Le Monde des INITIATIVES

SUPPLÉMENT AU NUMÉRO 16284 DU JEUDI 5 JUIN 1997. NE PEUT ÊTRE VENDU SÉPARÉMENT

ENQUÊTE
LES ZONES FRANCHES URBAINES
page IV

ANNONCES CLASSÉES
de la page VII
à la page XXII

EMPLOI

Les chauffeurs routiers embrayent sur le social

Dossier ▼ Les barrages de 1992 sont à l'origine de la restructuration actuelle ▼ Pour comprimer les coûts, les entreprises jouent de plus en plus la carte de la fausse sous-traitance ▼ Ou ouvrent des filiales à l'étranger

PATRICK LESTIENNE

Les visages sont sérieux, attentifs. Tout le monde écoute, prend des notes. A tour de rôle, chacun expose le cas de son entreprise : la répartition des effectifs, la masse salariale, la situation syndicale. Les propos sont hésitants, évasifs, contradictoires. Peu importe. Les vingt-cinq stagiaires réunis par la CFDT en cette fin du mois de mai à la maison des syndicats de Reims sont loin d'être des spécialistes des questions abordées. Chauffeurs routiers d'entreprises de la région Champagne-Ardenne, ils sont venus apprendre. Droit du travail, économie de l'entreprise, droit syndical : trois jours pour se découvrir délégués syndicaux, dans une profession où ils ont conscience d'être encore, en 1997, des pionniers.

« C'est la première fois qu'on a autant de monde, commente du fond de la salle Jean Fillols, permanent au syndicat du transport CFDT de Reims, le portable à la ceinture. *Ça fait plaisir. Surtout que la plupart sont délégués depuis moins d'un an. »* C'est lui qui a recruté tous les délégués présents. A la première pause, ils viennent lui serrer la main. *« Alors Jeannot, t'as fait le plein du fourgon ! »* La boutade est devenue rituelle. Chacun sait que la camionnette bleu azur du syndicaliste est garée devant le bâtiment. Prête à partir.

Au volant de son C25 équipé en camping-car, voilà près de dix ans que Jean Fillols est « développeur » pour le syndicat dans la région. Dix ans qu'il sillonne les quatre départements et discute à la sortie des entreprises avec les routiers. Autant d'années pendant lesquelles il a été de tous les conflits locaux, de tous les barrages, semant la terreur auprès des patrons de transport de la région. Un gyrophare, une convention collective, l'annuaire des syndicats et des inspections du travail, la CB, une pile de bulletins d'adhésion, un lit, une douche... Tout est soigneusement en place dans le fourgon. Prêt à repartir.

« Cette profession ne s'organisera que s'il existe un contre-pouvoir syndical dans chaque entreprise pour faire respecter le droit du travail », lâche Jean Fillols de sa voix de ténor, affirmant qu'il est encore fréquent de voir des routiers *« conduire près de 300 heures par mois ! »*. Lui qui dénonce ces pratiques patronales depuis toujours, et notamment depuis 1988, date à laquelle il devient permanent syndical après vingt-cinq ans au volant, reconnaît que, depuis 1992, *« les mentalités changent »*. *« Les jeunes routiers ne veulent plus se laisser enchaîner à leur camion,* explique-t-il. *Ils réalisent qu'ils sont des salariés avec des droits. »*

Plus que tout autre syndicat, la CFDT a systématisé le travail de propagande et d'implantation parmi les routiers depuis quelques années. Notamment depuis le contrat de progrès, signé fin 1994, qui limite à 230 le nombre maximum d'heures de service par mois et par chauffeur aujourd'hui. A Reims, le nombre d'adhérents CFDT est passé de 3 en 1988 à plus de 1 000 aujourd'hui. Dans d'autres régions, le travail de « développement » effectué par des militants comme Jean Fillols a été étoffé, voire créé de toutes pièces. Les résultats de cette stratégie confédérale sont là : la branche route compte près de 15 000 adhérents, 60 % de plus qu'en 1994. Pour être vigoureuse et volontariste, cette action syndicale de terrain ne suffira pourtant pas à organiser la profession. *« Pour l'application du contrat de progrès, c'est aussi aux grandes entreprises de donner l'exemple »*, souligne Alain Villette, secrétaire général adjoint de la branche route CFDT.

Un discours qu'accepte volontiers la direction de Norbert Dentressangle, l'un des leaders français du transport. *« Pour nous, le contrat de progrès est une opportunité pour optimiser notre organisation et nos performances »*, souligne Jean-Claude Michel, directeur général du groupe.

Avec une flotte de 3 200 camions, près de 3 500 chauffeurs, une centrale d'achat de gazole, 75 sites répartis sur tout le territoire et plus de 125 000 liaisons trans-Manche par an, Norbert Dentressangle a les moyens d'absorber les contraintes de la nouvelle réglementation. Mieux, *« la réduction des horaires nous donne l'occasion de mettre en place des systèmes de relais entre les chauffeurs, c'est-à-dire de séparer la gestion des hommes et celle des camions »*, poursuit Jean-Claude Michel. Résultat : les livraisons sont *« plus rapides »* et les « kilomètres parasites » – les heures où le camion ne roule pas – mieux maîtrisés.

Certes, les mastodontes du secteur ont aujourd'hui les moyens de conjuguer respect de la légalité et rentabilité. Mais même dans ces grands groupes, la transparence et le respect de la législation du travail n'avancent que lentement, comme en témoigne la grève qui a secoué pendant trois semaines Norbert Dentressangle en mai 1996. En revanche, pour toutes les petites entreprises, largement majoritaires dans le secteur, *« l'application du volet social du contrat de progrès est beaucoup plus difficile en raison de la guerre des prix »*, indique Jean-Claude Schibi, chauffeur à Reims.

La compétitivité des transporteurs vient de leur capacité à réduire le plus possible les temps de repos des camions ou leurs trajets à vide. Or les petites entreprises n'ont ni le volume de commandes ni les effectifs pour faire tourner plusieurs routiers sur un même tracteur. Résultat : *« elles ne peuvent compenser qu'en tirant sur les heures de travail de leurs salariés »*, conclut Jean-Claude Schibi. La logique est imparable. Sauf à voir des concentrations se multiplier dans la profession.

Olivier Pio

Lire la suite du dossier page II

« Mets le pied dedans ! »

Saint-Dizier - Doncaster - Saint-Dizier. Ce parcours, Robert et Marc l'ont fait des centaines de fois. Au volant de leur 40 tonnes, ils en connaissent chaque détail. Départ de la Haute-Marne, traversée de la Manche en ferry ou par le tunnel, périple en Angleterre, rembarquement à Douvres, débarquement à Calais, retour à la maison. Pour qui ne connaît pas le transport routier, le voyage pourrait avoir des petits airs de liberté. Seul au volant de son camion, deux jours devant soi. Et pourtant... *« Pendant ces deux jours, tout est chronométré »*, lâche Marc, fébrile à la seule idée de retracer les étapes de son trajet.

« Cinq heures de route jusqu'à Calais, l'attente pour traverser, parfois une heure, parfois quatre, de nouveau cinq heures pour Doncaster, même chose au retour. Entre-temps, les aléas du déchargement et du chargement. Mets le pied dedans ! C'est tout ce que t'as le temps de te dire. » Le pied en permanence « dans » la pédale d'accélérateur.

Deux logiques dictent ces cadences infernales. D'abord celle des délais imposés par le client. *« Avant, les stocks étaient dans les usines ; maintenant, avec les flux tendus, ils sont derrière nous, dans les remorques »*, explique Robert. Seconde contrainte, la réglementation des horaires : 45 minutes de pause toutes les 4 h 30 de conduite ; quinze heures maximum d'amplitude de service, suivies de dix heures de repos. *« Tu fais le compte,* lance Marc, *et tu vois que pour boucler en deux jours, tout compte. Ta place dans la file à l'embarquement, au débarquement, ton repos avant ou après le chargement en Angleterre, etc. ». Celui qui se retrouve au retour « au taquet »* (la butée des quinze heures d'amplitude) *à 100 kilomètres de la maison, il fait sa pause de dix heures sur un parking... »*

LE MONDE ÉCONOMIE
DU LUNDI 9 JUIN *
CONSACRERA SES PAGES
D'OFFRES D'EMPLOIS
À UNE OPÉRATION
SPÉCIALE "INGÉNIEURS"
* daté 10 juin

IBM Global Services
IBM
De grands PROJETS pour une petite planète
INGÉNIEURS
GRANDES ÉCOLES
UNIVERSITAIRES
SCIENTIFIQUES
IBM Global Services
CGI Informatique
30, rue du Château-des-Rentiers
75640 Paris Cedex 13
AD'COM

UNIVERSITE PARIS DAUPHINE
cegos
Faites le choix décisif avec le diplôme de 3ème cycle de l'Université Paris-Dauphine
Management global des entreprises
Conçu, organisé et animé par l'université Paris-Dauphine et la CEGOS,
ce programme diplômant de haut niveau s'adresse à des cadres confirmés.
Vous avez au moins 5 ans d'expérience et de forts acquis professionnels, vous vous préparez à exercer des responsabilités de direction.
A Dauphine, vous renforcerez et développerez vos compétences :
- opérationnelles grâce à la maîtrise des techniques fondamentales de la gestion et du management,
- stratégiques par une approche internationale des marchés et des situations concurrentielles,
- comportementales avec un programme de développement personnel et de renforcement du leadership,
- décisionnelles en tirant partie des opportunités ouvertes par les nouvelles technologies de l'information.
En complément des sessions de formation, 28 conférences animées par des experts internationaux, des dirigeants d'entreprise ou des grands témoins pour aborder avec vous des questions de société, de culture et d'environnement du monde des affaires.
A Paris-Dauphine, 14 mois à partir de novembre 1997, en 19 sessions de 2 ou 3 jours en fin de semaine.
Jurys de sélection en juillet et en septembre 1997 - Rentrée le 6 novembre 1997
Pour recevoir la plaquette du programme et un dossier de candidature,
contactez Evelyne Hernandez
Tél : 01 46 20 88 00 - Fax : 01 46 20 60 54 - e-mail : ehernand@cegos.fr

Histoire d'une restructuration initiée par la question sociale

▼Les barrages de 1992 ont permis une remise à plat d'un secteur où règles de sécurité et législation étaient largement transgressées

En 1983, la déréglementation du transport routier de marchandises, longtemps réglementé et protégé, s'amorce ; mais c'est seulement entre 1986 et 1988 qu'elle devient une réalité massive : les prix sont libérés et les licences distribuées sans restriction. En quelques années, le nombre des entreprises passe de 27 000 à 37 000. Trop. Elles s'arrachent les marchés à coups de rabais. Le prix des transports chute. On ne survit qu'en roulant ou en faisant rouler ses salariés plus longtemps et plus vite. Autrement dit, en transgressant la législation sociale et les règles de sécurité. A partir de 1990, la récession transforme l'inquiétude des uns et le mécontentement des autres en colère. Les barrages de 1992 ne feront qu'afficher à la face du pays le désordre qui règne dans la profession.

