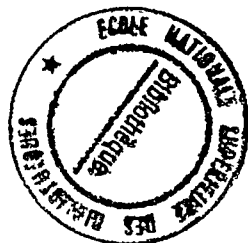


ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE BIBLIOTHECAIRES

DIPLOME SUPERIEUR DE BIBLIOTHECAIRE

OPTION : CONCEPTION ET GESTION DES SYSTEMES D'INFORMATION



**LES SYSTEMES DE REMUNERATIONS
LIES A L'APPRECIATION DES
PERFORMANCES INDIVIDUELLES DANS
LA GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES : BILAN ET EVALUATION
CRITIQUE**

Projet de recherche présenté par :

Hacène ABBOUD

Sous la direction de :

Jean MOXHON

Conseil en gestion des ressources humaines à Paris

1989

DSB

1

Année : 1988-1989

25ème promotion

PLAN

I- PRESENTATION DU SUJET

II- RECHERCHE BIBLIOGRAPHIQUE

A- Stratégie de la recherche

- 1- La recherche automatisée
- 2- La recherche manuelle
- 3- Personnes et organismes contactés

B- Bilan de la recherche

C- Collecte et organisation des données

III- BIBLIOGRAPHIE

- ANNEXES :**
- Fiches des bases de données sélectionnées
 - Liste des périodiques spécialisés
 - Sources d'informations spécialisées

I - PRESENTATION DU SUJET

Le présent travail nous a été proposé par M. Jean MOXHON, conseil en gestion des ressources humaines à Paris. L'objectif de ce travail est de répondre à une interrogation qui constitue l'une des préoccupations de M. MOXHON, à savoir si les systèmes de rémunérations liés à l'appréciation des performances individuelles ou, en d'autres termes, l'individualisation des salaires pratiquée depuis peu dans de nombreuses entreprises en France (qu'elles soient du secteur privé ou du secteur public), ont donné des résultats positifs ou non. Il s'agit donc de tirer un bilan et de faire l'évaluation d'une politique salariale dans un contexte français.

Alors qu'elle est pratiquée depuis longtemps aux Etats-Unis, en France, cette politique est relativement récente : elle n'a commencé véritablement à se généraliser qu'à partir des années 1980, sous l'influence de nouvelles données de l'environnement (concurrence accrue, désinflation, etc.). En même temps, elle s'inscrit dans une nouvelle stratégie des entreprises en matière de gestion des ressources humaines.

En personnalisant les rémunérations, ces entreprises ont cherché à remettre en cause toute progression automatique et collective de la masse salariale, à briser la rigidité des classifications professionnelles garanties par les conventions collectives (grilles établies à la Libération selon la méthode Parodi) et à promouvoir une politique de flexibilité de l'emploi et des salaires dont l'individualisation en est une forme particulière. Visant à récompenser les efforts ou performances individuelles, cette forme de rémunération devrait contribuer à augmenter à la fois la productivité du travail et la compétitivité de l'entreprise.

Fondée sur des méthodes d'évaluation dont l'objectivité et la transparence sont souvent contestées, l'individualisation des salaires est, aujourd'hui, de plus en plus remise en cause, même par ses propres promoteurs.

Le sujet étant ainsi bien délimité, notre recherche sera axée principalement sur les expériences françaises.

II - RECHERCHE BIBLIOGRAPHIQUE

A- STRATEGIE DE RECHERCHE

Toute recherche bibliographique doit être nécessairement centrée sur le ou les objectifs fixés, la ou les questions auxquelles on cherche à apporter une réponse. De ceux-ci dépendent en fait, l'orientation et la démarche de recherche ainsi que le choix des instruments et des sources bibliographiques et documentaires.

Dans notre cas, il s'agit de faire l'évaluation d'une politique salariale, d'où l'intérêt et la nécessité de se référer essentiellement à des études de cas pratiques et des études fondées sur des enquêtes ou éventuellement des sondages. Toutefois, afin de comprendre et d'appréhender la nature du problème, il est utile de disposer de travaux théoriques ou d'analyses sur le sujet lui-même. Si les études de cas doivent être limitées au contexte français, par contre, la réflexion théorique ne doit souffrir d'aucune limitation - seul l'obstacle des langues peut limiter son utilisation.

Ceci nous conduit, par conséquent, à privilégier certaines sources bibliographiques et d'informations spécialisées en gestion des entreprises et plus particulièrement en gestion des ressources humaines.

La première démarche consiste donc en un repérage de ces sources. A ce titre, le Guide des répertoires sur la recherche en sciences sociales et humaines publié en octobre 1987 par le Centre de documentation en sciences humaines (CDSH) du CNRS est de toute première importance. Il contient une liste des principaux répertoires de banques de données, de centres de recherche, de laboratoires et organismes publics de recherche en sciences sociales et humaines ainsi que des guides concernant plusieurs domaines ou secteurs parmi lesquels il conviendrait de citer le précieux guide de Pascal NOFERI intitulé :

Gestion des ressources humaines et compétitivité de l'entreprise. - Paris : Union des Ind. Métal. et Minières, 1987. - 334 p.

Cet ouvrage fait un état des lieux sur les recherches et innovations sociales réalisées par et pour les entreprises ainsi que sur les études et actions - expérimentations développées par ceux qui réfléchissent aux pratiques de gestion sociale. Celles-ci sont présentées en douze chapitres dont un sur les rémunérations. Un autre chapitre (p. 257-308) présente une centaine d'organismes spécialisés en gestion du personnel avec le nom de l'organisme et du responsable, l'adresse, le téléphone, les activités principales, les domaines d'intervention, les méthodes et outils, la diffusion des résultats, les effectifs et les relations avec d'autres organismes.

En ce qui concerne plus spécifiquement les bases de données intéressant la gestion des ressources humaines et, de façon générale, les politiques salariales, nous avons consulté les répertoires et guides suivants :

Guide des bases de données françaises sur la gestion des entreprises / Didier RETOUR, Brigitte TINLAND. - Grenoble : Inst. d'Adm. des Entreprises, 1981. - 318 p.

Notre choix s'est fait à partir des domaines couverts par chacune des bases présentées dans un tableau récapitulatif (p. 11-17). Ce guide a l'avantage d'être spécialisé.

Guide pratique des banques de données. Affaires sociales, Santé, Emploi / Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi. - Paris : La Doc. fr., 1987. - 311 p.

Egalement spécialisé, ce guide contient plusieurs index dont un par thème, offrant ainsi une facilité d'accès. Les thèmes qui couvrent le mieux notre sujet sont "Economie" et "Emploi-Conditions de travail".

Répertoire des banques de données en conversationnel, 1987/ Association Nationale de la Recherche Technique. - 10e éd.- Paris : Lavoisier (diff.), 1987. - 371 p.

Pluridisciplinaire, ce répertoire couvre plusieurs domaines et offre une facilité d'accès grâce à ses divers index. Notre sélection s'est faite à partir de l'index par sujet et des points d'accès suivants : "Economie", "Sciences sociales et humaines" et surtout, "Gestion des entreprises".

L'ensemble de ces guides et répertoires présentent pour chaque base ou banque de données, une fiche technique indiquant l'origine ou le producteur, le champ couvert, le type de données, la date de création, la périodicité de mise à jour, les produits ou services offerts et les conditions d'interrogation (serveurs, coût) - autant d'éléments qui interviennent dans le choix d'une base.

Par ailleurs, dans une démarche plus pragmatique, nous avons pris contact, au niveau de la région lyonnaise, avec certains organismes et centres de recherche ou de documentation spécialisés, ainsi qu'avec diverses personnes ayant des responsabilités au sein de ces organismes. Les conseils que ceux-ci nous ont donnés nous ont permis d'orienter notre stratégie de recherche. Il s'agit notamment de :

- Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) de Lyon
- Observatoire Economique de l'INSEE (Rhones-Alpes)
- Centre Associatif de Données (CAD)
- Entreprise et Personnel (EP)
- Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
- Institut d'Etudes du Travail et de la Sécurité Sociale
- Institut de Socio-Economie des Entreprises et des Organisations (ISEOR).

Ces différents organismes disposent d'une documentation spécialisée qui satisfait tout à fait, dans certains cas, nos besoins.

Il existe de nombreux centres ou organismes publics et privés en France dont les activités concernent directement les entreprises. Leurs publications et les études qu'ils réalisent sont intéressantes pour nous, mais souvent difficilement accessibles, surtout quand elles émanent d'organismes ou d'entreprises privées.

A titre d'exemple, nous citerons plus particulièrement les CAD qui se définissent comme étant des "coopératives d'expériences d'entreprises à forte valeur ajoutée". Il existe douze centres régionaux en France et deux à l'étranger (Belgique et Canada). Les divers et nombreux partenaires du CAD constituent un réseau d'échange unique. Les CAD mettent à jour des dossiers d'autoconsultation, les enrichissent par des recherches et publient "La Lettre du CAD". Les dossiers bibliographiques et documentaires sur l'individualisation des salaires que nous avons pu consulter au CAD de Lyon, nous ont permis d'avancer rapidement dans notre recherche et de prendre connaissance d'une information non publiée.

1- La recherche automatisée

Il existe plusieurs bases de données sur la gestion des entreprises et les sciences sociales en général. Parmi les plus intéressantes à dominante française ou anglaise, nous en avons sélectionné six en fonction des critères suivants :

- couverture du domaine qui nous intéresse,
- importance du volume et des sources de données,
- période couverte.

Ces bases sont les suivantes :

- FRANCIS / DOGE et ÉCODOC (française),
- MERL-ECO (française),
- LABORDOC (Bureau International du Travail),
- ABI/INFORM (américaine),
- MANAGEMENT CONTENTS (américaine),
- MANAGEMENT AND MARKETING ABSTRACTS (anglaise).

Les bases américaines sont les plus importantes en volume.

