

**Information économique, entreprise et relations collectives :
un dossier français**
**Economie Information, Entreprise and Collective Relations: A
French Review**

Dimitri Weiss

Volume 29, numéro 1, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028477ar>
DOI : <https://doi.org/10.7202/028477ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Dans cet article, l'auteur tente de cerner la signification de l'information économique particulièrement au niveau des organisations industrielles.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Weiss, D. (1974). Information économique, entreprise et relations collectives : un dossier français. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(1), 3–64.
<https://doi.org/10.7202/028477ar>

Information économique, entreprise et relations collectives: un dossier français

Dimitri Weiss

Dans cet article, l'auteur tente de cerner la signification de l'information économique particulièrement au niveau des organisations industrielles.

INFORMATION ET ENTREPRISE

« Un des motifs de la médiocre information économique des Français est la méfiance généralisée qui existe entre eux = entreprises, organes de presse et lecteurs (on pourrait ajouter = État) sont tous enclins à se défier les uns des autres. Améliorer ce climat est une tâche de longue haleine qui nécessite de tous un effort de compétence, de sérieux et d'honnêteté intellectuelle. Les entreprises doivent y contribuer pour leur part » (Burgard, I.A., 101).

Place et rôle de l'entreprise

Aborder l'information économique au niveau de l'entreprise ne signifie pas qu'il s'agisse d'un bien exclusif des organisations industrielles ou de diverses autres collectivités de travail. Mais il est certain, ainsi que nous l'avons à différentes reprises exprimé dans nos écrits, que l'entreprise constitue une forme prépondérante de l'organisation sociale de notre temps, de même, ainsi qu'il est ressorti des travaux de la Commission de l'information économique du VI^e Plan, « que l'information sur les entreprises est au centre de l'information économique générale et en constitue un des pôles dominants » (I.E.-A., 31).

« L'entreprise, centre de synthèse, de création, de décision, de jugement, jouissant d'une large autonomie, s'affirme de plus en plus

WEISS D., Institut d'administration des entreprises, Université de Paris, France.

indispensable et irremplaçable, quel que soit le régime politique dans lequel elle vit. Du point de vue économique et du point de vue humain, elle constitue un relais entre l'individu et l'État, et si la structure interne de ce relais, si ses rapports avec les professions, avec les hommes qui la forment, peuvent être conçus de façons différentes, il semble bien que l'entreprise elle-même restera dans l'avenir une cellule indispensable du monde économique ». Ces paroles n'ont pas été choisies au hasard. Elles appartiennent à un dirigeant d'entreprise, qui les avait prononcées lors d'une allocution sur « Prospective et Information » dans le cadre d'un colloque tenu, il y a déjà une douzaine d'années, sur « l'information et la documentation de l'entreprise en matière de méthodes et de techniques de gestion » (Épron, C.E.R.E.S.C., 24).

Mais si, comme l'indique le texte du VI^e Plan de développement économique et social lui-même, « à côté des administrations, les *entreprises* constituent l'autre émetteur important d'informations économiques... force est de constater qu'en dépit de quelques efforts exemplaires, elles sont encore loin de jouer le rôle qui leur est normalement imparti dans ce domaine (comme c'est le cas, par exemple, aux États-Unis). Il convient donc d'étudier et de mettre en œuvre, au cours du VI^e Plan, les moyens susceptibles de remédier à cet état de fait *principalement en ce qui concerne les catégories d'utilisateurs les plus directement concernés, à savoir les travailleurs et les actionnaires.* » (VI^e P.D.E.S., 149) ¹.

Cette information présente des lacunes que le rapport du groupe de travail de la Commission de l'information économique du VI^e Plan sur « le développement de l'information économique qualitative » n'a pas hésité à qualifier de « considérables ». Parmi celles-ci, le rapport signalait que « peu d'entreprises font actuellement un effort marqué d'information économique. C'est ainsi, à titre d'exemple, que parmi les 2000 entreprises qui comptent plus de 500 salariés (il s'agit donc, en principe, des grandes firmes), 600 seulement éditent des journaux ou bulletins d'entreprise ². Une centaine d'entreprises publient des lettres d'information aux actionnaires. En réalité, la situation est encore plus défavo-

¹ Sur ce dernier point nous braquerons surtout le projecteur sur les salariés.

² Pour l'ensemble des problèmes posés par la presse d'entreprise, voir nos ouvrages « Communication et presse d'entreprise (Collection Administration des Entreprises) » et « La Communication dans les organisations industrielles : contributions à l'étude de la presse d'entreprise et essai de bibliographie », parus simultanément à la fin 1971 aux Éditions Sirey, Paris, de même que notre article « Communication et Entreprise », *Info-cadre*, mars 1973.

rable parce que, parmi ces journaux et bulletins, 10% environ comportent une véritable information économique » (I.E.-A., 287-288).

Une remarque complémentaire doit ici être faite. Ainsi que l'avait montré une enquête effectuée en 1969 par des étudiants des H.E.C.-J.F., « pour l'ensemble du public, l'expression « information économique » évoque d'abord les événements marquants de l'économie nationale et mondiale (41%), les renseignements utiles pour le budget familial (26,5%), l'étude des mécanismes économiques (14,2%), *la vie des entreprises* (12,1%) ou même la publicité (0,8%). En considérant ces chiffres, on est immédiatement frappé par la place modeste que tient la vie des entreprises dans l'information économique aux yeux des personnes interrogées. Assurément, le chiffre de 12,1% exprime une moyenne ; mais si l'on met à part le cas des patrons de l'industrie et du commerce, dont 42,6% lient d'abord l'information économique à la vie de l'entreprise, le pourcentage correspondant dans les différentes catégories professionnelles ne s'élève jamais au-dessus de 13%. Devons-nous, de cette préférence du public pour les grands « événements » économiques, conclure à son manque d'intérêt pour la vie des entreprises ? La réalité est plus nuancée, concluent les étudiantes des H.E.C.-J.F., mais il faut admettre que, malgré les efforts en vue de propager l'idée de « participation », l'entreprise demeure à l'arrière-plan des préoccupations économiques » (I.E.F., 24-25).

La taille de l'entreprise

Mais de quelles entreprises s'agit-il ? Des P.M.E., des grandes organisations ? Et si, selon la Commission de l'information économique du Plan, « pour remplir sa fonction de communication, l'entreprise doit, *quelle que soit sa taille*, définir sa politique d'information » en tant qu'émetteur, qu'en est-il de ses propres besoins d'information ?

« Les entreprises sont unanimes à souhaiter pouvoir disposer des informations dont elles ont besoin, et tout particulièrement les petites et moyennes entreprises ». Car « la nature et la forme des informations recherchées varient non seulement selon la nature de l'activité de l'entreprise, mais selon son importance (grande, petite, moyenne) et la situation (Paris, province . . .) » (Sugier, Rosenfeld et David, I.E.E.). De plus, « au niveau des P.M.E. l'information économique est un instrument non substituable, tandis que la grande entreprise possède des instruments propres d'information et de connaissance directe » (Riccoboni, I.E.S.I.).

Dans la perspective de l'information, dit E. Nori, la grande entreprise est celle qui possède, ou devrait avoir, un système propre suffisamment

efficient, même s'il doit être systématiquement intégré, en recourant à des sources institutionnelles et professionnelles. Le poids politico-social de la grande entreprise l'amène à avoir des canaux directs d'information. « En outre, et surtout, une entreprise, pour être *grande*, doit disposer de capacités propres à relier et à analyser, en somme à décodifier » (F.I.M.P. D.E.I.). Et les *petites* entreprises ? Ce seraient « celles dont la taille — que ce soit du point de vue du nombre de leurs employés ou de leur chiffre d'affaires — est trop peu importante pour leur permettre de charger, ne serait-ce qu'une personne, des activités d'information » (O.C.D.E., R.G.D.I.D.I., 101).

Mais ne peut-on voir les choses sous un angle spatial ? Et ne serait pas alors « petite » entreprise celle pour laquelle prévalent les informations qui concernent l'horizon le plus proche ? « Sous le biais de l'information économique, la frontière entre petite et grande entreprise doit être recherchée justement dans le fait que prévaut ou non l'intérêt accordé aux faits qui ne dépassent pas l'horizon régional. Pour tout opérateur économique, il est très important de retrouver un propre « horizon prédominant », afin de ne pas être écrasé sous une masse d'informations superflues supérieure à sa capacité d'utilisation » (Nori, cit.). Ainsi, le problème de la désagrégation, si important pour les petites entreprises, devient, en définitive, mineur pour la grande entreprise qui, grâce à l'étendue de ses liens et de ses intérêts, doit opérer sur des *horizons très vastes*. Aussi E. Nori note-t-il que la première erreur commise par les responsables des sources d'information à l'intention des petits et moyens opérateurs, réside dans l'insuffisante *désagrégation*, locale, sectorielle et sociale, c'est à dire, ne s'adressant pas à un usager selon ses fonctions précises dans la société³. La preuve en est que l'agent économique ne se sent pas concerné par les nouvelles qui lui parviennent et qui semblent toujours regarder un monde qui lui est étranger. « La seconde erreur est qu'il s'agit d'une information isolée, non « *reliée* », ce qui amène à évoquer le renseignement de *synthèse*. Celui-ci doit être construit justement de manière à fournir la relation et non pas de donner une masse d'informations superflues » (Nori, cit.). Cette masse d'informations superflues traduit d'ailleurs, selon E. Nori, une erreur fondamentale = il s'agit d'une information qui n'est pas « *reliée* », d'où la nécessité d'arriver à la nouvelle de synthèse qui permet à chacun d'avoir un minimum d'information sur ce qui se passe en dehors de son champ spécifique de compétence.

³ Un rapport particulier de la Commission de l'information économique faisait, par exemple, remarquer qu'au niveau de l'utilisateur individuel, « l'information nécessaire à cet effet est quantitative, très désagrégée, ponctuelle ».

Les ignorances économiques

Ceci rappelle l'un des trois obstacles majeurs à surmonter pour faire reculer les ignorances économiques, tels que les a exposés Bernard Cazes lors d'un débat sur la démultiplication de la formation économique : outre les confusions de termes et le vocabulaire économique, il y a, paradoxalement, *la structure de l'information économique* : « C'est quelque chose d'extrêmement embarrassant que le contraste très profond qui existe entre la motivation fondamentale des mass-média qui est la nouvelle, l'événement, c'est-à-dire une chose *isolée et ponctuelle*, et d'autre part, les règles fondamentales de toute compréhension en profondeur des phénomènes économiques et sociaux qui ait le souci d'une certaine *cohérence* = l'information économique déverse une série d'événements, alors qu'une bonne maîtrise intellectuelle et pratique des phénomènes économiques suppose la capacité de *relier* ces événements entre eux » (in Pérol, P.U. D.I.E., 32) ⁴.

L'information économique opérationnelle

Les différentes considérations évoquées plus haut amènent, dit E. Nori, à constater un « décollement » progressif du système, qui distingue de plus en plus nettement les grandes entreprises publiques et privées de ce qu'on pourrait appeler *l'économie mineure*. Et afin d'orienter la recherche d'une « information économique opérationnelle », il faudrait réussir à construire des profils d'intérêt très précis, car la liberté réduite de manœuvre du petit agent fait que l'information, pour lui, soit opérationnelle seulement si elle est précise et fournie au moment où il en ressent le besoin, parce qu'elle répond à un problème qu'il a identifié. Si elle arrive trop tôt ou trop tard, il la rejettera (I.E.F., 38).

Aussi la Commission du Plan a-t-elle mis en évidence le fait que les P.M.E. ont besoin d'une information élaborée et directement utilisable, adaptée à l'entreprise, ce qui suppose que les statistiques mises à leur disposition comportent un degré de finesse suffisant et que cette information de base soit exploitée par des relais (organisations professionnelles, Chambres de Commerce, etc.) ; et aussi qu'elles ont besoin d'une information à court terme actualisée très rapidement.

Taille, information économique et information technique

De même, une documentaliste, Madame A. David, propose-t-elle, pour ce qui est de l'information technique, la mise sur pied d'une assis-

⁴ Les italiques sont de nous.

tance documentaire aux entreprises petites et moyennes, calquée sur le modèle américain et destinée à les aider à identifier et formuler leurs problèmes, les aiguiller vers les sources d'information et veiller à ce que les sources soient adaptées à leurs besoins. Ne pourrait-on pas y ajouter, dans la même mesure et du même coup, l'information économique ? Il semble bien que ce le fut, implicitement, dans l'esprit de l'auteur, d'autant plus que le processus de décision dans l'administration des entreprises accorde « une grande importance à l'information économique, laquelle devient un élément équivalent à l'information technique » (Sand, I.S.A.E., 11), les deux types d'information se trouvant être souvent l'objet d'un « phénomène de pénétration mutuelle incessante » (ibid., 15). Aussi, « l'information économique au service de l'administration des entreprises peut exister (soit) en tant que telle, sans liaison immédiate avec l'information technique, ou bien intégralement liée » à celle-ci⁵. Quant à l'information technique, elle existe peu fréquemment en tant que telle sans être complétée par l'information économique. Cela est issu du principe que les décisions économiques dans le domaine technique doivent avoir un caractère complexe, et ainsi prendre en considération l'aspect économique de tout but, intention ou activité » (ibid.).

La dialectique information technique-information économique a d'ailleurs été bien saisie, depuis de nombreuses années, au niveau macro-économique, par un organisme comme l'O.C.D.E., « organisation économique qui s'efforce de favoriser la croissance économique et le développement du commerce mondial », en étudiant « en permanence toute une série de problèmes relatifs à la science et à la technologie, y compris ceux que posent le traitement, la communication et l'utilisation de l'information... dans le cadre général de la croissance économique et des objectifs nationaux » et en créant un groupe sur la politique d'information scientifique et technique (R.G.D.I.D.I., cit., 1). Ceci dit, l'assistance documentaire ne signifie pourtant pas que les P.M.E. puissent être privées d'un responsable de l'information : « le cas des petites et moyennes entreprises appelle... des solutions souples, les P.M.E. n'ayant pas en général, la possibilité de créer une véritable « cellule d'information ». Dans ces hypothèses, la fonction « information » pourrait être confiée, à temps partiel, à un cadre de l'entreprise quitte à ce que celui-ci sollicite le concours de services extérieurs ou s'appuie sur des actions concertées inter-entreprises (I.E.A., 294).

⁵ « Grâce à sa qualité de plus en plus améliorée, la « littérature des affaires » est en train de devenir une partie de plus en plus importante de l'information technique », écrivait, de son côté, en 1973, R. Brand (D.F., 73-80).

Taille et relations collectives

Par ailleurs, dans le domaine des relations collectives au niveau de l'entreprise, le législateur a constamment fixé des seuils de discrimination entre les différentes tailles d'entreprises, et, de là, des modalités d'appréciation et de diffusion de l'information économique. Ainsi, selon l'ordonnance de 1945 instituant des comités d'entreprise dans les collectivités employant au moins 50 salariés (le C.E.R.E.S. avait demandé il n'y a pas longtemps que le plancher soit ramené à 25 salariés), le chef d'entreprise avait, nous le verrons, beaucoup plus d'obligations pour ce qui est de l'information économique dans les entreprises ayant revêtu la forme de société anonyme, ce qui, particulièrement à l'époque, traduisait généralement des différences de dimensions visibles. Aussi, une des propositions syndicales avancées lors des travaux de la commission de l'information économique du VI^e Plan, a porté, comme nous le verrons également plus loin, sur l'extension de certaines de ces obligations à toutes les sociétés, quelle qu'en soit la raison juridique. D'autre part, n'oublions pas que parmi les commissions spécialisées les plus importantes du comité d'entreprise, à part celle économique évoquée dans la présente étude, les commissions sur la formation et, les plus récemment conçues, sur les conditions de travail, requièrent un minimum de 300 salariés pour l'entreprise ou l'établissement, tandis que l'application de l'ordonnance de 1967 sur la participation est obligatoire uniquement dans les entreprises atteignant 100 personnes, qu'on souhaite actuellement ramener à 50.

INFORMATION, DOCUMENTATION, COMMUNICATION, PARTICIPATION

« L'information a cessé d'être une technique à laquelle on peut parfois faire appel, elle est devenue un élément constitutif de l'économie » (Salmon, I.E.C.P.).

Information, documentation et gestion des entreprises

L'information n'a jamais été aussi fréquemment évoquée que de nos jours, et ce dans les situations, par les sciences et dans les sens les plus divers.

Il y a nombre d'années — et, souvent, encore aujourd'hui — on essayait surtout de mettre en évidence ce qui séparait *information* et *documentation*, afin d'éviter les confusions nées de l'emploi indifférencié des deux termes.

« la *documentation* est dans une certaine mesure la « mise en réserve » de l'*information* pour un usage différé » (de Grolier, C.I. Cit. Va-

taire, C.I.E.). « Le terme *documentation* semble devoir s'appliquer à toute information fixée sur un support devant permettre à l'entreprise d'effectuer des choix, de prendre des décisions conformes à une stratégie. En d'autres termes, documentation implique : choix d'informations, mise en ordre par référence à un plan de classification correspondant à des objectifs spécifiques ⁶, mise en place sur support adapté aux nécessités d'une consultation commode et rapide, mise à jour continue et ordonnée. En bref, il y a passage de l'information à la documentation quand il y a passage du bruit à l'élaboré, avec constitution d'une mémoire sélective emmagasinant et restituant en bon ordre les renseignements qu'on lui a confiés » (Lauzel, D.M.T.G. in I.D.E.M.M.T.G., 7).

Le rôle que joue la documentation dans l'administration des entreprises n'a fait, depuis que ces paroles ont été prononcées, que se renforcer. La lecture de numéros récents de revues spécialisées en bibliothéconomie et documentologie, — en particulier britanniques, mais aussi françaises — et que nombre de cadres responsables d'entreprises seraient désormais avisés d'entreprendre, montre l'importance du phénomène. Il ne s'agit plus là de la gestion d'une bibliothèque ou d'un centre de documentation, mais de celle de l'entreprise tout court. Ainsi, par exemple, un article sur « Information et management » paru, sous la signature du conservateur en chef des bibliothèques publiques de Manchester, dans *Library Association Record* (septembre 1972), qui traite du problème des processus de prise de décisions, ou le compte-rendu du 3e colloque franco-polonais sur « L'information pour l'industrie », paru dans *Information et Documentation* (juin 1972), revue de l'A.N.R.T. (Association Nationale de la Recherche Technique) éditée avec le concours du C.N.R.S.