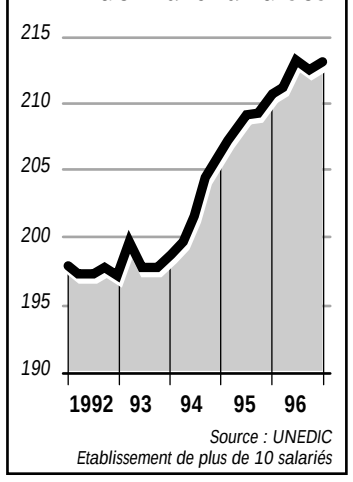
Cette époque voit également basculer la réalité quotidienne du travail de chauffeur salarié. Ce qui était jusque-là un métier de cowboy – autonomie et grands espaces – se retrouve pris dans un réseau de contraintes : *« flux tendus et juste-à-temps »* rigidifient heures et dates de livraison ; l'obligation de charger et décharger les camions, de même que le contrôle à distance, font disparaître les moments creux et les possibilités d'initiative.

Discrètement, une nouvelle génération se met en place. On s'y sent simple salarié plus que baroudeur, on rejette de moins en moins l'idée de s'organiser collectivement. Pendant la grève, sans que ce soit encore visible, le syndicalisme marque des points. Parallèlement, le monde patronal tente, lui aussi, de faire face au désordre, mais il se disperse dans une multitude d'organisations.

Le conflit de 1992 a pour effet positif de mettre autour d'une table patrons et syndicats, mais aussi des chargeurs (les gros utilisateurs de transport) et l'administration. Et l'on va beaucoup parler de l'amélioration des conditions de travail. Le rapport Daubias sera le fruit de près de deux ans de débats, où la profession va se découvrir elle-même. *« Pour la première fois,* souligne Joël Le Coq, secrétaire de la branche route de la FGTE, la fédération des transports CFDT, *nous allons disposer d'un état des lieux économique et social accepté, pour l'essentiel, par tous. »*

Ces débats débouchent en 1994 sur la signature d'un contrat de progrès. Ils font également mûrir l'idée qu'il faut viser une remise en ordre générale de la profession, et une régulation du marché. Patrons et salariés vont continuer à se réunir pour discuter dans le cadre de la commission paritaire des transports routiers au rythme de deux fois par semaine. Les militants de la CFDT se font les piliers de ce travail. L'un de leurs premiers objectifs est la réduction de l'offre de transport, condition d'une remontée des prix. Se mettre à son compte est rendu plus difficile : meilleur niveau de formation, capital de démarrage plus important.

Les effectifs salariés du transport routier de marchandises



Source : UNEDIC
Etablissement de plus de 10 salariés

Une aide au départ est également mise au point. Des dispositions sont élaborées pour contrer la pratique de *« prix anormalement bas »* et contre le fait de se décharger sur des sous-traitants dont les délais et les distances parcourues sont tels qu'on ne peut les respecter sans sortir de la légalité. Mais Joël Le Coq et son coéquipier, Claude Debons, en conviennent, les lois qui en résultent sont d'application trop difficile : elles sont pratiquement restées sans effet.

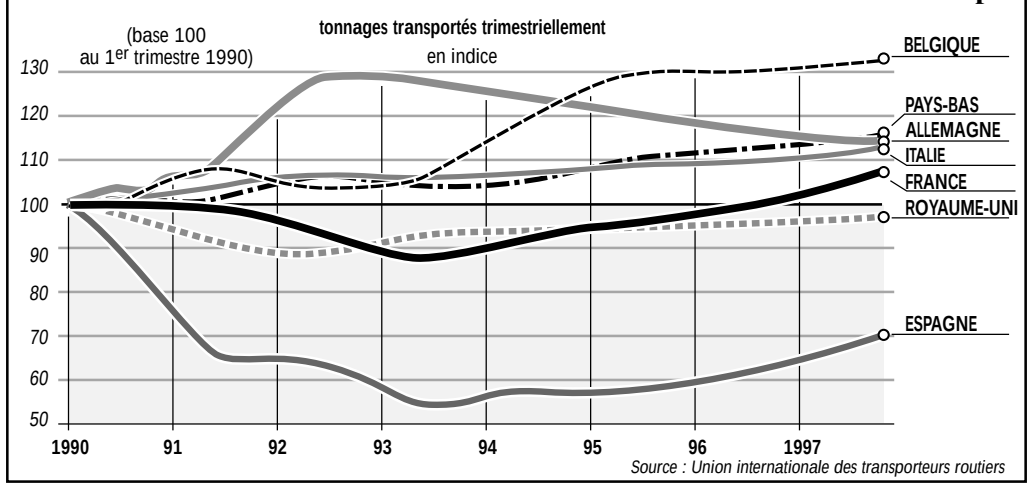
En revanche, la création de commissions de sanction administrative pour réprimer les entreprises au fonctionnement dangereux s'est révélée positive. Tel patron est condamné comme responsable de l'accident causé par ses chauffeurs qu'il avait surchargés de travail, tel autre se voit retirer ses licences. Ces commissions fonctionnent désormais régulièrement dans toute la France. Les contrôles en matière de sécurité et de respect de la législation sociale ont également été renforcés. Mais ils restent encore insuffisants. Pour Claude Debons, on ne sortira de cette impasse que *« si l'Etat se donne les moyens de faire appliquer les règles qu'il pose »*. Mais également si le syndicalisme se renforce assez pour être présent dans toutes les entreprises.

La grève de novembre 1996 a démontré que cette action proprement syndicale n'était pas oubliée. Le nombre des adhérents de la FGTE augmente régulièrement de quelque 20 % par an. Et l'unité d'action avec les autres syndicats est systématiquement recherchée.

Reste à poser les bases d'une harmonisation au niveau européen puisque le marché est en train de s'ouvrir. Là, *« tout est encore à faire »*. Pourtant, une première journée d'action à ce niveau aura lieu le 9 juin prochain : *« La réalité objective de notre métier nous pousse en avant ! »*

Marie-Claude Betbeder

Evolution du trafic routier en Europe



Source : Union internationale des transporteurs routiers

L'adaptation obligée des transporteurs paternalistes

▼Chez Antoine Lohéac, alias « Tonton », les anciennes méthodes dérapent...

Il a bien failli perdre son pavillon aux volets verts, à deux pas de son lieu de travail ! Le 10 février dernier, Michel, délégué syndical CFDT, recevait une lettre de son employeur, Antoine Lohéac, lui indiquant que le bail dont il *« bénéficiait »* depuis 1986 dans la cité qui porte son nom ne serait pas renouvelé. Motif ? Avoir participé *« activement à quatre mouvements de grève sauvages qui ont mis à mal la réputation et les finances de* [son] *entreprise »*.

Une révolution pour cette société de transport d'hydrocarbures de Grand-Couronne (Seine-Maritime) dirigée depuis plus de cinquante ans par « Tonton », aujourd'hui âgé de quatre-vingt-huit ans, qui a connu une relative paix sociale... jusqu'à la signature du contrat de progrès en 1994. *« En échange de la réduction progressive des horaires de travail, FO, qui était la voix de la direction, proposait une diminution des salaires de 2 000 francs, compensée par des primes »*, explique Michel, vingt-sept ans de métier, aujourd'hui locomotive de la contestation.

Après maints rebondissements, l'accord d'entreprise, finalement signé en mars 1996, préserve les rémunérations et inclut des primes spécifiques sans que la pression diminue pour autant : *« Malgré la diminution générale du temps de travail, en janvier 1997, nous avons relevé des pointes à 270, voire 300 heures de travail par mois, contre les 230 réglementaires, et constaté que le paiement de la prime de treizième mois se faisait à la tête du client »*, déplore Marcel Lecomte, secrétaire général CFDT des transports routiers de Haute-Normandie, qui reconnaît que le *« grand-père »* a toutefois joué le jeu en réalisant une soixantaine d'embauches depuis un an. Mais surtout la centrale se bat aux côtés de cinq salariés licenciés pour des motifs *« qui ne tiennent pas la route : comme par hasard, ils sont tous à la CFDT »*. Pour l'instant, un seul a été réintégré par l'entremise d'un médiateur qui a également obtenu le retrait de la décision d'expulsion des logements.

ROI DE LA RÉCUP'

Antoine Lohéac, lui, se dit victime d'une concurrence déloyale et d'un complot, convaincu d'avoir toujours été à l'avant-garde du progrès social. *« Il faisait du social à sa façon,* résume Jean, un ancien. *Chez "Tonton", on gagnait plus d'argent qu'ailleurs, mais en échange il ne fallait pas être difficile sur les conditions de travail. »* Et pour cause, le « grand-père » est aussi le *« roi de la récup' »* : essieux entassés, vieilles citernes rouillées, camions de l'armée américaine, etc. On trouve de tout dans son entrepôt ! Plusieurs dizaines de salariés sont employés au recyclage de ces vieux matériaux qui ont donné le jour à des camions aussi compétitifs que rudimentaires : le chauffage dans les cabines est apparu en... 1996, la plupart des véhicules en service ont une coque en polystyrène qui se plie comme une feuille d'aluminium en cas d'accident, tandis que les couchettes en Skaï deviennent redoutables en été...

« Le vieux a bien acheté quelques camions neufs, mais il les réserve aux cireurs de pompes », lance Michel. En revanche, on ne trafique pas le limitateur de vitesse, laquelle est synonyme de consommation de gasoil. *« Dans le temps, ceux qui économisaient le carburant touchaient une prime ; pour ce faire, ils descendaient les pentes en roue libre »*, se souvient Michel.

Aujourd'hui, la combativité des cinq cents salariés de Lohéac s'est quelque peu essoufflée, *« par crainte de perdre leur travail »*. Pourtant, du chemin reste à parcourir, comme le rappelle Jean : *« Il va falloir passer du XIXe au XXIe siècle en une décennie. »*

Clarisse Fabre

Enorme point noir : la fausse sous-traitance prolifère

Qualifié par certains de *« pionnier de l'innovation sociale »* dans la route, Eric Sarrat, PDG de GT Location, une société bordelaise de transport routier, appliquait en fait une recette bien connue de l'inspection du travail des transports lorsque celle-ci s'est intéressée à son cas, en 1991.