Cependant, il ne nous paraît pas nécessaire et indispensable de les interroger toutes et ce, non seulement pour des raisons de coût mais aussi et surtout, pour des raisons contextuelles (limitation du sujet au contexte français) et d'exploitation (impossibilité d'exploiter une grande masse de données d'origines linguistiques et nationales différentes). D'autre part, pour ce qui nous concerne, ce n'est pas l'exhaustivité qui est recherchée. Par conséquent, nous nous sommes limités à l'interrogation des bases de données françaises.

- Interrogation de FRANCIS

L'interrogation de FRANCIS, base de données bibliographiques du CNRS en sciences humaines, sociales et économiques accessible sur le serveur Questel-Télé systèmes, a été faite le 10 février 1989 avec l'aide de Mme ANDRE, enseignante à l'ENSB. Limitée, dans un premier temps, au domaine de la Documentation sur la Gestion des Entreprises (DOGE), cette interrogation a été ensuite, dans un second temps, élargie au domaine de l'économie générale (ECODOC) afin de récupérer éventuellement d'autres références appartenant à ce dernier.

1ère étape :

Q.1- ..LIM DOGE/DO	
Q.2- /DE SALAIRE? OU REMUNER+ OU SYSTEME? DE REMUNER+	76 rép.
Q.3- INDIVIDU+ OU MERIT+	306 rép.
Q.4- 2 ET 3	11 rép.
Q.5- ..VI TEST	

La visualisation de la question 4 a donné 5 réponses pertinentes sur 11.

2ème étape :

Q.1- ..LIM/DO DOGE OU ECODOC	
Q.2- /DE SALAIRE? OU REMUNER+	389 rép.
Q.3- /DE PERFORMANCE? OU MOTIVATION? OU RENDEMENT	404 rép.
Q.4- 2 ET 3	16 rép.
Q.5- 4 ET INDIVIDU+	0 rép.

La visualisation de la question 4 nous a donné :

- 4 réponses sous ECODOC non pertinentes,
 - 12 réponses sous DOGE dont :
 - 9 réponses différentes de celles de la première étape,
 - 6 réponses parmi ces 9 étant pertinentes,
 - 3 réponses pertinentes identiques à celles de la 1ère étape
- Au total, nous avons 9 réponses correctes sur 16.

Cette seconde étape nous a permis de récupérer, grâce à une formulation différente des questions, six références dans le domaine DOGE. En additionnant les résultats des deux étapes et en éliminant les redondances, on obtient 11 réponses correctes sur 24.

- Interrogation de MERL-ECO

Base spécialisée dans les domaines des affaires, de l'économie et de la gestion des entreprises, MERL-ECO représente un volume de références beaucoup plus important par rapport à celui de FRANCIS/DOGE (28000 contre 5600). Elle est accessible sur les serveurs G.CAM et C.DIFF. L'interrogation a été faite le 14 avril 1989 avec la collaboration de Monsieur J.-P. LARDY (URFIST) sur le champ mots-clés. L'équation de recherche est la suivante :

Q.1- SALAIRES\$1 OU REMUNERATION\$1	1182 rép.
Q.2- PERFORMANCE\$1 ADJ INDIVIDUELLE\$1	10 rép.
Q.3- MERITE\$1 OU INDIVIDUALISATION OU PERSONN\$	4243 rép.
Q.4- 1 ET 2	3 rép.
Q.5- 1 ET 3	307 rép.
Q.6- MERITE\$1 ET (INDIVIDUALISATION OU PERSONN\$) ET 1/3	1 rép.
Q.7- 4 OU 6	6 rép.

Après visualisation, les réponses aux questions 4, 6 et 7 sont toutes pertinentes alors qu'aucune des quatre premières réponses à la question 5 n'est pertinente. Au total, nous avons six bonnes réponses.

Devant le peu de résultats obtenus à l'interrogation de ces deux bases de données, nous avons décidé d'entreprendre une recherche manuelle.

2- La recherche manuelle

Il s'agit pour nous de consulter prioritairement des fonds documentaires spécialisés. Au niveau de la région lyonnaise, les bibliothèques et centres de documentation qui nous ont donné le plus de satisfaction sont les suivants :

- le Centre Associatif de Données,
- le Service de documentation de l'ISEOR,
- la Bibliothèque de l'IETSS,
- la Bibliothèque Inter-Universitaire de Lyon,
- la Bibliothèque Municipale de Lyon.

Ce sont les dossiers bibliographiques et documentaires du CAD qui nous ont servi de point de départ et qui ont produit un effet "boule de neige". En effet, en prenant connaissance des principales sources d'information qui ont réellement consacré le plus d'articles sur le sujet, notre travail se trouve ainsi facilité. La consultation des fichiers d'ouvrages et/ou des collections de périodiques des autres centres et bibliothèques nous a permis de retrouver un nombre important de références sur notre sujet dont la majeure partie correspond à celles que nous avons relevées au CAD.

Comme instruments de recherche bibliographique spécialisée, nous avons utilisé surtout les index cumulatifs des périodiques français spécialisés que nous avons identifiés au CAD et dans le répertoire suivant :

Word list of social science periodicals = Liste mondiale des périodiques spécialisés dans les sciences sociales...
- 7ème éd. - Paris : UNESCO, 1986. (voir annexe).

Afin d'établir une comparaison avec les résultats de notre interrogation de FRANCIS/DOGE et de récupérer les toutes dernières références saisies sur cette base, nous avons dépouillé tous les numéros, depuis sa création en 1981, de la revue "DOGE : Documentation Automatisée en Gestion des Entreprises" publiée par l'IAE de Grenoble. En utilisant tous les points d'accès possibles, il en résulte que toutes les références obtenues à l'interrogation figurent aussi dans cette revue exceptées certaines enregistrées en 1988. Il s'agit d'études de cas réalisées par des CAD.

D'autres bulletins et revues signalétiques ou analytiques publiés par des IRG (Instituts Régionaux de Gestion) et des IAE ont été dépouillés. Le résultat de toutes ces recherches manuelles a été fructueux.

3- Personnes et organismes contactés

Les premières personnes contactées ont été les responsables de l'information et/ou de la documentation de la Chambre de commerce et d'industrie de Lyon et de l'Observatoire économique de la région Rhône-Alpes, sachant que les activités de ces derniers concernent directement les entreprises. Le type de données qu'ils exploitent ne permettant pas de répondre précisément à notre demande, elles nous ont donc orienté vers d'autres centres et organismes plus spécialisés, à savoir notamment le CAD et l'ISEOR.

L'ISEOR regroupe des chercheurs spécialisés en socio-économie des entreprises et publie la revue "Sciences de gestion" avec le concours du CNRS et de la Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises, ainsi que "Les cahiers de recherche en gestion de l'ISEOR". Après consultation de la liste des travaux de ses membres, nous avons constaté qu'aucune étude ou article n'a été consacré au thème qui nous intéresse - la majeure partie des travaux portant sur d'autres aspects de la gestion des entreprises. Toutefois la documentation dont cet institut dispose, essentiellement des études et des revues spécialisées, nous a permis de retrouver plusieurs articles sur le sujet.

Le CAD (associé à Entreprise et Personnel) est le Centre le plus intéressant pour nous : il est le seul, parmi tous ceux que nous avons visités, à réunir une documentation spécialisée sur tous les aspects de la gestion des ressources humaines et à constituer, comme nous l'avons dit précédemment, des dossiers bibliographiques et documentaires, régulièrement complétés et mis à jour, sur tous ces aspects et plus spécifiquement sur l'individualisation des salaires.

Ces dossiers contiennent les résultats de deux interrogations de bases de données (MERL-ECO et LABORDOC) faites en décembre 1987 par le CAD sur le thème des rémunérations. Ceci nous a évité de longs dépouillements d'une presse non spécialisée (quotidiens et hebdomadaires).

Il rassemble également de nombreuses études de cas non publiées réalisées dans le cadre de ses missions ou par d'autres organismes et entreprises privées. Ces études ne sont pas accessibles au public mais peuvent être commandées et achetées. Quelques unes ont été signalées dans la revue DOGE. Une liste complète de ces études figure dans l'ouvrage :

Guide Réalisations d'Entreprises...- réalisé par le Centre Associatif des Données ; avec la collab. d'Entreprise et Personnel, du Groupe des Industries Métallurgiques et de l'Association Française pour les Cercles de Qualité. - 2ème éd. - Montrouge : Ed. de l'ANACT, 1988.

Cette liste est classée par chapitres et par rubriques dont une sur les rémunérations, et indique, pour chaque monographie, son numéro de code, la taille (effectifs) et l'implantation de l'entreprise sur laquelle elle porte.

L'ensemble de ces études de cas et des nombreux articles de presse recueillis par le CAD sont d'un grand intérêt dans la mesure où ils permettent de rendre compte concrètement de la mise en oeuvre de cette politique et de ses résultats.

B- BILAN DE LA RECHERCHE

Comme nous l'avons déjà précisé, l'individualisation des salaires constitue un phénomène nouveau en France. La réflexion venant souvent tardivement - le temps d'une expérimentation, ceci explique le fait que la littérature consacrée à ce sujet n'a commencé à se développer de façon significative qu'à partir de 1984-1985. Celle-ci est surtout le fait de la presse spécialisée devenue, depuis quelques années, le canal privilégié d'expression d'une majorité d'auteurs scientifiques, ce qui explique le peu d'ouvrages consacrés à ce thème.

Par ailleurs, le développement des moyens d'expression écrite lié à celui du phénomène associatif (associations professionnelles, organismes publics et privés de plus en plus spécialisés) s'est traduit par une plus grande dispersion de cette littérature laquelle, quand elle n'est pas réellement accessible, devient difficile à réunir.

D'autre part, la plupart des producteurs de bases de données pratiquent une sélection des sources d'information documentaires, réduisant souvent celles-ci aux publications périodiques les plus importantes, ce qui explique l'absence, dans ces bases, d'un grand nombre d'articles de qualité publiés dans d'autres revues spécialisées.

