

Le rôle et les fonctions des centres de relations industrielles en France

The Role and Functions of Industrial Relations Centres in France

Pierre Candau

Volume 26, Number 3, 1971

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028251ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028251ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Candau, P. (1971). Le rôle et les fonctions des centres de relations industrielles en France. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(3), 726–743.
<https://doi.org/10.7202/028251ar>

Article abstract

The main characteristics of the French industrial relations system have shaped the teaching and the research in this field, by privileging the legal and ideological aspects, and at a lesser degree, sociological. But, the weak interest taken in the industrial relations in France until a recent date can be also explained by the general organisation of the University which has been highly divided in newcommunicating disciplines. The used methods had led to neglect of the applied teaching and research for more theoretical activities and to rejection of the industrial relations as a very minor speciality.

Thereby, they are outside University institutions which have undertaken the teaching of industrial relations most of the time considered as a secondary field in its legal or sociological aspects.

The University centres of industrial relations are devoted to the research but are, with certain exceptions, not multidisciplinary. The lack of interest of the University and the split between the teaching and the research have contributed to limit the number of centres to some units and incited the employers and the unions to develop their own centres, which are also very little and practical goals oriented.

But if the industrial relations are not a minor field, some encouraging dues can be found in the changes of attitudes of the University members more conscious now of the interest of the multi-disciplinarity and of the employers and union managers more anxious to adapt themselves to the economic and social changes. It is hoped that the industrial relations centres could benefit from this new situation.

Le rôle et les fonctions des Centres de relations industrielles en France

Pierre CANDAU

Après une brève description des caractéristiques du système de relations industrielles en France et du rôle de l'Université, l'auteur présente les structures et l'organisation des Centres de relations industrielles en ce pays. Il insiste sur la recherche, l'enseignement et la formation dans ce domaine.

Le rôle, les fonctions, l'existence même des Centres de relations industrielles dépendent des caractéristiques du système de relations industrielles et de celles de l'Université.

Dans le cas de la France, les relations industrielles sont caractérisées par le rôle dominant des lois et des règlements, par les multiples fonctions que doivent assumer les syndicats et par leur pluralisme. Chacun de ces points a tendu à modeler l'enseignement et la recherche en ce domaine, en accordant une grande importance aux aspects juridiques, sociologiques et idéologiques. L'orientation générale et l'organisation de l'Université en différentes spécialités cloisonnées, la séparation de la recherche et de l'enseignement ont contribué à faire des relations industrielles, une spécialité mineure, souvent non acceptée.

Les caractéristiques du système de relations industrielles en France

LE RÔLE DOMINANT DE LA LOI

La loi, en France, a, en matière de relations industrielles un domaine d'application beaucoup plus étendu que dans d'autres pays : de nombreux problèmes qui, ailleurs, sont réglés contractuellement, sont résolus ici par la voie législative.

Ainsi, les relations entre employeur et employé, bien que régies par le principe du contrat individuel

CANDAU, P., Institut d'administration des entreprises, Aix-en-Provence, France.

* Exposé présenté par l'auteur lors du Deuxième congrès mondial de l'Association internationale de relations professionnelles, 1-4 septembre 1970, Genève, Suisse.

de travail, ont été remaniées progressivement par une série de lois qui ont, entre autres, imposé les délais congés, les procédures de licenciement et les formes de contrats.

Les différends surgissant à propos des contrats de travail sont soumis aux Conseils de Prud'hommes (tribunaux paritaires du travail, institués par le législateur) qui ne peuvent accorder que des dommages-intérêts pour compenser la perte de l'emploi. La réintégration du salarié reste exceptionnelle, et les arguments économiques avancés par les directions sont difficilement réfutables actuellement.

La négociation collective en France a des conséquences plus réduites que dans d'autres pays car « elle n'est pas la principale préoccupation . . . des partenaires . . . et d'autres modes de solutions sont souvent aussi efficaces »¹.

Cependant l'autorité conventionnelle n'est pas négligeable et s'exerce à plusieurs niveaux : entreprise ou branche et, dans ce cas, local, régional ou national.

La loi différencie la convention collective ordinaire, ne s'appliquant qu'aux personnels des firmes adhérentes au syndicat patronal signataire, de celles susceptibles d'extension. Celle-ci doit obéir à des conditions plus strictes et peut être étendue par un arrêté du ministère des affaires sociales à l'ensemble des firmes de la branche considérée. Elle devient alors, selon une expression caractéristique, « la loi de la profession ».

La portée très générale des conventions collectives leur interdit souvent d'aller au-delà des prescriptions légales et la préférence des syndicats pour les conventions nationales accentue encore cet aspect réglementaire.

Cependant, ces dernières années, des améliorations substantielles de la condition sociale ont été obtenues par la négociation collective (assurance-chômage, retraites complémentaires, etc.) et par de nombreux accords d'entreprise signés dans des firmes généralement de grande taille. Ces accords ont innové en garantissant notamment aux salariés la troisième, puis la quatrième semaine de congés payés, la réduction de la durée de travail sans diminution de salaire, la section syndicale d'entreprise, la formation des travailleurs, etc.

Mais l'exclusion du domaine de la négociation d'un certain nombre de points, tels les salaires réels ; la généralisation par la loi de certaines dispositions contractuelles, souvent peu de temps après qu'elles aient été conclues (la troisième semaine de congés payés, popularisée par l'accord Renault de 1955, a été légalisée en mars 1956 ; la quatrième semaine

¹ REYNAUD, J.D. *Les syndicats en France*, A. Collin, Paris, 1963, p. 161.

l'a été en 1969) ; la possibilité d'application d'une convention ou d'un accord, même si tous les syndicats présents n'y adhèrent pas ; la reconduction, par les directeurs d'entreprises, d'accords non renouvelés ; l'absence de délai fixé pour aboutir à la conclusion d'une négociation (certaines durent des années) ont pu amoindrir la portée et la croyance en l'efficacité de la négociation collective parmi les salariés, au profit de celle de la loi.

