

**La coopération syndicats-centres de recherche : mieux
comprendre et maîtriser les mutations**
**Cooperation between unions and research centres: to better
understand and control change**
**La cooperación entre sindicatos y centros de investigación:
comprender y dominar mejor las mutaciones**

Alain Chouraqui

Numéro 25 (65), printemps 1991

Le travail : autres réalités, autres regards

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1033920ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1033920ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (imprimé)

2369-6400 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Chouraqui, A. (1991). La coopération syndicats-centres de recherche : mieux comprendre et maîtriser les mutations. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (25), 151-158.
<https://doi.org/10.7202/1033920ar>

Résumé de l'article

La période actuelle de changements techniques, économiques et sociaux impose à tous ceux qui sont engagés dans l'action un effort de compréhension et de maîtrise des mutations. La recherche a de son côté besoin de mieux observer et analyser l'évolution rapide de certaines réalités de terrain. La coopération syndicats-recherche semble alors de plus en plus utile au progrès de la connaissance. C'est pourquoi cette coopération commence à se développer dans plusieurs pays. Durables et structurées, des formes nouvelles de collaboration accompagnent aujourd'hui des formes plus connues. Le cas de la première convention de collaboration scientifique signée en France entre syndicats et recherche publique permet d'analyser les apports et les limites d'une recherche conjointe.

La coopération syndicats-centres de recherche: mieux comprendre et maîtriser les mutations

A. Chouraqui

La période actuelle de changements techniques, économiques et sociaux impose à tous ceux qui sont engagés dans l'action un effort de compréhension et de maîtrise des mutations. La recherche a de son côté besoin de mieux observer et analyser l'évolution rapide de certaines réalités de terrain. La coopération entre les syndicats et la recherche, spécialement la recherche publique, semble de ce point de vue de plus en plus utile au progrès de la connaissance.

En outre, face au fort développement des coopérations contractuelles entre les centres de recherche et certaines entreprises ou administrations, les chercheurs, les syndicalistes, mais aussi l'État ne peuvent rester indifférents au retard de cette coopé-

ration syndicats-recherche. L'égalité d'accès à la connaissance et à son élaboration en dépend, comme les capacités d'adaptation et de modernisation.

Cette coopération commence donc à se développer aujourd'hui dans plusieurs pays. Durables et structurées, des formes nouvelles de collaboration de recherche accompagnent aujourd'hui des formes plus connues. Le travail en commun porte sur les relations professionnelles, les conditions de travail, les nouvelles technologies, la participation, l'identité des acteurs et le syndicalisme lui-même, l'évolution des règles et des structures, mais aussi sur de nombreux sujets plus techniques ou spécifiques.

Mieux comprendre et mieux agir

Les mutations dans le travail se multiplient. La difficulté de leur maîtrise pratique renvoie aux aléas de leurs modes d'analyse. Ceux-ci doivent aussi s'adapter pour améliorer la connaissance elle-même de ces changements, mais aussi leur approche et leur maîtrise par les acteurs. De ce point de vue, la coopération entre les syndicats et la recherche ouvre des voies nouvelles et donne lieu à des expérimentations en développement aujourd'hui.

La maîtrise des mutations dans le travail

Quels sont les fondements (raisons et enjeux) du développement des coopérations syndicats-

recherche ? Ne faut-il pas y voir des raisons anciennes (comme le souhait toujours présent de rapprocher la connaissance et l'action), mais aussi des causes propres à la situation actuelle ? À quoi correspond aujourd'hui la volonté croissante des syndicats de renforcer leur capacité et leur méthode de compréhension des réalités sociales ? Pourquoi la recherche publique s'ouvre-t-elle plus volontiers à la demande sociale ?

L'observateur est confronté d'abord à certaines causes apparentes et exprimées : par exemple, du côté syndical, l'accroissement des difficultés d'adaptation et de maîtrise de certaines situations, liées aux mutations et complexités nouvelles ; ou encore la conscience du savoir accumulé par les travailleurs et leurs syndicats, qui peut être utile au progrès général de la connaissance ; du côté des chercheurs, l'intérêt pour un accès régulier à des acteurs divers et à des terrains élargis, afin de mieux rendre compte de la diversité accrue du social ; ou encore le souhait de voir les produits de la recherche plus directement accessibles aux acteurs.