La recherche manuelle fondée sur une bonne connaissance de ces sources, est certainement la plus fiable ; mais elle nécessite beaucoup plus de temps de préparation. Dans notre cas, les résultats de la recherche manuelle sont les plus fructueux.

C- COLLECTE ET ORGANISATION DES DONNEES

Du fait que la plus grande partie des références ont été obtenues grâce à la recherche manuelle et que nous ayons effectué celle-ci dans des centres et bibliothèques spécialisés, nous avons pu accéder, en même temps et dans plusieurs cas, aux sources primaires, ce qui nous a permis d'en collecter une partie.

Une première lecture rapide de quelques unes de ces sources montre la difficulté à les classer suivant chaque aspect du problème. Sauf dans certains cas (articles de presse courts), plusieurs aspects sont abordés. De ce fait, nous avons volontairement opté, en attendant de les réunir toutes, pour une classification par type de documents, ce qui permettrait à l'utilisateur de faire un choix de lecture suivant ces types.

A l'exception de celles classées dans la partie introductive, toutes les autres références pertinentes sont regroupées dans les quatre types suivants :

- Monographies (exceptées les études de cas non publiées),
- Articles de fonds : analyses, études et documents,
- Articles généraux (d'actualité, très courts),
- Etudes de cas non publiées : mises à part parce que incomplètes.

III - BIBLIOGRAPHIE

A-Introduction au sujet

- 01.-BESSEYRE DES HORTS (Ch.-H.). - Vers une gestion stratégique des ressources humaines. - Paris : Les Ed.d'Organisation, 1988. - 224 p.
- 02.-CAYATTE (J.-L.). - Qualifications et hiérarchies des salaires : l'hétérogénéité du travail dans l'analyse économique. - Paris : Economica, 1983. - 249 p. - (Coll. Approfondissement de la connaissance économique).
- 03.-CONGRES DES POLITIQUES SOCIALES (I, 1982). - La gestion des rémunérations : dix expériences significatives : compte rendu. - Ier Congrès des politiques sociales organisé par l'Usine nouvelle et l'Institut Technique des Salaires, le 27 Oct. 1982. - Paris : Ed. de l'Usine nouvelle, 1983. - 1 vol., 174 p.
- 04.-COUIX (A.). - "La rémunération subjective" : méthode d'évaluation de la qualité de la vie au travail. - Paris : Les Ed. d'Organisation, 1977. - 189 p.
- 05.-DUBOIS (J.). - Les salaires. - Paris : Les Ed. d'Organisation, 1986. - 251 p. - (Coll. Personnel/ANDCP).
- 06.-FAUGERE (J.-P.).- Les politiques salariales en France. - Paris : La Documentation française, 1988. - 144 p. - (Notes et études documentaires ; 4859).
- 07.-FRANCK (G.). - La fonction personnel aujourd'hui. - *Les Cahiers Français*, jan.-fév. 1988, N 234, p. 57-60.
- 08.-MERET (J.-F.), DERVAUX (B.). - La rémunération des équipes de vente. - Paris : Les Ed. d'Organisation, 1983. - 160 p. - (Coll. Efficacité commerciale).
- 09.-MORVILLE (P.). - Les nouvelles politiques sociales du patronat. - Paris : La Découverte, 1985. - (Coll. Repères ; 30)
- 10.-PERETTI (J.-M.). - Gestion des ressources humaines. - Paris : Vuibert, 1987. - 268 p. - (Vuibert Entreprise).
- 11.-THERIAULT (R.). - La gestion de la rémunération : politiques et pratiques efficaces et équitables. - Montréal : Gaëtan Morin, 1983.
- 12.-VATTEVILLE (E.). - Mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise. - Paris : Economica, 1985. - 286 p. - (Gestion. Politique générale, Finance et Marketing)

- 13.-VIGUIE (J.R.). - Systèmes de rémunération. - *La Semaine sociale Lamy*, 19 nov. 1984, N 237.

B-Bibliographie sur le sujet

1- Monographies

- 01.-ANDRE (M.). - L'évolution de la rémunération individuelle au rendement dans la politique de personnel des entreprises. - Thèse 3ème cycle : gestion : Rennes I, Inst.de gestion : 1977. -268 p.
- 02.-BESSING (X.). - Gérer les salaires : vers la personnalisation. - Paris : Les Ed. d'Organisation, 1987. - 161 p. - (Coll. Personnel/ANDCP).
- 03.-BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. - Les systèmes de rémunération liés aux résultats. - Genève : BIT, 1985. - 186 p.
- 04.-CRERJOUX (V.). - Appréciation du personnel et individualisation des rémunérations : étude de cas pratique. - Mémoire DESS : Gestion du personnel : Bordeaux I, Inst. Régional de Gestion : 1987. - 66 p.
- 05.-CARSRUD (A.L.). - Comparable worth : justice or disaster? - Austin (USA) : Univ. of Texas, Graduate School of Business, 1984. - 7 p.
- 06.-ENTREPRISE ET PROGRES. - Vers une individualisation des rémunérations. - *Entreprise et Progrès*, fév. 1986, 19 p.
- 07.-GREENHILL (R.T.). - Performance related pay. - Cambridge : Director Books, Fitzwilliam House, 1988.
- 08.-IGALENS (J.), PERETTI (J.M.). - Audit des rémunérations. - Paris : Les Ed. d'Organisation, 1986. - 159 p. - (Coll. audit)
- 09.-INSTITUTE OF PERSONNEL MANAGEMENT (London). - Merit factor : rewarding individual performance. - Incomes Data Services Ltd, London. Top pay unit ; Inst. of Personnel Management, London, 1985. - 73 p.
- 10.-LAWLER (E.E.). - Merit pay : an obsolete policy? - Los Angeles (USA) : Univ. of South. California, Center of Effective Organization (CEO), 1980. - 16 p.
- 11.-LAWLER (E.E.). - Pay for performance : a motivational analysis. - Los Angeles (USA) : Univ. of South. California, Center of Effective Organization (CEO), 1984. - 28 p.

- 12.-LAWLER (E.E.). - What ever happened to incentive pay? - Los Angeles (USA) : Univ. of South. California, Center of Effective Organization (CEO), 1983. - 16 p.
- 13.-LAWLER (E.E.), PRINCE (J.B.). - The impact of discussing salary action in the performance appraisal meeting. - Los Angeles (USA) : Univ. of South. California, Center of Effective Organization (CEO), 1982. - 22 p.
- 14.-LAWLER (E.E.), LEDFORD (G.E.). - Skill based pay. - Los Angeles (USA) : Univ. of South. California, Center of Effective Organization (CEO), 1984. - 22 p.
- 15.-LAWLER (E.E.). - The design of effective reward systems. - Los Angeles (USA) : Univ. of South. California, Center of Effective Organization (CEO), 1983. - 56 p.
- 16.-MARTIN (M.V.). - L'individualisation des salaires : éléments d'une politique d'entreprise. - Mémoire DESS : Gestion du personnel : Univ. de Bourgogne : 1987.
- 17.-SAXENA (A.N.), RATNAM (L.K.B.). - Planning and promotion of productivity : the indian experience. - New Delhi : National productivity council of India, 1985. - 2 vol. (Rapports).
- 18.-SENAILLAT (S.). - La pratique d'appréciation du personnel à la direction régionale France-Ouest de la Compagnie des Machines-Bull. - Mémoire DESS : Gestion du personnel : Bordeaux I, IAE : 1983. - 73 p.

2- Articles de fonds : analyses, études et documents

- 01.-ADDES (A.). - Rémunération et management. - *Bulletin social Francis Lefebvre*, août-sept. 1987, N 8-9, p. 337.
- 02.-ALESANDRINI (J.F.). - Salaires : le mal des cadres. - *Relations humaines*, 11 nov. 1984, N 11, p. 26-30.
- 03.-BANGOURA (S.). - Salaires pouvoir d'achat et négociations salariales en 1986. - *Travail et Emploi*, mars 1987, N 31, p.47-60.
- 04.-BERCOT (R.). - Individualisation des rémunérations : le cas de Peugeot Automobile. - *Revue française de gestion*, jan.-fév. 1989, N 72, p. 112-123.
- 05.-BOISSARD (D.), PLASSART (Ph.), VIELCANET (F.). - Salaires 1986 : l'individualisation fera la différence. - *Liaisons sociales*, jan. 1986, N 4, p. 48-56.