La grande importance accordée aux questions juridiques dans l'enseignement des relations industrielles n'est que la conséquence de cet état de fait.

LES FONCTIONS DES SYNDICATS

Outre les fonctions de représentation qu'ils assument dans l'entreprise, dans des institutions légales (comités d'entreprise, délégués du personnel...), les syndicats se sont vu reconnaître le droit de siéger dans de multiples commissions et assemblées aux tâches très variées. Ainsi les syndicats siègent au Conseil économique et social (discutent d'études préparant quelquefois le vote des lois), dans les commissions du Plan, dans les organismes régionaux... Ils sont également membres des conseils d'administration des entreprises nationalisées et des organismes de sécurité sociale.

Mais ce n'était pas un des moindres paradoxes que de voir les syndicats reconnus à l'échelon le plus élevé, tandis qu'ils n'étaient pas acceptés en tant que tels, au niveau de l'entreprise. La loi de 1968 sur les délégués syndicaux ouvre des perspectives intéressantes à cet égard.

Les relations quotidiennes dans l'entreprise ne sauraient cependant être envisagées sous un angle purement juridique. Dans nombre d'entreprises de plus de 50 salariés, les comités d'entreprises – obligatoires – sont inconnus ou inexistantes. Il faut distinguer à cet égard les grandes des petites firmes, où sont souvent méconnues les prescriptions légales. Dans les premières, des rapports sans base juridique ont pu être établis entre les directions et les syndicats et aboutir à des situations satisfaisantes, quoique pouvant toujours être remises en question. Il s'agit cependant des relations les plus importantes que l'étude des lois ou de la jurisprudence ne peut appréhender. Les relations informelles ne peuvent être étudiées que sur le terrain, notamment par la recherche sociologique.

LE PLURALISME SYNDICAL

Le syndicat est une institution consacrée par la loi et la Constitution, et le pluralisme syndical, de règle en France depuis 50 ans, est consacré, sinon même favorisé légalement².

² Cf. la Loi de 1946 sur les modes d'élection des délégués du personnel ou celle de 1968 sur les délégués syndicaux.

Le pluralisme syndical trouve sa source essentiellement dans des divergences d'idéologies : chaque centrale se rattache à un courant de pensée et la seule unité à envisager dans un proche avenir reste l'unité d'action. La concurrence entre centrales, le petit nombre de militants et de membres, et leurs faibles ressources financières ont contribué au fait que les syndicats ont éprouvé quelques difficultés à s'intéresser à la gestion des entreprises. Ils ont souvent préféré essayer d'infléchir les décisions des employeurs par des moyens tels que la grève, plutôt que par la négociation. L'environnement défavorable, l'insuffisance de formation économique des militants et la crainte, souvent éprouvée par certains syndicats, de voir leurs militants dévier idéologiquement peuvent aussi expliquer cette situation.

Les événements de 1968 ont montré que, malgré des revendications sur les réformes de structures, les syndicats restaient hostiles à une possible coopération. Toutefois, les idéologies doivent s'adapter aux changements économiques et sociaux, et de nombreux débats en résultent au sein des syndicats. Il n'est donc pas étonnant que l'attention des chercheurs soit attirée souvent par l'étude des doctrines syndicales, et par celle du pouvoir dans l'entreprise. Une longue tradition existe en France en ce domaine. Mais elle pousse à négliger l'étude des phénomènes concrets des relations industrielles – appuyée en ce sens par l'organisation et l'orientation générale de l'Université.

Le rôle de l'Université

L'Université en France est publique et des programmes nationaux régissent, dans chaque spécialité, les enseignements qui restent les mêmes, quel que soit le lieu où ils sont dispensés.

Jusqu'à la loi d'orientation de 1968, un cloisonnement rigide entre les diverses disciplines existait et les étudiants ne pouvaient suivre que les cours offerts dans leur faculté pour obtenir leurs diplômes. Les enseignants ne pouvaient faire carrière que dans leurs facultés et se voyaient interdire la possibilité d'enseigner à titre principal dans d'autres facultés que les leurs. La mobilité géographique était également très faible, sauf dans le sens province-Paris.

Par ailleurs, l'accent était mis sur l'enseignement des principes généraux, les enseignements appliqués étant laissés aux grandes écoles ou à des instituts spécialisés. Les relations industrielles n'étaient pas de ce fait une spécialité reconnue pour un enseignant. Une séparation existait entre les fonctions de recherche et d'enseignement, interdisant par exemple le passage d'un enseignant à un poste de chercheur. Les obstacles étaient renforcés – en ce qui concerne la recherche appliquée – par le caractère très déductif des méthodes d'enseignement utilisées dans certaines facultés, ainsi que par les fortes traditions d'indépendance qui ont poussé l'Université à ne pas entretenir de liaisons avec le monde extérieur. La recherche sur le terrain a été négligée et les recherches sur la macroéconomie ont été favorisées au détriment des études microéconomiques. L'économie n'a

d'ailleurs fait l'objet d'enseignement séparé de celui du droit que depuis 1955 et des liens étroits ont subsisté entre les deux disciplines, contribuant à conserver un caractère très légaliste à l'étude des relations industrielles. Cependant, un effort d'élargissement de différentes disciplines a été entrepris, sous l'impulsion de personnalités remarquables.

