

JOURNÉE DU GERPISA N°201 Pro

Etude « Accords d'entreprises sur la GPEC : réalités et stratégies de mises en œuvre » : le cas de deux entreprises du secteur automobile

Vendredi 1^{er} mars 2013, 14h-16h

Locaux d'Ivry-Sur-Seine du PREDIT, rez-de-chaussée, 67 rue Barbès

(station de métro ou de tram porte de Choisy)

Nicolas Fleury

Chargé d'études, Centre Etudes et Prospective, Groupe Alpha
nicolas.fleury@groupe-alpha.com

Florence Laval

Maître de Conférences, CEREGE, Université de Poitiers
f.laval@iae.univ-poitiers.fr

Le projet « Accords d'entreprises sur la GPEC : réalités et stratégies de mises en œuvre » réalisé pour la Dares s'est déroulé pendant près de 2 années et a pris fin en Octobre 2012. Ce projet se proposait d'étudier les effets de l'obligation de négociation triennale d'accords de GPEC instituée par la loi de cohésion sociale de 2005 pour les entreprises de plus de 300 salariés. Nourri d'abord d'entretiens avec des représentants des directions ou de responsables syndicaux, le projet a abouti à la réalisation de 12 monographies d'entreprises et d'un rapport de synthèse, portant sur les effets de la loi sur les dispositifs de GPEC au sein des entreprises, particulièrement en termes de stratégie d'entreprise, de GRH ou le dialogue social.

L'automobile a été un des secteurs étudiés du projet, avec deux monographies réalisées. La première monographie expose la situation d'un équipementier appartenant à un groupe américain. L'entreprise a été signataire de deux accords de GPEC dès 2006, mais ne présente pas encore de dynamique collective offensive en termes d'application de ces accords. Cela se traduit notamment par assez peu d'évolution dans la représentation de la GPEC (chez les syndicats, les salariés, voire chez certains managers). Les entretiens réalisés ont cependant permis de faire le constat de professionnels volontaires pour créer des outils ainsi qu'un dialogue social préservé au sein de l'entreprise. La seconde monographie porte sur le cas d'un constructeur français. Un second accord signé en 2010 a complété le premier accord conclu au sein de l'entreprise en 2007. La forte restructuration de l'entreprise dans les années 2000 s'est accompagnée d'une plus grande formalisation par les accords d'entreprise. En particulier, le modèle de GRH évolue ainsi d'« arbitraire » à « objectivant », dans un système RH caractérisé par une standardisation des outils et par une centralisation des activités RH. Une question en suspens reste dans quelle mesure le déploiement de l'accord GPEC comme outil de restructuration peut apaiser les tensions sociales.