- 06.-BOISSARD (D.), PLASSART (Ph.). - Individualisation : l'âge de raison. - *Liaisons sociales*, jan. 1987, N 15, p. 48-50.
- 07.-BOISSARD (D.). - Une individualisation remise en question. - *Liaisons sociales*, déc. 1988, N 34, p. 65, 68 et 72.
- 08.-BOMMEL (S.). - Les pièges de la rémunération au mérite. - *Tertiel*, Sept. 1987, N 28, p. 52-56.
- 09.-BOMMEL (S.). - Le salaire au mérite en question. - *L'Usine nouvelle*, 15 avril 1988, N 15, p. 4-9.
- 10.-BROUILLET (J.). - Individualisation et dynamisation de la gestion du personnel. - *Revue Personnel*, mai 1986, p. 41-45.
- 11.-CARRON (A.M.). - Cadres supérieurs : les Etats-Unis rémunèrent l'avenir. - *Futuribles*, jan. 1987, N 106, p. 3-11.
- 12.-CIBRON (G.), MEILHAUD (J.). - L'individualisation des salaires. - *Personnel*, nov.-déc. 1985, N 273.
- 13.-COUTROT (T.), MADINIER (P.). - Les compléments du salaire. - *Documents du Centre d'Etude des Revenus et des Coûts*, 4e trim. 1986, N 83, p. 1-120.
- 14.-COUTROT (T.), MADINIER (P.). - Les compléments du salaire : analyse des pratiques d'entreprises. - *Documents du Centre d'Etude des Revenus et des Coûts*, 4e trim. 1987, N 87, p. 1-115.
- 15.-DENOIX (B.), dir. - Rémunérer le succès : les rémunérations à risque. - *Entreprise et Progrès*, avril 1986.
- 16.-DUTHIL (G.), GAMBIER (D.). - L'individualisation des salaires : approche monographique. - *Inst. de Rech. et de Doc.*, 1986.
- 17.-DUTHIL (G.). - Les nouvelles pratiques salariales : deux expériences. - *Humanisme et Entreprise*, août 1987, p. 29-39.
- 18.-DUTHIL (G.). - Les partenaires sociaux face à l'individualisation des salaires. - *Humanisme et Entreprise*, fév. 1988, N 167, p. 37-57.
- 19.-DUVAL (J.P.). - Intéressement. - *Liaisons sociales*, 28 fév. 1984, Suppl. mens. N 9267, p. 93-99.
- 20.-ELIAKIM (Ph.). - Comment individualiser les salaires ? - *Tertiel*, déc. 1983.
- 22.-EUSTACHE (D.). - Individualisation des salaires : le cas des entreprises chimiques et de leurs ouvriers de

- production au début des années 1980. - *Travail et Emploi*, sept. 1986, N 29, p. 17-42.
- 23.-FOURNIER (J.Y.). - Les salaires dans le secteur privé de 1968 à 1982. - *Economie et Statistique (INSEE)*, mai 1988, N 210, p. 33-49.
- 24.-GRANDJEAN (C.). - L'individualisation des salaires : la stratégie des entreprises. - *Travail et Emploi*, juin 1987, N 32, p. 17-30.
- 25.-GURVIEZ (J.J.). - Cadres : du salaire à la rétribution personnalisée. - *Futuribles*, jan. 1987, p. 13-16.
- 26.-Individualisation de la rémunération. IVE Rencontre Lamy sur la rémunération des cadres organisée le 4 octobre 1983. - *La Semaine sociale Lamy*, 7 nov. 1983, N 186, 7 p.
- 27.-Individualisation de la rémunération. - *La Semaine sociale Lamy*, 23 fév. 1987, N 348, p. 5-10.
- 28.-JAVILLIER (J.C.). - Négociations et accords d'entreprise en matière de rémunération. - *Droit social*, jan. 1988, N 1, p. 68-88.
- 29.-LAURENT (E.). - 1984, l'année zéro des politiques d'individualisation des salaires. - *Intersocial*, jan. 1984, N 98, p. 25-28.
- 30.-LAWLER (E.E.). - Pay for performance : making it work. - *Personnel*, oct. 1988.
- 31.-MAGNADAS (J.). - Projet et culture d'entreprise : le patronat à la recherche d'un consensus. - In Cercles de qualité, groupe d'expression, culture d'entreprise et syndicat. - Centre confédéral d'études économiques de la CGT. - *Analyses et Documents*, mai 1987, N 25, p. 34 sqq.
- 32.-MARCHAND (D.). - (Intervention sur les politiques de salaires). - *Réunion ANDCP du Rhône*, 20 nov. 1985.
- 33.-MARTORY (B.). - La gestion des ressources humaines en période de crise. - *Les Cahiers Français*, janv.-fév. 1988, N 234, p. 50-56.
- 34.-MEILHAUD (J.). - L'individualisation des salaires gagne les ateliers. - *L'Usine nouvelle*, oct. 1984, p. 94-98.
- 35.-MEILHAUD (J.). - La tendance croissante à l'individualisation des salaires en France. - *Problèmes économiques*, 5 déc. 1984, N 1901, p. 14-17.
- 36.-MEILHAUD (J.). - Quand le travail d'équipe mérite salaire. - *L'Usine nouvelle*, 12 juin 1986, N 24, p. 139-141.

- 37.-Méthodes : le salaire au mérite en six points. - *Bulletin des ressources humaines*, sept. 1987, N 53.
- 38.-MURLIS (H.), WRIGHT (A.). - Rémunérer la performance "de ceux qui en veulent". - *Personnel Management*, juin 1985.
- 39.-POINCLOUX (Ph.). - Individualisation des rémunérations. - In *Evolution 1982-1986 des rémunérations*. - *La Semaine sociale Lamy*, 23 fév. 1987, N 348, p. V-X.
- 40.-PULLIAM (W.). - La rétribution flexible : une approche personnalisée des rémunérations. - *Fonction Personnel*, 15 nov. 1988.
- 41.-La Rémunération des performances. - *La Semaine sociale Lamy*, 2 mai 1983, N 61, 8 p.
- 42.-La Rémunération négociée : négociations collectives et individualisation des rémunérations. 4es Rencontres Entreprises-Université de la Chartreuse de Villeneuve-Les-Avignon, 26 et 27 sept. 1986. - *JCP, Cahiers de droit de l'entreprise*, 1986, chap. II, p. 797-808.
- 43.-ROUSSELOT (M.). - Les salaires des cadres : où en sont les salaires. - *Cadres CFDT*, nov. 1986, N 324.
- 44.-Salaires : les charmes du mérite. - *Relations humaines*, 15 oct. 1985, p. 6-9.
- 45.-Le Salaire en question. In *Spécial salaires*. - *Vie Ouvrière*, 27 mars-3 avril 1987.
- 46.-Les avatars du Salaire : dossier. - *CFDT Magazine*, avril 1988.
- 47.-Salaires : la négociation salariale en 1987. - *Législation sociale*, 22 sept. 1988, N 6143, p. 1-6.
- 48.-Salaires en 1989 : Recommandation du CNPF. Déclaration commune UIMM/CFE-CGC sur l'individualisation. - *Législation sociale*, 12 déc. 1988, N 6166.
- 49.-SCHWAB (L.). - La flexibilité dans l'entreprise : l'individualisation des salaires. - *Les Cahiers Français*, mai-juin 1987, N 231, p. 25-29.
- 50.-SERVET (O.). - L'individualisation des salaires, peut-on être contre ? doit-on être pour ? Eléments théoriques et factuels pour nourrir le débat. In *Journées nationales des IAE. 8 "Futur et gestion de l'entreprise"*, Poitiers, 18-20 nov. 1987, p. 1113-1128.
- 51.-SICOT (D.). - Salaires au mérite : la désillusion. - *Science et Vie Economie*, avril 1989, N 49, p. 62-65.

- 52.-UIMM. - L'application des systèmes de rémunération liés aux résultats dans le monde. - *UIMM Documentation étrangère*, oct. 1985, annexe 1, 28 p.
- 53.-VLASSENKO (E.). - L'Enquête sur la structure des salaires. - *Economie et Statistique (INSEE)*, mars 1981, p. 23-34.
- 54.-WAGEL (W.H.). - A software link between performance appraisals and merit increases. - *Personnel*, march 1988.
- 55.-WALLON (B.). - L'individualisation des salaires : discours et pratiques. - *Problèmes économiques*, 31 août 1988, N 2088, p. 22-25.

3- Articles généraux

- 01.-BOISSARD (D.) - Pour ou contre le salaire à risque ? (interview avec Daniel Chevalier). - *Liaisons sociales*, juillet 1986, N 10.
- 02.-BOMMEL (S.) - Salaires : l'heure des concessions. - *L'Usine nouvelle*, 22 déc. 1988, N 51/52, p. 68.
- 03.-BOMMEL (S.). - Esab stimule ses vendeurs. - *L'Usine nouvelle*, 25 fev. 1988.
- 04.-BROUILLET (J.). - La rémunération au mérite : une 3ème voix pour une 3ème voie. - *La Semaine sociale Lamy*, 30 mars 1987, N 353.
- 05.-Les Cadres de l'UGICT-CGT s'opposent à l'individualisation des salaires. - *Le Monde*, 23 fev. 1988.
- 06.-CEDIS : les retombées de l'individualisation. - *Gestion sociale*, 20 oct. 1986, N 104.
- 07.-Cercles de qualité, salaires au mérite : de quelle qualité, de quel mérite s'agit-il ? - *Force Ouvrière*, 4 mars 1987, N 1908.
- 08.-CHABERT (P.). - Individualisation : le mérite paie chez MSD-Chibret. - *L'Usine nouvelle*, 5 fev. 1987, N 6.
- 09.-Cipel-Wonder : des salaires à la tête du client ? - *Force Ouvrière*, 12 fev. 1986, N 1866.
- 10.-Coopératives laitières au nord de la Manche : la prime au mérite pour monter les salariés les uns contre les autres. - *Force Ouvrière*, 25 fev. 1987, N 1907.
- 11.-COQUIDE (P.), MAKARIAN (C.). - Le mérite ne fait plus recette. - *Le Point*, 17 oct. 1988, N 839, p. 166-167.