Ainsi, en droit, ce fut P. Durand qui, à la suite de Hauriou, donna au droit du travail le statut d'une discipline juridique à part entière, avec son *Traité de droit du travail* et de nombreux articles publiés notamment dans la revue *Droit social* qu'il fonda. De nombreux travaux lui ont succédé, tel le *Traité de droit du travail*, dirigé par Cammerlynck en 1967. Plus important encore semble avoir été le renouvellement apporté en sociologie par Friedman qui, ayant lancé en France les études de sociologie industrielle, mit à l'honneur les recherches sur le terrain et influença un grand nombre de chercheurs.

Pour rapprocher l'Université du monde extérieur et pour donner une base plus pratique à l'enseignement, furent fondés divers instituts qui, sortant du cadre traditionnel des facultés, pouvaient adopter des méthodes pédagogiques actives et des programmes multidisciplinaires.

Cet esprit présida, en 1955, à la création des Instituts d'administration des entreprises, destinés à former ou à recycler des cadres titulaires d'une licence ou d'un diplôme d'ingénieur. Pour la première fois en France, les relations industrielles faisaient partie intégrante d'un programme universitaire.

Les Instituts régionaux du travail furent également créés en 1956 pour dispenser à des syndicalistes les compléments de formation nécessaires à la poursuite de leurs activités.

Enfin, la réforme de l'Université de 1968 prévoit d'accorder une large place à la multidisciplinarité et à de nouvelles matières, dont les relations industrielles. En outre, la Fondation nationale pour la gestion des entreprises a lancé en 1969 une série d'actions de formation d'enseignants de gestion, dont certains en gestion du personnel et relations industrielles.

Malgré cela, les relations industrielles ressortent plus du domaine de la recherche que de l'enseignement, et des centres non universitaires ont dû être créés pour pallier les insuffisances de l'enseignement en ce domaine.

C'est essentiellement par des crédits publics que la recherche est permise en France. Les crédits sont distribués par des organismes gouvernementaux tels que la Commission du plan, ou la Délégation générale à la recherche scientifique et technique, ou par des ministères, qui décident de la répartition des crédits de recherche. La DGRST a, par exemple, été fondée pour étudier le développement de la société française. Ses commissions sont composées de fonctionnaires et d'universitaires venant de disciplines différentes.

Malgré des conditions générales assez peu favorables, une tendance semble se dégager en faveur de l'enseignement et de la recherche en relations industrielles, et ainsi elles acquièrent en France — timidement encore — un droit de cité, et une évolution semble se dessiner en faveur d'une indépendance accrue des relations industrielles vis-à-vis des disciplines juridiques. A cet égard, les grèves de mai-juin 1968 ont joué un rôle de catalysateur en faisant prendre conscience de la nécessité de véritables relations professionnelles et politiques du personnel dans les entreprises.

Structures et organisation des Centres de relations industrielles

Les conditions décrites plus haut expliquent la faiblesse numérique des centres dont l'activité est consacrée principalement à l'enseignement ou à la recherche en relations industrielles.

La plupart des centres existants se consacrent à la recherche ; l'enseignement, à de rares exceptions près étant dispensé à titre secondaire dans les instituts de formation de cadres, de syndicalistes et de fonctionnaires.

Aucun centre de recherches n'emploie plus de dix chercheurs à temps plein — le plus souvent d'ailleurs rattachés au CNRS — et dix chercheurs à temps partiel. Seul le Laboratoire de sociologie industrielle à Paris emploie près de vingt-cinq chercheurs. Dans les centres d'enseignement, le personnel permanent est très peu nombreux et on fait souvent appel à des universitaires comme professeurs à temps partiel.

Malgré des ressources financières limitées et un personnel administratif réduit, les centres de recherches les plus importants disposent maintenant de bibliothèques bien fournies et d'équipements leur permettant de traiter des recherches complexes.

Les centres de recherches, après une période probatoire, peuvent devenir laboratoires du CNRS qui prend en charge les dépenses de fonctionnement et peut même accorder certaines subventions d'équipement.

Le faible nombre de permanents dans les centres interdit en pratique la multidisciplinarité des recherches. Seuls les centres les plus importants ont cette possibilité, car les autres se spécialisent dans un domaine dont ils ne sortent que rarement. Les chercheurs et enseignants ressortent en général de la spécialité de la faculté à laquelle est rattaché le centre : droit, économie ou sociologie.

Les liaisons entre centres prennent la forme de relations personnelles entre chercheurs et enseignants beaucoup plus que de relations institutionnelles. Cependant, un rapprochement a été tenté entre plusieurs grands centres, tels l'ISST (Institut des sciences sociales du travail, Paris) et le

LEST (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, Aix-en-Provence). La création de l'Association française pour l'étude des relations professionnelles (1968) pourrait marquer un développement dans l'échange d'informations et la mise sur pied de relations plus élaborées entre les centres.

La loi d'orientation sur l'Université, en 1968, a voulu également promouvoir la multidisciplinarité à l'intérieur de l'Université. Il faudra sans doute attendre quelques années pour pouvoir en affirmer la portée véritable. Le cloisonnement, après une année d'application, reste encore très vivace entre les facultés rebaptisées « unités d'enseignement et de recherche » (à l'exception de certains centres pilotes).

Enfin, les liaisons que certains centres entretiennent avec des instituts étrangers ne peuvent qu'être profitables au développement de l'enseignement et de la recherche des relations industrielles en France.

La recherche en relations industrielles

LA RECHERCHE DANS L'UNIVERSITÉ

La recherche dans l'Université dépend d'initiatives individuelles et de travaux collectifs.

