son étiquette militante, ce qui est également le cas de Gabriel Rosenman, ancien cheminot syndiqué à Sud-Rail. À l'inverse, Chloé Biaggi, qui s'adresse à des acteur·rices occupant des fonctions dirigeantes, laisse entendre qu'elle envisage de travailler dans les ressources humaines après sa thèse et insiste sur le fait qu'elle a enseigné à l'université Paris-Dauphine, où sont étudiées des disciplines en lien avec le « monde des affaires ». Cette stratégie différenciée se retrouve ainsi dans les enquêtes de type ethnographique qui portent d'un côté sur les organisations syndicales et de l'autre sur les personnels de direction.

•

Qu'observe-t-on lorsqu'on étudie les relations professionnelles ?

Les questions d'accès et de circulation sur un terrain d'enquête invitent enfin à interroger ce qu'il convient de soumettre au regard scientifique lorsqu'on étudie les relations professionnelles : que s'agit-il d'observer

7. L'enclichage désigne le fait qu'un·e chercheur·e, lorsqu'il ou elle entre sur son terrain par le biais d'un groupe social ou d'un individu déterminé, court le risque d'être identifié·e à ce groupe ou à cet individu, et de se voir fermer l'accès à d'autres groupes.

dans ces enquêtes? Et que cet ouvrage nous dit-il de l'élargissement contemporain de l'étude des relations professionnelles?

Premièrement, il est désormais acquis que l'examen de la régulation des relations de travail nécessite de questionner la diversité des pratiques mises en œuvre par les acteur·rices des relations professionnelles. En s'appuyant sur le concept de répertoire d'action (Tilly 1986), de nombreux travaux ont montré comment les acteur·rices du dialogue social disposaient d'un réservoir de techniques nombreuses et diversifiées (Rouxel 2021), et qu'il était vain de chercher à opposer un ensemble de pratiques à d'autres, typiquement la négociation et le recours à l'expertise à des formes plus agonistiques (Béroud *et al.* 2008). C'est donc bien à un continuum de pratiques et d'actions que les chercheur·es sur les relations professionnelles se trouvent confronté·es, et c'est ce qu'il s'agit de tenir ensemble dans l'analyse. Pour ce faire, il convient de se déprendre des discours des acteur·rices qui euphémisent, invisibilisent ou à l'inverse exagèrent la nature et le contenu des relations sociales auxquelles ils·elles participent. L'articulation entre l'observation et les entretiens permet d'aller au-delà de ce qui est dit *a priori* et de rendre compte des pratiques concrètes, de même qu'elle permet d'interroger les relations professionnelles informelles qui se trouvent bien souvent insérées dans l'ordinaire des relations de travail. L'immersion durable des chercheur·es apparaît ainsi comme le meilleur moyen de saisir les conflictualités qui échappent en partie aux espaces et aux acteur·rices institué·es du dialogue social (Trémeau 2019; Beaumont 2021). C'est ce que montre très justement Marion Flécher dans sa contribution sur les start-up : s'étant fait embaucher au sein de l'une d'entre elles, elle parvient à mettre à distance leur aspect «cool» et pacifié pour rendre compte de la conflictualité qui irrigue les relations de travail. De façon similaire, Pierre Rouxel explique comment, à partir du suivi intensif de quatre collectifs syndicaux français et argentins, il a pu dépasser les oppositions les plus évidentes entre les collectifs de ces deux pays pour restituer à chacun toute son épaisseur sociologique et pour documenter le travail quotidien qu'y mènent les militant·es.