- 12.-CUPERLY (M.). - La rémunération au mérite acceptée. In Enquête et sondage Sofrès sur la montée de l'individualisme. - *La Croix - L'Evènement*, 13 mai 1986, N 32382.
- 13.-DAVID (C.). - Dauphin : le salaire au mètre carré. - *Intersocial*, mars 1985, N 111, p. 24-25.
- 14.-DBA : les augmentations individuelles gagnent du terrain. - *Gestion sociale*, 2 juillet 1984.
- 15.-DELAGE (M.). - Salaires individualisés : le test d'un laboratoire. - *Ensemble*, jan. 1988, N 13.
- 16.-DEVEAUD (C.). - Les salaires au coeur. - *Le Peuple*, 13 oct. 1988, N 1271, p. 14-17.
- 17.-Enquêtes salaires : le règne des augmentations individuelles. - *CFDT Magazine*, sept. 1986, N 108, p. 13.
- 18.-Expérience d'entreprise : un processus de personnalisation des rémunérations chez Abex. - *La Semaine sociale Lamy*, 25 nov. 1985, N 287.
- 19.-Expérience d'entreprise : un processus de personnalisation des rémunérations chez Carrefour. - *La Semaine sociale Lamy*, 16 dec. 1985, N 290.
- 20.-FAVARD (E.). - L'évaluation de l'homme par l'homme. - *L'Expansion*, du 12 dec. 1986 au 9 jan. 1987, N 299, p. 61-63.
- 21.-GAUTIER (F.). - Une politique de rémunération qui privilégie le dynamisme. - *La Semaine sociale Lamy*, 28 mars 1983, N 156.
- 22.-HAZERA (J.C.). - Les salaires : l'autre flexibilité. - *Le Nouvel Economiste*, 21 fev. 1986, N 529, p. 44-45.
- 23.-HOFMAN (P.). - La mangeoire individuelle. - *La Semaine sociale Lamy*, 23 dec. 1985, N 291, p. 724-725.
- 24.-IBM-France : la méthode des écarts ; Thomson-CSF... ; BSN-Gervais Danone... ; Auchan... - *Vie Ouvrière*, du 27 avril au 3 mai 1987, N 2226.
- 25.-Individualisation des salaires : il faut contrer les dérapages. - *Cadres CFDT*, nov. 1985, N 320.
- 26.-Individualisation des salaires chez Valéo. - *Force Ouvrière*, 14 mai 1986, N 1877.
- 27.-Individualisation des salaires en 1986. - *La Semaine sociale Lamy*, 18 avril 1988, N 405, p. 234.
- 28.-Individualisation des salaires : un exemple (entreprise Marèse). - *Tertiel*, juin 1988, p. 110.

- 29.-JAY (Ph.). - Les limites de l'individualisation du salaire des cadres. - *Revue Personnel*, mars-avril 1987, N 285.
- 30.-JENET (C.). - Les maux et les choses. *Force Ouvrière*, 27 jan. 1988.
- 31.-JOUSSELIN (J.F.), POULIQUEN (M.). - Salaires individualisés : le traquenard. - *Vie Ouvrière*, 5-11 mai 1986, N 2175.
- 32.-KIS : 11% d'augmentations individuelles. - *Gestion sociale*, 11 mars 1985, N 755.
- 33.-KOCINSKI (A.). - Le retour du salaire au mérite. - *L'Entreprise*, juin 1985, N 2.
- 34.-LAURIOZ (J.). - De l'individualisation des salaires. - *Revue Personnel*, juin 1987, N 287.
- 35.-LECLUSE (M.). - L'individualisation des salaires : une valeur en hausse. - *Les Echos*, 7 oct. 1985.
- 36.- LECLUSE (M.). - Crédit-Agricole : le salaire au mérite. - *Les Echos*, 9 sept. 1987.
- 37.-MAIGNAN (F.). - Salaires : les entreprises inventent de nouvelles règles du jeu. - *La Vie française*, 10-16 déc. 1984, p. 44-45.
- 38.-MENTRE (M.). - Les salaires éclatés. - *Options Quinzaine*, 3 nov. 1986, N 117.
- 39.-NOBLECOURT (M.). - L'individualisation des salaires gagne du terrain. - *Le Monde*, 16 oct. 1985.
- 40.-NOBLECOURT (M.). - L'individualisation des salaires a de nouveau progressé en 1986. - *Le Monde*, 8 avril 1988, p. 27.
- 41.-NOBLECOURT (M.). - Salaires : l'individualisation totale a reculé en 1987. - *Le Monde*, 28 déc. 1988.
- 42.-ORTIZ (M.). - Le salaire à l'individu. - *Options Quinzaine*, 21 oct. 1985, N 96.
- 43.-ORTIZ (M.). - Insécurité : salaires à risque, que couvre la proposition d'Entreprise et Progrès. - *Options Quinzaine*, 20 mai 1986, N 110.
- 44.-ORTIZ (M.). - La SNCF au mérite. - *Options Quinzaine*, 3 nov. 1986, N 117.
- 45.-PAITRA (J.). - Les salaires au mérite, c'est fini ? - *L'Expansion*, 9-22 sept. 1988, p. 75.

- 46.-Pay for performance doesn't rate a raise. - *Personnel*,
march 1988.
- 47.-PITOUS (C.). - A la tête du client. - *Force Ouvrière*,
24 sept. 1986, N 1888.
- 48.-PLASSART (Ph.). - Individualiser les salaires ? Pas si
facile ! - *Intersocial*, mars 1985, N 111, p. 26-27.
- 49.-PLASSART (Ph.). - Les pionniers. - *Liaisons sociales*,
12 oct. 1988, N 32, p. 54-55.
- 50.-Politique salariale : l'individualisation marque des
points. - *L'Entreprise*, mars 1988, N 32, p. 41.
- 51.-Potain-Poclain : les augmentations individuelles
dépassent les collectives. - *Gestion sociale*, 11 fev.
1985.
- 52.-PREYER (A.). - Les outils de la détente salariale. -
L'Usine nouvelle, 2 mars 1989, N 2209, p. 68.
- 53.-PTT : avec FO, les salariés refusent les cercles de
qualité et l'individualisation des salaires. - *Force
Ouvrière*, 16 mars 1988, N 1949.
- 54.-Rémunérations : orientations patronales pour 1987. - *La
Semaine sociale Lamy*, 24 nov. 1986, N 336.
- 55.-A Renault-Flins. - *Force Ouvrière*, 21 mai 1986, N
1878.
- 56.-Ricard : un nouveau mélange pour les salaires. -
Gestion sociale, 1 oct. 1984.
- 57.-Les Risques du mérite. - *Le Monde Affaires*, 12 sept.
1987.
- 58.-ROCHECONGAR (Y.). - Manitou en grève contre le salaire
au mérite. - *Le Monde*, 6 fev. 1987.
- 59.-Salaires : l'individualisation. - *Liaisons sociales*,
revue des hebdomadaires, 27 nov. 1984, N 1720, p. 9-
11.
- 60.-Les Salaires des cadres dans les PME sont davantage
individualisés. - *Le Monde*, 17-18 août 1986.
- 61.-SICARD (R.). - Salaires : les Trois Suisses priment la
performance. - *Intersocial*, avril 1985, N 112, p. 26-
27.
- 62.-Sony-siège passe à l'individualisation totale. -
Gestion sociale, 15 juin 1987, N 138.
- 63.-Suède : l'individualisation des salaires négociée chez
les cols blancs. - *Gestion sociale*, 7 oct. 1985, N 54.

- 64.-TAUPIN (B.). - L'individualisation contre le pouvoir d'achat. - *Le Figaro Economie*, 17 mars 1986.
- 65.-TELLIER (J.). - Pay for performance. - *Options Quinzaine*, 3 nov. 1986, N 117.
- 66.-Thomson-CSF : des augmentations variant de 0% à 14% selon les performances. - *Force Ouvrière*, 11 fev. 1987.
- 67.-VIELCANET (F.). - Koné : une épée de Damoclès reste suspendue au dessus des salaires. - *Intersocial*, fev. 1985, N 110, p. 4-5.

4- Etudes de cas non publiées

-Etudes citées dans le Guide Réalisations d'Entreprises

(Ces études sont en vente chez :

- ANACT 7, Bd Romain-Rolland
92 128 Montrouge Cedex
Tel : 46 57 13 30
- CEDIP-ANDCP 29, Av. Hoche
75 008 Paris
Tel : 45 63 55 09

Il suffit d'indiquer leurs numéros de cote)

- 01- B 0089 Groupe de 22 225 personnes
Activité : Fabrication et diffusion de matériel informatique
Implantation : France entière
- 02- B 0091 Groupe de 25 000 personnes
Activité : Travaux publics
Implantation : Aquitaine
- 03- B 0137 Etablissement de 200 personnes
Activité : Fabrication d'équipements
Implantation : Poitou-Charentes
- 04- B 0220 Entreprise de 4000 personnes
Activité : Vente par correspondance
Implantation : Nord, Pas-de-Calais
- 05- B 0225 Groupe de 19 000 personnes
Activité : Commerce de grandes surfaces
Implantation : France entière
- 06- B 0228 Entreprise de 700 personnes
Activité : Plaquettes de freins à disques
Implantation : Ile-de-France
- 07- B 0247 Entreprise de 60 personnes
Activité : Fabrication de chauffages électriques
Implantation : Ile-de-France

- 08- B 0293 Etablissement de 180 personnes
Activité : Fabrication de matériaux auto-adhésifs
Implantation : Rhones-Alpes
- 09- B 0352 Entreprise de 7 000 personnes
Activité : Construction de routes
Implantation : France entière
- 10- B 0353 Groupe de 46 000 personnes
Activité : Restauration - hôtellerie
Implantation : France entière
- 11- B 0354 Entreprise de 1 398 personnes
Activité : Orfèvrerie
Implantation : Ile-de-France et Normandie
- 12- B 0367 Entreprise de 250 personnes
Activité : Fabrication d'instruments de mesure
Implantation : Alsace
- 13- B 0438 Entreprise de 4 400 personnes
Activité : Produits lactés
Implantation : France entière
- 14- B 0538 Entreprise de 230 personnes
Activité : Fabrication d'équipements
Implantation : Midi-Pyrénées
- 15- B 0553 Entreprise de 50 personnes
Activité : Papeterie
Implantation : Ile-de France
- 16- B 0547 Entreprise de 586 personnes
Activité : Profilés en aluminium
Implantation : Midi-Pyrénées
- 17- B 0643 Etablissement de 304 personnes
Activité : Fabrication de bouteilles
Implantation : Haute-Loire
- 18- B 0695 Entreprise de 730 personnes
Activité : Laboratoires pharmaceutiques
Implantation : Ile-de-France
- 19- B 0701 Entreprise de 42 personnes
Activité : Restauration collective
Implantation : Bretagne

-Etudes relevées dans la revue DOGE

- 20- B 0646 CAD (Paris). - Rohmand Haas : entreprise de chimie organique ; politique salariale et appréciation des performances. - 1987. - 8 p.