Les ignorances gestionnaires

Et c'est dans ce dernier numéro qu'une des documentalistes spécialisées les plus compétentes, Mme A. David, déjà citée, attire l'attention sur les faiblesses de certaines entreprises actuelles, et notamment sur « l'ignorance d'un certain nombre de responsables des problèmes qu'implique l'accès à l'information : masse et dispersion des documents, opérations nécessaires pour amener l'information utile à celui qui la recherche, nécessité de choisir dans un objectif économique . . . La conséquence de cette ignorance est une fausse conception de la *fonction information* qui a pour résultat soit la mise en place d'un service insuffisant, tant dans la défi-

⁶ « Ce sont les « systèmes d'emmagasinage » puis de sélection et de regroupement des documents correspondant à une demande déterminée (systèmes de « storage » cf. « retrieval ») qui forment l'essentiel d'un service de documentation » (*ibid.*).

dition de sa fonction que dans les moyens mis en œuvre, et surtout dans le nombre et la qualité du personnel, soit, au contraire, à un service doté de moyens (surtout automatisés) nullement justifiés. L'ignorance enfin du rôle de la direction et des membres de l'entreprise dans l'efficacité même du service, tant pour y faire aboutir les informations qu'ils détiennent que pour utiliser les moyens mis à leur disposition ». Ce qui appelle « essentiellement . . . une information meilleure des responsables d'entreprises sur le problème en tant que tel, sur la fonction information et sur leur rôle » et dont « l'initiative appartient aux documentalistes parce qu'ils sont conscients et du problème et de son ampleur ». (I.D.E., 97).

Le temps

Aussi, « la documentation est devenue un instrument de bonne gestion, facteur de développement et de réussite, car elle procure lorsqu'elle est efficace, un gain de cette matière si rare : le temps » (An., T.C., 433). Le temps justement qui forme avec le *coût* et les *qualités du preneur de décisions*, les trois contraintes de la valeur de l'information pour l'administration des entreprises. « La prise de décision implique de se baser sur les informations fiables, tant dans la qualité que dans le nombre (avoir toutes les informations fiables utiles). Il est nécessaire, par suite, d'effectuer des choix éclairés dans des ensembles eux-mêmes fiables. Les informations ainsi recueillies doivent être traduites dans un langage non-spécialisé, combinées et organisées sous forme de synthèses, de notes, de données chiffrées, de façon à ce qu'elles soient directement exploitables, sans perte de temps » (A. David, I.D.E., 96).

La communication

Ne pourrait-on pas, dans ces conditions, réduire la dichotomie liminaire de R. Salmon — qui condamnait l'information et la documentation à suivre, respectivement, une voie descendante et une voie ascendante — ou, tout au moins, en changer l'approche, et poser le problème en termes de *communication* : « la constitution d'une documentation est indissociable d'un « retour » qui doit la valoriser et l'actualiser. . . . Ainsi, la documentation se nourrit-elle et s'enrichit-elle par le jeu de son existence et de son utilisation. Ce phénomène de « retour » . . . est lui même étroitement lié aux activités d'information. . . (qui), moins encore que la simple documentation, ne peut être à sens unique » (Fumadelles, « D.I. »). Et M. Henri Guitton, l'éminent économiste et professeur, n'avait-il d'ailleurs pas écrit que l'information n'est pas un voyage sans *retour*. Elle est à double sens, montant et descendant. Il ne s'agit pas de faire seulement

œuvre de collectionneur. Il faut assumer la redistribution des observations vers ceux qui en ont été l'objet, après avoir filtré et donné une forme assimilable à cette collection. Ne sommes-nous pas écrasés par des masses de documents dont nous ne connaissons pas la portée ? L'accumulation n'est pas l'information, car ce qui est uniquement cumulé n'a précisément pas de forme . . . L'information, qui ne fait redescendre vers les usagers que les formes adéquates du réel observé, apparaît comme une véritable éducation » (« M.E. », 24-25).

Par ailleurs, la commission de l'information économique du VI^e Plan, en analysant les raisons de la faiblesse actuelle de l'information économique sur les entreprises — quantité d'information disponible insuffisante et mal utilisable, information qualitative sur les entreprises inexistantes — ne les résumait-elle pas « dans un climat général où l'information économique n'est pas perçue comme un *mode de communication* essentiel et dynamique » ? « En fait, note le rapporteur du chantier sur « l'information économique des publics sous-informés » de la commission, *l'information doit être envisagée sous la forme d'un circuit qui ne prenne pas seulement en compte l'information descendante*, mais reconnaisse que l'individu ou les corps intermédiaires détiennent une information économique particulière et que le bouclage de ce circuit est une des conditions pour faire « passer » l'information » (I.E.-A., 55). Et au rapporteur de la même commission sur « le développement du rôle de la presse écrite en matière d'information économique et sociale » de souligner l'importance de l'écueil : « Dans tous les cas, il faut se garder de ramener l'information économique à une mise en communication de ceux qui savent avec ceux qui ne savent pas. Le problème est d'établir un dialogue débouchant sur un débat » (I.E.-A., 365).

Documentation, information, dialogue, débat, communication, éducation . . . Cette énumération n'impliquerait-elle pas, ou n'appellerait-elle pas alors la *participation*, en la faisant intervenir dans sa signification la plus large, incluant la démocratie économique, la formation, l'éducation ? Ainsi, la documentation « est devenue également partie intégrante de la stratégie d'entreprise au niveau du gouvernement des hommes et des *structures participatives*, car elle alimente cette fonction essentielle : la communication » (An. T.C., CIT.).

La fonction "Information" dans l'entreprise

Et lorsque P. Sugier fit état dans ces conclusions à une récente journée d'études de documentalistes sur l'information économique des entreprises, du fait que les entreprises « considèrent que *la fonction information - do-*

cumentation a un rôle moteur dans la vie de l'entreprise à condition qu'elle soit adoptée et réponde à ce que recherche l'entreprise », (I.E.E., Cit.), ne peut-on pas raisonnablement envisager une telle fonction non plus restreinte à ses tâches documentaires — fût-ce dans leur sens le plus plénier — mais étendue à *toutes* les activités d'information dans l'entreprise ? Et ce d'autant plus que « dans toutes les entreprises, la documentation et l'information ont été à l'origine d'améliorations notables dans les méthodes de gestion » (Bouma, in I.D.E.M.M.T.G., 117).

Aujourd'hui, donc, la documentation — c'est-à-dire, selon la définition de la Fédération Internationale de la Documentation, la « Collection et conservation, classification et sélection, dissémination et utilisation de toute information » tend vers le statut de *fonction d'information* dans les entreprises et dans les organisations en général. N'a-t-on pas vu des bibliothèques des lycées transformées en S.D.I. — Service de documentation et d'information (Fumadelles, cit.) ? Mais n'existe-t-il pas déjà, dans bon nombre d'entreprises, des services, voire des départements de l'information liés hiérarchiquement ou (et) fonctionnellement à des directions de personnel ou de relations publiques et qui souvent, malheureusement, n'ont que des liens très lâches ou occasionnels avec la documentation ? Et si nous nous plaçons à un niveau plus abstrait du problème, celui d'une science de l'information, ne découvrons-nous pas le même écueil, c'est-à-dire le même aspect dychotomique ?

La Science de l'information

La polysémie du terme « information » est tellement prononcée de nos jours, et les théories en usage dans les différentes branches du savoir parfois tellement dispersées, que beaucoup de chercheurs ont accueilli avec intérêt et espoir le développement d'un mouvement en faveur d'une *métascience de l'information*, nouvelle discipline scientifique intégrant les différentes théories de l'information et dont l'importance pour tous les secteurs de l'activité humaine est actuellement toujours discutée mais reconnue. Il s'agit de l'informatologie, qui traduit le besoin d'une base commune nécessaire à la compréhension et à l'étude de toutes les sciences spécialisées et des technologies orientées vers l'information, et qui fournit un cadre et un langage communs pour tous les scientifiques et les techniciens concernés, d'une manière ou autre, par l'information (Ottens et Debons, T.M.I. = \$., 89 et S.) — Mais, sous un biais différent mais voisin, « s'il est vrai qu'une science de l'information *globale*, couvrant l'ensemble des problèmes des processus de création, de transfert, de traitement, de réception et d'utilisation de l'information, soit désormais con-

cevable et ne relève plus de l'utopie, il s'en faut, et de beaucoup, qu'elle soit déjà constituée » (de Grolier, F.R.S.I. — R-p. 3). Pourtant, « certains phénomènes communs justifient la conception d'une science de l'information « globale », envisageant tous les processus de communication, et faisant appel d'ailleurs à de nombreuses disciplines plus anciennement constituées = psychologie et psycho-sociologie, sociologie, *économie*, linguistique et sémantique, informatique . . . » (de Grolier, F.R.S.I. — C., 1-2).

En attendant la maturation de ces prémices, force nous est de constater, pour ce qui est de l'objet de cet article, que le domaine nouveau qu'on appelle actuellement « science de l'information » est « souvent limité soit à ses aspects « *communications de masse* », soit, au contraire, aux aspects « communications inter-individuelles » — information scientifique et technique » — qui « recouvre ce que en France on a proposé de dénommer « *documentologie* » — l'étude scientifique des techniques de la documentation — et qui se relie de très près aux études de « science des bibliothèques » (*library science*) ». Enfin, un certain nombre d'universités et d'organismes des deux côtés de l'Atlantique emploient le terme non pas lié à la bibliothéconomie mais l'informatique (*ibid.*).

Eric de Grolier a bien mis en évidence cet état de fait, dont il déplore la « séparation assez arbitraire ». Comment dès lors s'étonner de la fortune du terme « information économique » et de l'usage particulier qu'en font respectivement, les spécialistes des communications de masse et les documentalistes — et, puisque d'information *économique* il s'agit, les économistes ? Et en quoi tout ceci regarde-t-il d'abord l'entreprise et, par là même, les relations collectives qui s'y nouent ?

L'INFORMATION ÉCONOMIQUE

« L'idée d'information économique n'est pas aussi claire qu'il pourrait sembler au premier abord », « toute information pouvant à la limite être qualifiée d'information économique »⁷.

Les types d'information

C'est ainsi que deux jeunes économistes, F. Devey et M. Louvier, avouent s'être heurtés d'abord, dans les recherches qui les ont conduits

⁷ « Dans les quotidiens, les questions économiques envahissent les rubriques de politique générale, s'insinuent dans toutes les autres rubriques, puisqu'aussi bien « toute information a un aspect économique » (Bidegain et Bernard, P.E.G.D., 3).

à la rédaction d'un mémoire sur « le prix de l'information économique » (P.I.F., 2), à la difficulté de définition de celle-ci. « À chaque type d'information doit correspondre un type défini de destinataires et réciproquement. L'information économique peut donc se définir par rapport à ses destinataires, les agents économiques »⁸. « L'information économique sera alors l'ensemble des flux d'informations existants entre les différents agents économiques » (*ibid.*). De nos jours, « le contenu de l'information économique correspond à un éventail plus large de flux d'informations. Actuellement l'information économique c'est, bien sûr, comme toujours, l'information boursière et financière, mais c'est aussi, et surtout, l'information macroéconomique et l'information sociale. L'information économique va du renseignement financier aux échelles de salaires ... » (*ibid.*, 3).

D'autre part, on peut différencier l'information économique en *information quantitative* et *information qualitative*. Ainsi, le développement des recherches empiriques dans le domaine des sciences sociales requiert toujours une *documentation statistique* adéquate qu'on peut distinguer, avec Aldo Predetti (I.E.B., 1), selon ses caractéristiques :

Par rapport au type d'information, en *information de base*, qui relève respectivement de *l'observation directe* de données auprès de sujets individuels ou d'unités statistiques à travers les opérations de dépouillement et classification, et de *l'observation indirecte*, c'est-à-dire d'estimations se référant à des sujets collectifs ou à des unités agrégées (collectif des entreprises et les familles, le système économique dans son ensemble, etc.) ; et en information « *élaborée* », obtenue après avoir soumis à l'élaboration, moyennant les techniques statistiques, l'information *brute* ou de base.

Par rapport à la *cadence temporelle* à laquelle elle est portée à la connaissance des destinataires, en = information *périodique*, quand les cadences sont connues ou fixées préalablement (mensuelle, trimestrielle, annuelle, etc.) et *occasionnelle*, à cadence irrégulière. Par ailleurs, les informations *qualitatives* portent sur la vie des divers agents économiques et sociaux, leurs projets, leurs réalisations, les personnes qui les animent, etc. (I.E.-S., introd., 10).

⁸ Le groupe de travail du VI^e Plan sur « le développement de l'information économique qualitative » s'était, par exemple, « d'abord attaché à définir l'information économique qualitative d'après les objectifs et en fonction des destinataires qu'elle cherche à atteindre » (I.E.-A., 286).

Quelle en est l'approche des spécialistes d'économie d'entreprise ? En 1961, Louis Perridon classifiait les informations d'après leur contenu matériel en trois catégories = les informations *économiques* (situation économique générale et de la (ou des) branches (s) d'activité à laquelle l'entreprise appartient), les informations *techniques* (développement des produits, recherche fondamentale, etc.) et les informations *comptables et statistiques* (informations sur la marche de l'entreprise, comptabilité prévisionnelle, comptabilité réelle, informations relatives aux mouvements des stocks, aux processus de production, etc.) (Q.P.I.S.I., in I.D.E.M.M. T.G., 123). Par ailleurs, en opérant la distinction entre administration (ou direction, ou management) et gestion de l'entreprise, il groupait les informations, tant internes qu'externes, en deux catégories :

- 1 — Les informations *administratives* qui concernent le planning et la politique de l'entreprise, ainsi que l'organisation et le contrôle des activités ;
- 2 — Les informations de *gestion* qui concernent l'exécution, au sens large du terme, des initiatives prises par l'administration.

Dix ans plus tard, dans leur traité de « Gestion de l'entreprise » (G.E., t. 2, 540-542), J. Aubert-Krier, E. — Y. Rio et Ch. — A. Vailhen, abordant le « contenu de l'information », en déduisirent trois types :

- 1 — L'information *technique*, qui est, cette fois, vue comme « l'information de tous les jours : celle des consignes de travail et des procédures d'exécution des travaux... (qui) conditionne l'exécution immédiate du travail... Une information professionnellement obligatoire, opérationnelle ». C'est un type d'information que nous avons nous-mêmes appelée de *régulation* (Weiss, C.P.E.) et qui tiendrait, dans l'optique de L. Perridon, plutôt de l'information de gestion ;

- 2 — L'information *économique*, qui « recouvre la communication d'éléments extrêmement variés, tant sous l'angle de leur nature propre que sous l'angle de la périodicité avec laquelle ils se produisent ». Et les auteurs, en privilégiant la dernière catégorie, en isolent = les éléments connus avec une périodicité régulière et prévue, reflétant la situation de l'entreprise à un moment donné, permettant un diagnostic sur la qualité de gestion et un pronostic pour le futur : bilan, compte de pertes et profits, niveau moyen des salaires, chiffre d'affaires ; et les événements survenant avec une périodicité irrégulière, se plaçant dans le cadre de préoccupations stratégiques (fusion, reconversion) et tactique (décentralisation, diversification des produits, changements dans les modalités de production, modification de l'organigramme, etc.). Ce type correspond à celui que L. Perridon avait intitulé information administrative ;

3 — L'information personnelle.

Et les documentalistes d'entreprise ou d'industrie ?

En 1971, lors du colloque évoqué franco-polonais de documentalistes sur le thème « l'information pour l'industrie », Wiesaw Sand avait présenté « l'information au service de l'administration » (cit., 11-12), objet de son exposé, comme contenant « le complexe d'informations provenant des domaines suivants : science, technique et économie, et indispensables pour la préparation et la prise des décisions relatives au fonctionnement de l'entreprise. L'un des éléments de base de cette information est *l'information économique* », c'est-à-dire celle « qui concerne les phénomènes et régularités économiques, ainsi que les principes, les méthodes et les moyens de la politique économique, et renferme toutes les informations indispensables pour la prise des décisions économiques. Dans le complexe d'informations économiques on peut distinguer l'information *macroéconomique* (qui) est liée aux entités économiques d'un haut degré d'agrégation, telles que : production, marché, finances, etc. considérées aux échelons de branches, d'économie nationale et à l'échelle internationale et mondiale, (et) l'information *microéconomique* (qui) . . . caractérise, du point de vue économique, l'activité de chacune des unités économiques, c'est-à-dire surtout celle des entreprises. Dans la pratique, l'ensemble de base des informations économiques possède un caractère complexe, et la nécessité de pénétration mutuelle des informations type « macro » et « micro » ressort de la spécificité de l'activité économique à tous les échelons d'administration ».

L'information dans l'entreprise

« Par information économique il faut entendre . . . une information globale (il ne s'agit pas de renseignements donnés individuellement), destinée à *tous* les membres du personnel de l'entreprise à quelque niveau hiérarchique qu'ils se trouvent » (Decailly, I.E.J.E., 22-23). Cette définition semble, à sa façon, confirmer que, dans le contexte de l'entreprise, « toute information (peut) à la limite être qualifiée d'information économique » (P.I.E., cit.). Mais il s'agit ici d'une information *interne* aux collectivités de travail. Or, pour un spécialiste des communications de masse, Roger Malicot, le domaine du marché de l'information qu'est pour lui l'information *économique* — aux côtés des marchés de l'information *éducative* et de l'information *culturelle* — concerne non seulement le développement des communications au sein des entreprises mais aussi entre celles-ci, leurs agents extérieurs, leurs fournisseurs et leurs clients. « Déjà certaines entreprises ont créé un « service de communications »

chargé d'étudier les problèmes de diffusion interne de l'information, de liaison avec les représentants commerciaux au gérants de multiples points de vente, de communication avec la clientèle et d'environnement de la publicité (L. in Mousseau C.M., 267). Ceci pose le problème d'une politique « globale » d'information et, de là, le délicat problème de la coordination de l'information interne et des relations publiques (externes), dont le débat n'est pas près de finir (voir Weiss, C.O.I., 11-16). Mais, quelle que soit la position qu'on puisse prendre à cet égard, il n'en reste pas moins que, ainsi que l'ont mis en valeur les travaux de la Commission de l'information économique en vue de la préparation du VI^e Plan (I.E.-A., 36 et 38), en tant qu'émetteur d'information, l'entreprise = doit prendre conscience qu'une de ses fonctions importantes est de satisfaire les besoins en information sur elle-même des publics qu'elle concerne ; doit vouloir reconnaître le droit à l'information des divers publics ; doit assumer sa fonction de communication. Pour remplir celle-ci, « chaque entreprise doit avoir autant que faire se peut un « responsable de l'information ». Et qui puisse, bien sûr, mettre sur pied une politique d'information.

Une politique d'information

Un rapport du C.N.I.P.E. sur « L'information économique du comité d'entreprise », datant de février 1971, effectué auprès de 25 entreprises appartenant à dix branches d'activité — sans que celles-ci constituent un échantillon représentatif ni par leur taille ni par leur secteur d'activité — faisait ressortir que « les partenaires sociaux ne semblent pas considérer que les problèmes d'information sont particulièrement à l'origine ou au centre des litiges et des conflits. Ils pensent d'ailleurs en général, qu'un minimum de tension est, sinon souhaitable, du moins nécessaire, en tous cas inéluctable. Là encore les chiffres ne permettent pas d'indiquer clairement quelle est l'incidence d'une politique d'information économique⁹ sur le climat de l'entreprise ».