Les recherches individuelles

Dans les facultés, la recherche dépend surtout des thèses et des mémoires rédigés par des étudiants de doctorat. Leur nombre est relativement faible. La création, en 1960, des doctorats de 3^e cycle, réservé théoriquement à ceux qui sont intéressés par une carrière non universitaire, par opposition aux doctorats d'Etat qui, à un niveau plus élevé, exigent plus de temps et peuvent donner accès au professorat, a donné un regain de vigueur à la recherche (au moins quantitativement). Les relations industrielles, malgré cela, restent encore peu étudiées.

TABLEAU I

		<i>Nombre de thèses (État et 3^e cycle) soutenues de 1952 à 1967 en France ; Droit, Sciences économiques et Lettres.</i>								
		1952	1953	1956	1958	1960	1962	1964	1966	1967
Lettres	A	210	218	252	227	142	272	368	447	542
	B	2	2	1	3	0	10	8	7	7
Droit et Sc. éco.	A	412	403	329	338	221	361	308	359	342
	B	10	18	10	12	12	15	14	6	13

A. Nombre de thèses soutenues dans l'année.

B. Nombre de thèses en relations industrielles soutenues dans l'année.

Les sujets les plus étudiés en droit et sciences économiques sont, par ordre d'importance : les syndicats, environ 20 pour cent du total des thèses soutenues de 1952 à 1967, les assurances sociales (18 pour cent), le marché du travail (18 pour cent), les relations professionnelles (13 pour cent), les salaires (13 pour cent), la législation du travail (11 pour cent), les conditions de vie et la mentalité ouvrière (4 pour cent) et enfin les relations humaines et la gestion du personnel (3 pour cent).

Les docteurs ès lettres s'intéressent, par l'intermédiaire de la sociologie et de la psychologie sociale, surtout aux conditions de vie et mentalité ouvrières (46 pour cent du total des thèses soutenues de 1952 à 1967), et aux syndicats (22 pour cent). Le nombre de thèses portant sur d'autres sujets tels que le marché du travail (10 pour cent), les relations humaines (9 pour cent), les relations sociales (6 pour cent), les salaires (6 pour cent), montrent une tendance des chercheurs à s'intéresser à l'idéologie et à l'histoire du mouvement ouvrier, et à négliger les relations sociales, souvent par dogmatisme.

Ce sentiment, encore bien affirmé parmi les étudiants en sociologie, tend, chez ceux de sciences économiques, à se muer en un certain intérêt pour les matières de gestion d'entreprises dont font partie les relations industrielles et la gestion du personnel. Toutefois, ce mouvement d'intérêt n'en est encore qu'à ses débuts, et les retombées à en attendre sur la recherche en relations industrielles ne sauraient être que lointaines et, selon toute vraisemblance, faibles. Les monographies et études sur le terrain restent encore l'exception. Les études de cas commencent à se développer dans les Instituts d'administration des entreprises notamment, mais le manque de professeurs de gestion qualifiés pour diriger ces études constitue un frein à son développement.

Les recherches individuelles conduisant à la thèse de doctorat sont souvent reliées à des recherches plus importantes menées collectivement dans un laboratoire ou un centre. Les chercheurs peuvent alors faire partie du CNRS ou être directement appointés par un centre. Mais le CNRS ne fournit pas de crédit de recherche : il paie seulement les salaires des chercheurs.

Cela peut entraîner, dans le choix des sujets, une orientation vers la recherche appliquée ou la collecte de renseignements statistiques plutôt que vers la recherche théorique. En effet, presque aucune recherche n'est entreprise par un centre, sans assurance préalable de financement extérieur — presque toujours public.

Les recherches collectives

L'influence des représentants de l'administration — qualifiés par certains, de technocrates — a pu conduire à imposer des études se rapprochant plus de la collecte statistique que de la recherche fondamentale, afin de mieux contrôler les décisions de politique économique et sociale.

Cependant, l'absence de documentation, qui caractérise encore trop souvent la situation française, peut justifier cette orientation. Ainsi ont été entreprises des recherches sur l'évolution des salaires dans la chimie, le textile et l'industrie mécanique en France (LEST, 1966), les revendications syndicales dans les secteurs des charbonnages, EDF et chimie (ISST, 1966), les grèves de 1968 (Laboratoire de sociologie, ISST et autres : en cours), l'orientation, l'idéologie, la démocratie et les revendications des syndicats (Laboratoire de sociologie, 1969). Certains centres ont accepté, de ce fait, d'importants contrats de recherches qui les ont amenés à recruter du personnel dont le licenciement, à la fin du contrat, pose de difficiles problèmes, aggravés par le manque d'intérêt des chercheurs pour l'enseignement. La durée des recherches entreprises par les centres les plus importants varie généralement entre 18 et 24 mois (quelquefois plus, par le jeu de rallonges financières). L'incertitude, à propos de nouveaux contrats, accentue encore la précarité de la situation des chercheurs non attachés au CNRS.

Les recherches « extérieures »

Une dernière catégorie de recherches mérite une mention spéciale : celles réalisées par des professeurs d'universités américaines qui, tels H. Ehrmann, V. Lorwin, W. Mac Pherson, F. Meyers, A. Sturmthal, ont contribué, lors de séjours en France, à l'approfondissement — voire même au défrichage — de certains sujets.

La recherche hors de l'Université

En dehors de l'Université, la recherche est généralement orientée vers des buts pratiques, et certains centres peuvent même être assimilés à des cabinets de consultation.