Sur incitation de GT Location, une cinquantaine de salariés s'étaient installés à leur compte depuis 1989, tout en continuant à travailler pour ce groupe, qui emploie aujourd'hui 940 salariés. Baptisés *« affiliés GT »*, ces conducteurs dits indépendants, qui travaillaient jusqu'à soixante heures par semaine, louaient à GT leur véhicule, qui en portait le logo, exploitaient un contrat commercial fourni par GT, bénéficiaient du dépannage sur route de GT, etc. En cas de maladie du conducteur, GT fournissait un remplaçant. Pour Eric Sarrat, ce montage constituait *« une réponse au poids excessif des prélèvements obligatoires »* appliqués au salariat, ainsi qu'une manière de réduire le *« risque social pour fait de grève »*.

Fausse sous-traitance, a conclu l'inspection du travail, qui a dressé un PV pour *« travail clandestin par dissimulation de salariés »*, estimant que le dispositif privait les conducteurs de la protection du code du travail, alors qu'ils entretenaient des liens de subordination juridiques et de dépendance économique avec GT Location. Ce qu'Eric Sarrat a toujours contesté. L'Urssaf, de son côté, a réclamé à l'entreprise un rappel de cotisations de *« 750 000 ou 1 million de francs que nous n'avons jamais versés »*, souligne le PDG. L'affaire, en effet, en est restée là, en échange de l'engagement de GT à renoncer à son expérience.

COMPRIMER LES COÛTS

« Le non-salariat va redevenir à la mode dans le transport », prédit Eric Sarrat, notamment en raison des contraintes sociales imposées par le contrat de progrès. Une conviction qui ne l'empêche pas d'innover sur le statut des salariés : plan d'épargne d'entreprise lancé en 1988, plans de souscription d'actions en 1990 et en 1993. Aujourd'hui, 12 % du capital de GT sont détenus par les salariés.

Une chose est sûre, les grandes entreprises suppriment de plus en plus des effectifs pour recourir à la sous-traitance. Sur 37 700 sociétés de transport routier de marchandises, 15 400 n'ont pas de salariés, selon l'enquête 1995 du ministère des transports. Cette sous-traitance, destinée souvent à contourner le code du travail, inquiète l'administration, mais également certaines fédérations patronales qui y voient une pratique de concurrence déloyale.

Les indépendants sont tenus de respecter uniquement le règlement communautaire, soit cinquante-six heures de conduite hebdomadaire sur une semaine isolée, ce qui, avec les temps d'attente, de chargement, etc., peut porter le temps de travail à soixante-dix heures, tandis que les salariés sont soumis au code du travail, qui impose un maximum de quarante-huit heures de travail par semaine. Cette différence de traitement explique *« pour l'essentiel le développement du travail indépendant »*, afin de comprimer les coûts, estime l'inspection du travail des transports. Selon une enquête de 1996 du conseil national des transports, *« 90 % des opérations de transport sous-traitées sont facturées à un prix inférieur au seuil de rentabilité du véhicule »*.

C'est notamment dans le « tractionnariat » que les dérives se produisent, où l'artisan, propriétaire ou locataire du camion vend du kilomètre à un seul ou deux clients, bien souvent son ancien employeur, qui tient sa comptabilité, organise son travail, ce que Stéphane Levesque, délégué aux affaires internationales à la Fédération nationale des transports routiers, considère comme la *« forme ultime d'ajustement, parce que d'une très grande précarité »*.

Mais le secteur où l'on a le plus recours aux faux artisans est celui du transport de petits colis, appelé messagerie, où la réglementation est encore plus souple pour les véhicules de moins de 3,5 tonnes. *« Les plannings des soi-disant artisans sont minutés par le donneur d'ordres, de sept heures à dix-neuf ou vingt heures »*, constate un inspecteur du travail des transports, qui observe aussi des pratiques d'attribution de courses *« aux enchères »*. Dans le « taxi-colis » – transport à la demande –, l'artisan attend chez lui tout au long de la journée que l'entreprise lui téléphone pour une course. En 1995, l'arrêt Villar de la Cour de cassation a reconnu qu'il y avait pratique de travail clandestin : *« L'entreprise avait quarante véhicules et pas un seul salarié »*, indique un inspecteur du travail. Les soi-disant artisans gagnaient environ 4 000 francs par mois.

Une autre affaire est actuellement entre les mains d'un juge d'instruction. Elle concerne un millier de conducteurs, des anciens chômeurs recrutés par des annonces alléchantes, qui gagnent, selon l'inspection du travail, environ 6 000 francs par mois, pour près de soixante heures par semaine. Le patron de l'entreprise est mis en examen. Des affaires importantes au moment où vont s'ouvrir les négociations du volet du contrat de progrès concernant la messagerie.

Francine Aizicovici

Les attraits de « la plaque de complaisance »

L'expression « plaque de complaisance » plaît bien à Roger Poletti, le secrétaire général de la fédération FO transports. En effet, la tentation est grande, pour les transporteurs, d'ouvrir des filiales à l'étranger afin de jouer sur les différences sociales entre les pays, pour diminuer leurs coûts ; comme les armateurs via les pavillons de complaisance.

Des histoires sur ce thème, Roger Poletti en a des dizaines à raconter. A commencer par cette société française qui a acheté une entreprise en Grande-Bretagne pour faire assurer le trafic trans-Manche par des chauffeurs anglais. *« Lorsqu'un camion est sur un ferry,* explique-t-il, *l'entreprise française est tenue de payer le chauffeur en temps de service. Tandis que la compagnie britannique profite de ce laps de temps pour mettre son chauffeur au repos. »*

Cette petite gymnastique n'est pas typiquement hexagonale. Des patrons belges pratiquent ainsi le système des « plates-formes » en France car *« le coût d'un chauffeur français est inférieur à celui d'un chauffeur belge »*. Ils choisissent une entreprise située près de la frontière pour effectuer l'essentiel de leur trafic en Belgique. De même, des transporteurs portugais s'arrangent pour garer les camions en France au plus près des zones de fret. *« Chaque début de semaine,* assure Roger Poletti, *ils amènent les chauffeurs portugais en car et les ramènent au pays pour le week-end. Ces chauffeurs effectuent, au tarif portugais, un trafic France-Luxembourg-Hollande ou France-Belgique-Pologne. »*

Concernant ce dernier point, Bernard Fournier, sous-directeur des transports routiers au secrétariat d'Etat aux transports, rappelle que toute entreprise étrangère qui s'installe en France s'inscrit au registre du commerce et est tenue de se conformer aux règles de droit français. Ce qui n'exclut pas que des entreprises – à ses yeux, ce ne peut être que marginal – arrivent à contourner la législation. De toute manière, selon lui, il est *« dépassé »* de vouloir s'opposer à l'installation d'une entreprise dans un autre pays de l'Union européenne(UE) : *« N'oublions pas que nous sommes dans un marché unique. »*

Quoi qu'il en soit, les salariés français des transports routiers ne sont pas forcément perdants. Au contraire. La France, plaque tournante du fret de l'Europe du Nord et de l'Europe du Sud, attire de nombreuses entreprises étrangères. Mais Bernard Fournier estime souhaitable *« une harmonisation plus grande entre les politiques sociales des différents pays de l'Union européenne »*.

PAYS DE L'EST

Quant à l'installation de plates-formes dans les pays de l'Est, elle est plus le fait des Allemands et des Autrichiens que des Français. Le risque existe cependant que ces entreprises utilisent cette main-d'œuvre bon marché dans les pays de l'UE, souligne Bernard Fournier, qui préconise la stricte application, voire le renforcement, de la directive européenne sur le détachement des travailleurs : *« Dans le cadre des accords bilatéraux entre les pays de l'UE et l'Europe centrale, orientale et balte, il faudrait que ces pays reprennent les acquis communautaires. » « L'ouverture aux pays tiers,* conclut-il, *ne pourra se faire que s'ils s'alignent sur nos pratiques.»*

Catherine Leroy

PCS PRÉPARATION COMMERCIALE SUPÉRIEURE
Centre de préparation aux HEC et à Sciences Politiques créé en 1976
- Classes Prépa. ESC et classes pilotes HEC
- Corps professoral réputé
- Suivi personnalisé et groupes homogènes
- Admission sur dossier pour bacheliers S, ES, L

Classes "pilotes" HEC
Conditions d'admission
- Voies scientifique et économique pour les bacheliers titulaires d'une mention et les admissibles aux concours.

PCS Groupe ESLSCA - 1, rue Bougainville 75007 Paris
Tél. : 01.45.51.32.59 - Enseignement Supérieur Privé

CHRONIQUE

par Alain Lebaube

Mondialisation pour tous

Après les discours qui avaient tendance à diaboliser l'Europe et la mondialisation, voici que semble venu le temps de considérations plus nuancées. La campagne électorale qui vient de s'achever en France illustre pour partie ce changement d'attitude. Il s'agit moins de s'opposer au développement d'une économie de marché que d'en maîtriser les excès. Lionel Jospin, pour les socialistes, ou Philippe Séguin, pour cette fraction de la droite qui s'inquiète des dérives libérales, n'ont pas dit autre chose. Désormais, on s'interroge sur la dimension sociale qu'il convient de donner, pour la tempérer, à une évolution jugée inéluctable. S'agissant de Maastricht et des critères de convergences, un début de consensus s'est progressivement dégagé pour considérer que l'emploi devait figurer au titre des priorités et, si possible, être intégré en tant que telle dans le traité.

La commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'OCDE vient d'adopter une position quasiment identique, à l'occasion de la réunion des ministres de l'économie, les 26 et 27 mai à Paris. Dans un appel commun, les syndicats ont appelé les gouvernements à se préoccuper des conditions sociales de la mondialisation et formulé le souhait que *« la mondialisation profite à tous »*. *« Les gouvernements, les banques centrales et les employeurs doivent accepter leurs responsabilités en partenariat avec les travailleurs afin d'augmenter la croissance et l'emploi, et unir leurs efforts pour gérer l'évolution du marché »*, continue la commission syndicale. Laquelle réclame *« des mesures pour assurer la coordination efficace de leurs politiques macroéconomiques afin d'augmenter la croissance durable et les emplois »*, le tout accompagné d'*« une réglementation des marchés financiers »*.

Cette inflexion pragmatique intervient au moment où les tenants des thèses les plus libérales semblent, à leur tour, prendre quelques précautions. La crainte d'aller trop loin, voire de provoquer des dommages pour la société, est devenue manifeste. Déjà, les participants habituels des rencontres de Davos ont commencé à exprimer quelques timides réserves et Milton Friedmann, longtemps considéré comme le plus déterminé, introduit des soucis sociaux dans ses raisonnements. Même le communiqué final des ministres de l'OCDE reconnaît que *« le fossé s'est sans doute creusé entre les nantis et les plus démunis, qui sont le plus souvent aussi les moins qualifiés »*.