Si on voulait donner à cette conclusion des interprétations limites, il en ressortirait peut-être qu'il vaudrait mieux ne pas avoir du tout de poli-

⁹ Il est intéressant de noter, pour ce qui est de ce que les rapporteurs de l'enquête citée du C.N.I.P.E. ont appelé « l'information générale du personnel » (pour la distinguer de « l'information hiérarchique »), que huit entreprises avaient déclaré n'avoir pas de politique ni de réalisation concrète concernant l'information générale, les 17 autres organisant diversement cette information par la diffusion de documents écrits ou la mise sur pied de réunions. Comme si ces « réalisations concrètes » pouvaient être toujours le signe d'une *politique*...

tique d'information économique afin d'entretenir le minimum de tension « nécessaire » ou alors de ne rien pouvoir faire contre le minimum de tension « inéluctable » . . . Nous nous sommes expliqué longuement sur le concept de conflit, et avons évoqué celui de climat social, dans un ouvrage antérieur (Weiss, R.I. Voir également Weiss, R.T. = E.P.S.E.). Par ailleurs, l'information économique, nous le verrons plus loin, constitue pour nous, à l'instar de Guy Caire, « une pièce importante du système de relations industrielles ». Qu'est-ce alors une politique d'information et, de là, quelle est la tâche en la matière du responsable de l'information ?

Pour ceci, il nous faut revenir un peu en arrière et nous pencher d'abord sur ce qu'est *l'entreprise*.

L'entreprise en diagramme et la structure réelle

Lorsqu'un observateur extérieur s'intéresse à une entreprise qu'il connaît mal, et dont il souhaiterait mieux saisir la structure et le fonctionnement, on lui présente, là où ils existent et on veut bien les lui montrer, un organigramme, ou une matrice ou tout autre diagramme de répartition des tâches. Et on lui explique, si besoin en était, que chaque fois qu'un individu est doté d'une autorité et d'une responsabilité, il se crée entre lui et ses supérieurs, entre lui et ses subordonnés et entre lui et ses pairs (situés sur le même plan horizontal) *des circuits de communication verticaux (ascendants et des descendants) et latéraux* dont le parcours est formalisé dans le graphique utilisé.

Voilà donc l'entreprise, avec ses hiérarchiques et ses fonctionnels, dont le schéma d'organisation, modèle de rationalité, de clarté et de cohérence, peut présenter un double intérêt, descriptif et explicatif, et assumer un rôle d'« instrument de gestion et de contrôle puisqu'il permet de déterminer si toutes les fonctions dans l'entreprise sont bien assurées, s'il n'y a pas de double emploi ni de responsables en surnombre » (Roux et Soulié, E.S.E., 33).

Mais cet organigramme reflète-t-il *exactement* l'entreprise telle qu'elle est ? Autrement dit, s'agit-il du reflet de sa structure réelle ? Louis Quesnel n'hésite pas à dire que « l'organigramme ne révèle jamais toute la vérité . . . Malheureusement, il ne semble pas exagéré d'affirmer que tous les organigrammes officiels sont faux. « La carte n'est pas le territoire » : l'organigramme n'est pas l'organisation » (C.E., 62).

Et notre observateur, s'il lui venait à l'idée de faire un stage dans l'entreprise considérée, établirait à des degrés et dans des délais variables,

la preuve de cette assertion. « Le directeur général, court-circuité par le président, ne dirige pas réellement le directeur commercial, lequel évite le directeur technique et collabore directement avec le directeur administratif, non sans quelques conflits, qui sont facilement arbitrés par le directeur général ; le directeur commercial, de son côté, s'appuie sur le chef des ventes dont dépend un jeune adjoint à la publicité ; mais le directeur technique a tendance à traiter directement avec le chef des ventes — liaison oblique qui suscite l'opposition du directeur commercial mais qui est encouragée en sous-main par le directeur général ; etc. » (ibid., 63).

Il s'agit peut-être d'un cas limite, voire d'une certaine caricature. Il n'en reste pas moins que chaque entreprise enregistre, à sa façon, des variations de plus ou moins longue amplitude sur le thème évoqué, et qui finissent par s'imposer comme réalités opérationnelles.

Supposons qu'une fois décelées ces déviations, notre observateur réussisse à corriger l'organigramme en question. Aura-t-il alors la structure réelle de l'entreprise ? Non, car en dehors de la structure formelle, qui charrie, notamment, *l'information opérationnelle*, il existe dans toute collectivité industrielle un système *de communication non planifié par la Direction*. Ce système multidimensionnel, flexible, dynamique et varié, qui ignore le plus souvent les voies formelles d'autorité et de responsabilité — fussent-elles « corrigées », en fonction de ce que nous venons de dire — permet, avec une grande rapidité, la diffusion des rumeurs et d'informations déformées. Ce système, appelé *informel*, par rapport au *système formel*, officiel de communication dans l'entreprise, se constitue, notamment, en fonction de liens amicaux, affectifs entre des individus et des groupes.

Ce système de communication informel ne renforce d'habitude pas le système formel. Au contraire, il le double, en l'affaiblissant. Il peut être, il est vrai, parfois « récupéré », capté par la Direction, qui l'utilise, si elle est avisée, particulièrement dans des situations de crise, pour faire passer très rapidement, des informations destinées à renforcer le système formel. Le cas de la Compagnie de Saint-Gobain, menacée par une offre publique d'achat lancée par Boussois-Souchon-Neuvesel est notoire.

Mais la Direction peut inventer un système « informel » à soi, qui, permanent, peut, tout en court-circuitant le système formel, renforcer continuellement ce dernier, car destiné à répondre à des besoins inhérents aux nécessités structuro-fonctionnelles de l'entreprise. Ainsi, pour surmonter les inconvénients de la complexité — dispersion géographique

des établissements et nombre élevé de niveaux hiérarchiques conduisant à une forte *perte d'information* — les entreprises d'une certaine taille se sont équipées de moyens de communication de masse, écrits et audio-visuels, en établissant des *relations directes* avec leurs salariés. Ce n'est donc pas un circuit « formel », en ce qu'il n'apparaît pas dans l'organigramme officiel, mais néanmoins, plus ou moins « contrôlé » par la direction, dont les publications et les programmes audio-visuels sont, le plus souvent, édités ou produits « à l'intention », « au bénéfice » ou « à destination du personnel ».

Il s'agit là plutôt d'une information d'intérêt général, donc non-opérationnelle, car n'influençant pas de façon *rigoureuse* les *opérations* de l'entreprise, et destiné à tout le personnel.

La circulation de l'information et les obstacles

La circulation et la diffusion de cette information posent, pourtant, plusieurs sortes de problèmes. Et, d'abord, les intentions originelles de l'établissement de ces canaux, destinés à court-circuiter les niveaux hiérarchiques considérés comme fatalement générateurs de barrières ou de distorsions communicationnelles dont nous ne citerons ici que celle, le plus communément évoquée, qui veut qu'en raison d'une mentalité condamnable, la rétention *de l'information* soit synonyme *de conservation du pouvoir*. Des controverses sont nées à ce sujet parmi les responsables de l'information français : pourquoi éviter systématiquement le personnel d'encadrement, qui peut en ressentir la frustration, et ne pas le « mettre dans le coup » ? Chez Honeywell Bull (France), par ex., on réfléchit sérieusement à ce problème. Des expériences intéressantes sont en cours, depuis un temps déjà chez Marcel Dassault Electronique, où le directeur général, Bertrand Daugny, estime que, grâce à des réunions périodiques avec des groupes de cadres de différents niveaux, l'information verbale passe bien, et avec un minimum de pertes. « Le problème de l'information est primordial », lit-on dans le rapport récent d'un groupe de travail du Centre de Recherches et d'Études des chefs d'entreprise. « Pour être efficace, *l'information doit être participative*, c'est-à-dire qu'une interaction entre émetteur et récepteur doit exister (feedback), d'où la supériorité incontestable du dialogue sur tout autre moyen de communication. Les syndicats l'ont bien compris qui demandent de pouvoir réunir le personnel en dehors des heures de travail et, si possible, pendant (de façon à augmenter la fréquentation). Nous estimons indispensable que la direction des entreprises en fasse autant. Il n'y a pas de commune mesure entre le meeting et la lettre au personnel. Mais le chef d'entreprise . . . ne

peut à lui seul se charger de toutes les communications. Il faut donc décentraliser l'information en formant les chefs de service aux techniques des communications orales et s'assurer que la transmission de l'information s'effectue réellement » (Poitrat, E.S., 22-23).

Et M. Crépy, P.D.G. de la Ste Procom, ne disait-il pas, au cours du même débat, que « *le pouvoir étant lié à la connaissance et à la maîtrise de l'information . . . les structures de l'entreprise pourraient peut-être permettre simultanément (à un dialogue direct patron-syndicat), à travers la hiérarchie, un autre dialogue, plus permanent, plus humain* » (Discus., ibid., 54-55) ? Mais Paul Ouard, directeur des relations sociales de Colgate-Palmolive, n'a-t-il pas raison de soutenir qu'« on s'aperçoit que, dans de trop nombreux cas, le chef hiérarchique est mal formé, mal préparé à animer, à faire participer, à transmettre l'information. Et puis, les grandes écoles développent toujours l'individualisme. Le chef hiérarchique est donc court-circuité par les instances représentatives. Il croule sous une surcharge administrative due à la bureaucratie » (P.H.P.N., 37) ?

Par ailleurs, Louis Bounaix, directeur de l'information chez l'Oréal, n'envisageait-il pas de rendre la lecture de certains articles du journal d'entreprise très fortement conseillée à différents niveaux hiérarchiques, ce qui combinerait, à la fois, l'information verbale et l'information écrite, et le circuit opérationnel et celui d'intérêt général ?

Les difficultés signalées par P. Ouard se situent au niveau des hommes et de leur formation. La barrière communicationnelle que nous avons évoquée (rétention et pouvoir) concerne leur mentalité et, de là, leur comportement. C'est le *niveau « behavioriste »* qui implique les attitudes et dynamiques des individus et des groupes et où il s'agit, notamment de sensibiliser et d'agir sur les communicateurs, émetteurs et récepteurs. Les partisans du court-circuitage des hiérarchiques invoquent également les défauts de conception de l'organisation, qui engendrent une communication appauvrie : les difficultés apparaissent là au *niveau structurel*. Et puis, il y a le *niveau technique*, celui des méthodes et des media employés, écrits et électroniques. Combien de fois, des entreprises passablement riches ne sont-elles pas tentées d'introduire, sans une préparation sérieuse et des motivations profondes, l'arsenal le plus moderne ?

Aussi le manager américain Frank Hunsicker conclut-il que les difficultés de communication soulevées dans nombre de situations sont trop complexes pour être résolues sans une approche qui, constatant le chevauchement des trois niveaux suscités, et reconnaissant la multi-causalité

du prénomène, requiert une approche équilibrée appelant des solutions combinées (H.A.C.D., 680-683).

Responsable de l'information et politique d'information

Mais cette approche combinée implique, à son tour, certaines conditions. D'abord, qu'elle soit le fait d'un *responsable de l'information* dans le plein sens du terme, ayant acquis des connaissances fondamentales dans la gestion et l'administration des entreprises, y compris les sciences du comportement. Également dans ce qu'on pourrait appeler désormais les « arts de la communication » — expression écrite et orale, « design », arts graphiques, techniques audiovisuelles — car, en tant que *communicateur complet*, il doit être en mesure d'employer différents media, traditionnels et électroniques, et déterminer la nature et le type des messages destinés à être communiqués à travers ceux des divers canaux organisationnels qui se révèlent les plus idoines aux différentes situations données. Ensuite, la reconnaissance des communications en tant que *fonction de direction* et la nomination de *directeur des communications chargé* de la coordination de toutes les activités d'information en un effort global systématique. Autrement dit, la mise sur pied d'une *politique globale d'information*, qui suppose que la place de son responsable est au sommet, à l'image de Volvo, en Suède, où il participe à l'établissement de la politique à long terme du groupe.

C'est ainsi que pour la Commission de l'information économique du Plan, « la qualification technique des « responsables de l'information » de l'entreprise est à concevoir comme celle d'hommes de communication », et suppose : une formation économique de base ; une connaissance concrète de la vie des entreprises ; une connaissance minimale des problèmes de production et de diffusion de l'information ; surtout une technicité précise fondée sur les disciplines de langage, de communication, de relations humaines. En plus, « il n'en demeure pas moins que face à leurs nombreux interlocuteurs, et en particulier aux journalistes, aux analystes financiers, aux délégués des travailleurs, aux publicitaires, aux fonctionnaires, ces hommes devront figurer à un *niveau élevé dans l'organigramme de l'entreprise* ».

En allant encore plus loin, C.R. Robert envisageait, implicitement, pour le responsable de l'information une bien exaltante mission : celle d'assumer à la fois la tâche de coordination de l'information d'intérêt général et celle de l'information opérationnelle. Car si « l'information générale sur l'activité de l'entreprise et la vie de son personnel tend

seulement à résoudre en partie le problème des rapports des dirigeants avec les travailleurs et des différents secteurs de l'entreprise entre eux, elle a peu d'influence sur les relations des collaborateurs entre eux, en tant qu'individus. Au-delà de la communication de pure information, il faut envisager, comme une question à résoudre, l'efficacité et l'harmonie des communications opérationnelles ou d'activité qui constituent la trame même de la vie professionnelle ». Aussi, « pas plus que la communication d'information, la communication opérationnelle ne peut être abandonnée à la seule volonté des uns ou des autres. Elle demande à être organisée selon un plan d'ensemble précis, écrit si possible » (I.C.,5) Autrement dit, qu'il y ait une politique de communication (élargie) avec, à sa tête, naturellement, un responsable idoine.

Le groupe de travail du Plan sur le « développement de l'information économique qualitative » avait abordé le problème. « Il a paru, cependant, au groupe de travail que les informations du type « opératoire », c'est-à-dire destinées à « aider la décision » du chef d'entreprise ou du ministre (information « ascendante ») ou à éclairer le cadre ou le fonctionnaire pour la correcte exécution des décisions prises (information « descendante ») n'incombaient pas normalement aux « cellules d'information » constituées dans les organismes considérés (I.E.-A., 286) ».

Ne parler que de fonction d'information, ajoute le texte du chantier sur « l'information économique et les entreprises » de la Commission du Plan, resterait un vœu pieux ; le réalisme est de demander des professionnels de l'information, qui devront être formés ou recyclés à cet effet. Mais, précise le même texte, la déontologie de ces « responsables de l'information d'entreprise » devra s'élaborer en fonction de *la spécificité de leur fonction de communication*.

Mais qu'est-ce qu'une politique *globale* d'information ? Et, encore une fois, quelle est la structure réelle de l'entreprise, vue comme un système de communication ? Serait-ce le résultat de la superposition de la structure informelle sur la structure formelle (corrigée) ? Et l'adjonction à ceci des circuits directs direction-personnel évoqués ? Et à nouveau notre observateur est obligé de répondre par la négative, en mettant, ainsi en doute l'adjectif « global » que nous avons employé.

Car, en dehors du sous-système informel et des relations directes, il existe une autre structure, informelle par rapport à la structure formelle de l'entreprise (en ce sens qu'elle n'apparaît pas dans l'organigramme officiel, mais étant hautement formelle par rapport à elle-même), et, ô paradoxe, *légal et institutionnelle*, qui assure, à son tour, le lien

entre le haut et le bas de l'entreprise : les institutions de représentation du personnel. D'abord les délégués du personnel, qui utilisent des formes de communication verbale et écrite (panneaux d'affichage) ; ensuite les comités d'entreprise, qui peuvent disposer également des panneaux d'affichage, qui diffusent les comptes rendus des séances du comité, qui disposent souvent d'une presse d'entreprise qui leur est propre — unique ou parallèle à celle de la direction — voire, plus rarement, conçue en collaboration avec cette dernière ; les sections syndicales, enfin, qui peuvent disposer, en dehors des tracts, d'une presse régulière en autant de versions que de syndicats représentés dans l'entreprise, et, parfois, doublement « confectionnée », à l'intention respective des adhérents et des salariés en général. Et le temps n'est peut-être pas si lointain où on verra, dans certaines collectivités, telle institution de représentation du personnel, comité d'entreprise en particulier, adopter, à son tour, des media électroniques.

La pluralité des sources

Alors une *politique globale d'information* au niveau de l'entreprise ne devrait-elle pas réussir, dans le cadre de diverses formules participatives, à articuler entre eux tous ces émetteurs d'information d'intérêt général ? Mais est-ce possible dans le cadre conflictuel qui est le notre ? Ne devrait-on pas parler plutôt d'une *politique cohérente d'information*, basée sur la réalité des entreprises d'aujourd'hui, qui supposerait la pluralité des sources ? « Mon sentiment est qu'il faut faire confiance à l'homme, mais qu'il faut veiller à ce qu'il y ait un *pluralisme de l'information*. Si un salarié reçoit à la fois des informations venant de son organisation syndicale, de son syndicat d'entreprise, de la hiérarchie qui le commande dans l'entreprise, il se fait une opinion. Ce à quoi il faut veiller, c'est au pluralisme des sources d'information. Ce qui serait grave, c'est que le syndicalisme ait le monopole de l'information, ou que le patronat ait le monopole de cette information. Un pluralisme engendrera une certaine liberté » (Bidegain, disc., E.S., 47 et 50).

Cette pluralité de sources peut se poser en termes de *nécessité* et *d'obligation*. La Direction est obligée, légalement, d'alimenter en informations le comité d'entreprise, lequel, dans le domaine économique et professionnel, n'a qu'un rôle consultatif. Mais la délégation syndicale, qui apparaît aux yeux de beaucoup comme l'institution prépondérante, et parfois privilégiée ? La loi du 27 décembre 1968 ne souffle pas mot d'une obligation quelconque des employeurs d'informer les délégués syndicaux, comme elle ne souffle mot non plus sur les attributions de ces

derniers. Et, pourtant, c'est avec les délégués syndicaux que négocie (collectivement) le chef d'entreprise, interlocuteurs souvent très bien informés, grâce au comité d'entreprise ou, souvent, au chef d'entreprise lui-même.

Aucune obligation ne contraint, par ailleurs, la Direction d'une entreprise d'envisager la mise en place d'un système d'information qui lui soit propre, sous la responsabilité d'un cadre compétent. C'est toujours par nécessité qu'elle agit en ce sens. Les circuits directs avec le personnel, par le moyen de journaux d'entreprises, télévision intérieure, radio et hauts-parleurs, films, télex, téléphone, etc., ne sont pas « statutaires ». Et, pourtant, le Président de l'Association Britannique de la Presse d'Entreprise, la *Baie*, pense qu'une véritable révolution dans la communication industrielle s'est produite dans son pays, qu'il considère comme hautement significative pour les Responsables de l'information de tous les pays démocratiques à travers le monde : pour la première fois dans leur histoire, les travailleurs britanniques se sont vu accorder un nouveau *droit* : celui de recevoir de l'information sur l'entreprise. Un *droit légal*, — assorti de pénalités au cas où il serait ignoré. Peut-être un premier pas vers la transformation des journaux d'entreprise en publications statutaires... Ce nouveau droit forme une part importante de la nouvelle loi sur les relations industrielles. Et si les contacts personnels — donc oraux — entre le management et les salariés sont encouragés, pour la première fois un *texte législatif fait explicitement référence aux journaux d'entreprise* (Woodhouse, E.R.K., 1-3).