Ainsi le CIERP (Centre intersyndical d'études et de recherche de productivité), fondé conjointement par les syndicats CGC, CFDT et CGT-FO, avec l'aide financière du Commissariat à la productivité, a mené à bien des études conduisant à la signature de contrats d'entreprise ou de conventions collectives.

En outre, les différentes confédérations syndicales ouvrières ont à leur disposition des centres d'études, ainsi le BRAEC (Bureau de recherches et d'action économique) lié à la CFDT, qui ont des préoccupations moins liées à l'intervention dans les entreprises que le CIERP.

Cependant, des études remarquables en relations industrielles ont été publiées par des syndicalistes, tels Lesiré-Ogrel, Labi. Les activités de consultation tiennent lieu, la plupart du temps, de recherche dans les instituts privés, tels que l'Institut technique des salaires, qui, depuis sa fondation en 1946, a réalisé 500 études ayant entraîné la création de systèmes d'intéressement, dont le plus grand nombre a fait l'objet d'accords avec les syndicats.

Les centres de formation de cadres ont également des préoccupations pratiques lorsqu'ils entreprennent des recherches : le but visé est le plus souvent l'amélioration des relations humaines dans l'entreprise.

A cet égard, l'évolution des préoccupations dans le domaine de la gestion du personnel montre assez bien quelles sont les tendances des recherches conduites par certains centres. Un chef du personnel, Dugue Mac Carthy³, a distingué la période marquée par les soucis de la formation et des avantages sociaux (1939-1948), celle des relations collectives (1945-46 à 1951-52), celle de l'intéressement et de la participation (1956-.....). Depuis 1966, on manifeste également un intérêt pour les problèmes de structure.

Les grandes entreprises font rarement appel à l'Université pour effectuer des recherches appliquées, non plus d'ailleurs que les syndicats.

Cependant, des indices encourageants peuvent être décelés dans les changements d'attitude des dirigeants de firmes qui acceptent, de plus en plus souvent, d'ouvrir leurs portes aux chercheurs. Le rapprochement de l'université et de l'industrie peut conduire, sous l'impulsion de la Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises notamment, à une incitation à la recherche en relations industrielles et gestion du personnel. De même, les syndicats, jusqu'ici réticents, se montrent disposés à communiquer des informations aux chercheurs qui appartiennent à un centre connu.

La recherche dans le domaine des relations industrielles en France a, semble-t-il, suivi des tendances assez opposées. L'une a consisté à épouser les préoccupations du moment exprimées par le gouvernement, le patronat ou les syndicats. Cette recherche appliquée a souvent pris la forme de collecte de données statistiques, de consultations ou de préparation de dossiers. Une autre tendance, suivie par certains sociologues et historiens, est plus doctrinale et marquée par l'étude de l'histoire sociale et des idéologies des syndicats ouvriers — plus rarement de celle du patronat. Enfin, des travaux de haute tenue ont été effectués par diverses personnalités venant aussi bien de l'Université que des syndicats de l'administration ou du patronat.

Les relations industrielles restent cependant une spécialité mineure, à tel point qu'elles ne disposent pas de revue propre : les études paraissent dans des revues juridiques économiques, sociologiques ou d'information générale. Parmi celles qui accordent le plus d'importance aux relations industrielles on peut citer : *Sociologie du travail*, *Droit social*, *Projet*. Les confédérations syndicales ouvrières ont également des revues où sont publiées des études de relations industrielles, réalisées par leurs

³ MACCARTHY, Dugue, *La fonction personnel*, Éditions d'organisation, Paris, 1963, p. 33.

centres, telles que : *Syndicalisme* (CFDT), *FO informations* (CGT-FO), *Reconstruction* (CFDT), *Droit ouvrier* (CGT), *Le peuple* (CGT). Ces revues consacrent une bonne part de leurs sommaires à la réflexion politique, aux études économiques, à l'idéologie et à l'histoire du mouvement ouvrier, ainsi qu'à des informations pratiques pour les militants.

Cependant la *Revue française du travail*, publiée par le ministère des affaires sociales, et la revue *Personnel*, éditée par l'ANDCP (Association nationale des directeurs et chefs du personnel) accordent une assez grande place aux relations industrielles.

Il est difficile de trouver une loi d'évolution précise dans les sujets de recherches. Ainsi dans la revue *Sociologie du travail*, les mêmes sujets se retrouvent à plusieurs années d'intervalle sans qu'un thème dominant apparaisse à certaines périodes. Tout au plus pourrait-on dire que les négociations collectives ont fait l'objet d'études plus souvent après qu'avant 1965, et que le problème des structures n'a été largement abordé qu'après 1964. Il existe extrêmement peu d'études sur l'organisation interne des syndicats tant ouvriers que patronaux — non plus jusqu'à cette année —, sur les politiques du personnel. Sans doute, le goût du secret et l'idée que se font encore de nombreux directeurs du personnel de leur spécialité, considéré plus comme un art que comme une matière susceptible d'étude scientifique, expliquent la portée limitée des études et le faible impact des recherches menées en relations industrielles.

L'enseignement des relations industrielles en France

Dans la plupart des programmes, les relations industrielles ne font l'objet que d'un petit nombre d'heures de cours. De ce fait les professeurs de relations industrielles sont généralement à temps partiel dans les diverses institutions et les considèrent comme une annexe de leur propre discipline.

Il n'existe pas à proprement parler de manuels ou d'ouvrages de *readings* en relations industrielles, non plus d'ailleurs que de recueils de cas, et les lectures conseillées vont dépendre de la formation de l'enseignant, allant des manuels de droit à l'histoire des syndicats ouvriers.