Bien sûr, cela n'empêche pas la même OCDE de continuer à entonner ses refrains traditionnels sur la flexibilité et la déréglementation, mais le climat change, favorisé par les élections britanniques et françaises. Et reste à savoir comment la mondialisation peut être maîtrisée, concrètement.

La guerre des oliviers en Espagne

ESPEJO
de notre envoyée spéciale

Ce n'est pas un, mais vingt, cent monts des oliviers qui couronnent l'Andalousie. Entre Cordoue, Jaen et Espejo, aucune colline n'y échappe : les troncs noueux montent en rangs inexorables à l'assaut des pentes. Et cela en devient presque oppressant de voir cette marée gris-vert, dont ne dépasse ni une mauvaise herbe ni la queue d'un oiseau. Zoilo a un petit sourire, la réflexion l'amuse : *« C'est normal,* dit-il. *A Bruxelles, en voulant changer le système des aides communautaires, et passer de l'aide à la production d'huile d'olive à l'aide à l'arbre , ils ont affolé tout le monde. Au lieu de limiter la production, ils ont obtenu le contraire : depuis que la réforme est dans l'air, les gens plantent comme des fous, y compris là où les oliviers ne produiront jamais. »*

C'était il y a deux semaines. Ce jour-là, Zoilo Bello Léon, son ami Alfonso Delgado, et quelques autres producteurs ont quitté quelques heures la marche de protestation qui, partie de Cordoue le 20 mai, est arrivée le 31 à Madrid, pour nous expliquer « leur » terre, et les problèmes que ceux de Bruxelles ne veulent pas comprendre.

Ici, l'olivier c'est la vie. L'Espagne, premier producteur d'huile d'olive, fournit 33,76 % de la production mondiale (et 44 % de la production européenne), dont 80 % viennent précisément d'Andalousie. Plusieurs centaines de villages, au bord du dépeuplement, survivent grâce à la culture de l'olivier qui génère quarante six millions de journées de travail par an et occupe, lors de la récolte (de décembre à février), 250 000 travailleurs. Au total, l'olivier est devenue une « culture », une vraie façon d'être. On déjeune le matin d'une tartine à l'huile d'olive et, raconte Alphonso, *« l'huile nous sert à tout, y compris de contre-poison. On en fait avaler, à la naissance, une cuillerée aux enfants »*.

A Madrid, des « oliothèques » très chics se sont créées pour vendre les meilleurs crus, mais à Espejo, à l'ombre du château féodal des puissants ducs d'Osuna, d'instinct chacun sait distinguer, à la couleur ou à l'odeur, si l'huile a été *« coupée »* et si elle provient d'un *marteno* ou d'un *oliblanco.* Des grands propriétaires, des *« seigneurs de l'huile »,* il en reste encore, mais la majorité se contente d'une vingtaine d'hectares et la coopérative défend les intérêts communs.

DE L'ÉTRANGER

Premiers producteurs d'huile d'olive, les Espagnols fournissent 33,76 % de la production mondiale et 44 % de la production européenne, dont 80 % viennent d'Andalousie

Aussi, lorsque, au printemps, le « père » de la future réforme, le commissaire européen chargé de l'agriculture, l'Autrichien Franz Fischler, est venu sur les talons du combatif ministre de l'agriculture, Loyola de Palacio, se rendre compte dans les *fincas* (exploitations) de cette réalité, chacun a commencé par sourire. On a raillé sa maladresse de Nordiste qui ne savait pas boire le vin à la régalade et prétendait, jusqu'à ce qu'on l'en empêche par gentillesse, manger les olives sur l'arbre. Et puis comme M. Fischler, rentré à Bruxelles, tint bon, le rire a tourné à l'aigre, et ont commencé les protestations. En quoi consiste cette réforme ? Il s'agit, en gros, de simplifier le système d'aides pour n'accorder qu'une aide unique par arbre planté. Ce qui, théoriquement, permettrait de limiter les fraudes et de mieux contrôler la production.

« La fraude, explique José Alonso Cervilla, de la COAG de Cordoue (la Coordination des agriculteurs et éleveurs, organisatrice avec l'Union générale du travail, entre autres, de la « marche » sur Madrid), *c'est surtout le fait des petits exploitants* (moins de 500 kilos d'huile par an) *qui reçoivent une aide « au forfait ». Ils sont très nombreux en Italie, beaucoup moins en Espagne. Nos exploitants, aidés d'après leur production réelle, sont facilement contrôlables. »*

Quant à parler de production et du nombre d'arbres, le désaccord est total : *« Bruxelles sous-estime la production réelle espagnole, et ne tient pas compte des efforts que nous avons faits pour replanter et améliorer la production et la qualité,* poursuit José Alonso Cervilla. *Ainsi ils calculent que pour 2,2 millions d'hectares d'oliviers, il y a 166 millions d'arbres, alors qu'en réalité nous en avons 220 millions. En revanche, l'Italie, qui n'a que 1,1 million d'hectares, se voit comptabiliser 132 millions d'arbres. Ils n'en ont pas plus de 90 millions, sans quoi ce serait la jungle là bas ! »* Et José Alonso d'accuser pratiquement la CEE de *« favoriser l'Italie »,* dont les 450 millions de tonnes d'huile, pour la récolte de cette année, *« seront pour un tiers,* dit-il, *de l'huile espagnole achetée par les grandes firmes à capital italien (dont Koipe-Elosua-Carbonell) qui contrôlent 40 % du marché du conditionnement espagnol. C'est inouï, ils achètent chez nous, déclarent chez eux et touchent en plus la prime à la production ! »*.

Avec le nouveau système d'aides, l'Espagne perdrait 60 000 millions de pesetas (1 million de pesetas équivaut à 40 000 francs). Pour Alfonso Delgado, qui a replanté il y a dix ans, et a tout modernisé, allant jusqu'à s'acheter ce vibrateur géant que l'on applique à l'arbre pour faire tomber les olives, le manque à gagner sera de 4 millions de pesetas par an. Dans la *finca* de Zoilo, les arbres sont plantés amoureusement « à l'ancienne », par bouquets de trois, très espacés pour leur donner de l'aise. *« Pour eux ce sera un seul arbre ou trois, dans leurs calculs ? »*

Seule certitude, ceux qui paieront la facture, ce sont les travailleurs. Des saisonniers à 4 200 pesetas par jour, itinérants pour la plupart, avec de plus en plus d'immigrés marocains qui, après les olives, font les tomates à Murcie, voire les vendanges en France. *« Mais il faut compter qu'en Espagne il y a un million d'hectares très peu productifs,* explique, Juan Aguilar, le secrétaire général de la fédération de la terre UGT. *Les propriétaires, « aidés » à l'arbre, préféreront laisser pourrir les olives que de récolter pour économiser la main-d'œuvre. D'après le ministère du travail, cela entraînerait la perte de vingt millions de journées de travail, l'équivalent de 75 000 emplois fixes. »* Une catastrophe en Andalousie ou en Estrémadure, où le taux de chômage dépasse les 20 %.

Marie-Claude Decamps

PARUTIONS

Les avatars d'une revendication

LE TEMPS DE TRAVAIL, UNE HISTOIRE CONFLICTUELLE
de François Guedj et Gérard Vindt
Syros, « Alternatives économiques », 156 p., 82 F.

On trouvera dans ces pages du grain à moudre sur le temps de travail, et notamment des données chiffrées sur son évolution. Mais, comme l'indiquent les auteurs, celle-ci ne s'analyse pas seulement en termes quantitatifs ; en particulier les comparaisons avec le siècle dernier sont hasardeuses, car la distinction entre travail et non-travail ne s'est opérée que très progressivement.

Au cours du XIXe siècle, les ouvriers et leurs porte-parole ont à la fois protesté contre la longueur des journées passées à la production et combattu le salariat ainsi que ses attributs (dont la mesure horaire de leur activité). L'instauration légale des 8 heures quotidiennes en 1919 a représenté une conquête sociale et conforté la rationalisation de la production.

François Guedj et Gérard Vindt, tous deux agrégés d'histoire, décrivent les avatars de la revendication sur la durée du travail. Celle-ci a certes été combattue par le patronat mais, dans le mouvement ouvrier, elle est aussi souvent passée au second plan, derrière la priorité salariale. Aujourd'hui, avec la raréfaction de l'emploi, le thème fait un retour en force dans les débats de société. Les auteurs, tout en s'opposant aux *« idéologies de la fin du travail »*, appellent de leurs vœux un projet *« questionnant la finalité et la nature de la production »*, et impliquant une importante réduction du temps de travail.

Les Etats face au chômage

LES POLITIQUES DE L'EMPLOI EN EUROPE
de Jean-Claude Barbier
Flammarion, « Dominos », 128 p., 39 F.

Ce petit livre fait utilement le point sur les politiques publiques en faveur de l'emploi. On y voit comment elles sont nées, et comment elles ont dû modifier leurs interventions sous l'effet de la crise. Les systèmes ont évolué différemment pour aboutir à une palette assez large de situations, de l'interventionnisme des pays nord-européens au choix libéral du Royaume-Uni.

Pour l'auteur, chargé de recherches au Centre d'études de l'emploi, on accuse trop volontiers ces politiques d'inefficacité. Les flux d'embauches sont avant tout conditionnés par le contexte macroéconomique. C'est pourquoi l'auteur prône *« une coopération européenne et, au-delà, internationale, pour prendre des initiatives communes de croissance, établir des règles internationales de contrôle des incertitudes monétaires et encadrer le fonctionnement des marchés financiers »*.

Mais les politiques publiques de l'emploi ne sont pas pour autant exonérées de leurs responsabilités. Jean-Claude Barbier est favorable à un engagement de l'Etat, mieux articulé avec celui des acteurs sociaux, notamment pour favoriser et accompagner une *« intégration sociale des individus qui ne se fait plus spontanément »*.

Daniel Urbain

INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES DE PARIS
L'atout indispensable pour une carrière internationale
MBA
SCIENCES PO
• Un programme bilingue intensif sur 9 mois, allié à la tradition culturelle de Sciences Po.
• Un corps professoral de notoriété internationale.
• Un diplôme accrédité AMBA.
Réunion d'information le jeudi 12 juin 1997 à 18h30 dans nos locaux
Contact : Secrétariat du Pr. Jean-Jacques Rosa
174, Bd Saint-Germain 75006 PARIS - Tél. : 01 45 44 87 43 - Fax : 01 45 44 88 92

Le contrat à durée déterminée, miroir aux alouettes

par Geneviève Le Callennec

La banalisation du recours au contrat à durée déterminée (CDD) tend, en France, à s'amplifier d'année en année. De l'ouvrier au dirigeant, le CDD n'épargne désormais aucune catégorie socioprofessionnelle et se retrouve, de fait, de plus en plus détourné de sa vocation initiale : une réponse à un besoin limité dans le temps (congé-maladie, maternité, surcharge temporaire de travail, etc.). Qui plus est, si le nombre des CDD ne cesse d'augmenter (790 000 en 1996 contre 576 000 en 1992, d'après l'enquête annuelle de l'INSEE sur l'emploi), ceux qui se transforment en CDI ne cessent de diminuer.