Le pluralisme des sources reconnu, l'obligation et la nécessité identifiées, une politique cohérente d'information signifie également fournir une information qui corresponde aux nécessités de l'audience visée, d'où les enquêtes et sondages spécifiques au « marché » de la presse d'entreprise qui, non vendue, ne bénéficie pas de la sanction que réserve continuellement le marché (véritable) aux grands moyens d'information de masse, qui se « vendent ». Cela signifie, enfin, qu'on ne doit pas fournir aux actionnaires et à la grande presse des informations qu'on refuse aux salariés sous couvert du secret.

Et la communication dans l'entreprise sera d'autant plus vivante qu'on établira plus rationnellement les frontières entre ce qui est « stratégique » et ce qui ne l'est pas. Et puis, le projet de statut de sociétés européennes, présenté comme proposition de règlement par la Commission de C.E.E., ne prévoit-il pas des instruments de codécision et de cosurveillance qui, sans aller jusqu'à la cogestion, posent, implicitement le problème de l'information dans des termes nouveaux ?

Les "mass-media" dans l'entreprise

Les responsables de l'information dans l'entreprise sont-ils « des hommes de mass-media », autrement dit des spécialistes des communications de masse ? Certes, car les communications de masse expriment en réalité une relation entre une audience large, hétérogène, anonyme et dispersée — et nous l'avons dans nos sociétés de taille, nationales et internationales — et les moyens techniques utilisés pour communiquer avec elle. Que d'autres font-ils, dans certaines de ces sociétés, que d'employer les différentes techniques de transmission collective que sont les « mass-media » — et qu'il serait souhaitable d'utiliser dans une complémentarité harmonieuse entre les moyens écrits et les moyens électroniques — au point même qu'un manager finlandais ait pu parler¹⁰ d'une « pollution par l'information dans la communauté industrielle » ?

Très certainement, là où elle existe, rarement, la *fonction marchande* de la presse d'entreprise est bien moindre que celle de la grande presse, et cette dernière est l'objet d'une sanction économique du lecteur et de l'utilisateur publicitaire, qui la différencie de la plupart des produits non vendus, ni dans les kiosques ni ailleurs. Mais la grande presse, écrite et audio-visuelle, aurait-elle une valeur exemplaire par rapport à celle d'entreprise ? Les deux ont, bien sûr, comme objet l'information. Mais la première serait-elle peut-être *plus informative*, c'est-à-dire qu'elle dit plus de choses qu'elle n'en tait ? Qu'elle véhicule plus d'éléments voués à une dynamique contradictoire que l'autre ? Que la presse d'entreprise, sur l'exemple de la grande presse, essaye également de prévenir des phénomènes de désaffection — ou, tout simplement, de se contrôler — par des sondages, des courriers de lecteurs, des systèmes « speak up », etc., afin de se rapprocher de ses audiences ?

Et, en termes de *responsabilité sociale de l'entreprise*, est-ce que les managers, et surtout les responsables de l'information, n'ont-ils pas — et n'auront-ils pas de plus en plus, à apporter une contribution au déblocage de la société, à travers le déblocage des relations internes de l'entreprise, certes, mais aussi à travers la participation à la *relocalisation* par des circuits de télévision intégrés, par câbles, instrument par excellence de régulation sociale grâce, notamment, à la participation sur place de *tous* les acteurs sociaux (v. Hutin, P.M.M., 32) ?

¹⁰ Lors d'une interview filmée pour le Congrès international de la F.E.I.E.A., juin 1973, Paris.

Fonction et responsable de l'information

Mais cette vision « plénière » et les considérations qui précèdent, ne pêchent-elles pas par omission, ne perpétuent-elles pas toujours la dichotomie entre les deux « informations », dont notre discours s'était fait le reflet auparavant ? Peut-on raisonnablement continuer à opérer une séparation aussi peu rationnelle, voire un ostracisme quelque peu dépassé, dans les conditions dans lesquelles « une documentation sans relation avec une action informative se condamnerait à l'inutile et à l'inadaptation à l'actualité. Une information qui ne tiendrait pas compte que de l'instantané et ne s'appuierait pas sur une documentation bien organisée, se priverait de toute valeur scientifique et pratique et, partant du néant, aboutirait au néant » (Fumadelles, cit., 22) ? Et plus encore, en nous référant aux organisations industrielles contemporaines, dans lesquelles, suite à « une décentralisation de la fonction « documentation » le rôle du documentaliste redevient celui d'expert en « recherche d'information » (T.C., cit.), formé à cet effet, de même que doivent l'être, nous l'avons vu, à leur manière, ceux qu'on a appelés, traditionnellement, jusqu'à maintenant les « communicateurs ». Et puisque, nous l'avons vu également, la documentation revendique le statut de *fonction d'information*, — de même que la documentologie a revendiqué à elle seule, à l'instar des communications de masse, le titre de science de l'information — n'assiste-t-on pas, en réalité, à la naissance, voire à l'existence de deux fonctions et de deux responsables de l'information ? Et le responsable de l'information-documentaliste, dont « le but principal est de fournir dans le délai le plus bref les informations désirées, celles qui serviront effectivement à la résolution du problème » (Glinka, O.S.S.M.F.I.I., 29) — « tous les bibliothécaires sont impliqués dans la fourniture d'information en vue de la prise de décision », pouvait écrire Colley (I.M., 160) — n'est-il pas, outre ses connaissances en théorie de l'information, de la branche qu'il dessert et de l'entreprise où il travaille, doué du don de transmettre les informations recueillies », donc un « communicateur » ?

Aussi, une tentative de rapprochement, de saisie véritablement plénière du phénomène *information* dans l'entreprise se fait-elle jour, grâce à la prise de conscience, de certains dirigeants et des intéressés eux-mêmes, que les responsables de l'information appelés à un effort journalistique « global » et ceux de l'information-documentation animent plus que des fonctions d'information : des fonctions de *communication* — actuellement aussi bien les responsables des moyens d'information de masse appliqués à l'entreprise que les documentalistes se réclament de la communication — grâce aussi, sous un biais scientifique, au lent

cheminement des deux conceptions de la science de l'information vers une approche véritablement globale.

Les rapporteurs du chantier sur l'information économique dans l'entreprise de la Commission du Plan ont bien saisi le problème, qui réclament qu'outre un responsable de l'information pour chaque entreprise, chaque entreprise *importante* doit avoir une « cellule d'information » chargée de concevoir et d'organiser les problèmes de *production et de diffusion* de l'information ; tenant les deux bouts de la chaîne, des spécialistes de la *communication* pourront ainsi satisfaire à la fois les besoins de l'entreprise et ceux des publics différents qui ont besoin, donc droit, de la connaître. Ces institutions coordonnent et animent à cet égard les services amont que sont la statistique et la comptabilité et les services aval que sont les relations publiques et leurs services de presse » (I.E.-A., 37).

Et ce dans les conditions matérielles dans lesquelles, ainsi que le préconise le B.I.T., les moyens de *diffusion de l'information* et les moyens de *documentation* seront pris en considération au même titre que les moyens en personnel et les moyens financiers dont disposent les partenaires sociaux (P.T.P., 121) ? Ne peut-on alors, dans une optique de *économie de l'information économique*, évoquer les *coûts de gestion* de cette information, non seulement aux trois niveaux « journalistiques » de *repérage, d'élaboration et de diffusion* de l'information (Pagani, S.E.P., 12), mais également à ceux de sa « mise en réserve », en en tirant, là où les circonstances l'imposent, une vue économiquement plus globale ?

PLURALISME, DÉMOCRATIE ET SECRETS ÉCONOMIQUES

« Une information économique adéquate peut être le pont entre les protagonistes de la vie économique, sociale et politique du pays » (Mucci, S.G.E., 9).

Nature et approches de l'information économique

Alberto Mucci, journaliste Italien, directeur du quotidien « Il sole/24 Ore » de Milan, reprenait à son compte, lors d'un colloque sur l'information économique tenu à Padoue en 1972 (ibid.), l'idée — susceptible d'appréciations diverses et appelant au débat — que l'objectif de l'information est essentiellement le même pour le personnel d'une entreprise, ses actionnaires ou l'opinion publique : « celui d'établir un dialogue sur des sujets qui intéressent de plus en plus les hommes qui vivent dans une civilisation industrielle ». Le dialogue, disait-il, la ren-

contre, l'élaboration en commun des solutions les plus opportunes constituent des éléments indispensables à l'applanissement des tensions qui n'existent pas seulement au niveau de l'entreprise mis à celui de la société tout entière. « Cela étant, s'il est vraisemblable qu'une information large et sincère faciliterait les négociations ou compromis collectifs et contribuerait à réduire les tensions sociales, il serait naïf de croire que l'information par elle-même suffirait à convaincre, à « pénétrer » (Courthéoux, A.C.C.E., 67).

Beaucoup de polémiques naissent à cause du manque de compréhension dû à la faible connaissance des données de fait : « une information économique adéquate peut être le pont entre les protagonistes de la vie économique, sociale et politique du pays, pont qui dans l'actuel climat de contestation est essentiel » (Mucci). Pourtant, ainsi que la Commission de l'information économique du VI^e Plan l'a noté dans l'introduction de son rapport (I.E., 19), « l'information économique est d'une nature telle que les approches et les conceptions des différents partenaires s'y révèlent extrêmement diverses. Le champ même des travaux de la Commission a été difficile à délimiter en raison de cette diversité : des points étaient considérés par certains comme en dehors de la compétence de la Commission, par exemple les modalités de fonctionnement des comités d'entreprise ou les problèmes de rénovation pédagogique dans l'enseignement, alors que, pour d'autres, les questions avaient un rapport direct avec l'information économique. La nature même de l'information économique était l'objet d'interprétations opposées : pour certains, cette information existait et le seul problème était de la diffuser, pour d'autres, au contraire, le problème essentiel était la définition de son contenu, car les informations existantes ne correspondaient pas aux préoccupations de catégories entières d'utilisateurs ».

Une conception utilitaire

Deux tendances concernant la notion même d'information économique s'y étaient fait jour. L'une, minoritaire, eut une conception « plus étroite et plus directement utilitaire de l'information économique, dont l'objectif essentiel serait d'accroître le plus rapidement possible l'efficacité de notre système économique afin d'en accélérer la croissance. Cette conception conduirait à limiter le contenu de la politique de développement de l'information aux actions permettant aux différentes catégories d'utilisateurs de recevoir et d'utiliser les informations strictement nécessaires à l'exercice de leurs professions ».

La majorité de la commission a eu, au contraire, « une conception plus large du rôle de l'information économique, considérée comme une partie essentielle de la culture de chaque citoyen et dont le but serait d'éclairer sur ce qui touche à l'économie, les comportements des personnes et des organisations en vue d'accroître leur liberté et leur pouvoir dans l'exercice de leurs responsabilités » (G.M., C.I.E.M.C.A.S.A., 28) ¹¹.

L'enquête citée du C.N.I.P.E. sur « l'information économique du comité d'entreprise » avait révélé que 19 entreprises sur 25 concevaient la diffusion de l'information économique dans une optique utilitariste : dix comme un moyen d'accroître l'adhésion des travailleurs aux objectifs de la firme, donc d'intégration, ou pour prévenir et rectifier les rumeurs ; cinq comme un élément de l'image de marque de la firme, celle-ci traitant les salariés de la même façon que des clients ou des actionnaires ; quatre comme un facteur de productivité, un moyen de mieux faire passer les ordres. Parmi les six autres, deux utilisaient l'information économique comme une arme contre l'influence syndicale, et une pour laquelle l'information était définie comme partie d'un tryptique dont les deux autres étaient « formation » et « délégation », les trois restantes n'ayant pas répondu sur ce thème.

À propos de *formation*, ne trouve-t-on pas dans les deux tendances manifestées au sein de la Commission de l'information économique tout le débat actuel sur les différences entre *formation professionnelle continue* et *éducation permanente*, la première « distribuée » par les entreprises en fonction de leurs propres intérêts, limitée aux seuls aspects professionnels, abordée souvent en termes de productivité et de rentabilité, ayant donc une finalité strictement économique, son objectif n'étant pas de contribuer à l'éducation permanente (Cf. Queyssalier, E.P.F.P.) ? Ainsi, les résultats d'une enquête effectuée par l'Institut de recherche et d'intervention en sciences sociales (I.R.I.S.S.) pour le compte et avec la collaboration du C.N.I.P.E., auprès d'un échantillon choisi dans la population des salariés non-cadres de l'industrie et du commerce, avait notamment révélé que l'entreprise distribuait la formation en fonction de ses propres intérêts, limitée aux seuls aspects strictement professionnels, son objectif n'étant pas de contribuer à la formation de ses employés. *L'éducation* est réduite à la *formation*, terme qui renvoie à « formation professionnelle ».

¹¹ Lire également, les articles de G.M.(Athieu) parus dans *Le Monde* des 5 octobre 1971 et 17 mars 1972.

Information économique et participation

L'information est à la base du dialogue ; elle est un des moyens les plus efficaces de la « participation » : une « information claire et honnête signifie participation ». La presse, par exemple, peut jouer un rôle fondamental, en contribuant « à ouvrir certaines portes, à faire circuler l'information économique, la diffuser et la présenter de manière opportune et de la façon la plus explicite et claire possible » (Mucci, cit.). Et si « pour bien des milieux d'affaires, l'information économique est encore un moyen de « climatiser » l'opinion dans le sens de leurs intérêts », pour les journalistes économiques notamment « l'information est un outil de libération de l'opinion », laquelle « au lieu d'accepter les faits présents comme le fruit d'une fatalité, doit en comprendre les mécanismes pour mieux pouvoir les juger et agir sur leurs causes » (Mathieu, I.F.S.). Et, de-là, le rôle de la presse n'est-il pas de rapprocher de nouvelles catégories de citoyens de l'information économique, de manière à fournir, également sous cet angle, « une contribution au développement et à l'affermissement de la *démocratie* » (Mucci, cit.) ? Et le Bureau International du Travail : « la *participation* . . . nécessite une information pleine et entière des partenaires sociaux. Cette information est tout d'abord de nature statistique, mais elle est aussi d'ordre économique, puisqu'une véritable *démocratie* devrait rendre accessible à un large public la discussion des données de base . . . Il ne saurait y avoir de décision véritablement concertée si l'information est réservée à certains groupes sociaux . . . » (P.E.T.P., 234-235).

Robert Salmon ne disait pas autre chose il y a une dizaine d'années, pour qui « l'information économique ne saurait plus demeurer le privilège d'une classe sociale ou d'une élite intellectuelle. Les experts ont le devoir de vulgariser l'information. C'est à ce prix seul qu'il est possible de parler sincèrement de *démocratie* » (I.E.C.P., cit.). Sans « information économique, disait à son tour, Jacques Duhamel, la démocratie deviendrait illusoire » (I.E.F., cit. 28).

Mais de quelle démocratie s'agit-il, et de quelle information économique ?

La « démocratie économique » : le pluralisme des sources d'information

Pour A. Mucci, la *démocratie économique* consiste dans « la diffusion et la circulation des informations économiques, dans l'application cohérente du principe du *pluralisme des sources d'information* » (cit., 5). On peut aller plus loin et dire qu'il s'agit de la « participation des indi-

vidus, en fonction de leur rôle social et par l'intermédiaire de leurs organisations, à toutes les décisions de la vie économique et sociale » (P.E.T.P., 230). Car « entre le fait de se sentir associé et celui d'être informé, il y a une relation évidente » (ibid. 231).

Pour un journaliste Belge, Dominique Demain, contrairement au pessimisme dégagé par les conclusions de l'enquête citée des étudiantes H.E.C.-J.F. (I.E.F., 23), « le besoin d'une information économique s'est considérablement développé... ces dernières années parmi les salariés et appointés. Avec le développement de l'instruction et de la culture, l'homme d'aujourd'hui admet de moins en moins d'être un simple rouage. Il entend être informé sur ce qu'on lui fait faire, sur ce que les autres font autour de lui. L'aspiration à la « *démocratie économique* » inscrite au programme de nos syndicats (belges) ressort à ce souci, qui a des racines profondes » (I.E.C.E.S., 182). Mais situer l'homme dans son environnement est-ce encore suffisant ?

Le chantier sur « l'information économique des publics sous-informés » des travaux préparatoires du VI^e Plan, avait bien mis en évidence que l'information « n'est désirée et utilisable que si les récepteurs sont en situation de *responsabilité* et de *participation active* aux décisions concernant leurs conditions de vie de travail... Dans la mesure où la finalité de l'information n'est pas seulement de fournir à l'informé les moyens de se situer dans son environnement mais aussi les données nécessaires pour le mettre éventuellement en cause, la seule information valable est celle qui vise à favoriser le libre exercice de cette responsabilité et à le rendre plus efficace » (I.E.-A., 54). De même, le rapport final de la Commission du Plan note que « la nature de l'information économique... est difficilement dissociable des décisions qu'ont à prendre ceux qui en ont besoin, de leurs préoccupations et, finalement, de leur place dans la société.

Il s'ensuit que son développement ne peut se faire qu'en respectant son *pluralisme fondamental*, *reflet du pluralisme des responsabilités et des opinions dans notre société*¹². Ainsi a-t-on pu dire que *l'information économique n'était pas neutre*, parce qu'intimement liée à la situation

¹² « *La démocratie pluraliste* réside essentiellement dans l'acceptation politique de la réalité sociale comme une conjonction de groupes très divers, liés à des intérêts distincts, qui provoquent inévitablement des discussions et des conflits, mais qui se soumettent à la norme commune pour rechercher le compromis le plus acceptable » (J. Medina Echavarría et B. Higgins, « *La opinion de un sociologo...* », U.N.E.S.C.O., 1963, 133, cit. in B.I.T., P.E.T.P., cit., 239).

des personnes qui l'émettent ou la reçoivent. Ceci ne veut pas dire, naturellement, qu'il n'y ait pas de faits économiques et sociaux qui ne puissent être observés avec exactitude, notamment de manière statistique, mais seulement que la sélection et l'interprétation des faits observés peuvent donner lieu à des points de vue différents. Dans cette perspective, la recherche de l'*objectivité* ne peut résulter que de la *confrontation de ces points de vue*, que seule l'organisation délibérée du *pluralisme* peut rendre possible » (I.E., 20) : « *sans confrontation des opinions* à travers la confrontation des organes de presse, concluait le rapport sur le « développement du rôle de la presse écrite dans la diffusion de l'information sur les problèmes économiques et sociaux », *il n'y a pas d'information, il n'y a donc pas d'information économique* » (I.E.-A., 367).