- 21- B 0678 CAD (Paris). - Mise en place d'un système d'appréciation des performances intégré à la pratique salariale. - 1987. - 4 p.
- 22- B 0703 CAD (Paris).- Individualisation de la rémunération pour l'ensemble du personnel ; primes et intéressement : 56 Restauration. - 1987. - 3 p.
- 23- B 0718 CAD (Paris). - L'intéressement des délégués commerciaux : LAMBACEL. - 1987. - 7 p.

ANNEXES

FRANCIS/DOGE

ORIGINE Centre de Documentation Sciences Humaines
Centre National de la Recherche Scientifique
(CDSH-CNRS)
54, boulevard Raspail
75270 PARIS CEDEX 06 - FRANCE
Tél : (1) 45 44 38 49 Téléx : MSH 203 104 F

DOMAINES AFFAIRES; ECONOMIE
Couvre tous les aspects de la gestion des entreprises et des organisations : politique de l'entreprise ; finances , comptabilité ; gestion financière ; marketing ; gestion de la production ; gestion des ressources humaines ; systèmes d'information et de décision ; affaires internationales . gestion publique ; environnement de l'entreprise ; techniques quantitatives de gestion ; enseignement de la gestion ; recherches en gestion.

NATURE Références bibliographiques.

DONNÉES Articles de périodiques (15,5), ouvrages, rapports, comptes-rendus de congrès (17%), papiers de recherche (35%), thèses (18%). Langues : français (75%), anglais (25%). Présence de résumés : 100%
Volume : 5 600, + 1 200 réf./an

DÉBUT 1980

MISE À JOUR Trimestrielle

PUBLICATIONS DOGE (semestriel)

AIDES Guide d'interrogation (1983).

SERVEURS G.CAM (DOGE) C.H. 330 F ; C.DIFF. 8 F/p
QUESTEL (FRCS-S*) C.H. 420 F ; C.LIGNE 2,50 F ; C.DIFF. 2,70 F
Accès vidéotex.

COMMENTAIRES * Sous-fichier 616 de FRANCIS-S

AUTRES PRODUCTEURS Réseau d'information en gestion des entreprises (42 membres). Gestionnaire du réseau : Institut d'administration des entreprises (IAE), BP 47 X, 38040 GRENOBLE CEDEX Tél.: 76 54 60 68.

FRANCIS/ECODOC

ORIGINE Centre de Documentation Sciences Humaines
Centre National de la Recherche Scientifique
(CDSH-CNRS)
54. boulevard Raspail
75270 PARIS CEDEX 06 - FRANCE
Tél : (1) 45 44 38 49 Téléx : MSH 203 104 F

DOMAINES ECONOMIE

Economie générale ; croissance et fluctuation ; théorie économique ; économie monétaire, financière et publique ; économie internationale ; économie de l'entreprise ; économie industrielle ; économie des ressources naturelles ; économie du bien-être ; économie spatiale, régionale et urbaine

NATURE Références bibliographiques.

DONNÉES Articles de 60 périodiques (63%), ouvrages (13%), rapports, comptes-rendus de congrès, travaux universitaires (8%). Langues : français (82%), anglais (10%), autres (8%) Présence de résumés.
Volume : 6 800, + 1 200 réf./an

DÉBUT 1981

MISE À JOUR Trimestrielle

PUBLICATIONS Bulletin ECODOC (Trimestriel)

MERL-ECO

ORIGINE Merlin Gérin
Service Documentation
38050 GRENOBLE CEDEX - FRANCE
Tél. 76 57 94 60 Téléx. 320842

DOMAINES AFFAIRES, ECONOMIE, GESTION DES
ENTREPRISES

Commerce, études de marché, distribution, produits, publicité, droit, politique économique, économie de l'énergie, entreprises, organismes, finances, fiscalité, comptabilité, formation, gestion de l'entreprise, information et communication, informatique, organisation, transports et manutentions, gestion de la production, gestion de la qualité, recherche et prospective, études par régions et pays, études par secteurs d'activité, sécurité et hygiène, questions sociales, problèmes humains, travail, main-d'œuvre, gestion du personnel.

NATURE Références bibliographiques

DONNÉES Référence d'articles de périodiques, de livres et de rapports annuels d'entreprises
Volume : 28 000, + 2 000 réf./an.

DÉBUT 1973

MISE À JOUR Mensuelle

PUBLICATIONS Bulletin mensuel

AIDES Thésaurus - Liste des principales revues analysées (sur demande).

SERVEURS G CAM (MERL) C.H 450 F : C DIFF 5 F*
Accès vidéotex

COMMENTAIRES * par page

LABORDOC

ORIGINE Bureau International du Travail (BIT)
Service Central de Bibliothèque et de Docu-
mentation
4, Chemin des Morillons
CH-1211 GENEVE 22 SUISSE
Tel : (22) 99 86 76 Téléx : 22271 BIT CH

DOMAINES SCIENCES SOCIALES ET HUMAINES
Répertoire d'ouvrages, de rapports et d'articles de périodi-
que publiés dans le monde entier sur les questions sociales
et les problèmes du travail . relations de travail, droit du
travail, emploi, conditions de travail, formation profession-
nelle, économie, situation sociale, développement rural,
évolution technique.

NATURE Références bibliographiques.

DONNÉES Articles de périodiques, monographies, rap-
ports. Couverture mondiale. Présence de résumés. Langue
des documents : anglais (60%), français (20%).
Volume : 126 000, + 7 000 réf./an.

DÉBUT 1965

MISE À JOUR Mensuelle

PUBLICATIONS International Labour Documentation
(mensuel).

AIDES Thesaurus BIT, trilingue (français, anglais, espa-
gnol), 3ème édition rév. (1985).

SERVEURS ORBIT (LABORDOC) C.H \$ 105 ; C. LIGNE \$
0,15 . C.DIFF. \$ 0,50
IRS-ESA (53) C.H. 555 F ; C.LIGNE 1,05 F ; C.DIFF. 1,80 F
ARAMIS (LABORDOC) C.H. SK 540 ; C.DIFF. SK 3
Accès vidéotex.

ABI/INFORM

ORIGINE Data Courier Inc
620 South Fifth Street
LOUISVILLE KY 40202 - USA
Tél. : (502) 582 4111 Télec : 204 235

DOMAINES AFFAIRES

Organisation du travail et administration, comptabilité, opérations bancaires, droit commercial, patrimoine foncier, traitement des données, statistiques, sciences économiques, finances, gestion, organisation du travail, études de marché, assurances, personnel, administrations publiques, etc

NATURE Références bibliographiques.

DONNÉES Articles de 680 périodiques, à 87% américains dont Harvard Business Review, Dun Business Month, Sloan Management Review, Fortune, Forbes, Journal of Marketing Research, Management Today (GB), International Labour Review (Suisse) Présence de résumés
Volume 320 000 + 40 000 réf/an

ABI INFORM

DÉBUT 1971

MISE À JOUR Suivant serveur

SERVICES Reproduction des articles signalés

AIDES Search INFORM (1986) Complete Journals List of ABI INFORM (1986) Guide to searching ONTAP ABI INFORM (1985) Sur DIALOG ONTAP (Online Training and Practice) ABI INFORM (215), sous ensemble non mis à jour de 110 000 références destinées aux essais, démonstrations et formation. Coût horaire : 15 \$, Free Training for Beginning and Advanced Searchers, Free LOG ON Newsletter (bimensuel)

SERVEURS DIALOG (15) MAJ hebdo : C H \$ 81 , C LIGNE \$ 0,50 , C.DIFF. \$ 0,60
ORBIT (INFORM) MAJ mens , C H \$ 78 , C LIGNE \$ 0,45
C DIFF. \$ 0,50
BRS (INFO) MAJ mens : C H \$ 70 C LIGNE \$ 0,39
C DIFF. \$ 0,35
IRS-ESA (30) MAJ mens , C H 555 F , C LIGNE 2,80 F ,
C DIFF. 4,20 F
DATA-STAR (INFO) MAJ mens : C H \$ 35* : C LIGNE \$ 0,46 ; C DIFF. \$ 0,35
MEAD (INFO)
Accès vidéotex

COMMENTAIRES * FS 66'H

MANAGEMENT CONTENTS

ORIGINE Information Access Company (IAC)
11 Davis Drive
BELMONT, CA 90042 - USA
Tél : (415) 591 2333 Télex : 1561004 INFOUT

DOMAINES AFFAIRES

Gestion et affaires : comptabilité, sciences de la décision, finances et banque, études de marché, administration publique, psychosociologie des organisations, développement des ressources humaines, relations de travail dans l'industrie, production, publicité, politiques des entreprises, recherche opérationnelle.

NATURE Références bibliographiques.

DONNÉES Articles (130 périodiques analysés complètement).

Volume : 220 000, + 12 000 réf./an.

DÉBUT 1974

MISE À JOUR Mensuelle

AIDES Acces to Acces (1987).

SERVEURS DIALOG (75) C.H. 552 FF ; C.LIGNE 2,40 FF ; C.DIFF. 2,30 FF

ORBIT (MANAGEMENT) C.H. \$ 80 ; C.LIGNE \$ 0,35 ; C.DIFF. \$ 0,45

BRS (MGMT) C.H. \$ 77 ; C.LIGNE \$ 0,37 ; C.DIFF. \$ 0,30

DATA-STAR (MGMT) C.H. \$ 0,40* ; C.LIGNE \$ 0,42 ; C.DIFF. \$ 0,30

MEAD (MGMT)

MANAGEMENT AND MARKETING ABSTRACTS

ORIGINE Research Association for the Paper and Board
Printing and Packaging Industr.
PIRA
Randalls Road, Leatherhead
SURREY, KT22 7RV - GRANDE BRETAGNE
Tél : (372) 376 161 Téléx : 929810

DOMAINES AFFAIRES
Organisation et marketing . développements économiques
et pratiques, personnel, vente, publicité, programmation,
relations industrielles.