Mais ces causes premières ne renvoient-elles pas à des raisons plus profondes qui accroîtraient durablement leur importance ? Ainsi l'élévation du niveau général de formation facilite-t-elle le rap-

prochement des acteurs avec les lieux d'élaboration de la connaissance. De leur côté, les sciences de l'homme et de la société apparaissent comme de plus en plus nécessaires pour augmenter la capacité des acteurs d'user des moyens de puissance dont les autres sciences et techniques dotent les hommes ; seul leur développement permet de mieux connaître et maîtriser les conditions et conséquences humaines et sociales de cet usage.

N'assiste-t-on pas d'autre part à une telle accélération des changements technologiques, économiques et sociaux que les instruments habituels d'observation et d'action semblent parfois insuffisants pour comprendre et maîtriser à la fois la dynamique et la complexité ?

Que l'on insiste sur les changements de la société (Balandier, 1988) ou sur sa complexité et sa diversité (Le Moigne, 1989 ; Bocchi et Cruti, 1986 ; Atlas et Le Moigne, 1984 ; Atlan, 1986), ou encore sur la conjugaison des deux phénomènes dans une « complexité dynamique » (Chouraqui, 1990a), que l'on croie ceux-ci passagers (« crises ») ou plus structurels, les déstabilisations corollaires des régulations et des codifications savantes ou profanes posent de façon plus aiguë la question de leur maîtrise intellectuelle (par les codifications) et pratique (par les régulations) (Chouraqui, 1990b). Comment penser, agir à long terme lorsque non seulement les données, mais aussi les règles du jeu se multiplient, se diversifient et changent de plus en plus vite ? Beaucoup d'acteurs — hommes politiques, responsables syndicaux ou d'entreprise — fonctionnent en myopes (ou en aveugles ?) au moment où la vitesse du mouvement mériterait la vue la plus lointaine. Cela produit une tendance

au rapprochement de deux logiques a priori très différentes : des acteurs de terrain ou des décideurs, parfois déstabilisés dans leur rôle traditionnel, ressentent plus qu'auparavant le besoin de mieux s'approprier le savoir, mais aussi de prendre du « recul » par rapport aux engrenages des urgences et des priorités dans lesquels ils sont pris ; ils se tournent donc vers les chercheurs en sciences sociales et leurs méthodes ; des chercheurs en sciences sociales savent, quant à eux, qu'une collaboration durable avec des acteurs sociaux pourrait leur permettre de mieux prendre en compte la complexité et la dimension temporelle des réalités sociales, soit pour suivre de plus près des évolutions parfois très rapides, soit, au contraire, pour comprendre des phénomènes sociaux dont l'appréciation doit s'inscrire dans la durée.

Ce rapprochement des deux partenaires a aussi été favorisé, au plan théorique, par l'avancée des approches non déterministes de la technologie et par la place croissante faite à l'acteur dans l'efficacité productive¹ ; au plan social, par la multiplication des enjeux liés aux changements : déstabilisation du marché de l'emploi, évolution des qualifications et du contenu du travail, crise du modèle taylorien de division du travail ; enfin, si décentralisation, négociation et participation sont appelées à jouer un rôle croissant dans la régulation du travail, spécialement dans la création des grands ensembles (européen ou nord-américain), il est important que tous les acteurs concernés acquièrent la capacité de jouer ce rôle dans les processus de production de règles (Chouraqui, 1990c).

Largement communes à tous les acteurs sociaux (syndicats, mais aussi administrations et entreprises), ces causes profon-

des poussent au rapprochement de chacun avec la recherche². Mais il y a aussi des raisons et enjeux spécifiques aux syndicats : la faiblesse relative de leurs moyens, la recherche d'une égalité d'accès à la connaissance et à son élaboration, le souhait de mieux faire valoir leurs critères et leur valeurs, comme les entreprises, dans les grandes orientations des politiques et des programmes de recherche, dans les appels d'offres de recherche, etc. Cela peut conduire à renouveler certaines questions sur l'articulation des finalités scientifiques et sociales, et à compléter ainsi bien des réflexions menées surtout sur la conjugaison du scientifique et de l'économique.