État et pluralisme des sources

Mais à quel niveau se situe-t-il ce *pluralisme*, et signifie-t-il toujours la même chose dans toutes les situations ? Nous avons déjà évoqué le problème au niveau de l'entreprise et nous y reviendrons. Mais au niveau de l'État ?

Au niveau de la fonction d'information qu'assure l'État, il n'y a pas exactement ce qu'on peut appeler un pluralisme. L'institut national de la statistique et des études économiques (I.N.S.E.E.) bénéficie dans notre pays d'une situation prépondérante dans le domaine de la recherche statistique et de la diffusion des résultats. Mucci parle pour son homologue I.S.T.A.T. en Italie, « d'exclusivité » (cit., 8). « La source est donc unique pour les statistiques nationales. Mais cette source est-elle toujours objectivement valable ? Et A. Mucci de se demander si l'on ne devrait pas revoir cette situation et les dispositions qui la régissent, afin que « *la pluralité des sources d'information également dans le domaine statistique* puisse permettre une confrontation aujourd'hui impossible et élargir de ce côté la circulation des données et leur interprétation. La naissance des régions (en Italie — mais on peut également évoquer le débat sur la régionalisation en France) peut ouvrir de nouvelles perspectives à cet égard ». De son côté, pour Bruno Pagani, directeur du *Monde économique* de Milan, les principales sources d'information — qui seraient l'I.N.S.E.E., et aussi la direction de la prévision et le Commissariat au Plan en France, l'I.S.T.A.T. mais aussi I.S.C.O. en Italie, etc. — sont-elles statistiquement élaborées sur la base de critères en partie valables, en partie discutables. Il s'agit de « sources (d'informations) rédigées dans un jargon bureaucratique et froid, qui requièrent

une interprétation et une transcription en termes intelligibles, et qui trouvent souvent une audience limitée dans le public » (I.E.S.I., cit., 12).

Cette mise en question du rôle de l'État, de sa « prédominance dans la production du bien collectif que peut être l'information économique », s'est vue opposer, par F. Devey et Michel Louvrier (P.I.E., 7-8), trois raisons principales :

Une raison politique : l'État, preneur de décisions, a besoin pour éclairer et optimiser celles-ci d'une connaissance aussi parfaite que possible du domaine ou s'exerce (ou s'exercera) sa puissance. Parce que l'administration est le plus grand demandeur d'information, il semble normal qu'elle dispose d'un vaste appareil de collecte des renseignements.

Une raison technique : la connaissance statistique n'est possible qu'au prix d'une cohérence des données. Seul l'État apparaît capable d'assurer la coordination des différentes enquêtes par lesquelles il accède à cette connaissance.

Une raison économique : il n'apparaît pas actuellement vraisemblable, pour des raisons de coût, qu'un organisme privé, guidé exclusivement par le souci de rendement, soit à même de mettre en place un appareil d'investigation capable de couvrir l'ensemble des secteurs d'activité et des agents intervenant dans le cadre national. Et gratuite, la plupart du temps, pour l'utilisateur final, l'information économique deviendrait coûteuse, au-delà de toute possibilité de rentabilité si son prix devait permettre d'en couvrir le coût.

Et parmi d'autres raisons susceptibles d'intervenir, les auteurs citent la préservation du secret statistique. Ce qui nous amène tout droit au problème plus général du secret économique et de la situation, à son égard, de l'entreprise.

L'entreprise source d'information et le secret économique

La Commission spécialisée du Plan a fait état dans ses travaux des besoins des entreprises en information économique et des critiques qu'elles exprimaient à l'égard d'une application trop rigoureuse de la notion de secret statistique posée par la loi du 7 juillet 1951. Aussi, les grandes entreprises en particulier, souhaitaient-elles « que soit posé et revu le problème du « secret », dont les règles actuelles, au fur et à mesure qu'on avance dans le temps, leur paraissent trop strictes » (I.E.-A., 183. V. également 175-178). Mais quel est le comportement des entreprises, émetteurs d'information, à l'égard des autres organismes extérieurs et de

leurs propres publics ? Est-ce que la sévère appréciation portée récemment par les experts du B.I.T., en matière de participation à la planification, à l'égard des dirigeants d'entreprises, est-elle en tous points justifiée ? « L'expérience des pays industrialisés en matière de planification est là pour montrer que le patronat secrète, diffuse l'information d'une manière discrétionnaire et, souvent, invoquant le « secret » des affaires, la retient ; ainsi, à l'inégalité quant au pouvoir d'être informé, s'ajoute l'inégalité quant au pouvoir d'informer. Lorsque, dans telle commission de planification, les représentants patronaux fournissent à la fois les chiffres et les experts, comment pourrait-on obtenir des renseignements qui ne soient ni partiels ni partiiaux ? Ainsi, dans les pays développés, la quête de l'information... est aussi soigneusement organisée que la rétention de l'information, qui assure une *rente de situation* » (P.E.T.P., cit., 43-44). Et, pour J.-P. Courthéoux, « n'a-t-on pas été en la matière jusqu'à invoquer l'existence d'une « *rente de l'obscurité* » ou encore jusqu'à comparer cette attitude à celle d'un industriel qui livrerait sur le marché des produits ni finis ni consommables » (A.C.C.E., cit., 29) ?

« En France, l'insuffisance de l'information est de produit combiné d'une rétention de renseignements du fait des dirigeants d'entreprise, explicable par l'habitude et justifiée par la nécessité du secret, et d'une méfiance de la part des actionnaires. Ces derniers ne sont pas plus désireux de se laisser connaître que les entreprises ne le sont de devenir transparentes » (Burgard, I.A., 19). « Chacun sait combien nos diverses administrations — et parfois les différents services d'un même ministère — sont cloisonnées et jalouses de leurs informations, au détriment souvent d'une bonne gestion, du respect de la loi, ou de l'égalité des citoyens ; combien vive aussi est l'aspiration des fonctionnaires et des administrés à une meilleure transparence des choses publiques » (Gallouedec, S.I., 36).

« Que reproche-t-on aux entreprises ? Toutes les critiques se rattachent à un problème unique, celui du *secret*¹³. Actionnaires, militants des

¹³ « Le secret économique est un cantonnement volontaire d'informations relatives à des phénomènes, physiques ou monétaires, de production ou de répartition, le ou les détenteurs de ce secret s'efforçant soit de satisfaire, suivant un processus affectif, un besoin d'ostentation ou de répulsion, soit de tirer, suivant un processus cognitif, le parti le plus avantageux d'une stratégie économique ou sociale » (J.-P. Courthéoux, A.C.C.E., 52). On pourrait ajouter à cet essai de définition que « les habitudes du secret conduisent dans le meilleur des cas à une rétention de l'information mais engendrent parfois des déformations systématiques, voire volontaires » (I.E.-A.,). 31

syndicats, journalistes, statisticiens, hommes politiques : tous expriment la même opinion. *Les entreprises françaises*, déclare M. Jacques Duhamel, *confondent les notions de société anonyme et de société secrète* » (I.E.F., 83). Et une enquête du C.N.I.P.E. ne citait-elle pas les propos d'un directeur d'un grand quotidien régional, « très représentatif de l'opinion de l'ensemble de ses confrères » : « pour le patronat en général, l'information consisterait à ne rien dire, à cacher ou à minimiser les mouvements de grève, les fermetures d'usines et les crises de l'emploi » (Bidegain et Barnard, P.E.G.D., 9) ?

En 1961, Robert Goetz-Girey constatait que l'information économique et la documentation s'étaient améliorées plus vite à l'échelle macro-économique qu'à l'échelle micro-économique. « Nous sommes, disait-il, beaucoup moins renseignés sur les faits de l'entreprise que sur les faits à l'échelle de la nation ou même du monde... D'où vient ce décalage entre les progrès de l'information économique à l'échelle de la nation et le retard relatif (car il y a aussi progrès) de l'information à l'échelle de l'entreprise ? Cela vient sans doute du « secret » de l'entreprise, secret parfois nécessaire, quelquefois aussi illusoire » (R.E.U.E., 31). En décembre 1970, le groupe de travail sur le « développement de l'information économique qualitative » notait dans son rapport que « la notion de « secret » demeure, à tort ou à raison, la règle d'or des affaires et de la politique administrative » (I.E.-A., 288). Et en 1972, onze ans après R. Goetz, A. Mucci, traitant de l'information économique au niveau de la microéconomie, arrivait à la même conclusion : « les sociétés sont par nature et par ancienne (et mauvaise) tradition, « réservées ». Elles fournissent uniquement des communiqués officiels, et ne procurent pas les interprétations nécessaires afin d'expliquer les motivations des événements. Il y a des raisons objectives dans beaucoup de cas ; dans d'autres, il s'agit simplement d'une « fermeture »¹⁴ qui sautera un jour ou l'autre » (cit., 8). « Les bureaux de presse des entreprises publient tout une série de bulletins et de nouvelles, qui sont souvent tellement enveloppés de voiles officiels, et asseptisés de manière à ne pas laisser transparaître ce que le public désire savoir de l'entreprise, qu'elles requièrent une véritable opération maïeutique, intégrative et interprétative de la part du journaliste, obligé à se servir d'autres canaux pour arriver à élaborer un texte *réellement informatif* », ajoutait B. Pagani (cit., 12).

¹⁴ Cette méfiance tient à une mentalité économique statique, détournée de la réalité extérieure, représentative d'un monde *fermé*, écrivait J.-P. Courthéoux (A.C. C.E., 25). Et du même : « le mythe du secret, le secret des affaires, constituent une sorte de rempart contre l'indiscrétion des économistes et de tous autres » (*ibid.*).

La commission d'information économique du Plan a confirmé cette situation et « s'est effectivement préoccupée de faciliter aux journalistes l'accès aux sources d'informations. Cette question lui est apparue d'autant plus importante que les journalistes rencontrent trop souvent une attitude générale de rétention de l'information de la part des émetteurs, qu'il s'agisse des administrations ou des milieux d'affaires », en demandant la multiplication d'initiatives (colloques presse-entreprise, etc.) aptes à restaurer la confiance entre émetteurs et journalistes » (I.E., 38). C'est pour se protéger face à ses concurrents que l'entreprise fournit souvent une information « suffisamment superficielle pour laisser subsister une certaine zone d'incertitude. Cela permet aux destinataires d'avoir une idée approximative de la situation économique de l'entreprise mais ne leur permet pas d'effectuer un diagnostic précis et exploitable ». Et il s'agit là de savoir quelles sont les limites entre « une réelle volonté de préserver l'intégrité de l'entreprise (... et) un prétexte à un refus d'information » (G.E., 544-545). Aussi, les rapporteurs de la Commission de l'information économique concluaient sur la nécessité de la *démythification du « secret des affaires »*, dans les circonstances dans lesquelles s'« il y a des informations technologiques, financières et commerciales dont la diffusion doit être contrôlée », « dans un trop grand nombre de situations ce n'est qu'un prétexte : retenir des informations déjà partiellement connues, mises à l'abri des risques de concurrence anormale, c'est perpétuer la méfiance, c'est oublier la réalité de la concurrence en brandissant la rivalité, c'est aussi étouffer la nécessaire interdépendance économique et sociale des entreprises et leur environnement » (I.E.-A., 31).

La Commission avait formulé une recommandation générale sur le devoir d'informer et sur l'intérêt pour les entreprises elles-mêmes à pratiquer une politique très ouverte d'information, tant à l'égard de leur personnel que vis-à-vis de l'extérieur. Certes, les entreprises furent plus « réservées » — pour employer l'euphémisme d'A. Mucci — naguère qu'elles ne le sont aujourd'hui¹⁵. « Mais elles devront le devenir encore moins si elles veulent vraiment tenir « ouvert » un dialogue avec le public » (Pagani, cit., 12), et s'approcher de cette *transparence* qui a été d'innombrables fois évoquée au cours des travaux du Plan. La publication des chiffres d'affaires des entreprises du département de la Loire avait été saluée comme « le début d'une information économique transparente et le témoignage d'un nouvel esprit d'entreprise » (I.E.R., II [8]-3).

¹⁵ « Pour sa part, M. Ripert, directeur général de l'I.N.S.E.E., reconnaît que l'information donnée par les entreprises françaises s'est beaucoup améliorée depuis 20 ans ; mais il reste des progrès à accomplir » (I.E.F., 13).

Démythification du secret et développement économique

Une expérience de démythification du secret a été donc la publication par la revue *Connaissance de la Loire* des chiffres d'affaires des entreprises ou établissements situés dans la Loire pour les années 1968 et 1969, d'abord ceux supérieurs à dix millions, ensuite ceux supérieurs à cinq millions de francs. « Créer cette information économique fine, c'était lever le vieux mythe du secret des affaires dans une région industrialisée depuis longtemps, c'était obtenir le concours et l'accord des responsables des principales entreprises de la région . . . c'est surtout affirmer le potentiel économique du département et manifester une volonté de *développement économique* » (ibid.).

François Perroux avait écrit depuis longtemps que la rétention de l'information est non seulement cause d'inégalité économique mais aussi un *obstacle au développement*. Aussi proposait-il d'éliminer les *zones obscures* qui contrarient le progrès économique (E.V.S., 376, cit. Couthéoux, A.C.C.E., 60), et que nous avons, dans un ouvrage précédent (C.E.) et dans un esprit voisin, s'agissant de la diffusion de l'information interne d'intérêt général dans l'entreprise, appelé en la circonstance *zones de silence*. « *L'information économique et sociale est l'un des problèmes importants du développement à moyen et long terme* », déclarait dans son rapport la Commission de l'information économique du Plan. Pour les entreprises, la possibilité de disposer d'informations plus rapides et plus pertinentes est, à l'évidence, un facteur d'amélioration de leur compétitivité. De même pour les administrations, un système d'information mieux adapté aux problèmes qu'elles ont à résoudre doit conduire à des décisions plus appropriées. Cependant, ce sont des considérations plus larges qui amènent à porter l'attention à l'information économique et sociale lorsqu'on se préoccupe des perspectives de *développement* : il est essentiel, en effet, que chaque membre du corps social, chaque groupe, chaque collectivité puisse jouer son rôle dans la vie sociale, et ceci implique en particulier de veiller à ce que le niveau d'information économique et sociale de chacun lui permette effectivement de jouer ce rôle ». Et les syndicats ? « . . . Faire de l'information économique un facteur privilégié du développement ne saurait . . . signifier, comme l'ont souligné les représentants des organisations de salariés, la mettre au seul service d'un taux de croissance. Plus encore que comme l'instrument d'une politique économique, l'information doit être conçue comme une condition de la démocratie » (I.E.-A., 66).

Le dialogue social

J.-P. Courthéoux constatait ces dernières années dans le comportement des entreprises une « certaine atténuation de la clandestinité économique ». En outre, un certain nombre de dispositions légales ont constitué « les premières manifestations d'un courant favorable à la *transparence économique* et au *dialogue social* » (cit. 70). Mais ces dispositions sont-elles de nos jours suffisantes ou suffisamment incitatives, pour ne pas dire contraignantes ? l'affaire « LIP » en a constitué, en 1973, une preuve tangible. « Dans le monde dangereux où nous sommes, aucune activité n'est à l'abri de difficultés, voire de crises, écrivait en août 1973 le secrétaire général de la Commission des opérations de Bourse. Celles-ci entraînent pour ceux qu'elles atteignent, les travailleurs, la région où ils se trouvent, les actionnaires, des problèmes, voire des drames. La sensibilité publique ne tolérera plus que des catastrophes soient annoncées brutalement, que ce soit aux travailleurs ou aux actionnaires, sans qu'on les ait avertis des dangers existants, des mesures prises pour les surmonter et des aléas de leur succès. Je ne sais pas ce que la direction de LIP disait à son personnel, mais si c'est aussi insuffisant que l'information donnée aux actionnaires, je ne m'étonne pas que la découverte de la vérité ne se fasse pas facilement » (J. J. Burgard, lettre au *Monde*, 28 août 1973). Et alors, qu'est-ce que le dialogue social ?

« Longtemps après que le droit à la parole a été octroyé aux catégories sociales, d'abord condamnées au silence, il serait naïf de confondre avec des dialogues sociaux des conflits inégaux où l'on use de la parole ; ils se déroulent entre producteurs dominants et producteurs dominés, entre citoyens de plein exercice et citoyens incomplets, entre nations effectives et nations apparentes, entre souverainetés réelles et souverainetés fictives » (Perroux, I.C.C., t. I, 131). Le dialogue social serait-il instauré en France, par des moyens institutionnels, au sein du comité d'entreprise, par exemple ? Dans l'hypothèse même dans laquelle les *deux* partenaires, chef d'entreprise et délégation salariale, « jouent le jeu » ? Autrement dit, y a-t-il une véritable *communication* ? Il est douteux qu'il y en ait, à supposer même que l'employeur fournisse une information économique « complète », que les représentants du personnel possèdent une formation économique adéquate et qu'un débat passablement fécond s'y engage : il s'agit d'une *consultation* et non pas d'une participation effective à la gestion (voir Weiss, R.T. : E.P.S.E. et R.I.). Le « jeu » est donc inégal, déséquilibré en outre par un degré différent de détention de l'information, même, encore une fois, dans l'hypothèse où le chef d'entreprise donne à l'information dite stratégique une interprétation libérale. C'est ainsi que

la négociation collective nous apparaît comme une *situation de communication* plus équilibrée, donc plus authentique.¹⁶

À plus forte raison, est-ce une contribution au dialogue social, sur le plan interne de l'entreprise, que d'éviter tout une série de sujets économiques et sociaux ? Que dire de cette grande entreprise du secteur de la construction métallique qui réalisa en 1971 d'importants bénéfices par rapport à l'année antérieure, où ils avaient été quasiment nuls, et qui, alors que l'information avait été divulguée par la (grande) presse et qu'elle était à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité d'entreprise, n'avait pas pu être insérée dans le journal d'entreprise à la suite du refus des dirigeants soucieux de ne pas s'attirer des revendications salariales (I.E.J.E., cit., 50) ... Et le problème de la participation par l'intéressement ?

La participation par l'intéressement et l'information économique

Est-ce que les espoirs mis dans l'ordonnance de 1967 pour ce qui est de l'information économique ont-ils été justifiés ?

« L'ordonnance de 1967, a été un magnifique cadeau fait par l'État aux entreprises », dit volontiers M. Poncelet. En revanche, le dispositif imaginé pour faire naître la communication, faire circuler l'information, permettre aux travailleurs d'apprendre sur « le tas » le poids des réalités économiques, reste au point mort. Le système échafaudé, voici cinq ans, n'a ouvert ni le dialogue avec les employeurs ni leurs livres de comptes.

