



MARDI 18 NOVEMBRE 1997

Travail : la France est-elle archaïque ?

DOSSIER

Lorsqu'on analyse le vocabulaire relatif à la lutte contre le chômage, il est des mots qui laissent perplexes. D'autres qui fâchent. La « troisième voie » évoquée par Jacques Chirac lors de la réunion exceptionnelle du G7 consacrée à ce sujet et qui s'était tenue à Lille, en avril 1996, entraine dans la première catégorie. A l'approche du conseil européen sur l'emploi, prévu les 20 et 21 novembre, à Luxembourg, la flexibilité fait partie de la seconde. A Luxembourg, les Français lui préféreraient le terme d'« employabilité », qui recouvre une notion fort différente. Il fait référence à la formation tout au long de la vie, et à la capacité des individus à s'adapter aux évolutions du monde du travail. Ainsi l'idée, défendue par la Commission, selon laquelle il faudrait s'engager à fournir un emploi ou une formation à tout jeune chômeur avant qu'il ne dépasse les six mois d'inactivité ou, à tout chômeur avant douze mois, a-t-elle tout le soutien de la France.

Le débat n'est pas purement sémantique. Il est aussi hautement politique. A l'heure où l'Allemagne envisage d'allonger la durée hebdomadaire du travail le gouvernement Jospin décide d'abaisser de 39 à 35 heures la durée légale du travail. Après avoir opté, quelques semaines plus tôt, pour la création, sur cinq ans, de 350 000 « emplois Aubry », réservés aux jeunes et que ses détracteurs ont tôt fait de « fonctionnariser ». De quoi donner des arguments à ceux qui dénoncent le contenu idéologique (sous-entendu, de gauche) de ces dispositions qui iraient à l'encontre de la libéralisation mondiale du marché du travail. Au nom d'une « excep-

▼ Une première. Les 20 et 21 novembre, se tiendra, à Luxembourg, un sommet des Quinze consacré à l'emploi. Souvent accusée de rigidité, la France risque d'être sur la sellette. Dans les faits, son marché du travail est plus flexible qu'il n'y paraît

tion » et d'un « modèle social » qu'ils estiment singulièrement obsolètes.

Archaïques, les Français ? Régulièrement montrés du doigt par l'OCDE, le FMI et par le patronat, le marché du travail et les entreprises françaises sont pourtant, dans les faits, beaucoup plus flexibles qu'on ne veut bien le dire. Parfois à l'excès, comme on l'a vu récemment dans le secteur déréglementé du transport routier. Avec un temps de travail moyen de 56,5 heures par semaine pour

des salaires moyens mensuels qui n'atteignent pas 10 000 francs, la profession est contrainte de recourir à l'arbitrage de l'Etat pour remettre de l'ordre dans les conditions de travail.

Mais ce qui se révèle possible pour les salariés l'est moins pour les artisans dans une profession où 70 % des entreprises comptent moins de cinq employés. « Les chargeurs ont organisé la concurrence au travers de petites structures pour faire baisser les prix au maximum », explique un inspecteur du travail. Ce recours au travail indépendant (un homme, un camion) – qui reporte sur l'extérieur les charges patronales – n'est pas spécifique au transport routier. Il se développe aussi dans le secteur tertiaire.

Du discours à la réalité il y a parfois un gouffre qu'on préfère ignorer. Ainsi le patronat crie au loup avec le projet de loi sur les 35 heures tout en sachant que l'impact de cette mesure dépendra du coût des heures supplémentaires comme de la possibilité ou non d'annualiser le temps de travail, c'est-à-dire de raisonner sur une moyenne hebdomadaire calculée sur une année entière.

Martine Laronche

Lire suite page 11

« Le Monde des initiatives » du mardi 18 novembre (daté mercredi 19) publiera le second volet de ce dossier qui sera consacré à la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

- Le dossier « noir » des chefs d'entreprise
- Entretien avec Guillaume Sarkozy (CNPFP)
- L'Allemagne sur la voie de la flexibilité
- Questions-réponses

p. II
p. III
p. III
p. III

CHRONIQUE

par Erik Izraelewicz

Après l'euro, l'emploi

Le livret est déjà écrit, ou presque. Vendredi 21 novembre, à Luxembourg, à l'issue de deux journées d'un intense travail, les chefs d'Etat et de gouvernement des quinze pays de l'Union européenne se réjouiront du succès de leur rencontre, le premier sommet européen de ce niveau entièrement consacré à l'emploi. A l'initiative de la France – Lionel Jospin ne manquera pas de le souligner –, les dirigeants européens auront démontré que, en dépit de leurs divergences, ils se préoccupent aussi des vrais problèmes des Européens, du chômage, ce fléau qui touche plus de 18 millions de personnes.