La coopération syndicats-recherche

Depuis 1987 se sont tenues plusieurs conférences, à l'initiative de la Communauté européenne, à Bruxelles, Aalborg, Manchester, Paris, Rome, Glasgow, Dortmund, Dublin, Athènes... Ces rencontres, associant souvent de très nombreux participants, ont permis de faire le point sur les pratiques, les fondements, les acquis et les difficultés de la coopération syndicats-recherche³.

a) Il existe des formes anciennes — et encore dominantes — de coopération entre syndicats et recherche publique. Fréquentes et variées en sciences sociales, ces pratiques n'impliquent parfois que des individus, de façon ponctuelle et sans structuration. Deux exemples :

— l'appel des syndicats, et notamment de centres d'études syndicaux, à l'expertise des universitaires pour étudier, sous leur responsabilité et à leur manière, un sujet choisi par le syndicat ;

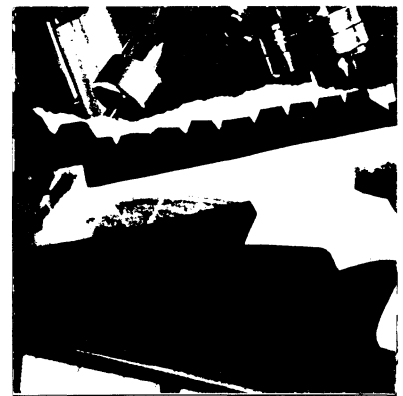
— l'appel de chercheurs à des syndicats ou à des syndicalistes dans le cadre de leurs program-

mes, soit pour observer cet acteur social (alors « passif » dans la recherche), soit pour recueillir auprès de lui des données.

Ces pratiques, souvent fécondes, ont parfois buté, dans le premier cas sur une prégnance trop forte du commanditaire et de ses intérêts, dans le second sur le poids de la problématique personnelle du chercheur.

b) Apparaissent depuis quelques années des formes de coopération durables, structurées et cogérées. Afin de réduire la précarité de la plupart des pratiques antérieures, de faciliter les apprentissages nécessaires et la capitalisation d'acquis communs, et de favoriser l'implication des deux partenaires, quelques pratiques fortes sont expérimentées ou développées dans différents pays ; elles reposent généralement sur certains outils institutionnels (avec ou sans participation et financement des pouvoirs publics) et débouchent parfois sur de véritables recherches cogérées (Szell, 1988). La création, à Bruxelles, de l'Institut syndical européen par la Confédération européenne des syndicats est un bon exemple de ce mouvement.

Autre exemple d'outil institutionnel : la convention de collaboration scientifique. La première a été signée en France, entre le CNRS (Centre national de la recherche scientifique) et la CFDT (Confédération française démocratique du travail), en 1984, pour une durée de cinq années ; elle a été suivie de conventions plus légères entre le CNRS et la CGT (Confédération générale du travail) d'une part, et la FEN (Fédération de l'éducation nationale) d'autre part. L'illustration majeure du propos sera ici le cas de la première convention.



Apports et limites d'une recherche conjointe

La première convention de collaboration scientifique entre un organisme de recherche public et une organisation syndicale en France a conduit à la mise en place d'un programme de recherche commun : PAROLES (Programme d'analyse, de recherche et d'observation de la liberté d'expression des salariés)⁴. L'ambition de PAROLES était, d'une part, d'expérimenter une véritable recherche conjointe, c'est-à-dire un processus égalitaire, durable et structuré de cogestion de recherche (allant de l'élaboration du programme à la production et à la valorisation des résultats, en passant par le choix et l'analyse des matériaux et des terrains ou la capitalisation collective des acquis) ; et d'autre part d'observer « l'application du nouveau droit d'expression des travailleurs dans l'entreprise à travers l'expérience d'une organisation syndicale », et d'alimenter ainsi la réflexion sur des problématiques plus larges concernant les mutations du travail⁵.

Grâce au soutien des pouvoirs publics, les méthodes et dispositifs adoptés pour observer et rendre compte ont pu être volontairement diversifiés, ce qui répondait à trois ambitions du programme rendues possibles par la coo-

pération engagée : l'extensif, le qualitatif et le moyen terme.

Se sont donc complétés :

- une banque de données des textes de mise en œuvre du droit d'expression ; cet ensemble unique de données sur les accords d'entreprise et d'établissement a donné lieu à des exploitations quantitatives et qualitatives ;

- un panel de sections syndicales, nombreux et diversifié, permettant une analyse qualitative, récurrente, et sur un nombre important de cas ;

- enfin un « observatoire », plus récent, sur quelques sections, permettant une approche qualitative plus poussée, en complément fécond des acquis précédents.

