

COMITES D'ENTREPRISE, des élus, des moyens, une grande disparité

Une des premières recherches réalisées par l'IRE S, en 1985, était consacrée aux activités culturelles et sociales des Comités d'entreprise (1). Elle offrait pour la première fois une information statistique représentative sur des institutions à propos desquelles on ne disposait alors (et la situation a peu changé) que d'analyses fragmentaires : compétences juridiques, résultats électoraux, monographies historiques...

A l'occasion du 50^e anniversaire des C.E., le travail a été repris sur un champ plus vaste (il couvre l'ensemble des activités de l'ensemble des C.E.) en coopération avec la DARES et grâce au réseau d'enquêteurs de l'INSEE.

De premiers résultats avaient été rapidement présentés dans un précédent numéro de La Lettre de l'IRE S (n° 29 octobre 1996). Aujourd'hui paraît un ouvrage qui présente une analyse d'ensemble et dont ce numéro décrit le contenu.

Comme on pouvait le supposer, la réalité des C.E. est d'une extrême hétérogénéité même si tous exercent sans obstacles majeurs les compétences que leur donne la loi. Au-delà de la description utile de cette diversité, le problème était de lui donner un sens. Le débat sur les variables explicatives et donc sur les regroupements pertinents constitue un apport important et encore provisoire de cette recherche. La mise à la disposition de tous les principaux résultats statistiques fournit les matériaux pour un débat contradictoire.

Jacques Freyssinet

(1) Christian Dufour, Marie-Françoise Mouriaux, Comités d'entreprise : 40 ans après, Les dossiers de l'IRE S, octobre 1986.

L'IRE S vient de publier avec la DARES un ouvrage rendant compte d'une enquête commune menée en 1995-96 auprès de 2 500 comités d'entreprise (1). Cette publication met à disposition les informations essentielles sur cette institution, analysées et synthétisées. Le choix des auteurs de l'enquête et rédacteurs de l'ouvrage a été de privilégier une restitution aussi rapide que possible de ce travail, puisque peu de données synthétiques sont disponibles sur ce sujet.

Donner une vue globale des institutions et des acteurs

Cette investigation de grande ampleur permet de donner une vue globale sur une institution maintenant cinquantenaire. Elle complète un travail déjà réalisé par l'IRE S sur les comités d'entreprise (2). Dans cette nouvelle enquête, les comités de toutes tailles sont concernés, et l'ensemble des prérogatives et activités des CE fait l'objet d'interrogations. Il paraissait important de ne pas isoler les institutions et les acteurs. L'enquête tente au contraire de chercher les liens qui s'établissent entre les premières et les seconds : plus de cent mille titulaires donnent vie aux quelques trente mille comités existants. Tour à tour, les caractéristiques des lieux de travail où les comités sont installés sont décrites, la sociologie des secrétaires et des élus est détaillée, les moyens disponibles sont inventoriés, l'exercice des prérogatives est évalué, et les activités sociales et culturelles sont passées en revue. Les chapitres de l'ouvrage s'organisent à partir de chacun de ces thèmes.

Caractériser la diversité

Les observateurs, comme les protagonistes de la vie des comités, évoquent fréquemment la grande diversité qui les marque. L'enquête ne contrevient pas à ce constat. Elle permet de l'organiser. Elle décrit les conditions concrètes de fonctionnement des comités, et elle donne leur place aux différents éléments constitutifs de cette variété. Elle rend particulièrement visible l'écart entre la communauté de droit des comités, et la dispersion considérable des conditions concrètes dans lesquelles ces comités s'inscrivent. Types de population de salariés, activités économiques, zones d'implantation, ancienneté des implantations, horaires de travail etc. sont autant d'éléments qui conduisent à donner à chaque comité une identité propre. La diversité se comprend donc d'abord comme le produit du terrain économique et social dans lequel s'implantent les comités. Elle se complique du fait que tous les comités ne disposent pas de moyens équivalents, et que l'écart en moyens matériels se double souvent d'une inégalité en moyens humains.

On peut retenir deux facteurs essentiels de différenciation.