LES ENSEIGNEMENTS DESTINÉS AUX ÉTUDIANTS

C'est dans les facultés de droit qu'a été entreprise, après 1945, l'étude des relations industrielles, par l'intermédiaire du droit du travail, qui, avant la réforme des études de la licence en droit (1960), n'était qu'une matière optionnelle — et négligée.

Malgré les efforts déployés par certains juristes, le droit du travail ne compte actuellement que pour 1/20^e du travail exigé des étudiants en droit pendant toute leur scolarité, soit 80 heures (plus une trentaine

d'heures de travaux dirigés). Les étudiants en sciences économiques n'ont, eux, à suivre qu'un cours de 40 heures de droit du travail, soit 1/40^e de l'ensemble des cours de licence.

Cependant, depuis quelques années, figure au programme de la licence ès sciences économiques une option gestion d'entreprises, où peut être enseignée la gestion du personnel. En 1969, une option économie et sociologie de la croissance a été créée à Aix-en-Provence, comportant un cours de 40 heures de relations industrielles, mais il semble que cet exemple n'a pas été beaucoup imité dans les autres universités, bien qu'une demande de la part des étudiants se soit manifestée⁴.

Dans les facultés de lettres et de sciences humaines, les étudiants ne peuvent étudier les relations industrielles qu'au travers de cours de psychologie sociale, de sociologie industrielle, de psychosociologie des organisations, etc., donnés dans les licences de psychologie et de sociologie.

C'est cependant au niveau du premier cycle et des études post-licence que les indices les plus encourageants peuvent être trouvés pour l'évolution future de l'enseignement des relations industrielles dans l'Université.

Depuis 1966, les instituts universitaires de technologie (IUT) ont ouvert des « départements » dispensant, en deux années, à des étudiants bacheliers ayant satisfait à un examen d'entrée (qui n'existe pas pour les facultés), un enseignement spécialisé en vue de leur faire acquérir une qualification de technicien supérieur.

Une large place est faite dans les programmes des départements *Administration des collectivités publiques et des entreprises*, et *Carrières sociales*, moindre dans celui de *Techniques et commercialisation aux relations industrielles*. Ainsi dans le premier département cité, le programme de la section « personnel » comporte 200 heures de gestion de personnel, 120 heures de droit social et 90 heures de psychologie sociale (sur un total d'environ 2,000 heures).

Au niveau post-licence, les Instituts d'administration des entreprises (IAE), dispensent un enseignement de gestion du personnel et de relations industrielles dont la durée varie entre 25 et 40 heures de cours mais, depuis 1968, la part réservée aux relations industrielles a été accrue dans quelques IAE. Les questions suivantes sont étudiées : histoire des relations industrielles, prérogatives patronales et rôle du personnel, embauchage

⁴ La loi d'orientation de 1968 permet aux Facultés de déterminer le contenu des programmes d'enseignement — mais certaines conditions doivent être respectées pour que le diplôme conféré soit reconnu au niveau national. Dans le centre pilote de la Porte Dauphine (gestion des entreprises et économie appliquée), les relations industrielles figurent dans un programme entièrement nouveau.

et licenciement, conseils et délégués d'entreprise, classement des emplois, organisation, pratiques et politiques syndicales, rapports collectifs entre patrons et ouvriers, conventions collectives, conflits, rôle de l'Etat et problèmes de la sécurité sociale.

Mais l'optique dans laquelle ce cours peut être traité diffère d'un IAE à l'autre : certains professeurs l'envisagent exclusivement sous l'angle juridique, alors que d'autres abordent plus directement les problèmes de relations industrielles. Les méthodes pédagogiques elles-mêmes peuvent aller du cours magistral à l'étude de cas, au jeu de simulation et aux jeux de rôle.

Quelques IAE font appel à des chefs du personnel ainsi qu'à des conférenciers extérieurs, syndicalistes patronaux et ouvriers, chefs d'entreprise, fonctionnaires pour assurer ou compléter l'enseignement des relations industrielles et de la gestion du personnel.

Des stages dans les entreprises sont organisés au cours desquels les problèmes de relations industrielles font l'objet de rapports pouvant servir de base à des études de cas, mais rares sont les étudiants qui choisissent ce sujet.

Enfin, l'IAE d'Aix dispense un enseignement spécialisé de gestion des entreprises pour des étudiants et cadres africains qui doivent exercer leurs fonctions dans leur pays : un cours de 50 heures porte sur les problèmes spécifiques de relations industrielles africaines, illustrés par des études de cas.

Les écoles d'ingénieurs ne donnent aucun enseignement important en relations industrielles, à l'exception de l'Ecole des mines de Nancy. Toutefois, une nette évolution a été observée depuis 1968 et, à la demande des élèves, des conférences d'informations économiques et sociales sont données sur des sujets variés comprenant les relations industrielles.

Les étudiants en gestion des entreprises à l'Ecole des hautes études commerciales (HEC), ou ceux de l'Institut européen d'administration des entreprises (INSEAD, Fontainebleau), reçoivent un enseignement de relations humaines ne faisant presque aucune place aux relations industrielles, mais certains remaniements de programme sont envisagés.

Il n'existe, à notre connaissance, qu'un seul centre universitaire où des étudiants titulaires d'une licence peuvent recevoir un enseignement spécialisé en relations industrielles : il s'agit de l'ISST (section sciences sociales).

Les enseignements de l'ISST comprennent des certificats d'économie d'institutions et de sociologie du travail, et des certificats de spécialité portant sur les relations du travail, la sécurité sociale et le travail dans les pays en voie de développement. Les relations industrielles ne font l'objet que de 20 heures de cours, mais il est possible que cet enseignement soit

développé. Pour l'instant, y sont étudiés les syndicats, la législation du travail, les problèmes humains dans les organisations et les salaires.