Par ailleurs, ont contribué à la qualité et à la richesse des analyses :

- l'approche multi-niveaux : sections, fédérations, confédération, permettant de recueillir des données fort diverses ;

- la variété des cas à chaque niveau (entreprises et branches) ;

- l'approche pluridisciplinaire (sociologie, économie, gestion, droit), multipliant les points de vue ;

- la mixité de l'équipe de recherche, et spécialement du comité de recherche⁶.

Pertinence scientifique et intérêt social

- Mieux saisir certaines mutations dans le travail

À nos yeux, des progrès ont été accomplis, à partir de l'objet « droit d'expression », sur chacun des quatre axes de recherche : formes nouvelles d'implication des travailleurs ; évolution des acteurs organisés dans l'entreprise ; évolution de l'entreprise elle-même ; évolution des formes de la régulation du travail, c'est-à-dire des modes (juridique, économique et social) et des niveaux (central et local) de régulation⁷.

Quelques indicateurs moins « subjectifs » existent cependant pour apprécier l'utilité scientifique de cette recherche conjointe :

- le nombre et la diversité des publications et communications (en France et à l'étranger)⁸ ;

- les appréciations régulières du Comité scientifique de suivi (composé de personnalités scientifiques et du monde de l'entreprise) ;

- la multiplication des séances d'analyse (et non de gestion) du comité de recherche mixte ;

- la diversité et la richesse des données recueillies (dans la banque de données comme dans les sessions de recherche ou dans l'observatoire) ;

- la confirmation d'une validité globale du programme scientifique et de son dispositif, mis à l'épreuve durant cinq ans ;

- l'effectivité d'un contact large et récurrent avec le terrain.

Seul ce contact durable et récurrent avec le terrain, permis par la recherche conjointe, a pu conduire à des constats à la fois qualitatifs et extensifs, et notamment à la mise en avant de trois éléments majeurs du phénomène observé :

- l'extrême diversité des cas (notamment selon les entreprises et les établissements), qu'il

s'agisse du contenu et surtout de la mise en œuvre des accords, ou de l'attitude des acteurs de l'entreprise, dont le rôle régulateur était mis en avant par la loi ;

- l'importance du temps (juxtaposition, dans chacun de ces cas, des effets de phases largement communes, mais aussi d'évolutions beaucoup plus spécifiques) ;

- la transversalité de certaines questions : rôle des cadres, articulations des niveaux de régulation, résistances des acteurs et importance des apprentissages.

- Comprendre pour agir

Les membres syndicalistes du comité de recherche ont déjà plusieurs fois exprimé un point de vue globalement positif, à titre personnel dans les débats d'analyse, ou même dans des textes écrits au nom de leur organisation. Ils soulignent souvent comme éléments positifs :

- le maintien de la préoccupation du droit d'expression comme stratégique dans leurs organisations, par delà les aléas des « urgences » et des « priorités » successives ;

- la prise de recul à l'égard des « engrenages » du quotidien qu'impliquent la posture de recherche et les moments obligés d'analyse « hors appareil » ;

- l'intérêt pour l'organisation syndicale de la diversité des « remontées » et des réflexions capitalisées par les canaux de PAROLES.

Sont évoqués de nombreux exemples, comme :

- la prise en compte aujourd'hui « transversale » du droit d'expression des salariés comme outil commun sur de nombreuses questions (comme l'accord national sur les mutations technologiques),

— la réflexion syndicale sur la place des cadres dans l'expression des salariés,

— l'utilisation des documents PAROLES dans le montage et le contenu des formations syndicales sur le sujet,

— le maintien d'une capacité de réponse sur le sujet aux demandes diverses de la base...

Ces éléments, comme les observations faites par les chercheurs du programme, tendent à confirmer que :

— d'une part le partenaire non chercheur se saisit mieux des acquis de la recherche lorsque ce sont aussi ses productions propres, c'est-à-dire lorsqu'il a participé à chaque étape de son processus ;

— d'autre part, dans une recherche conjointe, fonctionne au jour le jour une appropriation diffuse mais réelle des avancées de la connaissance par l'acteur social (ce qui est important pour tout chercheur ayant une mission de service public).