Un succès ? L'acte politique est certes important. Mais il risque de conduire à quelques désillusions. Comme le souhaitait Lionel Jospin, des mesures concrètes seront annoncées. Et comme l'exigeait Helmut Kohl, celles-ci ne se traduiront pas par une augmentation des dépenses publiques. Mieux encore, après les « critères de Maastricht », purement financiers, l'Europe se dotera des « objectifs de Luxembourg », exclusivement sociaux. Après l'euro, l'emploi donc. Les Quinze s'engageront, sinon à réduire le taux de chômage de 10,7 % à 7 % en cinq ans (comme le proposait la Commission),

en tout cas à s'attaquer ensemble au chômage des jeunes, au chômage de longue durée, etc.

Une telle réunion peut-elle être efficace ? L'expérience des sommets sur l'emploi du G7, le groupe des sept grands pays industrialisés – à Detroit en 1994 et à Lille en 1996 –, porte au scepticisme. A l'instar de Lionel Jospin, Bill Clinton s'était étonné, en arrivant au pouvoir, que les réunions du G7 ne traitent que des questions d'argent – la monnaie et le budget –, jamais de l'emploi. D'où ces sommets consacrés à ce thème. Il n'en est jamais rien sorti, sinon la confrontation d'expériences et quelques vagues communiqués.

Le sommet de Luxembourg est, il est vrai, d'une autre nature. Il réunit des nations en voie d'intégration monétaire. Malgré de nombreuses tentatives depuis le début des années 90 (la déclaration d'Edimbourg, le Livre blanc de Delors, le rapport Dreze-Malinvaud, etc.), ces pays ne sont jamais parvenus à endiguer le flux des chômeurs. Ne pourrait-on pas cependant appliquer au combat contre le chômage les mêmes efforts de coordination que ceux menés, avec succès, dans la lutte contre l'inflation ou dans la tentative de réduction des déficits publics ? Autrement dit, peut-on mener une coordination des politiques nationales de l'emploi ? Celle-ci

peut-elle être autre chose qu'une tentative d'harmonisation minimale dans les domaines social, réglementaire et fiscal ? Ces questions, largement débattues lors du colloque sur « l'Europe après l'euro », organisé le 6 novembre à l'Assemblée nationale par le Cepii (Centre d'études prospectives et d'informations internationales) et *Le Monde*, attendent toujours des réponses convaincantes.

En matière d'emploi, les pays européens connaissent une grande diversité. Dans certains pays, le chômage, déjà très faible, est en recul (5,2 % au Royaume-Uni) ; dans d'autres, il continue de progresser (10 % en Alle-

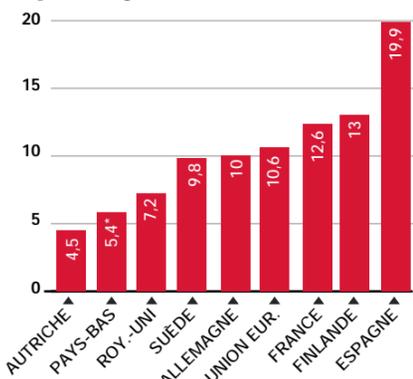
magne). Dans certains, la population active totale continue d'augmenter ; ailleurs, elle stagne. Le taux de participation à l'emploi est très variable : élevé dans le Nord, plus faible dans le Sud. L'organisation du marché du travail y est plus ou moins décentralisée. Bref, « pas question de faire marcher tous les pays au même pas, même s'ils doivent tous marcher dans la même direction », expliquait Dominique Strauss-Kahn, le ministre de l'économie.

Une coordination ramenée à l'uniformité est d'autant plus improbable que chaque pays a aussi sa propre approche, politique, sur le traitement à suivre. Les uns ne jurent que par les grands travaux, la création d'emplois publics ou par le partage du travail, les autres plaident pour la réduction du coût du travail non qualifié, la suppression des rigidités et l'« employabilité ». La réconciliation des deux approches est pour le moins difficile. La coordination ne peut pas être la victoire de l'une sur l'autre.