Si le CDD a le vent en poupe, c'est qu'il présente des charmes auxquels succombent les entreprises : souplesse d'utilisation, facilité de recrutement, absence de procédure de licenciement. Il est utilisé à tout propos, ou plutôt « mal à propos », car ses atouts sont largement surestimés.

D'une manière générale, les entreprises y ont recours, dans un contexte de faible visibilité, en raison de leurs difficultés à recruter et à s'engager fortement sur le moyen terme. On observe ainsi deux grandes tendances sur le marché de l'emploi : d'une part, le renouvellement des périodes d'essai, qui permet de reculer la signature du contrat, et, d'autre part, l'allongement du temps de décision entre la rencontre du candidat en recherche d'emploi et son embauche effective. A un engagement sur le long terme, les entreprises préfèrent l'addition de contrats courts.

Or le CDD n'a pas toutes les vertus qu'on lui prête, tant s'en faut. Il offre notamment moins de souplesse qu'il n'y paraît au premier abord. En effet, une fois passée la période d'essai qui varie de quelques jours pour un contrat de trois mois à un mois maximum pour un contrat de six à dix-huit mois, le salarié ne peut être renvoyé. A moins, bien sûr, de lui verser la totalité des mois restants et la prime de précarité de 6 %. En clair, au bout d'un mois, vous en prenez pour six mois ! Pour des coûts très proches, pourquoi ne pas opter pour une mission d'intérim, par exemple, incomparablement plus souple ? Le recours à des organismes, type Institut du temps géré (ITG), qui reversent à leurs adhérents, sous forme de salaire, les honoraires payés par l'entreprise dans le cadre d'une mission donnée peut lui aussi être envisagé avec profit.

TRIBUNE

Le CDD, manifestation et expression d'une politique de non-engagement de l'entreprise, génère des positions symétriques de non-engagement des salariés

Obnubilées par les attraits du CDD, les entreprises n'en perçoivent pas les effets pervers. Avec ce type de contrat, l'entreprise recrute des salariés dont elle semble refuser d'emblée l'intégration pleine et entière. La pratique quasi systématique et incontrôlée du CDD est devenue la manifestation et l'expression d'une politique de non-engagement de l'entreprise qui génère, en contrepartie, des positions symétriques de non-engagement des salariés. Ce n'est pas en s'approvisionnant « à la petite semaine » sur le marché de l'emploi que l'entreprise peut s'enrichir de nouvelles aptitudes et de nouveaux talents.

En baladant le salarié de CDD en CDD, on apprend certes le nomadisme et une forme de mobilité forcée aux salariés, mais on ne les prépare en aucune façon à intégrer le monde de l'entreprise, à en comprendre les enjeux et à en partager les valeurs. Tout cela ne peut engendrer que méfiance et absence d'investissement de la part du salarié, alors que l'entreprise a plus que jamais besoin d'une qualité d'implication maximale de l'ensemble de ses équipes. Et imaginer que l'on peut être dispensé, par le recours au CDD, d'accueillir, d'intégrer, de former, de gérer de façon concertée les évolutions, risque de déboucher sur des échecs coûteux et sur l'émergence, chez les jeunes, d'une « génération CDD ».

N'y aurait-il pas une manière d'utiliser le CDD à bon escient, en le considérant notamment comme une période d'essai à part entière du CDI ? Trop souvent, la période d'essai est gérée comme une période de vacuité, et l'opportunité offerte de qualifier un premier jugement intuitif est rarement exploitée comme telle. La période d'essai retrouvera sa pleine signification si on fait l'effort de nourrir cette phase de pré-recrutement d'échéances à tenir et d'évaluations à réaliser avant la date fatidique de l'embauche. Cela permettrait de faire connaissance avec le salarié, de mesurer sa capacité d'adaptation et sa volonté d'intégration. A multiplier les CDD, on finit par officialiser une forme de précarité tout à la fois anxiogène pour le salarié et stérile pour l'entreprise.

C'est finalement la nature profonde du contrat entre employeur et employé qui se trouve appauvrie, un contrat qui se réduit progressivement à un échange simplificateur entre du temps de travail et du salaire. La stérilisation de la relation entre l'entreprise et ses acteurs rejette bien loin les aspirations légitimes de reconnaissance des compétences et de dignité de la personne. Enfin, oublier que la réussite de l'entreprise ne repose pas uniquement sur ses capacités financières, mais aussi sur la contribution des personnes ne peut que pénaliser les résultats et *in fine* retarder la performance.

***Geneviève Le Callennec** est présidente d'EOS Conseil, cabinet en outplacement de cadres et de dirigeants.*

Club STRATEGIES DU MANAGEMENT
Fondé et animé par : Henri Vacquin & Yvon Minvielle
10 juin 1997 - Paris - 17h-20h
Groupe Travail/Emploi
HERVÉ SÉRIEYX
Délégué interministériel à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes :
Quelles actions pour l'Emploi des Jeunes ?
Renseignements : 01 47 34 26 36

istm
Devenez
▸ ingénieur d'affaires
▸ chef de projet
en
informatique et communications numériques
biotechnologies
matériaux avancés et productique
Faire l'ISTM, c'est acquérir la double compétence (technologie et management) recherchée par les entreprises.
Admission : DUT, DEUG, Math Spé, BTS
Clôture des inscriptions : 30 juin 1997
Diplôme BAC + 5
Institut Supérieur de Technologie et Management
Pôle Universitaire Léonard de Vinci
92916 Paris la Défense Cedex
Tél. 01 41 16 73 55
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
Etablissement consulaire d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat.

Les troisièmes cycles à la loupe

DESS, MBA, MASTÈRES, CERTIFICATS DE SPÉCIALISATION... L'offre de formation au niveau bac + 5 ne cesse de se développer. Pour que les étudiants issus d'un second cycle, mais aussi les salariés souhaitant effectuer une spécialisation puissent s'y retrouver, *Le Guide du troisième cycle,* (30 F en kiosque) réalisé par *Le Monde de l'éducation, de la culture et de la formation,* passe en revue plus de mille diplômes. Présenté sous forme de tableau, le classement propose une entrée par secteurs d'activité (agroalimentaire, aménagement, environnement, banque, finances, assurances, etc.), puis par fonctions dans l'entreprise (communication, gestion, informatique, ingénierie, juridique, marketing, commercial, ressources humaines, etc.).
Les informations fournies permettent également de repérer si le programme est accessible en formation initiale ou en formation continue et de prendre connaissance du nombre de diplômés de l'année précédente, du mode de sélection (entretien ou dossier), des dates et frais d'inscription, de la durée. Enfin, certaines informations sur le statut de l'établissement, la date de création du programme et le niveau d'habilitation du diplôme, etc., donnent l'idée du niveau de reconnaissance dont bénéficie la formation.

Vieillissement prématuré chez les chômeurs et les peu qualifiés

ENTRE CATÉGORIES SOCIALES, le vieillissement peut atteindre des écarts importants, selon une étude du Credes (Centre de recherche, d'étude et de documentation en économie de la santé). Ainsi, le vieillissement est plus précoce de un an et demi à deux ans pour les hommes non scolarisés, et retardé de deux ans à deux ans et demi pour les hommes ayant fait des études supérieures. De même, les ouvriers non qualifiés accusent un vieillissement prématuré de 1,7 an, alors que celui des cadres supérieurs est retardé de 1,9 an. Chez les employés, les fonctionnaires et les employés de bureau sont dans une situation normale, tandis que les employés de commerce et de service accusent un vieillissement prématuré de 1,3 an.
Si les actifs et les étudiants présentent un vieillissement retardé d'un an, les chômeurs subissent un vieillissement prématuré de 2,7 ans chez les hommes et de 1,2 an chez les femmes. Enfin, les femmes actives sont moins touchées que les femmes inactives, y compris celles au foyer, qui connaissent un vieillissement prématuré de 0,5 an.

DÉPÊCHES

■ **PATRIMOINE.** Une exposition nationale itinérante, la première consacrée au patrimoine industriel français, sera inaugurée à Lyon en septembre prochain, lors des Journées du patrimoine, organisées chaque année par la direction du patrimoine au ministère de la culture. L'exposition est structurée en deux parties : « Le module générique », qui propose une présentation en termes d'enjeux sociaux, historiques et culturels d'un domaine récemment défini : le patrimoine industriel. Le second, « Le module entreprise », renouvelé à chacune des étapes de l'itinérance, est conçu en partenariat avec une entreprise dont l'histoire s'inscrit dans la mémoire vivante de la région d'accueil.
Contact : commissariat général de l'exposition nationale. Tél : 01-44-41-32-06.

■ **GUIDE.** L'Onisep propose, en kiosque et dans ses points de vente habituels, au prix de 55 francs, un nouveau dossier intitulé *Premier emploi, relevez le défi,* qui offre des repères utiles sur le monde du travail et son fonctionnement (tél : 01-64-80-35-00).

AGENDA

● **SÉCURITÉ URBAINE.** *« Les nouveaux métiers de la sécurité urbaine »* seront au centre du colloque européen organisé, les 5 et 6 juin prochain, à Châtellerault (Vienne). La manifestation se propose de faire un tour d'horizon des différentes démarches et expériences innovantes qui existent en Europe, de repérer les formations déjà mises en œuvre et d'en faire une lecture à travers une réflexion sur la sécurité urbaine.
Contact : Forum européen pour la sécurité urbaine.
Tél : 01-43-27-83-11.

● **TRAVAIL CLANDESTIN.** L'action publique locale se trouve confrontée à l'emploi illégal et au travail clandestin dont les conséquences, tant économiques que sociales, sont aggravées en temps de crise. Comment lutter contre ces pratiques et coordonner l'action de ceux qui, à des titres divers, sont confrontés à ce phénomène ? La délégation régionale (Rhône-Alpes-Lyon) du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) organise un stage les 10, 11 et 12 juin à Lyon, destiné aux cadres dirigeants des collectivités territoriales, aux cadres des services économiques ainsi qu'à ceux des services sociaux impliqués dans la conception et la conduite des politiques locales de l'emploi.
Contact : CNFPT-Lyon. Tél : 04-72-32-43-52.