Si l'on s'intéresse aux moyens dont disposent les comités, et en particulier aux moyens financiers, l'enquête établit une assez stricte

hiérarchie entre les comités de la première génération, qui se sont créés dès la fin de la Deuxième Guerre mondiale, à l'apparition de l'institution, et ceux qui sont apparus plus tard. Les premiers ont bénéficié de la possibilité de reprendre à leur compte les activités patronales antérieures, et ils ont utilisé la période de croissance économique ultérieure pour consolider cette position. Les seconds, apparus depuis le tournant de la décennie 70, n'ont pas bénéficié des mêmes circonstances. Certains d'entre eux doivent leur apparition à la crise économique elle-même, et ils subissent durablement les effets de conditions sociales restrictives, qui n'autorisent pas une expansion des activités des comités. Cette différence d'âge explique donc largement l'écart de moyens financiers, et elle s'accompagne d'une série d'autres caractéristiques. Les comités les plus récents sont installés dans des unités de travail plus petites. Ils sont aussi moins fréquemment reliés à des ensembles économiques plus vastes (groupes, etc.). Les caractéristiques sociologiques des élus ne sont pas les mêmes. Les premiers comités sont plus marqués par la tradition industrielle, et leur population de salariés est légèrement plus âgée et plus masculine.

Si l'on s'intéresse à l'exercice des prérogatives des comités, l'analyse permet d'opérer un constat en deux étapes. La première étape établit que les prérogatives des comités sont généralement bien respectées, de l'avis même des secrétaires qui ont été interrogés. On note peu de distorsion à ce sujet, quelle que soit l'identité syndicale ou non-syndicale des secrétaires. Les interviewés nuancent cependant ce brevet de « conformité aux règles » en mettant en parallèle l'efficacité limitée de leurs interventions sur les décisions des employeurs.

Les comités non-syndiqués sont en cette matière un peu plus pessimistes que les comités syndiqués. La deuxième étape permet ensuite d'établir une hiérarchie dans la capacité pour les représentants des salariés d'utiliser les prérogatives et les moyens qui sont à leur disposition. En l'occurrence, la différence entre les comités syndiqués et les comités non-syndiqués apparaît encore fortement, même si des zones de recouvrement entre les deux groupes de comités sont discernables. Les comités syndiqués parviennent plus facilement que les autres à faire usage de l'ensemble des occasions d'intervention dont ils disposent. Que ce soit auprès de l'employeur, et particulièrement en ce qui concerne les questions économiques, ou que ce soit dans le domaine des activités sociales et culturelles. Les comités non-syndiqués apparaissent comme plus fragiles, plus dépendants des employeurs, et plus mal assurés face aux salariés eux-mêmes. En matière d'activités sociales et culturelles, les comités syndiqués font preuve de plus d'initiative, même sur les comités non-syndiqués se montrent souvent susceptibles de réalisations intéressantes avec des moyens faibles.

Des comités insérés dans un réseau

L'analyse des relations entre les élus des comités et les autres institutions de représentation dans l'entreprise montre que ces élus sont d'autant plus capables d'assurer leurs fonctions qu'ils sont mieux insérés dans un système complexe de représentation. Les informations glanées par des représentants ici sont utilisées ailleurs. Les négociations s'insèrent dans un jeu plus ou moins formalisé de rencontres multiples entre représentants des salariés et employeur, etc. Plus les établissements où les comités sont installés sont syndiqués, plus ils sont capables de jouer de l'ensemble du système représentatif, et d'abord de parvenir à le faire exister : délégués du personnel, CHS-CT, sections syndicales, etc. Lorsque l'ensemble de la palette représentative est installée, les syndicats interviennent comme organisateurs et régulateurs de cette complexité. Dans ces conditions, les possibilités de cumul de mandat jouent un rôle important. Les cumuls peuvent répondre à des besoins pratiques, ou se plier à des décisions plus politiques de resserrement ou au contraire d'élargissement du nombre des représentants.

L'enquête incite à regrouper les comités autour de deux pôles. D'un côté, les comités plus anciens, plus syndiqués, mieux dotés financièrement et plus aptes à profiter de la large palette de moyens disponibles dans l'institution. D'un autre côté, des comités plus récents, non syndiqués, moins bien dotés financièrement, moins assurés dans l'usage de leurs attributions, mais souvent plus jeunes et plus féminisés que les premiers. Au sein du premier pôle on peut distinguer nettement le statut très assuré des établissements qui relèvent du « secteur public » entendu dans un sens large (entreprises nationalisées, semi-publiques, etc.). Peu nombreux, les comités de ces entreprises concernent une population de salariés relativement importante. Sur une échelle de différenciation entre comités, ils se situent à une extrémité, à l'opposé des comités plus petits et non-syndiqués, relativement nombreux mais concernant des effectifs globaux néanmoins limités.