Tandis que les effets de la législation coûteront, en 1974, quelque 2 milliards de francs (conséquence financière de l'ordonnance sur l'intéressement), les quatre millions de salariés inclus dans le champ d'application légal, qui commenceront à recevoir en 1974 leurs premiers « dividendes », continueront à ne pas savoir tout ce qu'ils souhaiteraient sur ce qui se passe dans les neuf mille entreprises où ils travaillent » (Roy, P.L.C.T., 16). Aussi M. Poncelet, secrétaire d'État au Travail, avait-il envisagé l'extention des textes actuels partout où le monde de travailleurs employés atteint 50 personnes et non plus 100 comme actuellement. « La situation serait métamorphosée si les textes étaient en vigueur partout où le nombre des travailleurs employés atteint, cinquante personnes et non

¹⁶ Un débat nous a opposé autour du thème « *communication : échange ou non d'information* », en juin 1973, au professeur Glastra van Loon — ancien directeur de l'Institut d'Études Sociales d'Amsterdam et actuel Secrétaire d'État à la Justice — lors du Congrès International de la F.E.I.E.A. sur « le futur de la communication dans l'entreprise ». À notre avis, un échange *équilibré* d'informations est communication.

plus cent comme actuellement. La dissimulation, qu'elle vise les frais généraux de l'entreprise ou tout autre aspect de la marche de l'affaire, estime le secrétaire d'État, serait impossible dans une aussi petite communauté de travail. Le domaine de la loi devrait englober également l'agriculture.

Les effectifs couverts par l'ordonnance seraient donc doublés. L'expérience fournie par les petites entreprises amorcerait la « pompe » et ce jusqu'aux plus grandes sociétés, conclut M. Poncelet.

Cette conviction fait peut-être bon marché de la prière démonstration administrée par l'expérience de comités d'entreprise déjà cités. Bien que la loi ait, pour eux, fixé le seuil à cinquante salariés, ces comités n'ont bien souvent qu'une existence fictive, parfois même pas d'existence du tout » (ibid.).

INFORMATION ÉCONOMIQUE ET RELATIONS COLLECTIVES

« Faire de l'information économique une pièce importante des systèmes de relations industrielles contemporaines... » (G. Caire, N.M.H., 181).

Secret professionnel et obligation de discrétion : le comité d'entreprise

La Commission de l'information économique du VI^e Plan a mis en relief le fait, nous l'avons vu, que son champ de travaux a été difficile à délimiter en raison de la diversité des conceptions des divers partenaires : des points étaient considérés par certains comme en dehors de la compétence de la Commission, par exemple *les modalités de fonctionnement des comités d'entreprise* ou les problèmes de rénovation pédagogique dans l'enseignement, alors que, pour d'autres, ces questions avaient un rapport direct avec l'information économique. C'est ce dernier point de vue qui a été, d'ailleurs, retenu.

L'article 4 (nouveau) de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise prévoit, d'une part, que « les membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux sont tenus au *secret professionnel* pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication », d'autre part qu'« en outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une *obligation de discrétion* à l'égard des *informations présentant un caractère confidentiel* et données comme telles par

le chef d'entreprise ou son représentant »¹⁷. Une circulaire d'application du 1^{er} septembre 1967, précise que cette dernière disposition, qui a pour effet de limiter la portée des comptes rendus et des informations que les membres élus et les représentants syndicaux du comité doivent normalement à leurs mandants (ou les représentants syndicaux aux organisations que les ont désignés), *ne doit jouer qu'à bon escient* et qu'il ne doit pas en être fait un *usage abusif*.

Mais la difficulté vient d'abord du fait de savoir quand l'information *présentée comme confidentielle est objectivement, réellement confidentielle* (Ghestin, D.T., 151), ensuite de celui de définir a priori les critères de l'abus de discrétion. Selon la circulaire citée, l'obligation de discrétion semble mieux se justifier lorsqu'elle porte sur des projets que sur des résultats acquis. En tout état de cause, est-il ensuite précisé, il appartiendra aux inspecteurs du travail éventuellement saisis par la direction d'une entreprise d'une demande d'autorisation de licenciement d'un membre du comité d'entreprise accusé par son employeur d'avoir manqué à cette obligation de discrétion, de vérifier qu'il n'a pas été fait un usage abusif de cette obligation.

Qu'en est-il du dialogue social ? Selon Jacques Ghestin, « l'obligation de discrétion favorise la collaboration entre le chef d'entreprise et le comité ». D'autre part, sans que des dispositions légales l'aient requis ou prévu, des relations privilégiées se sont créées dans maints établissements entre des délégués syndicaux — institution devenue en l'occurrence prépondérante — bénéficiant d'une forte représentativité de leur syndicat au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national, et dotés d'une forte personnalité, et ceci au grand dam du comité d'entreprise ou d'établissement, à même majorité syndicale, même dans les collectivités où les partenaires « jouent le jeu », c'est-à-dire où le comité est honnêtement et régulièrement consulté et informé et où la délégation salariale formule des avis maintes fois écoutés. Or, il arrive dans quelques-uns de ces cas d'observer que si les circuits de communication direction-institutions de représentation du personnel fonctionnent convenablement, en revanche ceux reliant les institutions au personnel, dont ils sont l'émanation, présentent des obstacles visibles, dûs notamment au manque de formation économique des intéressés et, de-là, en partie,

¹⁷ L'obligation de discrétion n'est pas le secret professionnel, elle n'est pas finalement sanctionnée. Pour le « Lamy Social » elle se rattache à l'obligation de fidélité qu'impose le contrat de travail ; sa sanction ne peut être trouvée que sur le plan de la responsabilité contractuelle (1973, 397).

au manque d'intérêt de ces derniers¹⁸. Peut-on alors limiter le « dialogue social » aux communications entre les partenaires sociaux ? L'obligation de discrétion imposée à la délégation salariale du comité d'entreprise ne risque-t-elle pas de « créer une rupture entre les membres de ce comité et le personnel de l'entreprise » (Ghestin, D.T., 151) ? C'est ainsi que les organisations syndicales ont fait valoir, lors des travaux du VI^e Plan, que les représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise devraient, afin de remplir correctement leur fonctions, *pouvoir diffuser les informations qu'ils détiennent*, ce qui nécessiterait *la suppression de l'obligation de discrétion qui pèse sur les procès-verbaux*. Ces derniers seraient alors diffusés, avec l'accord de la majorité des membres du comité, *au moins* à tous les représentants élus ou nommés du personnel. Mais le comité d'entreprise — dont « l'activité spécifique n'a pas, en elle-même, une portée décisive (mais) est d'un apport important pour le mouvement syndical dans son action » (Mascarello, in A.E.C.E.), car « c'est pour nous un élément qui nous permet d'avoir dans notre lutte et dans notre action des informations qui permettent de faire mieux prendre conscience aux travailleurs de certaines réalités » (Krumnov, interview) — n'est-il pas vu — par les deux principales centrales syndicales C.G.T. et C.F.D.T., dont nous avons cité deux des leaders — surtout comme un lieu de saisie de l'information économique par les syndicats ? Dans son rapport sur l'information économique aux journées nationales de la CGT de 1971, J.C. Dufour suggérait « qu'en utilisant avec intelligence et habileté les renseignements obtenus de la part des directions d'entreprises... l'information économique réelle recueillie par les comités d'entreprise et utilisée publiquement peut contribuer au renforcement de la lutte de la C.G.T. » (I.E., 19). De leur côté, les représentants du C.N.P.F. ont confirmé l'importance de l'obligation de discrétion : l'information ne peut être donnée sans réticence que si le chef d'entreprise a l'assurance que les renseignements confidentiels qu'il est amené à communiquer ne seront pas divulgués. Aussi la suppression du secret ne peut donc être envisagée...

¹⁸ Une scène du film, désormais largement diffusé par le C.N.I.P.E., sur « le dialogue social » chez Leroy-Somer l'a clairement montré (V. autour de cette enquête filmée l'ouvrage d'Odile Proust, « D.S.E. »). Et voici, par ailleurs, ce qu'avait déclaré le responsable du secteur économique de la C.F.D.T. aux étudiants des H.E.C.-J.F. (I.E.F., cit.) : « le besoin d'information n'est continu que chez les militants syndicaux ; en général les salariés ne cherchent à être informés que sur des problèmes d'actualité... ». Cette appréciation n'est pas fautive mais semble susceptible de quelque nuance.

Par ailleurs, l'enquête H.E.C.-J.F. de 1969-1970 avait montré que « les syndicats remplissent moins bien leur mission d'information auprès du personnel ouvrier, car leurs moyens sont limités pour intéresser les ouvriers à l'économie. La presse n'a guère de chances d'y parvenir : moins d'un ouvrier sur dix (7,5%) place en premier la presse syndicale comme moyen écrit d'information économique. En outre, bien que les délégués syndicaux avaient pour rôle de transmettre, grâce à des contacts personnels, l'information qui leur est donnée, des tâches plus immédiates les absorbent trop pour qu'ils soient un bon relais » (cit., 65-66). Aussi, les organisations syndicales ont-elles demandé, au cours des travaux préparatoires du VI^e Plan, la possibilité de réunir périodiquement des assemblées de travailleurs aux fins d'information (« prévoir des assemblées périodiques des travailleurs convoqués par le comité et les organisations syndicales tenues pendant les heures de travail payées », précise une note de la C.G.T.). La tenue d'assemblées périodiques du personnel ne serait pas de nature à assurer l'information économique du personnel, réplique le C.N.P.F. les données chiffrées nombreuses que comporte cette information ne peuvent être communiquées oralement et le comité d'entreprise a les moyens d'informer le personnel par la voie d'affichage (I.E.-A., 195-207) : c'est « soucieux d'éviter toute perturbation dans le rythme des activités de l'entreprise ainsi que tout risque de déformation inhérent à la communication verbale sur des sujets complexes » que (le C.N.P.F.) proposa que soient envisagées plutôt des procédures d'information écrite (I.E., 48).

La synthèse des recommandations du groupe de travail sur l'information économique quantitative émise et demandée par les entreprises et les groupes professionnels a très justement fait ressortir (I.E.-A., 174) que « la diffusion de l'information met en cause les pouvoirs du comité d'entreprise. Les représentants des travailleurs font valoir que les *comités étant les organes normaux par lesquels passe l'information*, les membres de ces comités ont un *devoir strict de véhiculer l'information reçue. Il faut donc qu'ils aient les moyens et de bien comprendre ce que contiennent les chiffres communiqués* (ce qui touche les pouvoirs des experts, notamment comptables, dont ils peuvent se faire assister) *et de diffuser largement les renseignements obtenus*. Un rapport particulier du même chantier sur les besoins d'information des travailleurs sur l'entreprise, en confirmant que « *le comité d'entreprise est l'organe privilégié pour la diffusion de l'information* », note également que « les experts comptables auxquels les comités peuvent recourir, peuvent jouer un rôle utile. Mais leurs droits et leur mission sont actuellement limités. Ils n'ont, notamment, aucun

pouvoir d'investigation. Les représentants des travailleurs demandent qu'ils en soient dotés, et certains souhaitent même que les experts comptables puissent obtenir des informations de sociétés avec lesquelles l'entreprise considérée est en rapport ». Notons que c'est la C.G.T. qui, dans sa note, suggérait, entre autres, l'obligation pour toutes les sociétés qui, soit directement, soit par personne interposée, soit par tout autre moyen, détiennent dans d'autres sociétés le pouvoir de décision, de publier un état regroupant les bilans et les comptes de résultats de l'ensemble des sociétés du groupe. Notons, par ailleurs, qu'il existe des cabinets d'experts comptables spécialisés dans les conseils aux comités d'entreprise. Un de ceux-ci, le Syndex, avait rédigé au cours de l'été 1973 un plan économique soumis à l'époque aux syndicats de LIP pour leur permettre d'argumenter leur position en cas de discussion avec un envoyé des pouvoirs publics.

Secret, objectivité, neutralité

L'enquête des H.E.C.-J.F. avait mis en évidence le fait que le problème du *secret* est lié à celui de *l'objectivité de l'information*. Et J. Ghestin, nous l'avons vu, se référant à l'obligation de discrétion, remarquait qu'il fallait en principe non seulement que l'information soit présentée comme confidentielle, mais qu'elle le soit, *objectivement*, réellement. Mais qu'est-ce que donc l'objectivité ? Ne serait-ce pas, au même titre que le secret des affaires, un mythe ? « Les chiffres sont généralement exacts . . . Mais personne n'est capable de faire complètement abstraction de ses opinions . . . on est inévitablement porté à choisir ceux qui sont le plus en accord avec la démonstration que l'on veut faire . . . *La notion d'objectivité est donc toute relative* » (I.E.F., cit., 86). « la question se pose de savoir si, même alors qu'un informateur se *veut* objectif, cela lui est possible. À ce niveau on peut . . . être assez sceptique . . . Fondamentalement, un fait, dès lors qu'il est rapporté par un témoin, par un journaliste, cesse d'être extérieur, indépendant par rapport à lui . . . Quelle que soit sa volonté d'être « objectif », il ne *verra* pas forcément la même chose que son voisin, lui-même « objectif » . . . (Cayrol, P.E.A., 567). Ainsi a-t-on pu dire, comme le note, nous l'avons vu, dans l'introduction de son rapport la Commission de l'information économique, que *l'information économique n'était pas neutre*, parce qu'intimement liée à la situation des personnes qui l'émettent ou la reçoivent. Lors de la première phase des travaux de la Commission sur « information économique des publics sous-informés », « les représentants des organisations de salariés ont insisté sur l'importance de reconnaître sans équivoque que l'information économique n'est pas neutre et qu'elle a toujours, d'où qu'elle émane, un contenu

idéologique. Dans ces conditions, ces organisations attendent des services publics d'information qu'ils leur donnent accès à toutes les informations brutes collectées, à partir desquelles elles pourront exercer leur *liberté d'interprétation* (I.E.A., 53).

Le pluralisme des interprétations. Pouvoir et statut de l'information

Aussi le rapport particulier sur le thème ci-dessus indiqué insistait-il sur le fait que « la seule garantie de la prétendue objectivité du chiffre ne suffirait à rendre (les informations sociales et économiques quantitatives) acceptables pour tous ; il faut en outre qu'elles soient présentées par des émetteurs diversifiés, pour assurer un certain *pluralisme des interprétations* ». « Néanmoins, note le rapporteur, le risque subsiste que ces interprétations émanent surtout des centres de décisions qui ont le plus de pouvoir économique ».

Le problème du pouvoir peut se poser également sous un biais différent. Le rapport du groupe de travail sur « le développement de l'information économique régionale et locale » n'avait pas manqué de souligner que « toute entreprise de production et de diffusion d'information comporte un enjeu politique. Cela n'a en soi aucun inconvénient si ce n'est que cet enjeu est souvent très difficile à évaluer et très souvent surestimé, et donc finalement source de « blocages ». Ceci n'est que la conséquence du fait « que l'information économique n'a pas encore . . . un statut très clair. En tout cas, ce n'est pas quelque chose que l'on échange sereinement comme on échange des biens contre de l'argent sur un marché. *L'information est très souvent convertible immédiatement en autorité, en pouvoir*. Cela est certes vrai au plan national, cela l'est encore un peu plus au plan local . . . » (I.E.-A., 240).

Objectivité, confrontation, contestation

Dans cette perspective, la recherche de l'objectivité ne peut résulter que de la *confrontation* de ces points de vue, que seule l'organisation délibérée du pluralisme peut rendre possible. Aussi, de l'avis de la majorité des personnes interrogées par les étudiantes des H.E.C.-J.F., les journalistes peuvent s'approcher de l'objectivité en présentant des *opinions contradictoires*, à travers lesquelles le public se fait, par recoupement, sa propre opinion de la vérité. Le groupe de travail du Plan sur « le développement de l'information économique qualitative » s'était également penché sur « le grave et délicat problème de l'éthique et de l'objectivité de l'information économique qualitative » : « dans une certaine mesure, ce problème est un faux problème, l'objectivité des informations en gé-

néral et des renseignements ou études d'ordre économique en particulier faisant inévitablement l'objet d'une *contestation permanente*, quelle que soit d'ailleurs la source de ces informations. Leur diffusion est donc un risque à courir, incomparablement préférable à l'abstention (I.E.-A., 288).

Notons, par ailleurs, que pour le professeur Passet, interrogé au cours de la même enquête H.E.C.-J.F., l'objectivité consiste à annoncer la couleur sans chercher à paraître neutre, tandis que pour M. Irrmann, l'objectivité ne cesse que lorsque les faits sont déformés ou que l'ambiguïté est entretenue par la dissimulation des sources ou du mode de calcul de certains chiffres. Un problème particulier est, toutefois, posé par l'intervention de plus en plus soutenue de la publicité dans la diffusion de l'information économique.

L'information économique et la publicité

« Trop souvent les informations sur la vie de l'entreprise n'apparaissent que pendant des périodes de crises ; trop souvent les autres informations économiques diffusées se séparent mal de la publicité ou d'une politique de notoriété » (I.E.R., cit.). La commission de l'information économique du VI^e Plan avait d'ailleurs perçu dans ses travaux comme une des raisons actuelles de l'information économique sur les entreprises « la mauvaise perception des limites entre publicité et information économique (qui) gêne les essais de communication et sème la suspicion sur ces deux moteurs du développement économique » (I.E.-A., 31). « Actuellement, il n'y a pas de séparation nettement marquée entre les informations données par les sociétés, rédigées par elles sous leur responsabilité et rémunérées comme publicité, et celles qui proviennent de la rédaction des journaux. La publicité rédactionnelle, c'est-à-dire l'impression, sous la forme d'un article de la rédaction, d'un texte par la société et rémunéré par elle, est fréquente... Cette confusion entre information et publicité... est encouragée par les contrats de publicité » (Burgard, I.A., cit., 114).

Au cours de la dernière Biennale de l'information (V. Mathieu, I.F.S., cit.), deux conceptions s'étaient fait jour entre « ceux qui trient l'information en fonction de l'intérêt des firmes — et dissimulent généralement les nouvelles gênantes pour celles-ci — et ceux qui cherchent à tout savoir, pour répondre à la curiosité du public, au risque, cela va de soi, de publier des informations déplaisantes pour les entreprises. »

Si on s'avisait de faire la distinction entre les niveaux qualitatifs de la diffusion de l'information par les grands moyens d'information, et

notamment la presse écrite, on pourrait en distinguer trois : d'abord l'information générale, descriptive ou didactique, qui s'est beaucoup améliorée en qualité et en quantité ; ensuite, celle qui traite de la politique économique et qui est le plus souvent partisane : le jugement sur une politique donnée fait partie de la liberté d'expression ; enfin, l'information « micro-économique », qui concerne la vie des sociétés. « Dans ce domaine, la liberté d'expression des journalistes français est profondément, parfois totalement entravée par suite de la dépendance financière des journaux à l'égard de la publicité. C'est le cas en particulier pour les journaux qui tirent de la publicité l'essentiel de leurs ressources et dont la partie apparemment « rédactionnelle » est en fait payée par les annonceurs ». Et la revue *que sais-je Budget* de mars 1973 dresse (I.E.D.) une liste d'exemples qui font « que l'information fournie par certains journaux est parfois non seulement incomplète mais malhonnête » :

- les mauvaises nouvelles concernant une société sont omises ;
- les résultats médiocres qu'on ne peut dissimuler parce que la publication en est obligatoire (chiffre d'affaires, pertes, etc.) ne sont pas relevés par la rédaction ou sont assortis de commentaires lénifiants sur « les mesures d'assainissement en cours » ou « l'amélioration déjà perceptible de la conjoncture » ;
- des commentaires favorables, destinés à faciliter le placement d'un emprunt ou d'une augmentation de capital, sont présentés comme des études financières objectives, alors qu'ils sont payés par la société émettrice ;
- la gestion des sociétés fait l'objet d'appréciations systématiquement élogieuses tant que les dirigeants sont en place ;
- les prises de contrôle de sociétés sont toujours commentées favorablement, même si les intérêts des actionnaires minoritaires sont lésés ;
- les conséquences sociales déplaisantes de ces fusions sont passées sous silence ;

Roland Cayrol confirme le phénomène dans son très récent ouvrage sur « la presse écrite et audiovisuelle » (cit., 118) : « tout peut en effet se payer dans certains journaux : des informations, des enquêtes, des illustrations, des photographies ».