NATURE Références bibliographiques.

DONNÉES Articles de 100 périodiques du monde entier.
Volume : 22 500, + 3 600 réf./an.

DÉBUT 1976

MISE À JOUR Mensuelle

PUBLICATIONS Management and Marketing Abstracts.

SERVICES Reproduction des articles en ligne

AIDES Management and Marketing Abstracts Database
Reference Manual. PIRA Thesaurus. ;

SERVEURS INFOLINE (MMA) C H L 50 ; C LIGNE L 0,14 ;
C DIFF. L 0,16

LISTE DE REVUES FRANCAISES SPECIALISEES DANS LES SCIENCES
SOCIALES

(Cette liste est sélectionnée à partir du répertoire suivant :

- Word list of social science periodicals = Liste mondiale des périodiques spécialisés dans les sciences sociales. - 7e éd.
- Paris : UNESCO, 1986.

Elle n'est pas exhaustive mais constitue une grande partie des revues qui ont consacré plus ou moins d'articles au sujet).

01- *Bulletin social Francis Lefebvre*. - Editée par Francis Lefebvre. - Paris : F. Lefebvre, 1981-->. - 12 N /an.

02- *Les Cahiers français*. - Editée par La Documentation française. - Paris : La Doc. fr., 1956-->. - 5 N /an.

03- *Direction et gestion des entreprises*. - Epinay sur Orge, (DGE ?), 1965-->. - 6 N /an.

04- *Droit social*. - Editée par J.-J. Dupeyroux. - Paris : Librairie sociale et économique, 1938-->. - 12 N /an.

05- *Economie et Humanisme*. - Editée par M. Auvolat. - Lyon : M. Auvolat, 1942-->. - 6 N /an.

06- *Economie et Statistique*. - Editée par l'INSEE. - Paris : Observatoire Economique, 1969. - 11 N /an.

07- *Formation - Emploi*. - Editée par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CERQ). - Paris : La Doc. fr., 1983-->. - 4 N /an.

08- *Gestion sociale. Supplément de La Lettre de l'expansion*. - Paris : Groupe Expansion, 1970-->.

09- *Humanisme et Entreprise. Cahiers du Centre d'Etudes et de Recherches*. - Editée par l'Ass. des Anciens Elèves de Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Paris. - Neuilly sur Seine : AAELSH, 1963-->. - 6 N /an.

10- *Intersocial*. Editée par International. - Paris : Bureau des Liaisons sociales, 1970-->. - 6 N /an.

11- *Personnel*. - Editée par l'Ass. Nat. des Directeurs et Chefs de Personnel. - Paris : ANDCP, 1968.

12- *Revue française de gestion*. - Editée par la Fondation Nat. pour l'Ens. de la Gestion des Entreprises(FNEGE). - Paris : FNEGE, 1975-->.

13- *Revue française des affaires sociales*. - Editée par le Min. des Aff. Sociales et de la Solidarité Nat. - Paris : La Doc. fr., 1967-->. - 5 N /an.












14- *La Semaine sociale Lamy*. - Editée par Lamy. - Paris : Lamy, 1980-->. - Hebdo + Suppléments (mensuel et bimensuel).

15- *Travail*. - Editée par l'Ass. d'Enquêtes et de Recherches sur l'Organisation du Travail (AEROT). - Paris : AEROT, 1983-->. - 4 N /an.





16- *Travail et Emploi*. - Editée par le Min. du Travail, de l'Emploi et de la Formation. Paris : La Doc. fr., 1979-->. - 4 N /an.



Sources des informations

- ACTAL ACTAL : Action pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Alsace
-  AFCERQ : Association Française pour les Cercles de Qualité
-  ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
-  ANDCP : Association Nationale des Directeurs et Cadres de la Fonction Personnel
-  APEC : Association pour l'Emploi des Cadres
- ARACT ARACT : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail des Pays de la Loire
-  BCI : Bonis Conseil Intervention
-  CAD : Centre Associatif de Données
-  DE : Développement et Emploi
-  EP : Entreprise et Personnel
-  GIM : Groupe des Industries Métallurgiques
-  GIRPEH : Groupements Interprofessionnels Régionaux pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées
-  IAS : Institut International de l'Audit Social
- LAB. LAB.
D'ENTR. D'ENTR. : Laboratoire d'entreprises
- MIDACT MIDACT : Midi-Pyrénées et Amélioration des Conditions de Travail
- MAT MAT : Mission Aménagement du Temps Provence Alpes Côte-d'Azur
- TRAV & TRAV &
STE. STE. : Travail et Société

Lieux d'informations complémentaires

- ACTAL ACTAL : Action pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Alsace
C/O CAHR
1, rue d'Alsace - B.P. 1187 - 68053 MULHOUSE Cedex
Tél. : 89.60.30.68
-  AFCERQ : Association Française pour les Cercles de Qualité
6, rue Clément-Marot - 75008 PARIS
Tél. : 47.23.71.22
-  ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
7, bd Romain-Rolland - 92128 MONTRouGE Cedex
Tél. : 46.57.13.30
- ARACT ARACT : Agence Régionale pour l'Amélioration de Conditions de Travail
10, rue du Commerce - 49100 ANGERS
Tél. : 41.87.86.78
-  CAD : Centre Associatif de Données
48, route de la Reine - 92100 Boulogne
Tél. : 46.84.63.63
-  CAD RHONE-ALPES : Centre Associatif de Données Rhône-Alpes
180, rue de Créqui - 69003 LYON
Tél. : 78.62.75.26

Groupe des Industries Métallurgiques

3 600 entreprises lui font confiance

Le G.I.M., créé en 1920, est l'organisation professionnelle territoriale à vocation sociale des entreprises des industries métallurgiques de la région parisienne. Il remplit sa mission sous deux formes :

- L'assistance et le conseil aux entreprises adhérentes

Le G.I.M. informe, conseille et défend les entreprises

L'actualité sociale et socio-économique est suivie par des spécialistes. Analyses et synthèses, résultats d'enquêtes sont adressés régulièrement aux entreprises adhérentes.

Des spécialistes des ressources humaines et des juristes expérimentés sont en permanence à la disposition des entreprises, au téléphone, dans les bureaux du G.I.M. ou sur le terrain, pour répondre à leurs questions.

Dans les litiges, le G.I.M. assiste les entreprises, prépare les dossiers, et les gère jusqu'à leur conclusion.

Le G.I.M. aide à former le personnel des entreprises

L'AFORP, l'AFORTEC, l'IFERP et GSE, organismes de formation créés par le G.I.M., répondent exactement aux besoins des entreprises tant dans les domaines traditionnels que dans ceux des nouvelles technologies ou de la gestion participative des ressources humaines.

- Une force de proposition au service des entreprises

Le G.I.M. représente les entreprises

Dans les nombreux organismes (ASSEDIC, CAISSE DE SECURITE SOCIALE...) le G.I.M. assure et gère l'indispensable représentation patronale face aux pouvoirs publics, aux syndicats de salariés et à l'environnement. Le G.I.M. négocie également dans le cadre contractuel avec l'ensemble des syndicats représentatifs de salariés. Enfin par le poids des entreprises qu'il représente, le G.I.M. exerce une grande influence.

Le G.I.M. est un carrefour de réflexion

Point de rencontre des responsables d'entreprises, le G.I.M. organise des réunions de travail, périodiques ou occasionnelles selon l'actualité, où experts et dirigeants étudient les problèmes sociaux et mettent en commun leurs expériences afin d'apporter à tous les adhérents des solutions adaptées.

G.I.M. : 34, avenue Charles-de-Gaulle,
92202 Neuilly-sur-Seine Cedex,
Tél. : 46.24.12.00

Groupements Interprofessionnels Régionaux pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées

Issus des entreprises, les GIRPEH, depuis leur création en novembre 1977 ont pour mission de promouvoir l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Ils regroupent en Ile-de-France et dans les six régions où ils sont implantés :

- Plus de 180 entreprises, organisations professionnelles patronales, assemblées consulaires.
- 4 Centrales Syndicales de salariés.
- Plus de 180 Personnalités Qualifiées en matière de handicap.

Leurs fonctions

- Etre les partenaires des entreprises dans la gestion de leur personnel présentant des handicaps ou des inaptitudes médicales.
- Aider les personnes handicapées dans leur recherche d'emploi à établir un véritable projet professionnel.

Leurs actions

Conseiller les entreprises dans des actions de reconversion et de reclassement, rechercher des candidats performants pour des opérations de recrutement, établir des études de postes et informer sur les aides et les aménagements existants, former le personnel concerné dans l'entreprise à la législation et à la gestion du personnel présentant des difficultés particulières.

Leurs structures

Par leur structure tripartite, les GIRPEH sont des lieux uniques de rencontre entre les employeurs de toutes professions, les salariés et les personnalités qualifiées dont les médecins du travail.

Leurs moyens

- Des groupes de travail spécialisés composés : de membres de la fonction personnel, de médecins du travail, de représentants des salariés, dans le cadre desquels des représentants de l'Administration (DDTE, ANPE, Ministère du Travail) et différents spécialistes sont régulièrement associés.
- Une équipe d'intervenants expérimentés dans les techniques de gestion du personnel.
- Des lieux d'information.

GIRPEH :
27, rue du Général Foy
75008 PARIS
Tél. : 45.22.25.12

Entreprise et Personnel

C'est aujourd'hui comme hier
une double mission...

d'études :

Développer une connaissance des réalités humaines et sociales des entreprises - situées dans leur environnement - aussi large, aussi rigoureuse et aussi opérationnelle que possible. Cette connaissance des réalités humaines et sociales est recherchée en relation étroite avec les dimensions économiques et manageriales du fonctionnement de l'entreprise.

de développement :

Mettre le savoir et le savoir-faire accumulés à la disposition des participants et utilisateurs. Pour cela EP assure à ses adhérents une aide à la réflexion et à l'action et une assistance aux pratiques nouvelles, des échanges nombreux et une pratique associative, ainsi que des moyens multiples de développement des compétences des divers responsables.