Deuxièmement, l'analyse des relations professionnelles se prête particulièrement bien à des dispositifs d'enquête permettant de saisir la façon dont celles-ci sont produites conjointement par différent·es acteur·rices et différentes organisations. D'une part, des contributions portant sur les pratiques mises en œuvre par les représentant·es des directions (organisation d'employeur·euses, cadres des relations sociales, directions des ressources humaines, etc.) montrent l'intérêt heuristique de saisir conjointement le travail de représentation et de mobilisation des représentant·es des salarié·es et le travail de gestion et de management des représentant·es de direction (Giraud *et al.* 2014; Giraud et Signoretto 2021). Cette démarche donne

à voir les influences réciproques que ces acteur·rices exercent les un·es sur les autres et les stratégies contraintes qu'ils mettent en œuvre, inscrivant la compréhension des dynamiques des relations professionnelles dans des configurations d'acteur·rices interdépendant·es (Elias 1991). Ce parti pris a des implications méthodologiques fortes puisqu'il fait de la circulation des chercheur·es entre ces différents groupes, parfois en conflit, une condition de la réussite de l'enquête. D'autre part, ces enjeux de circulation entre différentes sphères des relations professionnelles se retrouvent au-delà de l'ethnographie : l'enquête archivistique de Jean-Philippe Tonneau, qui concerne la production et la mobilisation du droit en matière de licenciements collectifs, montre l'intérêt de saisir la production du droit du travail dans la pluralité d'arènes qui la définissent, des débats parlementaires aux archives des organisations syndicales, en passant par celles des professionnel·les du droit.

Enfin, plusieurs démarches interrogent des pratiques, des espaces ou des acteur·rices qui n'apparaissent pas comme relevant immédiatement de la sphère des relations professionnelles. Par exemple, faire parler des salarié·es de leur travail ou de leur perception des dynamiques de négociation et de conflit et mesurer leur participation éclairent les conditions d'appropriation de ces enjeux. Tristan Haute interroge justement, dans son chapitre à propos du vote aux élections professionnelles, les modalités de recueil du point de vue des salarié·es dans une enquête quantitative. Dans un chapitre plus ethnographique, Jiyoung Kim s'efforce de justifier auprès de ses interlocuteur·rices son intérêt pour de « simples » salarié·es, et de se défaire du contrôle patronal qui s'exerce sur elle. On voit ici très bien comment, sur les terrains d'enquête, les acteur·rices formulent des définitions plus ou moins extensives de ce qu'englobent les relations professionnelles (Higélé 2012; Yon 2018). Certains espaces et certain·es acteur·rices, loin de constituer des objets d'étude évidents, sont ainsi sans cesse négociés au cours de l'avancée de l'enquête au gré des relations qui se tissent entre les chercheur·es et les enquêté·es. Cela concourt à créer autant d'opportunités que de difficultés dont il convient de rendre compte.

*

Le renouvellement d'acteur·rices jusque-là peu, voire pas du tout étudié·es, l'investissement de nouvelles échelles d'analyse et de comparaison, mais également l'attention portée aux différents rapports sociaux structurant le champ des relations professionnelles alimentent cet ouvrage et contribuent à décroquer encore davantage cet objet d'étude. En valorisant des terrains d'enquête pluriels, il s'agit alors d'insister sur la diversité des terrains, méthodologies et angles d'approche que recouvre le domaine élargi des

relations professionnelles, en espérant *in fine* ouvrir la boîte noire de cet objet. Pour cela, l'ouvrage se divise en trois parties : une première partie met les sources et méthodes de l'étude des relations professionnelles à l'épreuve des contraintes institutionnelles qui les régissent. La deuxième partie s'attarde sur les négociations de terrains en milieu syndical, et analyse ce que les enjeux de positionnement qui s'y manifestent révèlent du champ des relations professionnelles. Enfin, une dernière partie s'intéresse à la façon dont les enquêtes ethnographiques peuvent contribuer à documenter des terrains encore peu étudiés ou peu visibilisés dans l'étude de ce champ.