Une méthode de travail

L'enquête a été réalisée par des chercheurs de l'IRES et de la DARES en lien avec un comité de pilotage qui réunissait les organisations syndicales et d'employeurs. Tout au long des différentes phases de travail, de la définition de l'objectif de l'enquête en passant par la mise au point du questionnaire jusqu'à l'écriture des conclusions fin 1997, le comité de pilotage a été informé et consulté. Les chercheurs ont ainsi pu bénéficier d'apports précieux. Les représentants des organisations professionnelles ont pu se prononcer sur les choix qui étaient opérés sous la responsabilité des chercheurs. Le taux de réponse au

questionnaire (près de 80 %) doit beaucoup à la qualité de cette collaboration.

Sommaire de l'ouvrage

Introduction : L'histoire, espoirs, déceptions et résurgence

- Chapitre 1 : Qu'est-ce qu'un comité d'entreprise ?
Christian Dufour et Catherine Nunès

- Chapitre 2 : Les secrétaires, des salariés comme les autres ? Daniel Furjot

- Chapitre 3 : Le comité et son environnement représentatif, Adelheid Hege

- Chapitre 4 : Les moyens des comités d'entreprise, Michel Cézard

- Chapitre 5 : Les interventions économiques et professionnelles du comité, Renaud Damesin et Catherine Vincent

- Chapitre 6 : Les activités sociales et culturelles, Christian Dufour

- Conclusion

Christian Dufour

(1) IRES/DARES "Les comités d'entreprise. Enquête sur les élus. Les activités et les moyens". Les éditions de l'Atelier, Paris, 1998. L'enquête a été menée sous la responsabilité de Christian Dufour, Adelheid Hege et Catherine Vincent, pour l'IREs, et de Michel Cézard et Daniel Furjot pour la DARES. Renaud Damesin et Catherine Nunès (IREs) ont collaboré à la rédaction de l'ouvrage.

(2) IRES, Christian Dufour et Marie-Françoise Mouriaux. Cette enquête portait sur les CE de plus de cinq cents salariés et sur les seules activités sociales et culturelles.

IREs

Biblio

Les Comités d'Entreprise - Enquête sur les élus, les activités et les moyens

IREs-DARES

Avec ses 30 000 institutions regroupant plus de six millions de salariés et réalisant un chiffre d'affaires qui s'estime en milliards de francs, les comités d'entreprise (CE) représentent un secteur de poids dans le paysage économique et social français. Pourtant, la réalité de leurs activités et de leur fonctionnement reste souvent méconnue. Cet ouvrage rend compte de la première enquête à grande échelle engagée sur l'ensemble des activités des comités d'entreprise depuis leur création il y a cinquante ans. Cette étude inédite relève l'extrême diversité des comités, en particulier de leurs moyens financiers. Deux types de comités apparaissent, les plus anciens provenant d'entreprises de grande taille, gérés par des salariés syndiqués, et les plus récents issus de PME où les syndicats sont souvent absents. Cette photographie de l'état des relations sociales dans les entreprises à travers le prisme des CE pose une question radicale aux syndicats : seront-ils capables d'assurer la représentation des salariés dans des entreprises dont la composition sociale et la taille ne cessent de se diversifier ?

Éditeur : Editions de l'Atelier/Ministère de l'emploi et de la solidarité

Prix public : 120 F.

La Revue de l'IREs N° 25 - automne 1997

Crise syndicale, renaissance européenne
Adelheid Hege

L'emploi commercial aux Etats-Unis et en France et les difficultés des comparaisons internationales
Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice

Problèmes de l'emploi au Brésil
Jorge Mattoso

Les sources de la performance : public et privé
Gilles Jeannot

La représentation sociale territoriale, premier essai de mesure et d'évaluation
Marie Duru-Bellat et Alain Mingat

L'hétérogénéité des classes au collège : quels effets sur les acquisitions des élèves ?
Marie Duru-Bellat et Alain Mingat

Ministère des Affaires européennes, Mission « Participation Europe ». Participation de Jacques Freyssinet au groupe de travail (Paris, janvier-mai 1998)

Commission d'enquête du Sénat sur les conséquences de la réduction à 35 heures de la durée hebdomadaire du travail. Participation de Jacques Freyssinet à la table ronde (Paris, 14 janvier 1998)

Institut national du travail. Session nationale « Temps de travail et temps sociaux ». Exposé de Jacques Freyssinet sur « Temps de travail et temps sociaux, enjeux et modalités de nouveaux compromis ». (Marcy l'Etoile, 20 janvier 1998)