En ce sens, Entreprise et Personnel, c'est une ambition collective.

EP, chaque année, c'est une centaine d'entreprises et organisations - et un millier de personnes qui coopèrent dans cet objectif, afin de disposer :

- d'une formation de haute qualité.
- d'une possibilité d'améliorer leur savoir et savoir-faire face à la complexité croissante des problèmes humains et économiques.

Pour cela, Entreprise et Personnel offre une gamme de services complémentaires :

FOURNIR LES DONNEES A LONG TERME nécessaires à l'élaboration d'une stratégie socio-économique de l'entreprise.
FAIRE UNE ANALYSE CONTINUE DES METHODES ET OUTILS CONCERNANT LA GESTION DU PERSONNEL.

DEVELOPPER UN PROGRAMME PERMANENT D'EXPERIMENTATION ET D'INNOVATION concernant les multiples problèmes humains et sociaux de l'entreprise.

APPORTER UNE AIDE A L'ACTION IMMEDIATE lors des difficultés spécifiques.

DEVELOPPER LES COMPETENCES DES RESPONSABLES humains et sociaux des entreprises.

Pour cela :

ETUDES, AIDES A L'ACTION, ECHANGES, FORMATION, DOCUMENTATION :

- Cinq métiers spécifiques, nécessitant chacun leur professionnalité propre,
- mais articulés entre eux pour faire jouer au maximum les complémentarités, les synergies et l'adaptabilité à des situations très diverses.

Entreprise et Personnel :
48, route de la Reine
92100 Boulogne
Tél. : 46.84.63.63

Centre Associatif de Données

Le CAD offre :

Une information diversifiée sur la réalité sociale.

Le CAD traite l'information par matière sur l'ensemble des thèmes touchant à la réalité humaine et sociale des entreprises et permet de répondre aux questions suivantes :

- où en est-on sur tel sujet en général ?
- que font les autres entreprises, et pourquoi ?
- quelles sont les positions des partenaires sociaux ?
- comment le problème est-il posé à l'étranger ?

Une information facilement accessible.

Dans 12 centres régionaux en France et 2 centres à l'étranger sont disponibles une cinquantaine de dossiers d'autoconsultation (Aix-en-Provence, Bordeaux, Cergy-Pontoise, Ecully, Grenoble, Lille, Lyon, Nancy, Nantes, Orléans, Paris, Strasbourg, Louvain-la-Neuve (BELGIQUE), Montréal (CANADA).

Dans vos locaux :

- sur support microfiches, sont disponibles avec mises à jour régulières les principaux dossiers d'autoconsultation.
- le guide ANACT-ANDCP-CAD, le repérage des expériences d'entreprises.

Le CAD, c'est :

Une "coopérative" d'expériences d'entreprises à forte valeur ajoutée.

La logique associative permet à chaque utilisateur de bénéficier de l'ensemble des données communiquées par les différentes entreprises : les partenaires nombreux et divers du CAD constituent un réseau d'échanges unique.

Le CAD met à jour les dossiers d'autoconsultation, les enrichit par des recherches. Le CAD publie "La lettre du CAD". Il a préparé la rédaction de fiches d'expériences d'entreprises dont les résumés sont présentés dans ce guide.

Des services personnalisés pour les adhérents réalisés par une équipe de spécialistes.

Les adhérents trouvent auprès du CAD l'assistance de permanents dont ils ont besoin pour répondre à des questions documentaires spécifiques ou pour aider à mettre en place dans les entreprises des services faisant appel aux techniques documentaires.

C.A.D. :
48, route de la Reine
92100 Boulogne
Tél. : 46.84.63.63.

Association Nationale des Directeurs et Cadres de la Fonction Personnel

L'Association Nationale des Directeurs et Cadres de la Fonction Personnel créée en 1947, regroupe actuellement plus de 4 000 membres.

Ses buts :

étudier en commun les problèmes relevant de leur responsabilité :

faire connaître et progresser la fonction Personnel, par et pour le perfectionnement ;

créer des liens d'amitié et d'entraide.

Structurée à partir de 75 groupes régionaux, l'ANDCP offre à ses membres un *réseau d'information interne* permettant de la mieux connaître mais en même temps d'assurer des échanges d'idées et d'expériences.

Ses nombreuses publications - *revue, cahiers, magazine, ouvrages*, traitent sous les formes les mieux appropriées des courants de pensée, des techniques ayant trait aux questions relevant de la gestion des ressources humaines dans les entreprises

Par l'organisation de manifestations ou la participation active à des colloques en France et à l'étranger, l'ANDCP assure une *ouverture sur le monde extérieur*.

Cette ouverture se traduit également par le concours qu'apportent de nombreux adhérents à des *actions de formation* à la fonction Personnel.

Membre fondateur du Centre Associatif de Données, l'ANDCP propose à ses membres une documentation pratique originale, telle qu'en témoigne ce guide de réalisations d'entreprises.

ANDCP :
29, avenue Hoche
75008 Paris
Tél. : 45.63.55.09

Action pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Alsace

a été créée par une décision conjointe du Conseil Régional d'Alsace et de l'ANACT

Elle assure une assistance de conception des projets d'investissements matériels et (ou) immatériels à toute entreprise alsacienne qui lui en fait la demande.

Elle agit dans le cadre de programmes annuels d'actions définis par le Conseil

Régional et l'ANACT dans les domaines suivants :

- Textile.
- Bois.
- Agro-alimentaire.
- Mécanique.

ACTAL
C/o CAHR
1, rue d'Alsace, BP 1187
68053 Mulhouse Cedex
Tél. : 89.60.30.68

Midi-Pyrénées et Amélioration des Conditions de Travail

a été voulue par l'Union Patronale et les organisations syndicales représentatives de salariés.

Au sein du MIDACT les partenaires sociaux poursuivent ensemble une réflexion sur les enjeux économiques et sociaux des actions menées.

Le Comité d'Orientation participe, dans les mêmes conditions que pour l'ARACT des Pays de la Loire, à l'élaboration des programmes d'action.

Les domaines privilégiés de l'action du MIDACT sont actuellement :

- Les transferts de technologie : conception ergonomique d'équipements
- Analyse et projet d'action dans les secteurs de la santé
- Assistance ergonomique dans l'organisation des exploitations agricoles

MIDACT :
47, rue de Metz,
31000 TOULOUSE
Tél. : 61.23.98.84.

Action Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

des Pays de la Loire est née d'une forte demande des responsables régionaux, notamment des représentants des salariés et des employeurs, d'une part, et du Conseil Régional d'autre part.

L'ARACT développe une activité de conseil en ergonomie auprès des entreprises qui la sollicitent.

Un Comité d'Orientation, composé des partenaires sociaux, de représentants de diverses institutions (CRAM, DRTE, ANVAR...) et de personnalités qualifiées, propose des axes d'action pour les programmes annuels, dans le cadre des orientations de l'ANACT.

Les domaines d'action dominants sont :

- Aide à la formation (ingénieurs, CHSCT...)
- Conception ergonomique de machines ou de bâtiments.
- Action dans l'agriculture.
- Action dans les PME/PMI.

ARACT des Pays de la Loire
10, rue du Commerce,
49100 ANGERS.
Tél. 41.87.86.78



Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Un établissement public

L'ANACT est un établissement public, créé en 1973, au service de tous les partenaires de l'entreprise. Son Conseil d'Administration réunit des représentants du patronat, des syndicats, de l'administration ainsi que des personnalités qualifiées.

Quatre domaines privilégiés

L'ANACT développe une expérience acquise sur le terrain et ses compétences portent plus particulièrement sur :

- l'organisation du travail et du temps de travail,
- les aspects sociaux de la modernisation,
- la conception des équipements et des bâtiments,
- la formation et les qualifications.

Une assistance technique et méthodologique

L'ANACT vous offre une assistance technique et méthodologique grâce à ses équipes qui peuvent :

- effectuer un diagnostic, des études préalables,
- aider à conduire les projets d'investissements de façon concertée en prenant en compte le plus tôt possible les problèmes sociaux et d'organisation,
- apprécier les enjeux économiques et sociaux d'un projet,
- aider à définir une démarche impliquant les salariés de l'entreprise et leurs représentants pour rechercher les solutions les mieux adaptées et concilier ainsi l'efficacité économique et développement social.

Un fichier d'opérations d'amélioration des conditions de travail

L'ANACT recense dans un fichier "Opérations d'amélioration des conditions de travail" les opérations réalisées en entreprise. Ce fichier est réservé aux professionnels.

A votre service :

- LE CENTRE DE DOCUMENTATION,
- LA LETTRE ANACT d'information mensuelle,
- LES EDITIONS DE L'ANACT (guides pratiques et méthodologiques, audiovisuels de sensibilisation),
- LES OUTILS DE FORMATION.

*ANACT : 7, bd Romain-Rolland,
92128 MONTROUGE CEDEX
Tél. (1) 46.57.13.30*

Des antennes régionales

Pour mieux servir les entreprises, l'ANACT, avec l'appui des instances régionales et des partenaires sociaux a créé des antennes régionales :

*ALSACE : ACTAL - 1, rue d'Alsace, BP1187,
68053 MULHOUSE CEDEX
Tél. 89.60.30.68.*

*PAYS DE LA LOIRE : ARACT,
10, rue du Commerce, 49100 ANGERS
Tél. : 41.87.86.78*

*MIDI-PYRENEES : MIDACT
47, rue de Metz, 31000 TOULOUSE
Tél. : 61.23.98.84.*



* 9 5 6 8 9 5 6 *