

POSEZ VOS QUESTIONS SUR WWW.01BLOG.FR,  
RUBRIQUE FORUM

## ECHO DES FORUMS

EN PARTENARIAT AVEC



### Moderniser le dialogue social

**E**n France, l'emploi se concentre dans les PME de moins de 50 personnes qui, à 81 %, n'ont ni représentants du personnel, ni délégués syndicaux. Cet état de fait est patent dans notre secteur. Pour intéresser les salariés au dialogue social, il ne suffit pas de rappeler qu'un élu du personnel bénéficie d'un crédit d'heures d'absence autorisées ou d'une protection (toute relative) contre le licenciement. Le récent rapport de Raphaël Hadas-Lebel<sup>(\*)</sup>, président de section au Conseil d'Etat, trace des pistes intéressantes pour développer le dialogue social dans l'entreprise, notamment en PME. Le principe retenu est de renforcer le rôle des salariés élus, mais pas forcément syndiqués. Entre autres propositions : des négociations étendues aux instances représentatives du personnel (IRP), en particulier pour la négociation annuelle obligatoire (NAO), recours au mandatement, conseil d'entreprise unique...

Tout cela va dans le bon sens, mais nécessite en parallèle d'autres actions. Il faut consentir des efforts en termes de formation et de sensibilisation. Comme toute mission bénévole, elle exige parfois de prendre sur son temps personnel. Assez importants, les budgets de fonctionnement pourraient être consacrés à autoriser des emplois à mi-temps ou à investir dans des outils collaboratifs facilitant la tâche des élus. Il faudrait aussi en finir avec cette « confiscation » du premier tour des élections, réservé aux seuls candidats des organisations syndicales représentatives. Le chemin vers le mieux-disant social reste long. Selon une étude du groupe de conseil Alpha parue en juillet 2005, Capgemini est la lanterne rouge du reporting social des sociétés du CAC 40. ●

FORUMS DU MNCI  
<http://forums.mnci.org>

(\*) [www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000364/index.shtml](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000364/index.shtml)

### Mobilisation générale en faveur des demandeurs d'emploi

**CHÔMAGE.** Une diminution de 22 % en 2005 et de 13 % depuis le début 2006 : le chômage des informaticiens, qui avait triplé entre 2001 et 2003, se résorbe. Toutefois, en incluant les demandeurs à temps partiel, en stage ou en formation, le nombre d'informaticiens sur le carreau demeure élevé : 36 300 fin avril. Soit un taux de chômage sectoriel de 7,3 %, bien au-delà de la moyenne des cadres (4,9 %). La mobilisation reste de mise... En cours de signature, une convention réunissant Syntec informatique, l'ANPE et le Groupement des Assedic de la région parisienne (Garp) deviendra opérationnelle à la rentrée. « Syntec informatique émettra des besoins en compétences, l'ANPE déterminera les profils adéquats et le Garp proposera des stages ou des aides à la formation », détaille Anne Vaisbroit, déléguée aux

affaires sociales de la chambre syndicale. Si le test francilien s'avérait concluant, il s'étendrait à tout le territoire. En outre, Syntec informatique étudie l'idée d'un partenariat avec les deux organismes pour obtenir des statistiques régulières sur le profil des demandeurs d'emploi. Fin 2005, il s'agissait à 69 % d'« informaticiens d'études » (développeurs, responsables de projet). Or la première étude de l'Opiiec, l'observatoire de la branche, à paraître en septembre, traitera du métier de développeur. Notons enfin la création de l'Association nationale des informaticiens de France (Anif), qui entend favoriser l'employabilité des professionnels. Elle doit publier, également en septembre, une étude cartographique de la population informatique. La rentrée s'annonce sociale. ●

XAVIER BISEUL  
[x.biseul@01informatique.presse.fr](mailto:x.biseul@01informatique.presse.fr)

« Prenant la direction  
groupe de la DSI,  
je dois impliquer  
les DI des filiales,  
alors qu'ils perdent  
en autonomie »

CHARLES - DSI

#### LA RÉPONSE DU COACH

#### Entre autorité et démarche participative



Annie  
Cattan,  
directeur associé,  
Pragmaty

**Affrontez la réalité.** La rationalisation de votre entreprise est une stratégie de la direction générale. Votre mission consiste à la faire aboutir. Pour y parvenir, il est vital de vous appuyer sur une bonne équipe, tant au niveau du groupe que des filiales.

**Chacun doit trouver son intérêt et sa motivation.** Expliquez clairement aux DI ce qui n'est pas négociable (la stratégie) et ce qui l'est (les modalités d'application). Et ce, sans qu'il y ait ni gagnants ni perdants.

**Consacrez du temps à vos directeurs.** Ecoutez-les, montrez-leur le cap, ce qu'ils perdent et ce qu'ils gagnent en travaillant avec vous, leurs marges de négociation. Entretenez cette relation sur le terrain. Puis travaillez avec eux sur les modalités de fonctionnement. Les clés du succès reposent sur votre aptitude à respecter les hommes, votre fermeté sur les objectifs et l'ouverture quant aux moyens de les atteindre.

**Suivez votre voie, entre autorité et participation.** Vous avez très peu de chances de réussir si vous privilégiez l'autoritarisme. Dès que vous aurez le dos tourné, vos DI résisteront à votre démarche au profit des intérêts locaux. Ou, pire, vous aboutirez à un affrontement larvé ou direct. Ne comptez pas non plus réussir dans la mare aux crocodiles par une démarche participative ou angélique.