● **NOUVELLES TECHNOLOGIES.** « Technologia 97 », première journée des nouvelles technologies et de l'emploi, aura lieu, le 11 juin, au CNIT de Paris-la Défense (92). *01 Informatique* organise à cette occasion un face-à-face entre des jeunes, des politiques, des chefs d'entreprise, des consultants et des économistes sur le thème « Les nouvelles technologies créent des emplois : comment ? où ? pour qui ? ».
Contact : Technologia. Tél : 01-44-25-37-88.

Les zones franches urbaines créent une nouvelle dynamique

Enquête. Cinq mois après son entrée en vigueur, le dispositif intéresse visiblement beaucoup, mais il devrait avoir un impact limité en termes de lutte contre le chômage

A en croire les chiffres du ministère de l'aménagement du territoire, de la ville et de l'intégration, les zones franches urbaines (ZFU), entrées en vigueur le 1er janvier 1997 mais largement médiatisées depuis juin 1996, ont déjà attiré 675 entreprises. Soit un total de 2 190 emplois – dont un tiers en création nette – sur des territoires souvent désertés par les acteurs économiques. Le ministère de l'aménagement a déjà revu ses objectifs de départ à la hausse. Alors que l'étude d'impact remise au gouvernement, en septembre 1996, par la délégation interministérielle à la ville (DIV) estimait que les ZFU devaient permettre de maintenir dans ces zones 20 000 emplois et devaient en amener sur cinq ans entre 5 000 et 7 000 – le tout pour 1,2 milliard de francs – Sophie Guieysse, conseiller technique de Jean-Claude Gaudin, parle désormais de 10 000 emplois supplémentaires d'ici à la fin de l'année.

PATRICK LESTIENNE

De quoi faire flamber le coût du dispositif ? *« Ce qui revient cher, ce sont les exonérations qui concernent les 20 000 emplois préexistants et non les emplois créés »*, tempère le conseiller technique. Si elles ne règlent en rien le problème du chômage, les ZFU semblent toutefois marquer le début d'une dynamique nouvelle pour les quartiers en difficulté. Elles ont d'ailleurs bénéficié d'un accueil plutôt favorable par les communes concernées.

Seule l'annonce, en décembre dernier, des périmètres des zones – délimitées rue par rue par décret en Conseil d'Etat – avait quelque peu perturbé le consensus ambiant. A Montpellier, André Vézinhet, sénateur (PS) de l'Hérault et conseiller général du canton de La Paillade, où se situe la zone franche, n'a toujours pas digéré que le Conseil d'Etat ne retienne que la partie sud du quartier, et seulement trois hectares de terrain – au lieu des 15 réclamés – pour accueillir les entreprises, *« alors que dans le même temps on accordait 88 hectares de zone franche à Bordeaux »*, s'offusque le sénateur. Idem à Strasbourg où l'on n'a toujours pas compris pourquoi la rue centrale et commerçante du quartier du Neuhof n'avait pas été admise dans la zone.

Quoi qu'il en soit, la plupart des responsables locaux se félicitent du retour des entreprises. *« Cela ramène de la vie et donc une certaine forme de sécurité et d'animation »*, résume André Vézinhet. Les communes qui possédaient des bureaux vacants ont bien sûr démarré avec une longueur d'avance. A Sarcelles, par exemple, 70 entreprises se sont déjà installées dans la zone franche, soit un total de 200 personnes qui, le midi, déjeunent dans le quartier. A Montereau, en Seine-et-Marne, le maire (RPR), Yves Jégo, également président de l'association nationale des villes ZFU, s'apprête à faire construire 500 mètres carrés de bureaux, mais il a aussi accueilli un Mc Donald's : *« Comme cela faisait trente-cinq ans que nous n'avions rien vendu sur le quartier, nous n'avions aucune idée du prix auquel nous pouvions vendre le terrain ! »*, raconte-t-il, tout en assurant que, depuis l'ouverture du restaurant, le supermarché situé à côté a augmenté son chiffre d'affaires de 10 %. *« C'est indiscutablement un dispositif intéressant pour les entreprises, mais, au final, la ville et les habitants y trouvent leur compte. Ce n'est pas un cadeau de plus fait aux patrons, mais une contrepartie offerte aux sociétés qui s'installent dans des lieux où la fiscalité locale est élevée et où les conditions de fonctionnement sont souvent difficiles »*, dit Patrick Engelbach, responsable du service développement économique de Sarcelles.

Le risque de déshabiller Pierre pour habiller Paul constitue sans doute l'une des principales failles du dispositif. Les « déménagements-effets d'aubaine » ne vont-ils pas se multiplier ? Il est encore trop tôt pour le vérifier et seuls les chiffres établis en fin d'année d'après les déclarations Urssaf permettront d'y voir un peu plus clair. La perspective en tout cas ne choque pas Yves Jégo : *« Quand les entreprises de ma ville sont parties s'implanter en Bourgogne à cause des aides proposées par le conseil général, cela n'a pas attristé grand monde. Alors, je ne vois pas pourquoi on viendra se plaindre maintenant que les choses se passent en sens inverse... »*

En attendant de pouvoir faire état d'un bilan plus précis, le ministère de l'aménagement du territoire espère convaincre des entreprises à forte notoriété à s'installer sur les ZFU. McDonald's a été le premier à se lancer avec déjà quatre restaurants à Montereau, Marseille, Chenevière et Clichy, un cinquième est en projet. Virgin Megastore est en pourparler. Convaincre des entreprises étrangères de l'intérêt du concept est également à l'ordre du jour.

Reste à savoir ce qui se passera dans cinq ans. Les compteurs seront-ils suffisamment remis à zéro pour faire fi des exonérations ? L'association des villes de ZFU n'en est apparemment pas convaincue et ses membres militent déjà pour que le dispositif perdure au-delà de 2001.

Nathalie Mlekuz

Repères

● En même temps que les ZFU, ont été instituées les zones urbaines sensibles (ZUS) et les zones de redynamisation urbaines (ZRU). Dans les 700 ZUS, seules les entreprises nouvellement implantées peuvent être exonérées de taxe professionnelle, à condition que la ville consente à la payer à leur place, ce qu'ont accepté de faire 52 communes. Dans les 350 ZRU, les entreprises sont exonérées de la taxe professionnelle et, pendant un an, des charges sociales patronales. Elles bénéficient également d'une exonération dégressive de l'impôt sur les sociétés.
● Pour éviter les « chasseurs de prime », la loi a mis en place dans chaque ZFU un comité d'orientation et de surveillance chargé de déceler les problèmes de concurrence déloyale ou de délocalisation abusive.
Renseignements : ZVP zone franche. Tél : 01-47-87-09-09.

Les critères retenus

Créées dans le cadre du pacte de relance pour la ville, les zones franches urbaines fonctionnent selon le principe de la discrimination positive. 44 sites – 38 en métropole et 6 dans les Dom – ont été sélectionnés en fonction de critères précis (population supérieure à 10 000 habitants, taux de chômage supérieur à 14 %, proportion de jeunes supérieure à 36 %, taux de non-diplômés dépassant les 29 % et potentiel fiscal inférieur à 3 800 francs par habitant). Dans chacun d'eux, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de l'exonération de la taxe professionnelle (sous un plafond de 3 millions de francs de base nette), de l'exonération d'impôts sur les bénéfices (dans la limite de 400 000 francs), de l'exonération de la taxe foncière sur les propriétés bâties et de l'exonération des charges patronales ; pour une durée de cinq ans à partir de leur date d'installation. En contrepartie, l'entreprise doit s'engager, si elle embauche, à réserver 20 % au moins des emplois créés aux habitants du quartier.

L'objectif marseillais : 1 800 emplois en cinq ans

Construction d'un hôtel de 70 chambres, d'un atelier de découpage et de conditionnement de viande, d'une usine de traitement de fruits secs... A l'ombre du plus grand hypermarché de France, Grand Littoral, inauguré à l'automne dernier, la zone franche urbaine (ZFU) de Marseille, traversée par l'autoroute A 55, ressemble à un vaste chantier, avec vue imprenable – quoique outrageusement bétonnée – sur la rade de la cité phocéenne. D'une superficie de 250 hectares, la ZFU marseillaise, dont l'ambition est de créer 1 800 emplois en cinq ans, se subdivise en trois entités administratives.

Au cœur de la première d'entre elles, dans les grands ensembles des quartiers nord de la Castellane et de la Bricarde, érigés dans les années 70, *« 55 % des jeunes entre 18-25 ans sont au chômage »*, constate Maurice Mathieu, chargé du développement économique et de l'emploi de la zone franche.

Il balaie d'un revers de la main les inquiétudes relatives aux risques de vols ou de dégradations : *« Les jeunes ne vont pas scier la branche qui leur permettra peut-être de trouver un emploi. »* Grâce à la transformation de logements de rez-de-chaussée en locaux d'activité pour très petites entreprises (TPE, du secteur tertiaire essentiellement), 13 sociétés se sont installées à la Castellane et à la Bricarde depuis le 1er janvier, date de l'entrée en vigueur des ZFU ; et 22 autres sont en train de constituer un dossier.

Actuellement, 19 emplois ont vu le jour, l'objectif étant de parvenir à une centaine d'ici à la fin de l'année. D'après Maurice Mathieu, *« une dizaine de ces sociétés ont été créées par d'ex-salariés au chômage »*. A l'instar d'Ahmed Samelli, natif de la Bricarde, qui devrait y ouvrir prochainement une société de maintenance et d'assistance technique. Ancien responsable de production industrielle à La Ciotat, le jeune créateur, à la recherche d'un travail depuis mars 1996, estime que les exonérations afférentes aux ZFU constituent *« un bon coup de pouce »*.

La deuxième entité administrative regroupe le village d'entreprises de Saint-Henri (sorte de pépinière) ainsi que la zone d'aménagement concerté (ZAC) Séon-Saumaty, dont le terrain est commercialisé par la société d'économie mixte Marseille Aménagement. C'est sur une parcelle de cette ZAC que le groupe Bouod Hassan Mohamed, spécialisé dans le négoce de produits carnés halal et l'épicerie orientale, vient d'édifier un vaste atelier (2 500 mètres carrés) de transformation de viande, qui devrait permettre la création d'une vingtaine d'emplois en 1997 et autant en 1998. Une réalisation qui profite à plein du dispositif : *« Grâce aux exonérations dont nous allons bénéficier en zone franche, nous avons pu accroître notre investissement industriel d'environ 3 millions de francs pour atteindre 12 millions »*, estime Corinne Sanchez, responsable trésorerie et finances du groupe.