LES ENSEIGNEMENTS DESTINÉS AUX CADRES, SYNDICALISTES ET FONCTIONNAIRES

La formation des cadres

Elle est généralement donnée dans des institutions privées. Certains instituts universitaires, tels les IAE, s'adressent également à des cadres, sous forme de cours du soir, et traitent les relations industrielles à peu près de la même façon que pour les étudiants.

Pour les chefs d'entreprises et les cadres de direction, le Centre de recherches et d'étude de chefs d'entreprises organise des sessions d'information sur des problèmes généraux, mais les relations industrielles n'y sont étudiées que sous l'angle sociologique ou psychologique, ou encore conjointement avec certains problèmes de gestion du personnel. Toutefois, il est prévu d'accorder une place plus importante à ces problèmes dans l'avenir. Dans de nombreuses écoles de formation de cadres, la part réservée aux relations industrielles est plus que modeste, quelquefois même inexistante. Y sont étudiés le plus souvent les problèmes de communication, d'autorité, de commandement, ainsi que la législation du travail et certains points de gestion du personnel (sélection, notation).

Cependant, il existe deux institutions qui ont organisé des cours où figurent, pour une bonne part, des relations industrielles, afin de permettre à des cadres d'exercer des fonctions de direction du personnel.

La première est le Conservatoire national des arts et métiers qui a créé un diplôme d'études supérieures du personnel, où les relations industrielles sont assez largement représentées.

La seconde est l'Ecole nouvelle d'organisation économique et sociale qui, en collaboration étroite avec l'ANDCP, a créé pour des cadres, un cours de perfectionnement aux fonctions de personnel, où sont abordés (pendant environ 60 heures), la gestion et l'administration du personnel, le cadre du travail, les salaires, la représentation du personnel, l'aide et l'assistance sociale.

Les syndicats patronaux, comme l'Union des industries métallurgiques et minières, conscients des lacunes du système d'enseignement et de la nécessité de formation dans ce domaine, ont organisé des réunions d'information où sont discutés – entre autres – les problèmes de relations industrielles.

Le Centre des dirigeants d'entreprise étudie également certains problèmes de relations industrielles (participation, systèmes de représentation ouvrière) dans des commissions, mais les relations industrielles ne font

pas l'objet d'études systématiques et, d'une année sur l'autre, en fonction souvent de l'actualité, les thèmes étudiés peuvent varier.

Le Cadippe est une institution originale (Centre d'action pour le développement de l'intérêt des personnes au progrès de leurs entreprises et de leurs professions) où sont associés des employeurs et des employés qui discutent — au cours de sessions d'études — de problèmes de relations industrielles, d'autorité dans l'entreprise, etc.

Les entreprises d'une certaine taille ont créé des centres de formation à l'usage de leurs employés, agents de maîtrise et cadres où le plus souvent l'accent est mis sur les relations humaines et les problèmes de commandement.

Enfin, certains cabinets d'organisation, telle la CEGOS, mettent sur pied des séminaires de durée réduite (un à huit jours), sur des sujets touchant la gestion du personnel et, accessoirement, des relations sociales, pour des cadres de direction et chefs d'entreprises.

Les programmes de formation pour les syndicalistes

La nécessité de la formation apparaît, aux yeux des dirigeants syndicaux, primordiale, et les centrales ont fondé des centres, où viennent se former les militants. En outre, les instituts régionaux du travail organisent des sessions de formation pour des syndicalistes, groupés en général par confédération. Les sujets y sont déterminés par les syndicats qui en font la demande et y envoient leurs militants.

La CGT-FO distingue trois niveaux de stages de formation. Mais cette distinction est sans doute plus pédagogique que réelle : 1) les stages de premier degré où ne sont évoquées que des questions simples, telles que l'étude des textes légaux de base sur les comités d'entreprise, les délégués du personnel, pouvant directement servir l'action du militant dans l'atelier. 2) Les stages de second degré, qui se tiennent au Centre confédéral ou dans les IRT, étudient soit les problèmes particuliers à chaque fédération (convention collective, situation économique et sociale), soit des problèmes généraux (conseil d'entreprise, délégués du personnel, comptabilité), ou des problèmes de méthode (conduite de réunions, information). Les sessions sont fédérales si elles n'étudient que des problèmes particuliers à une fédération, confédérales ou interprofessionnelles dans les autres cas. 3) Les stages de troisième degré ne se tiennent que dans certains IRT et portent sur des sujets très généraux, tels que la comptabilité nationale, le système des transports ou les problèmes de communications.

La GGT et la CFDT adoptent, à peu de choses près, la même distinction en trois degrés. La CFDT organise également des sessions au niveau régional (écoles normales ouvrières) et au plan national dans son centre d'éducation ouvrière de Bierville, qui assure aussi des cours par correspondance destinés aux militants.

La durée des stages de formation varie, en fonction de leur niveau, de un à six jours pour le premier degré, de huit à quinze jours pour les autres stages — certains pouvant exceptionnellement s'étendre sur quatre semaines et plus (Institut de Paris-Sceaux). La loi sur les congés d'éducation ouvrière (complétée par certaines conventions collectives et accords d'entreprise) prévoit des congés de trois, six ou douze jours pouvant être financés par les budgets des comités d'entreprise ou par les subventions reçues par les centres.