Il serait très intéressant et utile d'étudier le phénomène publicitaire dans la presse d'entreprise (V. Weiss, C.P.E., cit.). La publicité y est encore peu introduite, et elle l'est surtout dans des organes d'institutions

de représentation du personnel, comités d'entreprise pour la plupart, qui ne bénéficient pas d'un budget suffisant à assurer leur service. La combativité de ces publications n'en est aucunement affectée. Mais une étude d'économie de la presse d'entreprise s'impose, qui en situerait utilement les particularités et l'évolution.

Et, si pour le rapporteur du chantier sur « l'information économique des publics sous-informés », « la publicité constitue un important moyen indirect d'information économique et socio-culturel, même si son objectif n'est pas à proprement parler de véhiculer de telles informations », cette fonction d'information étant mieux garantie « si des contreponds existaient pour promouvoir l'éducation des consommateurs » (contestation de la publicité mensongère, etc.), ne pourrait-on pas voir dans l'avenir de telles préoccupations partagées par telle(s) institution(s) de représentation du personnel au sein même des entreprises, qui agiraient comme un « contreponds », en réduisant les abus de telle campagne publicitaire abusive ?

Les attributions des comités d'entreprise dans le domaine économique

Le rapport du chantier sur « le développement de l'information économique qualitative » avait conservé sa confiance dans la « neutralité de l'information économique », mise en cause, nous l'avons vu, dans d'autres groupes de travail de la Commission de l'information économique du Plan, en indiquant que, pour qu'elle ait des chances d'être renforcée, il fallait que deux conditions soient progressivement remplies : *la progression de la culture économique de tous les partenaires sociaux*, y compris des dirigeants d'entreprises, « meilleure garantie de l'objectivité de l'information économique qualitative », et le *pluralisme de l'information*, opposé à *l'unilatéralité*, et qui, pour ce qui concerne le personnel des entreprises, devrait voir « les organes sociaux tels que comités d'entreprise ou syndicats . . . mis à même de fournir leur présentation des informations économiques à côté de celles des instances supérieures » (annexes, 288). « À cet égard, les syndicats et les comités d'entreprise peuvent jouer un rôle spécifique, soit pour faire redescendre vers le personnel — de la façon la plus adaptée possible — les informations qu'ils reçoivent, soit pour faire « remonter » les points de vue des salariés ou encore pour apporter des éléments d'information extérieurs » (*ibid.* 294).

Selon les dispositions légales en vigueur, c'est le comité d'entreprise qui possède des compétences précises dans le domaine économique. Quelles sont donc ces dispositions et quels sont les souhaits en la matière des représentants des salariés ? Voici d'abord des extraits de l'ordonnance du 22

février 1945 instituant des comités d'entreprise, modifiée et complétée par divers décrets, ordonnances et lois ultérieures :

(Loi n° 66-427 du 18 juin 1966, art. 4. « Il (le comité) est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

« Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail ou à l'inspecteur des lois sociales en agriculture.

« Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions du travail et d'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité » ;

(Loi n° 46-1065 du 16 mai 1946, art. 3.) « Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner. »

(Loi n° 66-427 du 18 juin 1966, art. 5.) « Au moins une fois par an le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent. »

(Loi n° 46-1065 du 16 mai 1946, art. 3.) « Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

« Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles, qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration. »

(Décret n° 60-606 du 24 juin 1960) « Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable choisi parmi les experts comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

« Dans les ressorts de cour d'appel où il n'existe pas de tableau de l'ordre, l'expert comptable est choisi sur une liste établie par arrêté du ministre du travail et du garde des sceaux, ministre de la justice, sur la proposition du procureur général. »

(Loi n° 46-1065 du 16 mai 1946, art. 3.). — « L'expert comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code du commerce.

« les membres des comités d'entreprises ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

« En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assisteront, avec voix consultative, à toutes les séances du conseil d'administration « ou du conseil de surveillance, selon le cas ».

« Les comités d'entreprises sont habilités pour donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix. »

« Comités paritaires d'information économique » et commissions économiques du comité d'entreprise

Pour le rapporteur du chantier, la fonction d'information économique du comité d'entreprise répond aux besoins d'information des travailleurs sur leur entreprise, et suppose que soit reconnu au comité d'entreprise un rôle d'informateur et donc les pouvoirs et les moyens de tenir ce rôle. Ne serait-il alors souhaitable que soit créé au sein du Comité d'entreprise un comité paritaire d'information économique doté de moyens réels de collecte et d'analyse des données de l'entreprise, ouvert aux délégués des syndicats représentés dans l'entreprise (I.E.-A., 37) ? (Notons que, selon le texte précédemment indiqué, il s'agirait de syndicats *représentés* et non pas *représentatifs* dans l'entreprise, ce qui rappelle curieusement la formulation employée dans le projet de statut de sociétés européennes pour ce qui est de la conclusion de conventions collectives¹⁹. La C.G.T. fut

¹⁹ Les syndicats ouvriers ne semblent pas avoir relevé cette indication lors de leurs prises de positions, tout au moins telles qu'elles apparaissent dans les annexes du rapport de la Commission de l'information économique du VI^e Plan.

fortement hostile à cette idée : « il y a quelques mois, l'idée était avancée de créer des « cellules paritaires » de l'information économique entre le comité d'entreprise et le patronat. Publiquement cette idée n'est plus soulevée, à la suite de l'opposition de la C.G.T. dans la commission du VI^e Plan ²⁰. Il n'en reste pas moins que des tentatives sont essayées systématiquement dans les entreprises » (Dufour, I.E., cit.). S'agit-il des commissions économiques du comité d'entreprise ? Car, la création comme au niveau du groupe B.S.N. par exemple, d'un « Conseil d'information », encore plus condamnable, vraisemblablement, aux yeux de la centrale ouvrière, n'impliquait pas de représentation institutionnelle (légale) du personnel en son sein.

L'article 15 bis de l'ordonnance du 22 février 1945 prévoit que « le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers. Il peut adjoindre aux commissions, avec voix consultatives des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité (tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion). Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité. Aussi un certain nombre d'accords d'entreprise conclus ces dernières années ont-ils prévu la constitution au sein du comité d'entreprise d'une commission économique, qui revêt une importance particulière dans la mesure où les partenaires sont décidés à faire jouer au comité, d'une façon, plénière, les attributions d'ordre économique, fussent-elles uniquement de consultation et d'information, qui lui incombent (V. Weiss, R.I., 269-270). La décentralisation par des commissions d'information économique comme chez Leroy-Somer (*ibid.*) déborderaient largement les incitations légales. D'autres entreprises ont imaginé des organismes complètement en dehors de toute contrainte de cette nature.

Ainsi, un groupe comme B.S.N. a créé un *conseil d'information*, ayant un pouvoir également consultatif, se réunissant quatre fois dans l'année, présidé par le directeur général et composé de : 4 responsables d'information et de la direction générale ; 12 représentants des différentes catégories et fonctions des différentes entreprises du groupe ; 2 personnalités extérieures (CEDEP) ; d'une réunion d'information destinée aux directeurs une fois par mois et présidée par le directeur général (exposé et conférence de presse) ; de deux réunions de cadres par an (conférence de presse par branche).

²⁰ Les rapports de synthèse (I.E.) des travaux de la Commission de l'information économique du VI^e Plan ne la mentionnent effectivement plus.

Les comités centraux de groupe

Les dispositions légales existantes concernent les comités d'entreprise dans le cas d'entreprises à établissement unique, et les comités d'établissement et comités centraux d'entreprise dans le cas d'entreprises à établissements multiples. Aucun texte ne concerne, par conséquent, les groupes de sociétés dont l'importance et l'influence deviennent de plus en plus évidentes. Aussi le rapport sur « l'information économique et les entreprises » note parmi les besoins spécifiques des travailleurs la « création légale de « comités de groupe » coiffant les comités d'entreprise et constitués à leur image » (I.E.-A., 34). Et le texte même du VI^e Plan de développement économique et social (1971-1975) précise que « les moyens dont disposent les syndicats de travailleurs dans leur fonction de formation économique et sociale seront renforcés... le renforcement devra concerner aussi les moyens dont disposent les comités d'entreprise dans leur fonction d'information des travailleurs. À cet égard, seront mises à l'étude, d'une part, l'extension aux entreprises nationales et aux groupes de la législation sur les comités d'entreprise, d'autre part, des dispositions visant à développer les possibilités pour les représentants du personnel de se faire assister par des experts » (cit., 151). Il s'agit là d'une ancienne revendication de la C.G.T., formulée pour la première fois au congrès confédéral de 1967 et formulée en ces termes : « Tenant compte de l'accélération des processus de concentration capitaliste qui engendre la constitution de « groupes » dominant un ensemble d'usines, de filiales et de sociétés, se pose présentement la nécessité pour les travailleurs d'avoir un organisme à ce niveau. Le 36^e Congrès de la C.G.T. demande que soient constitués des « comités centraux de groupe » dont les délégués seraient élus par les comités d'entreprise ou comités d'établissement, dépendant du même « groupe » dont le nombre, la répartition par sociétés « membres du groupe » et par collègues feront l'objet d'un accord entre les représentants des organisations syndicales et les directions patronales des sociétés concernées ». Cette revendication a été, notamment, reprise dans des « propositions de la C.G.T. sur les besoins d'information des travailleurs sur l'entreprise », contenues dans une note présentée à la Commission de l'information économique du VI^e Plan (I.E.-A., 201). Ces comités centraux de groupe auraient pour tâche en particulier d'examiner les bilans consolidés regroupant l'ensemble des bilans des sociétés mères et leurs filiales dans les groupes industriels et financiers. Par ailleurs, l'examen des comptes étant, pour la C.G.T., un élément essentiel de l'information des travailleurs, devant leur permettre d'apprécier la marche et la gestion de l'entreprise, la confédération proposait, par la même occasion, « l'obligation pour toutes les sociétés qui, soit directement, soit par personne

interposée, soit par tout autre moyen, détiennent dans d'autres sociétés le pouvoir de décision, de publier un état regroupant les bilans et les comptes de résultats de l'ensemble des sociétés du groupe ».

En octobre 1973, l'Union confédérale des cadres C.F.D.T. faisait connaître plusieurs thèmes de réflexion et d'action, dont un volet prévoyait que « les cadres doivent se battre avec les autres travailleurs pour conquérir l'information là où elle est ». À cet effet, un projet de création « de comités d'entreprises au niveau des groupes et des holdings » avait été avancé, qui constatait que la maîtrise de l'information globale est à l'échelle du groupe ou du holding qui déterminent la stratégie. Or, les effectifs salariés des holdings sont souvent inférieurs à 50 personnes, ce qui ne permet pas la constitution d'un comité d'entreprise, canal habituel de l'information.

Comment ces propositions ont-elles été reçues par le patronat ? Dans une note présentée par le C.N.P.F. à la Commission du Plan, ce dernier estimait que « l'information ne peut être utile que si elle porte sur l'entreprise elle-même. Au-delà, elle se dilue et perd de sa consistance. On ne peut donc envisager de retenir la notion d'une information au niveau du groupe qui revêt d'ailleurs dans certains cas un aspect multinational. La notion de groupe échappe d'ailleurs à une définition juridique précise et celle de bilan consolidé » (I.E.-A., 206). Si cette dernière affirmation est juste, c'est-à-dire que « la notion de groupe n'a pas reçu en France de consécration juridique, contrairement à ce qui existe en droit allemand », il n'en reste pas moins qu'« on s'aperçoit . . . que le groupe, débordant la notion de personne morale, tend à se substituer du point de vue économique à l'entreprise . . . La comptabilité traditionnelle ne rend pas compte de l'existence économique des groupes, ce qui constitue une grave lacune au plan de l'information ». Et ce n'est pas un syndicaliste qui le dit, mais le secrétaire général de la Commission des opérations de Bourse (Burgard, I.A., cit., 74) . . .

L'opportunité de l'introduction des comités centraux de groupe avait donné lieu à des controverses au sein même de la C.G.T. Dans son rapport évoqué de mars 1971 (in A.E.C.E., 12), L. Mascarello indiquait que « comme toute chose nouvelle, cela fait discuter. Certains camarades sont sceptiques quant à l'utilité d'un tel comité central de groupe. D'autres, à l'inverse, voudraient que l'on entre davantage dans le détail. Ce qui est certain, c'est que ce n'est pas demain que le comité central de groupe sera constitué partout où c'est nécessaire. Mais si nous restons silencieux, si nous n'avançons pas une telle revendication, la solution sera trouvée

sans nous ! D'autant que, sur le plan du Marché commun, se discute actuellement un projet de statut de société européenne ». Ce projet a été soumis en 1970, en tant que proposition de règlement, par la Commission des Communautés européennes au Conseil des ministres de la C.E.E. et non (encore ?) discuté par ce dernier. Le projet, qui prévoyait, entre autres, la constitution de comités européens d'entreprise, avait été vigoureusement condamné par l'Union des industriels européenne et par le C.N.P.F., particulièrement pour ce qui est de la constitution de *comités d'entreprise de groupe* (V. Weiss, R.I., 250-263 et 301-303). Par ailleurs, l'appréciation de voir les comités centraux de groupe projetés se substituer à l'organisation syndicale expliquait une des raisons de la réserve émise à leur égard par certains militants syndicalistes. Aussi, un projet de document de la C.G.T., soumis aux participants aux journées nationales d'étude de mars 1971 sur l'activité économique des comités d'entreprise, précisait que « le comité central de groupe ne saurait se substituer au *comité de coordination qui doit être constitué sur le plan syndical au niveau du groupe*, pas plus qu'il n'a à corseter l'activité de chaque C.E. ou C.C.E. des établissements et sociétés constituant le groupe ». (Dans un rapport particulier de la Commission de l'information économique, il s'agissait, nous l'avons vu de « coiffer » les C.E.) « Les membres du comité central de groupe doivent avoir, vis-à-vis de l'organisation syndicale, le même comportement que les élus au niveau de chaque établissement. Lutter pour obtenir la constitution de tels comités centraux de groupe facilitera la tâche d'information pour les organisations C.G.T. des établissements et sociétés du groupe. Pour qu'il en soit ainsi, il convient donc que soit assumée, au préalable, la coordination syndicale des organisations C.G.T. à ce niveau » (A.E.C.E., 12).

Ces comités syndicaux de coordination au niveau de la société ou du groupe devraient être mis en place selon des modalités qui peuvent différer d'une branche d'industrie à une autre ou d'une société ou d'un groupe à un autre et avec le souci « de ne pas corseter l'activité syndicale au niveau des établissements » (*ibid.*, 15). Aussi, L. Mascarello pouvait-il indiquer, en conclusion de la discussion engagée, que : « L'organisme de coordination ne doit pas décider et diriger, mais suggérer, proposer et les syndicats, au niveau de chaque établissement, décideront en dernier ressort de ce qu'il convient de faire. Si la suggestion, la proposition correspond à la situation et aux possibilités du moment, elle deviendra l'affaire de tous sans que pour autant cela porte préjudice à l'activité, à l'action au niveau de chaque établissement, en fonction de problèmes ou de situations plus particulières. Dans des cas de plus en plus nombreux, la coordination au

niveau du groupe intéresse plusieurs fédérations. Elles peuvent ensemble examiner la constitution d'un comité de coordination. Compte tenu des situations variables selon les fédérations, on peut même envisager des formes diverses y compris que chaque fédération organise la coordination des établissements du groupe relevant de ses branches d'industrie et que périodiquement des représentants de ces comités fassent ensemble le point et formulent des suggestions et des propositions communes» (*ibid.*, 24).

Outre la communication des comptes du groupe et des filiales — même lorsque celles-ci ne sont pas tenues par la réglementation actuelle à des publications obligatoires — les syndicats de travailleurs souhaitaient, lors des travaux préparatoires du Plan, la communication des comptes exigés des sociétés anonymes *pour toutes les entreprises dotées d'un comité d'entreprise* ; le fractionnement des comptes par établissement, au sens fonctionnel du terme, et éventuellement atelier, car pour beaucoup de travailleurs l'entreprise apparaît souvent comme un ensemble trop vaste où des éléments trop disparates sont agrégés ; la décomposition du compte d'exploitation générale par principaux produits et sous-comptes (salaires par catégorie, investissements par nature), des informations permettant de situer l'action de l'entreprise dans son contexte national, etc. Face à ces demandes, indique le rapport de synthèse de la commission de l'information économique, les représentants du C.N.P.F. ont fait des réserves sur les possibilités de décomposition des comptes d'exploitation générale par ligne de produits ou par fraction d'établissement, une telle ventilation posant des problèmes d'imputation de frais ou de valorisations internes qui ne sauraient être résolus que de façon purement conventionnelle, donc dépourvue de toute signification économique (cit., 35). La note présentée par le C.N.P.F. précisait que « l'information économique doit être limitée au cadre de l'entreprise, elle ne peut être fragmentée à l'infini et il n'est pas souhaitable d'obliger des entreprises à établir et à communiquer des comptes par l'établissement » (I.E.-A., 206).