Bien entendu, l'utilité sociale de PAROLES a été recherchée aussi à travers la multiplicité des publications, communications, consultations, interventions et opérations de valorisation, tournées vers le milieu syndical, le milieu scientifique et parfois vers les administrations, aux plans local, national ou international.

La reconnaissance d'un intérêt du programme, au-delà du partenaire syndical lui-même ou des financeurs publics de la convention, s'est traduite notamment :

— par l'organisation du séminaire PAROLES à l'Institut international d'études sociales du BIT, à Genève, avec la participation active d'une grande entreprise, de milieux proches du patronat, de hauts fonctionnaires internationaux et de partenaires sociaux de plusieurs pays (voir Chouraqui et Tchobanian, à paraître) ;

— par la participation financière de deux grandes entreprises au programme PAROLES ;

— et par la présence d'un représentant de ce milieu au sein du comité de suivi de la recherche.

Quels enseignements retenir ?

- L'importance de la durée de la recherche conjointe

La leçon principale de l'expérience de recherche conjointe menée dans PAROLES me semble être l'importance de la durée comme condition de qualité de la recherche elle-même et d'efficacité du dispositif de cogestion du programme. Cette condition de durée rend nécessaires :

— au plan scientifique, le choix d'un objet adapté,

— au plan institutionnel, une certaine formalisation et structuration de la coopération,

— au plan de l'évaluation, un ajustement des critères et des étapes,

— et au plan financier, une stabilité suffisante des moyens.

Le temps permet l'ajustement des objectifs des deux partenaires dans une perspective de recherche. Ce qui était pour l'acteur un objet d'étude en soi (le droit d'expression), avec des échéances rapprochées (bilan de *lege ferenda* pour 1985 par exemple), devient progressivement, l'actualité du sujet s'épuisant, un mode d'entrée pour l'observation d'objets plus fondamentaux ou plus permanents (organisation du travail, place des acteurs, évolution des régulations...), comme pour les chercheurs.

L'objet d'une recherche conjointe doit ainsi être choisi de manière à permettre et à justifier une recherche durable. Les partenaires devront donc veiller à ne pas privilégier un objet certes d'actualité, dont l'importance pour l'acteur est peut-être grande, mais dont l'effet heuristique serait fai-

ble. Le choix n'est donc pas facile puisqu'il exclurait d'un côté l'objet scientifique « traditionnel », conforme aux problématiques des chercheurs, mais souvent peu « parlant » pour l'acteur social ; il écarterait d'autre part l'urgence voire la priorité plus « politique » de l'acteur. L'enjeu se trouve, bien entendu, dans la motivation des partenaires.

L'expérience PAROLES montre cependant que le choix peut se faire d'une part autour d'une « catégorie de la pratique » qu'on analyse comme durable en elle-même (l'ancrage légal du droit d'expression était de ce point de vue un atout important), d'autre part en s'assurant que cet objet peut être fécond scientifiquement, sinon en soi, tout au moins comme mode d'entrée dans des objets scientifiques plus fondamentaux.

En outre, seule la durée a permis, sur un objet comme le droit d'expression, de mettre l'accent sur deux constats essentiels déjà évoqués : la variabilité dans le temps du phénomène, mais aussi sa grande diversité dans l'espace, la durée de la recherche ayant permis son extensivité. Le temps de recul est donc essentiel pour éviter les conclusions ou généralisations hâtives.

La « précarité » ou la brièveté d'une recherche conjointe menacerait donc sa qualité scientifique en poussant à « brûler les étapes » (de terrain, d'analyse, de production). Comme elle menacerait la qualité de la coopération elle-même, en ne donnant pas le temps des apprentissages nécessaires entre partenaires si différents.

- Le temps des apprentissages

Les logiques spontanées de chaque partenaire sont bien évidemment au départ fort distinctes : logique de l'acteur et logique de la recherche ont besoin d'apprendre

à s'articuler dans le construit social qu'est une recherche conjointe comme PAROLES.

Ainsi, les investissements « immatériels » (en apprentissages des logiques, des rythmes, des besoins, des langages, des produits respectifs ; en énergie, en temps) et matériels (en moyens) sont ou devraient y être importants, spécialement au départ du processus. Une telle démarche ne peut se développer que sur la base d'un effort constant de compréhension et d'adaptation réciproques, et au total d'un accord sinon d'un consensualisme nécessaire (d'où la longueur et le nombre des comités de recherche par exemple). Il faut être et rester deux, et deux motivés, pour que se développe une recherche conjointe.