Dans la troisième entité, composée des villages de Saint-Antoine, Saint-André et Saint-Henri, l'objectif est d'abord de revivifier le tissu commercial. L'architecte Eric Baudet a créé le 2 janvier, avec huit associés, une SARL, sise à Saint-André, qui a déjà recruté deux *« assistantes d'opération »*.

« C'est sûr, sans l'exonération des charges patronales, j'aurais eu plus d'appréhension à embaucher, reconnaît-il. *Mais si je suis venu dans ce quartier que je connais bien, c'est aussi parce que je crois en son avenir et que j'ai envie de participer à sa rénovation, d'en réhabiliter les logements. En ce sens, la zone franche était pour moi une condition nécessaire, mais pas suffisante. »* Reste à savoir si tous les chefs d'entreprise auront une lecture aussi « citoyenne » d'un dispositif conçu pour réduire la « fracture sociale » dans les quartiers.

Philippe Baverel

Formation aux Métiers de la Ville

Cadres d'entreprises, responsables d'associations, étudiants en fin d'études supérieures,

ScPo

Sciences Po a créé pour vous :

Le PEA « **Métiers de la Ville** »

Programme d'Études Avancées en 18 mois
cycle court de 10 mois (sans stage) pour les cadres envoyés par leur entreprise

Formation pluridisciplinaire au management urbain, assurée par des professionnels de la ville et des chercheurs.

Renseignements : Institut d'Études Politiques de Paris
Danièle SONNET 63, rue de Varenne 75007 Paris
Tél. 01 45 55 28 20 - Fax. 01 45 55 29 48 - e-mail : pea.metiers-ville@sciences-po.fr
Date limite de remise des dossiers : **25 juin 1997**
1re session d'admission : **mardi 8 juillet 1997**

Sorbonne Nouvelle-Paris III
Présentation des DEA de l'UFR du Monde Anglophone
Vendredi 13 juin 14 h à 16 h.
Sorbonne, salle Bourjac
17, rue de la Sorbonne
75005 Paris

Le jardin anglais de la nouvelle géographie des pouvoirs en entreprise

Management. Un rapport du CNOF identifie les nouveaux acteurs déterminants et souligne ceux dont l'influence augmente

Ce qui risque d'être la dernière « livraison » du club du management du CNOF, organisme de formation et de réflexion aujourd'hui entre les mains d'un administrateur judiciaire, est tout à fait original. Réunis en groupe de travail pendant un an, des présidents et des directeurs généraux se sont interrogés sur *« la géographie des pouvoirs »* au sein de l'entreprise. En avant-propos du rapport qui vient d'être publié, les participants plantent le décor d'une jolie façon : *« De jardin à la française, l'entreprise est devenue jardin à l'anglaise. Refuser l'uniformité, admettre les modes d'organisation multiples, voire désordonnés, mais qui s'appuient sur les formes du terrain, les pouvoirs locaux, les volontés individuelles, voilà le nouveau rôle du chef d'entreprise. »*

Deux critères ont été retenus pour identifier les agents de pouvoir. Ils doivent être *« dépositaires d'enjeux »*, tout en étant *« capables d'avoir une influence sur le fonctionnement, l'environnement, les objectifs ou les résultats de l'entreprise »*. S'ensuit une liste des acteurs éligibles : les concurrents, les fournisseurs, la recherche-développement, les contrôleurs de gestion, le personnel, etc. Plus d'une trentaine, au total.

Le groupe de travail s'est surtout intéressé aux *« pouvoirs en hausse »*. Parmi eux : les juges désignés à la vindicte patronale, car *« empêchant le chef d'entreprise-employeur d'être seul maître à bord en matière sociale depuis la loi de 1973 qui impose un* " motif réel et sérieux" *pour licencier et surtout depuis l'amendement Aubry de 1993 sur les plans sociaux... »*.

LES JUGES

A côté des juges, six autres acteurs emportent les suffrages : les actionnaires, les clients, les représentants du personnel, les experts, l'environnement et les agents qui influent sur l'image. C'est surtout sur les deux premiers, agents de pouvoir majeurs, que le groupe de travail s'est penché.

Le poids et l'influence des actionnaires pèsent de plus en plus sur l'entreprise : *« Il y a ceux qui sont obnubilés par le rendement à court terme des titres, ceux qui privilégient le long terme, ceux qui ont une optique strictement financière, ceux qui sont attirés par la performance technique ou par le développement des marchés, etc. »* Les dirigeants qui ont accepté de témoigner espèrent, malgré tout, lever une ambiguïté : *« Les relations avec les actionnaires ne se résument pas à un rapport de forces. Au contraire, elles doivent reposer sur une communauté d'intérêts évidente, celle d'améliorer les résultats. »* Pourtant, à lire la suite du rapport, l'affirmation semble relever du vœu pieux.

Enumérant les différents scénarios possibles pour la configuration du capital, le rapport tente à chaque fois de donner des conseils pratiques aux dirigeants pour conserver le pouvoir ou le partager intelligemment. Deux remarques importantes, touchant au conseil d'administration. D'abord, il *« n'est pas nécessairement le reflet de la composition du capital. Des phénomènes de cooptation font que s'y retrouvent des personnes jouissant d'une aura telle qu'elles peuvent se permettre de* "dire" *ou d'*"obliger". *Les grands groupes français sont administrés par des participations croisées qui donnent à la soixantaine de personnalités représentant les intérêts majeurs de l'outil de production national, l'occasion d'échanger des services, des silences, des approbations... »*.

Ensuite, insiste l'étude, il arrive que le conseil d'administration n'exerce pas la totalité de ses attributions. Trois cas de figure sont répertoriés : le conseil « fonctionnarisé », où les administrateurs se contentent de répercuter l'information vers la maison-mère toute-puissante. Le conseil « rapports croisés », où le dirigeant d'une entreprise se retrouvant administrateur d'une autre et *vice versa*, les rapports de force se neutralisent. Le conseil « complaisant », où se rencontrent des personnalités « amicales » avec un risque de déliquescence le jour où l'entreprise se trouve confrontée à un problème majeur.

Le pouvoir croissant du client est quant à lui *« lié à l'augmentation de la concurrence »*. Premier constat : la multiplication des clients intermédiaires, avec le passage à *« une chaîne où la pression des clients successifs se renforce à chaque degré »*. De même, le client se montre-t-il plus *« imprévisible »* ; il *« en veut pour son argent »* – et par conséquent arbitre davantage. La pression est aujourd'hui plus forte, car, constate le rapport, les clients s'organisent, plus uniquement *via* les centrales d'achat, mais aussi à travers des groupements de consommateurs.

Marie-Béatrice Baudet

Vers davantage de coopération

Emploi. Entreprises d'insertion et entreprises classiques veulent apprendre à vivre ensemble

Sur un marché du travail encore plus sélectif, les entreprises d'insertion ont beaucoup de difficulté à jouer leur rôle de passerelle pour l'emploi. Voilà pourquoi, depuis deux ans, le Comité national des entreprises d'insertion (CNEI) cherche à favoriser le rapprochement entre entreprises d'insertion et entreprises dites « classiques ». Il a ainsi déjà signé des accords de partenariat, l'un en décembre 1994 avec le Promatt – un des deux syndicats du travail temporaire –, l'autre, en février 1996, avec une grande entreprise du bâtiment, GTM.

Le 25 mars dernier, il signait une nouvelle convention avec la Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage (Federec). Le recyclage est en effet un des secteurs d'activité privilégiés des entreprises d'insertion. Elles y ont trouvé des créneaux jusqu'alors peu exploités par les entreprises classiques, comme la collecte et le recyclage d'appareils électriques et électroniques, de tissus ou de matière plastique. Certaines ont même pensé faire de ces niches d'activité leur domaine réservé, mais c'était prendre le risque de créer un sous-marché du travail. *« Travailler sur un nouveau champ d'activité peut favoriser le démarrage d'une entreprise d'insertion*, relève Christian Valadou, du CNEI. *Mais, par la suite, il est nécessaire qu'elle se développe sur un marché solvable et concurrentiel, si elle veut remplir sa mission fondamentale : l'insertion dans l'emploi. »*

A travers leur accord, le CNEI et la Federec entendent promouvoir leur complémentarité tant sur le plan social que sur le plan économique. Si les acteurs de l'insertion ont besoin de mieux se faire connaître pour assurer des débouchés aux salariés qu'ils accueillent, les entreprises traditionnelles, pour leur part, peuvent tirer profit du savoir-faire des acteurs de l'insertion dans les affaires qui requièrent un « mieux-disant social ».

« L'activité des entreprises d'insertion et de nos adhérents s'inscrit dans une même filière et sont complémentaires », souligne Jean-Luc Tisseuil, délégué général adjoint de la Federec, laquelle se dit aujourd'hui ouverte à l'adhésion d'entreprises d'insertion. En prenant en charge des produits de récupération dont la collecte et la préparation nécessitent une main-d'œuvre importante, les entreprises d'insertion contribuent au développement de l'activité. Une fois préparés, ces produits de récupération peuvent être traités et affinés par les entreprises traditionnelles en vue de leur réutilisation par l'industrie. Traitement et affinage qui font aujourd'hui appel à des procédés industriels de plus en plus puissants et sophistiqués, et supposent des investissements que les acteurs de l'insertion n'ont pas les moyens d'assurer.

CONCURRENCE

Au départ, le développement des entreprises d'insertion sur des activités de recyclage, même si celles-ci étaient inexploitées jusqu'alors, a suscité une réaction « protectionniste » des entreprises classiques. *« Ces dernières considéraient que nous n'avions pas à développer des activités lucratives et devions rester en marge de la profession. Dans notre cas, elles souhaitaient nous cantonner à la fonction de démontage et s'opposaient à ce que nous développions une activité de négoce »*, explique Daniel Roumier, qui a créé en 1990 Regain Ecoplast, une entreprise d'insertion spécialisée dans le recyclage de postes téléphoniques.

Dès le départ, Daniel Roumier a voulu s'insérer dans la filière. Il lui a fallu pour cela se faire reconnaître comme professionnel à part entière et contrer l'idée que les entreprises d'insertion bénéficient de coûts horaires très faibles. *« Nous exerçons notre activité avec les mêmes contraintes que toute autre entreprise. Ainsi nous garantissons à nos partenaires commerciaux que nous travaillons en conformité avec les règles de l'environnement »*, insiste-t-il. Aujourd'hui, Regain Ecoplast est logée à la même enseigne que ses concurrents commerciaux, comme l'assure Frank Gallic, gérant de Nevers Recyclage, l'un d'entre eux.

La « normalisation » entre entreprises d'insertion et entreprises traditionnelles est cependant loin d'être acquise partout. Surtout lorsque l'activité des premières entre plus directement en concurrence avec celle des secondes comme dans le bâtiment.