Le rapport particulier correspondant insistait, par ailleurs, sur la nécessaire complémentarité entre les éléments comptables et les éléments qualitatifs, les travailleurs souhaitant « disposer d'une *information générale* leur permettant de situer l'entreprise dans son contexte grâce à des éléments sur le marché national et éventuellement international qui la concerne ». Aux éléments quantitatifs et qualitatifs s'ajoutent, enfin, des éléments *prospectifs*, car « la comptabilité proprement dite n'enregistre que des faits passés. Or, les travailleurs sont très sensibles aux perspectives d'avenir. Ils souhaitent disposer d'informations sur les perspectives de

la production, qui soient éventuellement rapprochées des prévisions établies à l'échelon national ; des modifications des structures de la société ou du groupe avant qu'elles ne soient rendues publiques ; et les investissements, tous ces éléments devant faire ressortir les conséquences sur l'emploi. Pour le C.N.P.F., « il serait certes opportun que les chefs d'entreprises situent les informations qu'ils donnent dans le cadre national ou international. Beaucoup le font déjà et le rapport (de la commission de l'information économique) pourrait contenir des recommandations à cet égard sans que soit préconisée pour autant une disposition légale ». (Le rapport n'a pas évoqué ce problème.) Par ailleurs, « la loi actuelle n'a pas négligé les éléments, prospectifs aussi bien en ce qui concerne l'emploi que les investissements, le chef d'entreprise devant faire connaître ses projets » (I.E.-A., 206).

L'information sur l'information économique

Dans une note du représentant de la C.G.T., J.-C. Dufour, sur le rapport final de la Commission de l'information économique du VI^e Plan, il est notamment dit que « l'absence d'information économique sur l'information économique non seulement étonne mais affecte gravement les conclusions de la Commission et les prive de signification » (I.E.-S., 78). Le même représentant, dans une intervention sur « l'information économique » faite, après la clôture des travaux de la Commission, au cours des Journées nationales de la C.G.T. sur l'activité économique des comités d'entreprise, réitérait ses conclusions en déclarant qu'« au sein même de la Commission, nous avons été privés d'informations économiques sur l'information économique » (A.E.C.E., 17). De quoi s'agissait-il ? La C.G.T. avait demandé, dès le départ des travaux de la Commission, qu'on lui fournisse « un bilan des moyens dont disposent l'appareil d'État (ministères et organismes divers), les bureaux privés d'études économiques, les organisations professionnelles et interprofessionnelles du patronat, les centres de formation au management, les organes de presse, les maisons d'édition, les radios privées, etc, pour élaborer et diffuser l'information économique » (*ibid.*). Il semble que cette « demande est restée, évidemment, sans réponse, car elle aurait fait apparaître le déséquilibre des moyens dont disposent les organisations des salariés par rapport à ceux de la bourgeoisie monopoliste » (*ibid.*).

Notons à ce propos, que dans une note de F.O. annexée au rapport particulier sur « l'information quantitative des entreprises », cette autre Confédération syndicale réclamait la classification des syndicats « parmi les mass media de même que les journalistes spécialisés ». Car « les sala-

riés ne sont pas seulement utilisateurs directs de l'information provenant de l'entreprise, destinée à l'entreprise. Ils ont également vocation pour analyser des informations en provenance de tous les secteurs professionnels, afin de mettre sur pied une stratégie à moyen et long terme et de diffuser les conclusions de leurs études » (I.E.-A., 200).

Ceci dit, le problème de *l'information sur l'information* n'a pas été éludé au cours des travaux des groupes de travail de la Commission. C'est ainsi que, selon les recommandations du groupe de travail sur « l'information économique quantitative émise et demandée par les entreprises et les organismes professionnels », « sans même parler d'une diffusion plus large, ou mieux adaptée, des renseignements disponibles, qui iraient vers l'utilisateur potentiel, *indiquer à celui qui désire une information qui existe où elle est disponible est une tâche aussi importante que difficile. De bons répertoires de ces informations, et des centres qui les détiennent, sont à organiser et à tenir à jour* », ce qui prouve qu'au moment où la C.G.T. les requéraient, ils n'existaient malheureusement pas encore (et moins encore des informations sur leurs moyens...). La formation dans cette direction des personnels de tous les centres d'information est également à perfectionner sans relâche. Enfin, des relais pourraient être institués, qui auraient la mission particulière de répondre aux questions sur la nature et le lieu d'informations disponibles » (I.E.-A., 180). Et la note annexe sur « les besoins d'information économique des grandes entreprises ajoutait : « tout système complet et bien organisé débouche sur ce problème : qui possède quoi ? qui étudie quoi ? administrations, entreprises, organisations professionnelles... qu'il y ait ou non un organisme central spécialisé, il est indispensable que les divers centres d'information (ministères, organisations professionnelles...) soient reliés entre eux et puissent orienter les demandeurs. *À l'échelon central, on peut évidemment envisager la création d'un observatoire national qui, à l'image des observatoires économiques régionaux, aurait un rôle privilégié dans la diffusion d'informations sur l'information auprès des entreprises* » (I.E.-A., 187). Un journaliste, José Hann, avait, par ailleurs, proposé au colloque de 1971 sur « L'information économique régionale » de doter chacune des 21 régions de programme d'une structure déjà existante, comme les observatoires économiques régionaux, qui fonctionnerait comme banque ou comptoir d'informations et dont le premier travail serait de constituer un fichier permanent « par lequel on saurait au moins qui stocke quoi. Un tel fichier aurait l'avantage, *étant branché sur un organisme national*, de permettre de se référer aux autres régions (« Les sources, II (2), 24-25).

Bibliographie

Abréviations utilisées

OUVRAGES

- A.C.C.E. — (Jean-Paul Courthéoux, « Attitudes collectives et Croissance économique », Marcel RIVIÈRE, 1969).
- C.O.I. — (Dimitri WEISS, « La Communication dans les organisations industrielles : Contributions à l'Étude de la Presse d'Entreprise et essai de bibliographie », SIREY, 1971).
- C.P.E. — (Dimitri WEISS, « Communication et Presse d'Entreprise », SIREY, Coll. Administration des Entreprises, 1971).
- C.I. — (Eric de GROLIER, « Cybernétique et Documentation, in 1^{er} Congrès International de Cybernétique », GAUTHIER-VILLARS, 1958, pp. 193-199) Cit. in C.I.E.
- C.I.E. — (Danièle VATAIRE, « La Circulation de l'Information dans l'Entreprise », Centre de Psychologie Économique, 1969).
- D.S.E. — (Odile PROUST, « Le Dialogue Social dans l'Entreprise », CHOTARD, 1972).
- D.T. — (Jacques GHESTIN, « Droit du Travail », SIREY, 1972).
- E.S.E. — (D. ROUX et D. SOULIÉ, « L'Entreprise, Système Économique », P.U.F., dossier Thémis, 1972).
- E.V.S. — (François PERROUX, « L'Économie du XX^e siècle », P.U.F., 1961).
- D.M.T.G. — (Pierre LAUZEL, « Documentation sur les Méthodes et Techniques de Gestion », in I.D.E.M.M.T.G.).
- E.P.F.P. — (Paul QUEYSSALIER, « Éducation permanente ou Formation professionnelle ? », Mémoire, A.P.P.R.A. — Association pour la promotion et le perfectionnement du personnel Administratif, 1973).
- F.R.S.I. — C. (Éric de GROLIER, Colloque sur « Formation et Recherche en Science de l'Information », Conclusions, I.U.T. de Tours, 1971).
- F.R.S.I. — R. p. (Eric de GROLIER, Colloque sur « Formation et Recherche en Science de l'Information », rapport préliminaire I.U.T. de Tours, 1971).
- G.E. — (J. AUBERT-KRIER, E.-Y. RIO et Ch.-A. VAILHEN, « Gestion de l'Entreprise », P.U.F., Thémis t ; 2).
- I.A. — (J. J. BURGARD, « L'Information des Actionnaires », DUNOD, Collection La Vie de l'Entreprise 1970, n° 68).
- I.C.C. — (François PERROUX, « Industrie et Création Collective », P.U.F. 1964).
- I.D.E.M.M.T.G. — (C.E.R.E.S.C., « L'Information et la Documentation de l'Entreprise en matière de Méthodes et de Techniques de Gestion », DUNOD, 1963).
- I.E.A. — (Rapports des Commissions du VI^e Plan, 1971-1975, « Information Économique — annexes », La Documentation Française, 1972).
- I.E.B. — (Aldo PREDETTI, « L'Informazione Economica di base », DOTT, A. Giuffrè Editone, 1972).

- I.E.C.P. — Robert SALMON « Information Économique, Clé de la Prospérité », HACHETTE, 1964).
- I.E.F. — (Étudiantes H.E.C.J.F. de Seconde Année, L'Information Économique des Français, Gamma, 1970).
- I.E.J.E. — (Brigitte DECAILLY, « L'Information Économique et le Journal d'Entreprise », Mémoire I.R.P.C.S., 1972).
- I.E.R. — (C.N.I.P.E., Colloque sur « L'Information Économique Régionale », 1971).
- I.E. — S. — (Rapports des Commissions du VI^e plan 1971-1975, « Information Économique », Rapports de Synthèse, La Documentation Française, 1971).
- L. — (Roger MALICOT, « Le Livre », in Jacques MOUSSEAU, « Les Communications de Masse », Paris, HACHETTE, 1972).
- M.E. — (Henri GUITTON, « Maîtriser l'Économie », FAYARD, 1967).
- N.M.H. — (Guy CAIRE, « Les Nouveaux Marchands d'Hommes ? Étude du Travail Intérimaire », Économie et Humanisme — Éditions Ouvrières, 1973).
- P.E.A. — (Rolland CAYROL, « La Presse Écrite et Audiovisuelle », P.U.F., 1973).
- P.E.G.D. — (Martine BIDEgain et Michel BERNARD, « La Presse écrite de Grande Diffusion Nationale et Régionale devant les exigences de l'Information Économique », C.N.I.P.E., 1969).
- P.E.T.P. — (B.I.T., « La Participation des employeurs et des travailleurs à la Planification », sous la Direction de G. SPYROPOULOS, B.I.T., 1973).
- P.I.F. — (F. DEVEY et M. LOUVIER, « Le Prix de l'Information Économique ». Mémoire D.E.S. en Sciences Économiques Université de Paris I, C.N.I.P.E., 1971).
- R.E.U.E. — (Robert GOETZ-GIREY, « Les Relations entre Universités et Entreprises dans le domaine de l'Information et de la Documentation », in I.D.E. M.M.T.G.).
- R.G.D.I.D.I. — (Organisation de Coopération et de Développement Économiques, « Les Responsabilités des Gouvernements dans le Domaine de l'Information destinée à l'Industrie », O.C.D.E., 1971).
- R.I. — (Dimitri WEISS, « Relations Industrielles : Acteurs, Auteurs, Faits, Tendances », SIREY, Coll. Administration des Entreprises, 1973).
- R.T. : E.P.S.E. — (Dimitri WEISS, « Les Relations du Travail : Employeurs, Personnel, Syndicats, État », DUNOD, coll. La Vie de l'Entreprise, 1972).
- VI^e P.D.E.S. — (VI^e Plan de Développement Économique et Social, Imprimerie des J.O., 1971).

ARTICLES

- A.E.C.E. — (« L'Activité Économique des Comités d'Entreprise », Journées Nationales d'Études de la C.G.T. *Le Peuple*, n° 868, 1971).
- C.C. — (An., « La Crisi della Comunicazione », *Etocomunicazioni*, juillet-août 1972).
- C.D.E. — (Louis QUESNEL, « La Communication dans l'Entreprise », *Communication et Langages*, 11, 1971).
- C.E.E. — Dimitri WEISS, « Communication et Entreprise », *Info-Cadre*, mars 1973).

- C.I.E.M.C.A.S.A. — (G.M.(ATHIEU), « La Commission de l'Information Économique met en cause l'abus du Secret des affaires et cherche à mieux préparer le Citoyen à ses Responsabilités », *Le Monde*, 19 mars 1970).
- C.M.C.I. — (Dimitri WEISS, « Como Melhorar as Comunicações Internas ? », R.I. — *Revista dos Recursos Humanos na Empresa* » (Sao Paulo), mars-avril 1973).
- D.I. — (Michel FUMADELLES, « Documentation et Information », *L'Éducation* du 14 mai 1970).
- D.K. — (Renate BRAND, « Dokumentation Von Firmenschriften », *NACHRICHTEN FÜR DOKUMENTATION*, 2 — 1973).
- E.R.K. — (Norman WOODHOUSE, « The employees right to know », *Journal of Organizational Communications*, automne 1971).
- E.S. — (Raymond POITRAT, « L'Entreprise et les Syndicats », Cahier 19 du C.R.C., Paris, E.T.P. 1972).
- F.I.M.P.O.E.I. — (Enrico NORI, « Le Fonti di Informazioni per il Médio e Piccolo Operatore Economico Italiano », in « Informazione Economica e Strumenti di Informazione », extrait de la revue Padova Economica, n° 9, septembre 1972, pp. 23-28).
- H.A.C.A. — (Frank HUNSICKER, « How to approach Communication Difficulties », *Personnel Journal*, septembre 1972).
- I.C. — (Claude R. ROBERT, « De l'Information à la Communication », *Expression et Communication*, 3^e trimestre 1968).
- I.D.E. — (A. DAVID, « L'Information et la Direction des Entreprises », *Information et Documentation*, juin 1972).
- I.E. — (J.C. DUFOUR, « l'Information Économique », in A.E.C.E.).
- I.E.C.E.S. — Dominique DEMAIN, « L'information économique, clé de l'Équilibre Social », *Reflets et Perspectives de la Vie Économique*, n° 3 1972).
- I.E.E. — (P. SUGIER, Y. ROSENFELD et A. DAVID « L'information Économique des Entreprises, *Documentaliste*, n° 1, mars 1972, p. 38.
Le même compte-rendu de la journée d'études organisée en avril 1971 par le Service de Documentation et d'Information Économiques de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Nantes, l'Association des Bibliothécaires Spécialisés, A.D.B.S., et la Commission Information et Documentation de l'Association Nationale de la Recherche Technique, A.N.R.T., est paru, sous la signature de Mme A. DAVID, dans *Information et Documentation*, Avril 1972, pp. 8-12.
- I.E.O. — (An., « L'information Économique est-elle objective ? » *Que SAIS-JE BUDGET*, reproduit dans *Relations Publiques - Informations*, n° 775, du 11 avril 1973).
- I.E.S.I. — (Roberto RICCOBONI, Introduction au colloque sur « Informazione Economica e Strumenti di Informazione », Extrait de la revue *PADOVA ECONOMICA*, n° 9, septembre 1972, pp. 4-5).
- I.F.S. — (Gilbert MATHIEU, « L'information face à ses séducteurs », *Le Monde*, 5 Octobre 1971).
- I.M. — (D.I. COLLEY, « Information and Management », *Library Association Record*, septembre 1972).

- I.S.A.E. — (Wiesaw SAND, « L'Information au Service de l'Administration de l'Entreprise », *Information et Documentation*, juin 1972).
- O.S.S.M.F.I. — (Jerzy GLIMKA, « Organisation et Systèmes, Sources, Méthodes et Formes de l'Information pour l'Industrie », *Information et Documentation*, juin 1972).
- P.H.P.N. — (Paul OUARD, « Du Pouvoir Hiérarchique au Pouvoir Négocié », numéro spécial 422 bis, de *Libre Service Actualités* sur « L'Autorité et le Pouvoir dans l'Entreprise »).
- P.L.C.T. — (Joanine ROY, « Le Projet de Loi sur les Conditions de Travail » *Le Monde*, 1er août 1973).
- P.M.M. — (François Xavier HUTIN, « Perspectives pour les mass média », *Chronique Sociale de France*, 2, 1973).
- P.U.D.I.E. — (Raoul PEROL, « Pour une Démultiplication de l'Information Économique », *Management-France*, Décembre 1972).
- S.E.P. — (Bruno PAGANI, « La Stampa Economica Périodica », tiré à part de *PADOVA ECONOMICA*, 9 septembre 1972).
- S.G.E. — (Alberto MUCCI, « Stampa e Gruppi Economici », tiré à part de *PADOVA ECONOMICA*, 9 septembre 1972).
- S.I. — (Françoise GALLOUEDEC - GENUYS, « Le secret et L'Information », *Le Monde*, 20 septembre 1973, 36).
- T.C. — (An., « Le Temps et la Communication », *l'Usine Nouvelle*, Annuel, automne 1972).
- T.M.I. : I. — (Klauss OTTENS et Anthony DEBONS, « Towards a metascience of Information : Informatology », *Journal of the American Society for Information Science*, janvier-février 1970).

Economic Information, Entreprise and Collective Relations A French Review

In France, the economic information is the latest subject and it is worth trying to scrutinize its meaning, especially at the level of industrial organizations. This owing to the fact that the business concern plays a leading part of the social system of our times, just at the data on the enterprises center on the general economic information of which they become one of the paramount axes.

Needs for economic information vary in terms of the size of the organizations : to be big a business must prevail upon particular abilities to connect and to analyze, in short to decipher. Yet can things be seen from a spatial angle, the border separating the big business from the small ones being sought after where prevails or not the interest granted to things which do not go beyond the near future, or the regional concern, every economic agent needing to reach its own dominant horizon, the big enterprise carrying business on very wide horizons ? Connexions between the size of business and the legal framework of industrial relations in France are brought afterwards into limelight not without having stated explicitly how closely united the technical information stands to the economic information.

The latter one being comprehended in a different angle by documentarians, mass-media specialists and firms' economists, it was necessary at first to vanish lacks of clarity about the notions of information and documentation — about the concept of information science related to them, — to modify its traditional and dichotomical approach into terms of communication and to emphasize its importance for business administration.

Hereafter are treated the standards of information depending on the various classifications of writers : quantitative and qualitative, economic, technical, accountable and statistical, administrative and managerial, macroeconomic and microeconomic information. The economic information of general welfare and its diffusion inside the firm are detailed at length, specially with the idea of information policy in the firm — related to formal, informal and institutional sub-systems — of the information transmission, of the information heads, of the information sources and of the adjustment of mass-media in the firm.

Can economic information be a means of relation between protagonists of economic, social and political life in a country like France ? Is its nature in such a state that approaches and concepts of various partners seem to vary intensely ; its nature itself causing opposit interpretations ? Upon preparing the works for the Economic Information Board of the 6th Plan of Social and Economic Development (1971-1975) two views of the concept itself of economic information were seen spreading : a minor one with a tighter and more directly utilitarian idea of the economic information, whose essential objective would increase at an earliest pace the efficiency of our economic system so that it may grow faster, and a major one with a wider scope and considering it as an essential segment of the culture of every citizen. What puts in mind the actual matter now under discussion in France about the differences between the recurrent education and the permanent one.

Economic information and participation, economic democracy and plurality of information sources — at the level of the firm as of the information office guaranteed by the State — neutrality and objectivity of the information are dealt with hereafter so to reach the ever existing puzzle in France, e.g. the economic secret and the retention of information more particularly at firm's level.

Among the institutions of representations of personnel, the works council takes a peculiar part in diffusing the economic information. Its members are restricted to professional secrecy on matters related to manufacturing processes, and bound by a discretion duty on secret data given to them by the chief of staff. But is it always metter and objectively confidential ? So what means objectivity ? The gravity of these restraints bearing on social dialogue becomes prominent, originates an excess of interpretations and entails a conflict of opinions. The assignments of plant committees in the economic field are also treated as well as the various union proposals for the constitution of group committees or at the level of holding. So the economic information appears as an important factor of the industrial relations systems.