Une évolution sensible a pu être constatée dans le choix des sujets étudiés correspondant à un changement de mentalité. Un clivage s'opère entre les vieux et les jeunes militants : les premiers, souvent peu formés, demandent surtout des informations très pratiques, les seconds poursuivent des objectifs à long terme et veulent une véritable formation économique et sociologique. En même temps une centrale comme la CGT, sans renoncer à son idéologie, tend à mettre moins l'accent, dans ses sessions, sur les notions politiques et idéologiques, et plus sur des sujets techniques, économiques ou juridiques. L'importance des budgets des comités d'entreprise, dans certaines grandes entreprises, oblige les responsables syndicaux à se familiariser avec des notions de comptabilité, de gestion et d'économie, ainsi que la nécessité de présenter des dossiers bien préparés dans la négociation collective. Si les aspects juridiques sont les plus étudiés, certains syndicalistes pensent que le droit n'a, au fond, que peu d'importance dans les relations professionnelles.

Les programmes de relations industrielles pour les fonctionnaires

L'Administration dispose d'un corps de fonctionnaires dont certains ont à traiter quotidiennement de problèmes de relations industrielles. Au niveau le plus élevé, il n'est pas rare de voir de hauts fonctionnaires chargés de négocier avec des syndicats du secteur nationalisé, ou servir de médiateurs officieux dans des négociations collectives.

Malgré cela, L'Ecole nationale d'administration, qui forme de hauts fonctionnaires, n'accorde que peu de place aux relations industrielles, mais l'Institut des sciences politiques, qui prépare au concours d'entrée de l'ENA, assure un enseignement de relations industrielles envisagé sous l'angle sociologique.

A un niveau moindre, les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre, dont la tâche première consiste dans le contrôle de l'application du droit du travail, reçoivent, après leur licence — généralement en droit —, une formation principalement orientée vers l'étude pratique du droit. Les relations industrielles, cependant, sont étudiées pendant un tiers du temps de formation dispensé par le Centre de formation des inspecteurs du travail.

Le Centre d'études supérieures de sécurité sociale forme, pour les divers organismes de sécurité sociale, des agents de direction, titulaires d'une licence. Environ 60 pour cent du programme est consacré à des

problèmes touchant les relations industrielles : salaires, gestion du personnel, relations sociales, assurances sociales, législation du travail, marché du travail, relations humaines.

Les enseignants y sont, par tiers, des universitaires, des hauts fonctionnaires et des dirigeants des organismes de sécurité sociale.

Il faut enfin mentionner les CPAG (Centres de préparation à l'administration générale) qui préparent l'entrée dans l'administration à différents niveaux et dispensent certains enseignements de droit du travail.

Conclusion

Malgré les conditions d'un environnement souvent loin d'être favorable, déjà signalé par F. Sellier en 1967⁵, de nombreux indices encourageants ont pu être relevés depuis lors.

Il est cependant difficile de présager avec exactitude le rôle futur des Centres de relations industrielles en France. Des tendances très divergentes animent l'enseignement et la recherche en relations industrielles en France.

Les relations industrielles pourront bénéficier du courant qui se manifeste en faveur de l'étude des problèmes de gestion dans l'entreprise. De même, les relations professionnelles devraient faire l'objet d'une plus grande attention de la part des chercheurs, avec le développement des études monographiques, l'amélioration du niveau des chefs du personnel et des militants syndicalistes, et la reconnaissance de l'existence des problèmes à résoudre dans le domaine des relations industrielles.

Mais, selon toute vraisemblance, il faudra encore attendre quelques années avant de voir de nombreux Centres de relations industrielles fonctionner de façon satisfaisante en France.

THE ROLE AND FUNCTIONS OF INDUSTRIAL RELATIONS CENTRES IN FRANCE

The main characteristics of the French industrial relations system have shaped the teaching and the research in this field, by privileging the legal and ideological aspects, and at a lesser degree, sociological. But, the weak interest taken in the industrial relations in France until a recent date can be also explained by the general organisation of the University which has been highly divided in new

⁵ SELLIER, F., *L'enseignement et la recherche dans le domaine des relations professionnelles en France*. Rapport présenté au premier Congrès mondial de l'Association internationale des relations professionnelles. Genève, 1967.

communicating disciplines. The used methods had led to neglect of the applied teaching and research for more theoretical activities and to rejection of the industrial relations as a very minor speciality.

Thereby, they are outside University institutions which have undertaken the teaching of industrial relations most of the time considered as a secondary field in its legal or sociological aspects.

The University centres of industrial relations are devoted to the research but are, with certain exceptions, not multidisciplinary. The lack of interest of the University and the split between the teaching and the research have contributed to limit the number of centres to some units and incited the employers and the unions to develop their own centres, which are also very little and practical goals oriented.

But if the industrial relations are not a minor field, some encouraging clues can be found in the changes of attitudes of the University members more conscious now of the interest of the multi-disciplinarity and of the employers and union managers more anxious to adapt themselves to the economic and social changes. It is hoped that the industrial relations centres could benefit from this new situation.

POUVOIR ET « POUVOIRS » EN RELATIONS DU TRAVAIL

Introduction, GÉRARD DION – Pouvoir et « pouvoirs » dans les relations du travail, VINCENT LEMIEUX et GÉRARD DION – Pouvoir et « pouvoirs » dans l'entreprise privée, HUGUES LEYDET – Pouvoir et « pouvoirs » chez l'état-employeur, JEAN COURNOYER – Pouvoir et « pouvoirs » dans les syndicats, GÉRARD HÉBERT – Pouvoir et action syndicale, DANIEL VIDAL – Pouvoir syndical, BERNARD SOLASSE – Documents de travail.

1 volume, 184 pages – Prix : \$5.50

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 10

Téléphone : 656-2131