Mais cet apprentissage doit aussi permettre que la cogestion ne menace pas l'indépendance de chaque partenaire, risque redouté a priori. Ont permis cela dans PAROLES :

— d'une part, la perspective de recherche, toujours gardée comme guide, et garantie par la comité de suivi ;

— d'autre part, l'enracinement de chaque partenaire dans son milieu et sa logique : feed-back pour les syndicalistes dans un groupe interfédéral (extérieur à la cogestion) et dans leurs organisations, et pour les chercheurs dans

leurs laboratoires et leurs réseaux respectifs ;

— et enfin, la confrontation fréquente des produits de PAROLES à des points de vue extérieurs (entreprises, étrangers, collègues...) lors des communications, interventions, séminaires ou valorisations diverses.

Au fil de ces apprentissages, le comité de recherche mixte, principal lieu de cogestion, a vu son rôle évoluer et prendre du poids jusqu'à devenir un lieu à trois fonctions :

— un lieu de pilotage et de gestion du programme, tâche qui fut normalement assez lourde la première et la dernière année ;

— un lieu de débats et d'échanges parfois très riches (séminaires de deux jours parfois), sur la base des documents produits par l'équipe ;

— un lieu de collecte de données, les représentants des fédérations syndicales ajoutant régulièrement de multiples informations de terrain ou sur leur propre fédération aux apports de l'équipe de recherche du programme.

- L'institutionnalisation de la coopération

L'ancrage de PAROLES sur une convention CNRS-CFDT a joué un rôle important dans le développement et la durée du programme.

Il est clair que l'engagement quinquennal de collaboration, acté dans la convention, a été un point d'appui explicite ou implicite pour surmonter avec moins de difficulté les évolutions des politiques syndicales ou scientifiques, et pour maintenir les uns ou les autres dans le processus, par delà le mouvement rapide des urgences ou des priorités des individus ou des organisations. Les uns (syndicalistes ou chercheurs) ont pu se sentir mieux « couverts » dans leur

propre organisme pour s'investir dans ce processus expérimental. Les autres ont, à certains moments, maintenu leur coopération malgré d'autres urgences ou priorités, parce que l'organisation était engagée. Les sections syndicales ont certainement, pour cette raison, participé plus volontiers au processus, et les incitations confédérales ou fédérales étaient elles-mêmes mieux fondées. Au plan interne des organisations syndicales, il est important en effet que soit acté officiellement un axe politique (de coopération) pour pouvoir mobiliser militants ou organisations.

L'ancrage institutionnel (convention, structures juridiques...) semble donc utile, au plan psychologique comme au plan organisationnel ou politique, pour maintenir et développer un programme de recherche conjointe par delà le mouvement parfois rapide des intérêts, et pour lui donner le temps de la qualité et de l'efficacité.

- Les difficultés de l'évaluation

L'évaluation d'une recherche conjointe comme PAROLES présente un certain nombre de difficultés tenant aux multiples ambitions affichées : utilité scientifique mais aussi utilité sociale ; avancées sur l'objet du programme, mais aussi sur la méthode de cogestion elle-même. En outre, le caractère expérimental de l'opération a été accompagné à l'origine de moyens importants nécessaires à une expérience correctement menée, mais cela a conduit à souhaiter des preuves rapides d'efficacité, alors même que le caractère expérimental implique des apprentissages qui freinent au départ le processus de recherche. Ce souhait a été d'autant plus ressenti dans PAROLES que l'initiative syndicale et le volontarisme appa-

rent ont pu faire hésiter certains sur la qualité scientifique « pure » du programme, dans un contexte où la coopération syndicats-recherche n'a pas encore conquis la « légitimité » acquise aujourd'hui par la coopération avec les entreprises.

L'existence d'un comité scientifique de suivi composé de personnalités scientifiques reconnues est apparu comme un moyen particulièrement efficace de donner le temps à la recherche, en limitant les risques liés aux difficultés ou contradictions ci-dessus, à condition que soient effectivement bien dissociées la question de l'attribution des moyens financiers, liée à la politique scientifique des financeurs, et l'essentielle appréciation scientifique du travail fait.