ÖTV-CFDT. Séminaire sur les systèmes de représentation des salariés dans les deux pays. Intervention de Christian Dufour. (Mosbach, Allemagne, 20 janvier 1998)

Université des sciences sociales de Grenoble. Département de recherche en sciences économiques. Conférence de Jacques Freyssinet sur « Les politiques de l'emploi ». (Grenoble, 22 janvier 1998)

Gérard-Picard. Colloque sur les systèmes de négociation en Europe et leurs évolutions. Intervention de Christian Dufour et Adelheid Hege. (Quebec, 26-27 janvier 1998)

Université de Montréal. Ecole de relations industrielles. Conférence sur les systèmes de représentations en Europe. Intervention de Christian Dufour et Adelheid Hege. (Montréal, 28 janvier 1998)

Conseil économique et social. Commission de la conjoncture. Exposé de Jacques Freyssinet sur « Restructurations économiques et gestion de l'emploi : incidences sur le statut professionnel des travailleurs ». (Montreuil, 5-6 février 1998)

Universität Bremen, Kooperation Universität-Arbeiterkammer. Séminaire « Européanisation des relations professionnelles ». Intervention de Renaud Damesin et Christian Dufour. Participation d'Adelheid Hege. (Bruxelles, 13 février 1998)

Conseil d'analyse économique. Contribution de Jacques Freyssinet sur « L'indemnisation du chômage en Europe : entre l'activation des dépenses pour l'emploi et la garantie de minima sociaux ». (Paris, 19 février 1998)

Confrontation. « Les politiques de formation en Europe ». Participation de Florence Lefresne. (Montreuil, 24 février 1998)

Futuribles. Table ronde sur « Le modèle hollandais ». Intervention de Jacques Freyssinet et Marie Wierink. (Paris, 24 février 1998)

Université Paris 8. Colloque « Face au chômage de masse : l'intervention syndicale et l'Europe ». Intervention de Jacques Freyssinet sur « Bilan des politiques de l'emploi en France et en Europe ». (Saint-Denis, 5-6 mars 1998)

IG Metall. Kuhn Forum sur les négociations professionnelles en France. Intervention de Christian Dufour. (Waiblingen, Allemagne, 6-7 mars 1998)

CNAM. Journée de l'ex GDR-CNRS « Relations professionnelles, Négociations, Conflits ».

- Présidence de la session sur le bilan de l'activité du GDR par François Michon
- Intervention de Jacques Freyssinet comme discutant du rapport « Relations professionnelles : développement du champ, diversification des problématiques ».
- Table ronde « Construction de la représentation : nouveaux acteurs et nouveaux droits sociaux ». Présidence Udo Rehfeldt. (Paris, 13 mars 1998)

Centre d'études de l'emploi. Séminaire Mutation du travail et de l'emploi « Pistes de réflexion sur le Contrat d'activité ». Participation de Florence Lefresne. (Noisy-le-Grand, 13 mars 1998)

Europa-programmet. Conférence « The future of social solidarity in EUROPE ». Intervention de Jacques Freyssinet « Efficiency and Equity : European Economic Integration and the European Social Model ». (Oslo, 23 mars 1998)

Association des Anciens Elèves de l'ENSAE. Colloque « Santé et protection sociale des salariés : quels enjeux pour l'entreprise ? ». Intervention de Lucy apRoberts « La protection sociale complémentaire ». (Palais du Luxembourg, 31 mars 1998)

BULLETIN D'ABONNEMENT 1998

Nom.
Fonction.
Adresse
.
Tél.

- désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)
- désire m'abonner à *Chronique Internationale*. tarif : 185 F
- désire m'abonner à *La Revue de l'IRES*. tarif : 425 F
- désire m'abonner à *Chronique Internationale + Revue*. tarif : 545 F
- désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Règlement à l'ordre de l'IRES par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES,

A retourner à :

IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est
93192 NOISY-le-Grand CEDEX
Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18

Date

Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Guy Le Néouannic
Responsable : Maurice Braud
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 2ème trimestre 1998 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



Faire face : Des adultes, des adolescents et la violence dans les établissements scolaires.

*Dominique Lassarre, Elisabeth Rosnet
et Michel Wawrzyniak*

Une recherche menée à la demande de la FEN par le laboratoire de psychologie appliquée « stress et société » de l'Université de Reims (1994-1997).