Laetitia Van Eeckhout

Les ingénieurs manquent de fibre entrepreneuriale

Formation. Les écoles s'interrogent de plus en plus sur la manière de combler ce déficit

La création d'entreprise étant peu prisée des ingénieurs, Alain Fayolle s'est intéressé à ceux qui, justement, se lançaient dans l'aventure. *« Aucune étude n'existait sur le sujet, et étant moi-même un ancien ingénieur créateur d'entreprise, j'ai eu envie de mieux comprendre le phénomène »*, raconte ce professeur à l'Ecole supérieure de commerce (ESC) de Lyon. Cela a donné une thèse d'Etat, soutenue en décembre dernier, avec une partie extrêmement instructive consacrée au rôle joué par les écoles d'ingénieurs dans l'adoption par leurs anciens élèves de comportements entrepreneuriaux.

Longtemps négligée par les écoles d'ingénieurs, la voie de la création d'entreprise acquiert peu à peu un nouveau relief. Il est vrai que jusqu'à ces dernières années l'excessive valorisation du diplôme n'incitait guère les ingénieurs à prendre des risques. L'âge d'or étant révolu, et alors que 21 927 jeunes diplômés – soit 7 % de plus que l'année précédente – ont déboulé en 1996 sur le marché du travail, l'entrepreneuriat apparaît désormais comme un moyen d'insérer, de créer de l'activité et aussi d'obtenir des revenus confortables : *« Si vous voulez vraiment gagner de l'argent, le statut de salarié présente aujourd'hui peu d'intérêt. Les salaires de départ ne sont pas colossaux et les augmentations ne vous mènent pas loin. Certes les stock-options peuvent permettre à certains cadres dirigeants d'acquérir une partie du capital, mais, pour changer d'échelle de revenus, le mieux est tout de même de créer sa propre entreprise »*, assure Paul Alba, délégué général du Cnisf (Comité national des ingénieurs et scientifiques de France). Du coup, les écoles sont de plus en plus nombreuses à se demander comment transmettre le goût d'entreprendre à leurs étudiants. *« C'est un phénomène récent,* constate Alain Fayolle, *mais il y a effectivement beaucoup d'expériences ici et là qui témoignent d'une prise de conscience. »*

Ainsi, l'an dernier, l'Ecole des mines d'Alès – qui possède, sur son campus, une pépinière d'entreprises – a organisé un colloque intitulé « Education, enseignement supérieur et création d'entreprise ». Objectif : réfléchir aux valeurs transmises par le système éducatif. *« Je suis certain que quelques-uns de nos brillants élèves, embrigadés par le système de la sélection, se trouvent employés dans des administrations ou dans de grandes sociétés alors qu'ils auraient fait de grands entrepreneurs »*, déclarait Henri Pugnère, directeur de l'école, lors de l'ouverture du colloque.

A l'Ecole centrale de Paris, l'option « création d'entreprise », sorte de tutorat personnalisé réservé à ceux qui souhaitent profiter de leur dernière année d'études pour développer un projet, existe depuis le début des années 90. *« Le nombre d'étudiants varie de trois à une petite dizaine selon les promotions ; cela reste assez limité mais, à l'arrivée, le taux de succès est de 80 % »*, assure le directeur, Daniel Gourisse. A l'Institut polytechnique de Lyon – qui rassemble quatre écoles d'ingénieurs privées et accueille plus de 2 000 étudiants –, une section d'éveil à la création d'entreprise devrait voir le jour dès la rentrée prochaine.

« Même s'ils ne sont que quelques-uns, à la sortie, à se lancer, ce n'est pas une piste à négliger », confirme Guy Bertholon, le directeur général. Une réflexion est également entamée à l'Estaca (Ecole supérieure des techniques aéronautiques et de construction automobile) pour proposer un enseignement similaire.

Un peu partout, les expériences se multiplient. Mais, comme le souligne Alain Fayolle dans sa recherche, toutes ces initiatives ne débouchent pas encore sur des résultats d'envergure. Selon la dernière enquête du Cnisf et les chiffres fournis par le chercheur, seuls 5,6 % des 301 409 ingénieurs français ont créé une entreprise en 1995. Et leur âge moyen était de quarante-sept ans. Dans le même esprit, ils n'étaient que 1,95 % à avoir repris une entreprise. Comme le précise Jacques Bouttes, directeur de l'Estaca : *« Aujourd'hui, les ingénieurs qui créent une entreprise le font souvent par défaut, parce qu'ils sont au chômage et qu'ils ne trouvent rien d'autre. Et, la plupart du temps, ils se lancent sans formation. Dans ces conditions, il ne faut pas s'étonner que cela ne marche pas. »*

Si l'intérêt des écoles d'ingénieurs pour cette voie parallèle marque un premier pas, la thèse d'Etat d'Alain Fayolle montre, toutefois, qu'au-delà des enseignements dispensés d'autres pistes sont à explorer. *« Le dynamisme entrepreneurial d'une école est relié à son histoire, ses traditions, sa culture, ses enseignements, la nature et le degré des spécialisations offertes, son esprit d'entreprise. Il est révélateur d'une dynamique favorable ou défavorable à l'entrepreneuriat »*, écrit le chercheur.

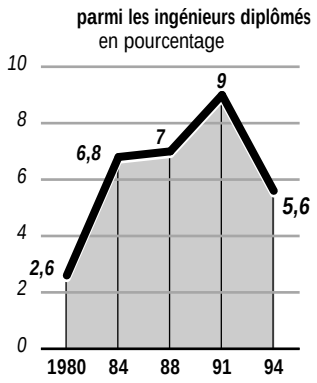
Il démontre notamment que la mobilité sous toutes ses formes, intellectuelle, professionnelle et géographique, constitue une composante déterminante du processus entrepreneurial des ingénieurs : le suivi d'une formation complémentaire à l'université, l'intérêt pour des disciplines autres que scientifiques et techniques, l'implication dans la vie associative, le changement d'activité, d'employeur ou de zone géographique sont autant de facteurs que l'on retrouve de façon significative parmi les ingénieurs-créateurs.

Bref, inciter davantage les jeunes diplômés à prendre des risques passe autant par la mise en place d'enseignements spécifiques que par une remise en cause de la façon encore trop rigide d'envisager la formation et le parcours des ingénieurs.

N. M.

Ingénieurs créateurs ou repreneurs

parmi les ingénieurs diplômés
en pourcentage



Source : Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France

faites le tour du monde...

Chaque jour, *Le Monde* apporte à plus de deux millions de lecteurs une information sérieuse, documentée et distanciée de l'actualité : international, France, société, entreprises, finances, sciences, sports, culture, loisirs, etc.

Pour remplir cette mission quotidienne, *Le Monde* dispose :

– d'une rédaction composée de deux cent soixante journalistes spécialisés dans chacun des domaines de l'information ;

– d'un réseau unique de soixante correspondants à l'étranger, dont vingt envoyés spéciaux permanents ;

– de l'une des plus riches documentations de la presse française.

Le Monde

C'est aussi chaque semaine des rendez-vous spéciaux : économie, emploi, livres, télévision, radio et multimédia.

ET SES PUBLICATIONS

Un ancien numéro vous manque ? C'est le moment de vous le procurer

MONDE DE L'ÉDUCATION - mensuel
prix unitaire : 32 F
- ☐ Libérer l'art – décembre 96
- ☐ Philosophie – janvier 97
- ☐ La science – février 97
- ☐ L'écriture – mars 97
- ☐ Multimédia – avril 97

DOSSIERS & DOCUMENTS LITTÉRAIRES - trimestriel
prix unitaire : 15 F
- ☐ N° 10 Aragon/Rimbaud – janvier 96
- ☐ N° 11 Maupassant/Les écrivains américains à Paris – avril 96
- ☐ N° 12 Le polar au féminin – juillet 96
- ☐ N° 13 Malraux dans le siècle – octobre 96
- ☐ N° 14 Descartes/La francophonie – janvier 97
- ☐ N° 15 La Fontaine/le théâtre au siècle d'or – avril 97

HORS-SÉRIE
- ☐ Présidentielle : J. Chirac, le défi du changement – 58 F
- ☐ Cent ans de cinéma – 25 F
- ☐ Feuilletons de l'été : cités cinéma – La conquête russe – 35 F
- ☐ Clinton président (1996) – 54 F
- ☐ La nouvelle Russie – 30 F
- ☐ Palestiniens – Israéliens – 30 F
- ☐ Les vétérans du jour J – 30 F

MANIÈRE DE VOIR - trimestriel
- ☐ N° 26 Leçons d'histoire
- ☐ N° 29 Conflits fin de siècle – 51 F
- ☐ N° 30 Le sport c'est la guerre – 51 F
- ☐ N° 31 Le nouveau modèle américain – 51 F
- ☐ H.S. Internet, l'extase et l'effroi – 56 F
- ☐ N° 32 Scénarios de la mondialisation – 51 F
- ☐ N° 33 Géopolitique du chaos – 51 F
- ☐ H.S. Culture, idéologie et société – 56 F

LE MONDE DIPLOMATIQUE - mensuel
prix unitaire : 24 F
- ☐ novembre 96
- ☐ décembre 96
- ☐ janvier 97
- ☐ février 97
- ☐ mars 97
- ☐ avril 97

HISTOIRE AU JOUR LE JOUR
- ☐ 86-91 : le retour des nations – 96 F
- ☐ 39-45 : la seconde guerre mondiale – 79 F
- ☐ 44-94 : la guerre froide – 79 F
- ☐ 58-95 : la Ve République – 78 F
- ☐ 44-96 : croissance et crise – 79 F

DOSSIERS & DOCUMENTS - mensuel
prix unitaire : 14 F
- ☐ Le grand chantier de la réforme fiscale – novembre 96
- ☐ L'Eglise catholique face à son temps – décembre 96
- ☐ L'Europe en marche vers l'euro – janvier 97
- ☐ L'islam/Chronologie de l'année 1996 – février 97
- ☐ La guerre des monnaies – mars 97
- ☐ Etat, nation, peuple – avril 97

MONDE DES PHILATÉLISTES - mensuel
prix unitaire : 32 F
- ☐ Salon philatélique d'automne – novembre 96
- ☐ Le cinéma en fête – décembre 96
- ☐ Les grands travaux des présidents – janvier 97
- ☐ Monaco – février 97
- ☐ La Journée du timbre – mars 97
- ☐ Les timbres Europa – avril 97

BILAN DU MONDE
- ☐ Dernière édition – 58 F

BON DE COMMANDE

A retourner à : La boutique du Monde,
21 *bis*, rue Claude-Bernard
75242 Paris Cedex 05

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : ..... Pays : .....

Montant total de votre commande : .....

☐ Ci-joint mon règlement par chèque bancaire ou postal