Le comité de suivi a su ainsi comprendre et approuver l'étalement nécessaire des opérations de recherche : les investissements initiaux dans les apprentissages de cogestion et dans la mise en place des dispositifs lourds et variés de fonctionnement et de collecte de données ne pouvaient que différer les publications et la valorisation nécessaires. Ce qui pose aussi la question d'une bonne adéquation des moyens dans le temps, dont la précarité a dû être subie, malgré les efforts des financeurs.

Quelques perspectives

L'acquis de PAROLES comme recherche conjointe ne semble pas devoir se perdre. Un programme PAROLES II est en effet en cours d'élaboration, dont l'objet est élargi (à la « modernisation négociée ») et les partenaires plus nombreux (sept équipes de recherche travaillant avec des fédérations syndicales au sein de « sous-programmes » distincts), mais surtout dont la méthode de coopération, durable, égalitaire et structurée, est maintenue, ainsi

que les principales modalités d'organisation (comité de recherche mixte, comité de suivi...).

Plus largement, PAROLES a été le point de départ de l'organisation par le LEST-CNRS des Rencontres européennes sur la coopération syndicats-recherche à Paris (septembre 1989). La présence active de l'ensemble des confédérations syndicales françaises, des équipes de recherche et des pouvoirs publics a permis de faire un bilan scientifique et social rigoureux et de tracer quelques perspectives à partir de la volonté affichée par tous les partenaires, mais aussi des mesures annoncées par les ministres concernés. Parmi celles-ci, le développement des conventions de collaboration scientifique CNRS-syndicats ; le soutien financier à quelques programmes de recherche conjointe durables et rigoureusement élaborés, appuyés sur des comités de suivi ad hoc indépendants ; le soutien spécifique à des programmes de recherche touchant la « modernisation négociée », et portant notamment sur l'application des grands textes négociés (ou législatifs) ; l'amélioration des échanges entre les divers milieux, notamment par l'attribution de bourses et de postes d'accueil pour des syndicalistes, destinés à améliorer la capacité syndicale de dialogue avec les chercheurs. Enfin, un réseau européen d'information, de débats et de propositions est en cours d'élaboration.

Alain Chouraqui
Laboratoire d'économie et de
sociologie du travail
CNRS
Aix-en-Provence

Bibliographie

ATIAS, C., et J. L. LE MOIGNE, coord. 1984. *Échanges avec Edgar Morin. Sciences et consciences de la complexité*. Aix-en-Provence, Librairie de l'Université.

ATLAN, H. 1986. *À tort et à raison. Inter-critique de la science et du mythe*. Paris, Seuil.

BALANDIER, G. 1988. *Le Désordre*. Paris, Fayard.

BERNOUX, Ph., M. CAVESTRO, B. LAMOTTE et J. F. TROUSSIER. 1987. *Technologies nouvelles, nouveau travail*. Paris, Centre fédéral FEN, Collection Recherches.

BOCCHI, G., et M. CERUTI, coord. 1986. *La sfida della complessità*. Milan, Feltrinelli.

CANCIAN, F. M., et C. ARMSTREAD. 1990. *Participatory Research: An Introduction*. Communication présentée au congrès annuel de l'American Sociological Association, Washington, août.

CHOURAQUI, A. 1990a. « Régulation sociale et régulation juridique : exemplarité du droit d'expression des salariés ? », dans D. MARTIN, coord. *Participation et changement social dans l'entreprise*. Paris, l'Harmattan.

CHOURAQUI, A. 1990b. *Complexité dynamique et ensembles régulatoires*. Communication présentée au XII^e congrès mondial de sociologie, Madrid, juillet.

CHOURAQUI, A. 1990c. *Negotiation, Participation, Decentralisation: Towards a Continuous Redistribution of Roles between Actors, Firms and State in the Production of the Rules Governing Work*. Communication présentée à la International Conference on Participation, Organisational Effectiveness and the Quality of Working Life in the Year 2000, ISA-ECOS-Univ. Piraeus, Athènes, novembre.

CHOURAQUI, A. 1990d. *Quand les mots deviennent fous... L'enjeu de codifier l'instabilité et la diversité sociales*. Communication présentée aux Quatrièmes Journées de sociologie du travail, Toulouse, mai.