Cette recherche est centrée sur les personnels des établissements scolaires du second degré (collèges, lycées et lycées professionnels) en tant qu'ensemble de personnes saines confrontées à des situations perturbantes provoquées par le comportement des élèves. Sa forme générale celle d'une recherche-action pour comprendre le problème et aider les personnels éducatifs à faire face. Elle a été réalisée auprès d'échantillons représentatifs des personnels des établissements du second degré des académies d'Amiens, de Créteil et de Reims par une analyse clinique d'entretiens individuels, une enquête et l'expérimentation de formations en établissement.

Les personnels des collèges et lycées, quels que soient leur catégorie ou le lieu où ils exercent, sont inquiets du comportement des élèves mais la violence apparaît plus comme une représentation que comme un vécu quotidien. Néanmoins, ils vivent des situations perturbantes dont la variété des formes suscite des états psychiques multiples. Beaucoup d'entre eux se sentent stressés et/ou sont perçus comme tels. Les stratégies de faire-face

sont individuelles et externes au milieu professionnel.

Les divers personnels ont des formations, des cultures et un travail quotidien différents. Si tous perçoivent de façon identique les conduites les plus agressives des élèves (coups, viols, racket), les résultats font état de divergences qui reflètent des pratiques professionnelles différentes. Elles concernent des conduites moins graves (insultes, absentéisme, vandalisme) mais qui créent un « mauvais climat ».

Les équipes éducatives peuvent se structurer pour permettre aux personnels de faire face à la violence des élèves. A partir des perceptions mutuelles du stress, de la fréquence des contacts et du réseau affinitaire, il apparaît que les enseignants constituent une catégorie repliée sur elle-même dans laquelle les individus ont tendance à s'isoler. La fonction centrale pour animer l'équipe éducative et gérer les relations aux élèves est celle de conseiller d'éducation.

Les stages de formation en établissement mis en place dans l'Académie de Reims, avec l'aide et le soutien de la MAFPEN avaient pour but de valider les résultats d'enquête en opérant une réduction du stress par l'acquisition de compétences personnelles et collectives.

Les formations ont développé un besoin de reconnaissance sociale alors que l'anxiété des stagiaires, leur sentiment de stress, leur sentiment de culpabilité diminuaient. S'ils estiment être largement exposés à la violence, ils sont plus nombreux à penser que la situation est réversible. Parmi les causes de la violence, ils attachent moins d'importance à la télévision et comprennent mieux la nécessité de recourir à la justice. Ils se rendent compte que les solutions aux difficultés qu'ils rencontrent ne sont pas en eux-mê-

mes et que le travail en équipe dans l'établissement ou en partenariat avec des institutions extérieures est nécessaire.

Politique de la Ville : origines, moyens, méthodes et résultats

*H. Vieillard-Baron, B. de Lataulade,
B. Bertoncello, J.M. Fangous,
E. Bérezné, F. Dufau*

Cette recherche a été menée notamment par le laboratoire de géographie urbaine de l'université de Paris X-Nanterre, à la demande du Centre Henri Aigueperse dans le cadre d'une convention « FEN-IRES ».

Le rapport concerne plus particulièrement la mutation des services publics et l'insertion des jeunes en difficulté dans une dizaine de quartiers sensibles choisis aussi bien en métropole qu'outre-mer. Les relations des jeunes et des enseignants aux dispositifs partenariaux sont examinées après une présentation historique de la politique de la Ville et des mesures d'insertion.

L'enquête quantitative menée auprès de personnels éducatifs issus de trois régions (Ile-de-France, Midi, île de la Réunion) souligne l'existence d'une forte minorité qui a fait le choix de travailler en ZEP. Cet engagement s'explique davantage par la volonté d'agir auprès de populations en grande difficulté que par les avantages matériels proposés. Il résulte de la conviction que la résolution des problèmes dépend largement de la qualité de l'enseignement. Mais autant l'outil ZEP semble fonctionnel dans son contenu enseignant, autant son articulation avec la politique de la Ville pose question. Ce sont les équipes de direction et les conseillers d'éducation qui sont les plus motivés par le partenariat extérieur.

L'analyse systématique d'une vingtaine d'entretiens montre le caractère chaotique des parcours d'insertion et l'entrée quasi générale des jeunes dans un système de précarité.

A partir d'exemples concrets (Mantes, Saint-Denis de la Réunion...), le rapport rend compte ensuite du fonctionnement de quelques services de proximité ; Maisons de la Justice et du Droit, services « Santé » et associations financées au titre de la politique de la ville.