•

Références

- AÏT-AOUDIA Myriam, BACHELOT Carole et BARGEL Lucie dir., 2010, *Enquêter dans les partis politiques. Perspectives comparées*, n° 4 du vol. 17 de *Revue internationale de politique comparée*.
- AVRIL Christelle, 2014, *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, Paris, La Dispute.
- AVRIL Christelle, CARTIER Marie et SERRE Delphine, 2010, *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, Paris, La Découverte.
- BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel, 1999, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- BEAUMONT Amélie, 2021, *Déformations professionnelles. Le travail comme institution socialisatrice : comprendre la transformation des employés de l'hôtellerie de luxe*, thèse de doctorat en science politique, université Paris I-Panthéon-Sorbonne.
- BENQUET Marlène, 2011, *Les damnées de la caisse. Grève dans un hypermarché*, Bellecombe-en-Beauges, Éditions du Croquant.
- BÉROUD Sophie et BOUFFARTIGUE Paul dir., 2009, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, Paris, La Dispute.
- BÉROUD Sophie, DENIS Jean-Michel, DESAGE Guillaume, GIRAUD Baptiste et PÉLISSE Jérôme, 2008, *La lutte continue? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.
- BERTHONNEAU Charles, 2020, « "Ne pas se laisser faire". Syndicalisme et politisation pratique de fractions basses des classes populaires », *Sociologie*, vol. II, n° 4, p. 347-366.
- BÉTHOUX Élodie, 2020, *Le dialogue social. Sociologie d'un concept controversé*, mémoire d'habilitation à diriger des recherches.
- BEVORT Antoine et JOBERT Annette, 2008, *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin.

- BIAGGI Chloé, 2018, «Vivre du licenciement des autres. Forme et usages des prestations de conseil en “pilotage des restructurations”», *Agone*, n° 62, p.15-36.
- BONANNO Anaïs, 2020, «Aux guichets de l’inspection du travail», *La nouvelle revue du travail*, n° 17. En ligne : [<https://journals.openedition.org/nrt/7176>].
- BORISOVA Ksenia et REY Frédéric, 2014, «Conflits et régulations sociales dans les PME françaises», *Idées économiques et sociales*, n° 178, p.19-26.
- BOUFFARTIGUE Paul et GIRAUD Baptiste, 2019, «Conflictualités ordinaires au travail», *La nouvelle revue du travail*, n° 15. En ligne : [<https://journals.openedition.org/nrt/5648>].
- BOUQUIN Stephen, 2006, «La “petite entreprise” et les relations de travail. Une introduction critique», *Les Mondes du Travail*, n° 1, p.19-34.
- BOURGUIGNON Rémi et STIMEC Arnaud dir., 2022, *L’analyse organisationnelle du dialogue social. Pratiques et perspectives théoriques*, Caen, Éditions EMS.
- BUÉ Nicolas, 2010, «Gérer les relations d’enquête en terrains imbriqués. Risque d’encliquage et distances aux enquêtés dans une recherche sur une coalition partisane locale», *Revue internationale de politique comparée*, vol. 17, n° 4, p. 77-91.
- CHAMBOREDON Hélène, PAVIS Fabienne, SURDEZ Muriel et WILLEMEZ Laurent, 1994, «S’imposer aux imposants. À propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l’usage de l’entretien», *Genèses*, n° 16, p.114-132.
- CHAPPE Vincent-Arnaud et KEYHANI Narguesse, 2018, «La fabrique d’un collectif judiciaire. La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF», *Revue française de science politique*, vol. 68, n° 1, p. 7-29.
- CHUN Jennifer Jihye, LIPSITZ George et SHIN Young, 2020, «L’intersectionnalité comme stratégie de mobilisation sociale. Les défenseuses des immigrées asiatiques aux États-Unis», *Travail, genre et sociétés*, n° 44, p. 67-85.
- COLLECTIF, 2019, «Conflits du travail, syndicalisme et négociation collective dans la France contemporaine. Débats et controverses», dossier du n° 31 de *Négociations*, p. 57-144.
- COMBES Hélène, HMED Choukri et MATHIEU Lilian dir., 2011, *Observer les mobilisations*, n° 93 de *Politix*.
- DARMON Muriel, 2005, «Le psychiatre, la sociologue et la boulangère : analyse d’un refus de terrain», *Genèses*, n° 58, p.98-112.
- DELALANDE Nicolas, 2018, «Une histoire désenclavée du syndicalisme ouvrier», *Le Mouvement social*, n° 264, p. 3-13.