CHOURAQUI, A. 1990e. *Une recherche conjointe entre syndicalistes et chercheurs publics : acquis et difficultés*. Communication présentée au XII^e congrès mondial de sociologie, Madrid, juillet.

CHOURAQUI, A., et R. TCHOBANIAN, dir. À paraître. *Le Droit d'expression des salariés en France : un séminaire international*. Séries de l'Institut international d'études sociales (BIT, Genève).

COLLECTIF. 1990. *Les Analyses du travail. Enjeux et formes*. « Études du CEREQ », 54, mars.

EYRAUD, F., A. d'IRIBARNE et M. MAURICE. 1988. « Des entreprises face aux technologies flexibles. Une analyse de la dynamique de changement », *Sociologie du travail*, 1.

IRIBARNE, A. d'. 1989. *La Compétitivité, défi social, enjeux éducatifs*. Paris, Presses du CNRS.

LE MOIGNE, J. L., dir. 1989. *Modélisation systémique de la complexité*. Paris, Durand-Bordas, coll. Sciences des systèmes.

PARK, P. 1990. *What Is Participatory Research? A Theoretical and Methodological Perspective*. Communication présentée au congrès annuel de l'American Sociological Association, Washington, août.

SZELL, György. 1988. *Participation, Workers' Control and Self-Management*. Dans *Current Sociology*, 36, 3 (spécialement le chapitre 4).

TERSSAC, G. de. 1990. « Impact de l'analyse du travail sur les relations de travail », dans COLLECTIF. *Les Analyses du travail. Enjeux et formes*. « Études du CEREQ », 54, mars.

Notes

¹ Voir notamment Bernoux et autres, 1987, Eyraud et autres, 1988, d'Iribarne, 1989 ; voir aussi les communications présentées aux Quatrièmes Journées de sociologie du travail (Toulouse, mai 1990).

² Comme en témoigne l'instauration d'un atelier thématique consacré à la « recherche-participation » au congrès annuel de l'American Sociological Association (Washington, août 1990) ; voir notamment Cancian et Armstead, 1990, et Park, 1990.

³ Commission des Communautés européennes, Recherche commune entre syndicats et universités sur la société technologique de demain, Actes de la conférence tenue les 15 et 16 juin 1987 à Bruxelles ; voir aussi les actes ou docu-

ments des conférences sur la coopération syndicats-centres de recherche (1989-1990) d'Aalborg (University of Aalborg), Manchester (TUC), Paris (LEST-CNRS), Rome (Ires Cgil, Cesos-Sindnova Cisl, Crel Uil), Dortmund (DGB), Dublin, (ICTU) et Athènes (CGT).

⁴ Ce programme a associé à des syndicalistes représentant onze fédérations syndicales et la confédération, des chercheurs CNRS du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail et du Centre de recherche en gestion de l'École polytechnique.

⁵ Le 4 août 1982, une loi expérimentale dite « loi Auroux » (reprise par la loi du 3-1-1986) créait le droit d'expression directe et collective des salariés dans les entreprises. Ce droit portait sur « le contenu et l'organisation du travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise ». Elle prévoyait, pour les entreprises de plus de deux cents salariés (aujourd'hui cinquante), la négociation obligatoire des modalités d'exercice de ce droit au niveau de l'entreprise, entre l'employeur et les syndicats. Ces lois ont donné lieu au plus grand mouvement négociataire de l'histoire sociale française (environ 4 000 accords signés dans la première phase d'application), toujours en cours aujourd'hui (10 000 à 12 000 établissements couverts en 1989, contre 7 000 en 1985) ; voir « La loi du 3-1-1986 relative à l'expression des salariés : trois ans d'application dans les entreprises », Paris, Ministère du Travail, 1989.

⁶ La partie de ce texte concernant le cas de PAROLES est un résumé de Chouraqui, 1990e.

⁷ Sur chacun de ces axes, plusieurs publications ont été faites ; ainsi ont été mises en lumière les nouvelles articulations entre modes et niveaux de régulation, constitutives d'un « ensemble régulateur » assurant cohésion sociale et diversité d'application (voir notamment Chouraqui, 1990a).

⁸ Par exemple le numéro spécial de la revue de recherche syndicale *CFDT-Aujourd'hui*, 84 (mars-avril 1987), comprenant huit contributions des chercheurs du programme.