Enfin, les auteurs mettent l'accent sur la difficulté des évaluations du fait de l'ampleur des objectifs posés au démarrage de la politique : amélioration de l'urbanisme et des équipements, réhabilitation des logements, mixité du peuplement, renforcement de la sécurité et de la justice de proximité, responsabilisation de la société civile face aux infractions de quelques-uns, adaptation de l'éducation, développement de l'emploi, aide aux associations locales, rapprochement des citoyens et des services publics, améliorations de la couverture médicale, etc. Bref, tout se passe comme si on attribuait aux quartiers une fonction régénératrice globale qu'ils sont incapables de donner.

En quelque sorte, la politique de la Ville est victime du subterfuge qui consiste à nommer « politique » ce qui se résume à un empilement de lois et de dispositifs orientés dans des directions qui débordent « la ville » stricto sensu. En ce sens, elle serait une politique « par défaut » visant à combler les carences des politiques sectorielles ; elle deviendrait incontournable, tout en étant pas avancée condamnée parce qu'incapable de répondre à tout. En la déclinant, l'Etat s'est enfermé dans une contradiction forte : se retirer pour laisser le champ libre aux initiatives locales dans le cadre de la décentralisation ; intervenir pour maintenir sa place symbolique d'arbitre et de garant de l'égalité républicaine.



Négociation de la formation professionnelle continue. L'entreprise et l'intervention des branches et du territoire

Observatoire des relations professionnelles et de l'innovation sociale

Comment l'entreprise se saisit-elle des accords de branche relatifs à la formation professionnelle ? Les précédents travaux sur ce sujet avaient révélé une articulation entre niveaux de négociation souvent hésitante, pour ne pas dire défailante. Il était apparu qu'à défaut d'une obligation de négocier la formation dans l'entreprise, les partenaires sociaux comptaient sur le paritarisme, en particulier le paritarisme de gestion, pour assurer une articulation minimale. Qu'en est-il dans les faits ?

Au niveau de l'entreprise, la loi a par ailleurs confié aux comités d'entreprise le soin d'intervenir sur les choix de la politique de formation. Les élus du personnel exercent-ils dans ce cadre un rôle au regard de l'articulation entre la branche, l'environnement territorial et l'entreprise ?

Telles sont les questions centrales de cette nouvelle étude sur la formation publiée par l'Observatoire en juin 97.

Pour y répondre, une enquête a été menée auprès d'une quinzaine d'entreprises réparties sur quatre secteurs d'activité distincts (métallurgie, bâtiment, commerce et textile).

Parmi les quinze entreprises rencontrées, seule une entreprise de la métallurgie semble cependant inscrire véritablement sa politique de formation dans le cadre des initiatives prises au niveau de la

branche. L'influence de la branche s'exerce notamment à travers l'utilisation de plusieurs certificats de qualification professionnelle (CQP), du capital de temps de formation, des services de l'organisme collecteur de branche...

La plupart des entreprises rencontrées gèrent en fait directement leur budget formation sans passer par l'intermédiaire d'un organisme collecteur. Le schéma de relais (entre la branche, l'organisme collecteur et les entreprises) dessiné à l'occasion des travaux précédents n'est donc pas véritablement vérifié. La faible mise en œuvre du capital de temps de formation dans les entreprises rencontrées illustre à son tour le peu d'influence qu'exerce la branche sur les entreprises concernées. Seules trois des 14 entreprises concernées ont initié des démarches dans ce sens.

La négociation de branche prend dès lors le caractère d'une offre de boîte à outils au sein de laquelle les entreprises « piochent » ou non, en fonction de leurs propres stratégies. L'influence de ceux-ci sur la conduite des entreprises ne peut donc être qu'aléatoire et marginale.

Il apparaît par ailleurs que l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de formation sont sous la seule responsabilité de l'employeur et font rarement l'objet d'un débat avec les représentants du personnel.

Plus de la moitié des membres de comité d'entreprises rencontrés s'inscrivent dans ce cadre et déclarent ne pas s'impliquer dans le suivi de la question de la formation professionnelle dans leur entreprise.

Quelques exemples montrent cependant que lorsque les membres de la commission formation s'impliquent sur cette question, le comité d'entreprise peut constituer une force de propositions et être entendu par la direction de l'entreprise.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Pierre-David Labani, ARES, 4 Bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 Tel : 01 42 03 80 09 - E-mail : plabani@cfdt.fr

FEN - Jean-Louis Besnard - 48 rue La Bruyère 75440 Paris cedex 09 Tel : 01 40 16 78 81 - E-mail : AJL.BESNARD@wanadoo.fr