- DENIS Jean-Michel dir., 2005, *Le conflit en grève? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute.
- dir., 2016, *Quel dialogue social?*, n° 8 de *La nouvelle revue du travail*. En ligne : [<https://journals.openedition.org/nrt/2558>].
- DOUMENC Saphia, 2021, « Penser les (non-)mobilisations syndicales à l'aune de l'ancrage local. Des femmes de ménage à Marseille et à Lyon », *Espaces et Sociétés*, n° 183, p. 67-82.
- DUNLOP John T., WHYTE William F. et MIAS Arnaud, 2016, « Deux perspectives pour analyser les relations professionnelles », *La nouvelle revue du travail*, n° 8. En ligne : [<https://journals.openedition.org/nrt/2638>].
- ELIAS Norbert, 1991, *La société des individus*, Paris, Fayard.
- FARVAQUE Nicolas et LEFEBVRE Marion, 2010, « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes? », *La Revue de l'IREs*, n° 66, p. 5-34.
- GANTOIS Maïlys, 2014, « La "démocratie d'entreprise" en actes. Ce que l'observation d'une négociation révèle des relations professionnelles "ordinaires" dans une PME », *Politiques de communication*, n° 2, p. 79-112.
- GARABIGE Alexandra, 2017, « Agir dans un secteur peu propice à l'action syndicale. Le cas de l'aide à domicile en France », *Terrains & Travaux*, n° 30, p. 101-120.
- GASSIER Yolaine, 2019, « Apprendre à jouer (de) son rôle. L'acculturation des représentants artisans au jeu syndical institutionnel », *Politix*, n° 128, p. 115-142.
- GASSIER Yolaine et GIRAUD Baptiste dir., 2020, *Le travail syndical en actes. Faire adhérer, mobiliser, représenter*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- GIRAUD Baptiste, 2017, « "Quand on va au juridique, c'est qu'on a déjà perdu". Le droit comme contrainte dans les mobilisations syndicales », *Politix*, n° 118, p. 131-155.
- GIRAUD Baptiste et ALFANDARI François, 2021, « La variété du rôle des représentants du personnel au regard des contextes socio-productifs », *Socio-économie du travail*, n° 10, p. 29-63.
- GIRAUD Baptiste, PÉLISSÉ Jérôme et PENISSAT Étienne, 2014, *Gérer, négocier, résister. Une approche dynamique des politiques patronales, des négociations et conflits au travail (des années 2000 à aujourd'hui)*, rapport final de l'équipe Printemps pour la Dares.
- GIRAUD Baptiste et RABIER Marion dir., 2018, *Patronat, syndicats ou salariés : qui servent les experts?*, n° 62 de Agone.
- GIRAUD Baptiste et SIGNORETTO Camille dir., 2021, *Reconfigurations des usages et des pratiques du « dialogue social » en entreprise dans un*

- contexte de changement socio-productif et institutionnel, rapport final du LEST pour la Dares.
- GIRAUD Baptiste, YON Karel et BÉROUD Sophie, 2018, *Sociologie politique du syndicalisme*, Malakoff, Armand Colin.
- GROS Julien, 2016, «Relations d'emploi et domination personnalisée. Comment la gestion de la main-d'œuvre dans une PME s'appuie sur des rapports de classe», *Genèses*, n° 105, p. 97-119.
- GROUX Guy, NOBLECOURT Michel et SIMONPOLI Jean-Dominique, 2018, *Le dialogue social en France. Entre blocages et Big Bang*, Paris, Odile Jacob.
- HAUTE Tristan et YON Karel, 2018, «Comprendre la construction sociale de la représentativité syndicale. Un éclairage à partir des branches professionnelles», *Travail et Emploi*, n° 154, p. 101-124.
- HIGELÉ Jean-Pascal, 2012, «Les formes de la délibération interprofessionnelle. Le sens du dialogue», *Sociétés contemporaines*, n° 86, p. 85-111.
- JAMET Ludovic et MIAS Arnaud, 2012, «Les CHSCT : une institution en mal de connaissances? Le cas des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction», *La Revue de l'IRES*, n° 74, p. 75-102.
- JOUNIN Nicolas, 2008, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- LALLEMENT Michel, 2018, *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte.
- 2022, «Genèse d'un champ de recherche sur les relations professionnelles en France», *La nouvelle revue du travail*, n° 21. En ligne : [<http://journals.openedition.org/nrt/12688>].
- LEE Tamara L. et TAPIA Maite, 2021, «Confronting race and other social identity erasures: The case for critical industrial relations theory», *IRL Review*, vol. 74, n° 3, p. 637-662.
- LEPLEY Benoît, 2005, «Gestion des conflits dans les petites entreprises», *Le conflit en grève? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, J.-M. Denis dir., Paris, La Dispute, p. 229-268.
- LOMBA Cédric, 2018, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à ArcelorMittal*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.
- MAUGER Gérard, 1991, «Enquêter en milieu populaire», *Genèses*, n° 6, p. 125-143.
- MISCHI Julian, 2018, «Le syndicalisme face à la clôture du champ politique. Engagements ouvriers et pouvoir local», *Savoir/Agir*, n° 45, p. 25-35.
- NIZZOLI Cristina, 2015, *C'est du propre! Syndicalisme et travailleurs du «bas de l'échelle» (Marseille et Bologne)*, Paris, PUF.
- OFFERLÉ Michel, 2009, *Sociologie des organisations patronales*, Paris, La Découverte.

- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, 1995, «La politique du terrain. Sur la production des données en anthropologie», *Enquête*, n°1, p. 71-109.
- PARIS Myriam, 2020, «Citoyenneté refusée : les employées domestiques face à la régulation du travail à La Réunion (1945-1960)», *Travail, genre et sociétés*, n° 44, p. 49-65.
- PÉLISSÉ Jérôme dir., 2021, *Tensions et conflits du travail dans les établissements français depuis les années 2000*, rapport d'études n° 08 pour la Dares.
- PENISSAT Étienne, 2013, «À l'ombre du "dialogue social". Éditorial», *Agone*, n° 50, p. 7-18.
- POCHIC Sophie, GALLOT Fanny et SÉHILI Djaouidah, 2020, «L'intersectorialité au travail. Articuler les rapports sociaux de classe, de race et de sexe», *Travail, genre et sociétés*, n° 44, p. 25-30.
- RENAHY Nicolas, 2001, «Généralisations ouvrières et territoire industriel. La transmission d'un ordre ouvrier localisé dans un contexte de précarisation de l'emploi», *Genèses*, n° 42, p. 47-71.
- REY Frédéric, 2008, «La recherche française sur les relations professionnelles. Retour sur trente ans d'expériences collectives (chantier)», *Terrains & Travaux*, n° 14, p. 190-201.
- REYNAUD Jean-Daniel, EYRAUD François, PARADEISE Catherine et SAGLIO Jean dir., 1990, *Les systèmes de relations professionnelles. Examen critique d'une théorie*, Paris, Éditions du CNRS.
- ROUXEL Pierre, 2021, «La grève, l'expertise et le dialogue : l'action syndicale face aux mutations du pouvoir patronal», *Sociologie du travail*, vol. 63, n° 2. En ligne : [<https://journals.openedition.org/sdt/39115>].
- SIBLOT Yasmine, 2018, «Entretenir un rapport mobilisé à sa condition sociale en milieu populaire. Engagement syndical et sociabilité parmi des ouvrières de blanchisserie», *Sociétés contemporaines*, n° 109, p. 65-92.
- TILLY Charles, 1986, *La France conteste. De 1600 à nos jours*, Paris, Fayard.
- TRÉMEAU Camille, 2017, «De jeunes salariés confrontés à l'(in)justice du travail : recours aux prud'hommes et effets socialisateurs de l'épreuve judiciaire», *Politix*, n° 118, p. 157-181.
- 2019, «Prendre le droit pour dénoncer "l'illégitime"», *Travail, genre et sociétés*, n° 42, p. 175-179.
- VIGNA Xavier, 2007, *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- WILLEMEZ Laurent, 2017, «Une pédagogie du droit sous contrainte. Les syndicalistes et les inspecteurs du travail dans l'activité de consultation juridique», *Politix*, n° 118, p. 103-130.
- YON Karel, 2018, «De quoi la "démocratie sociale" est-elle le nom? Lutttes idéologiques dans les relations professionnelles», *Socio-économie du travail*, n° 4, p. 27-54.