L'économiste Elie Cohen, responsable scientifique du colloque, propose une autre piste. Au cours des sept dernières années, si le Vieux Continent a connu « une croissance molle et un chômage dur », c'est, selon lui, à cause de « l'absence d'une véritable stratégie coopérative de croissance en Europe ».

Paradoxalement, les Quinze ont, pendant cette même période, enregistré des succès importants dans leur coopération institutionnelle, ce dont témoigne la dynamique créée par l'euro. En Europe, il n'y aurait finalement que « la coordination par la règle » qui soit efficace : c'est celle qui devrait être adoptée à Luxembourg. Il reste que, même si la lutte contre les distorsions de concurrence est indispensable, les politiques de l'emploi ne peuvent être que nationales. Faut-il s'en plaindre ? Voilà un domaine dans lequel chacun conserve un certain degré de souveraineté !

En pourcentage



Le chômage européen en septembre 1997

Source : Eurostat * août 1997

ISM
IUA

INTERNATIONAL SCHOOL OF MANAGEMENT
&
INTERNATIONAL UNIVERSITY OF AMERICA
Membre et/ou accréditée de
ACBSP - ECBE - WAUC

FLORIDE - MASSACHUSETTS - NEW YORK

International Executive
Master of Business Administration

ieMBA

- Compatible avec vos activités professionnelles
- 520 heures de formation intensive sur 12 mois :
 - 10 séminaires mensuels à PARIS
 - Juillet et août aux USA

Master of Business Administration
in International Management

MBA

- Programme intensif de 12 mois dont 8 aux USA
- Pour diplômés de l'enseignement supérieur, avec expérience professionnelle ou stages validés.

INTERNATIONAL SCHOOL OF MANAGEMENT
PROGRAMMES IUA

148, rue de Grenelle 75007 Paris
Tél. : 33 01-45-51-09-09 - Fax : 33 01-45-51-09-08
Internet, <http://WWW.IUA.EDU>

ISM
IUA

Le dossier « noir » des chefs d'entreprise

LYON
de notre envoyée spéciale

Au lendemain de la conférence de Matingon sur l'emploi, les salaires et la durée du travail, les chefs d'entreprise ont immédiatement fait le calcul : passer de 39 heures à 35 heures hebdomadaires représente un surcoût salarial de 11 %. Vu sous cet angle comptable, on comprend mieux la levée de boucliers des patrons et leur mauvais présage quant à la compétitivité nationale. A une nuance près – et elle est de taille –, c'est que cette vision d'apocalypse ne se justifie pas.

Michel Pépin, responsable du département « Travail et efficacité des organisations », à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), a, depuis longtemps, pris la mesure de ce discours alarmiste. « Dès que l'on entre dans le concret, rassure-t-il, les chefs d'entreprise s'y retrouvent. Il est impossible de dissocier la réflexion sur la réduction du temps de travail de celle qui vise à réorganiser le temps réduit. Or, l'expérience prouve que ce saut organisationnel est bénéfique et peut générer de nombreuses économies. »

Ni Yvon Condamine, PDG de Chimiotecnic, une PME lyonnaise de 150 salariés, ni Taofitk Méri, qui y est le délégué syndical CGT, ne contrediront le chercheur. Leur entreprise fait partie des 450 dossiers « temps de travail » que l'Anact a traités au cours des trois premiers trimestres 1997 sur l'ensemble du territoire. Les deux hommes ont signé, en juillet dernier, un accord « de Robien » qui a permis de réduire le temps de travail de 10 % contre 10 % d'embauches, tout en bénéficiant des allègements de charges prévus par la loi – dont s'inspire d'ailleurs largement celle à venir sur les 35 heures. Le but de l'accord est écrit noir sur blanc : « Augmenter la compétitivité économique de l'entreprise. » La production de détergents pour le lavage du linge et de la vaisselle est un marché exposé avec des prix tirés à la baisse par une grande distribution exigeante. Chimiotecnic a déjà restructuré à deux reprises. Les plans sociaux ont réduit les effectifs de 220 à 150 salariés, réussi à sortir l'entreprise du rouge, mais largement anéanti les énergies. La pente est mauvaise. Yvon Condamine l'a compris. Charles Millon, président du conseil régional Rhône-Alpes, est un ardent défenseur de la réduction du temps de travail, qu'il prêche auprès du patronat local. L'idée mûrit et prend vie à Chimiotecnic.

Même avec les aides, Yvon Condamine ne sait pas si, sur le pa-

▼ La peur du changement bloque aussi bien les patrons que les salariés

pier, son « de Robien » sera une opération blanche. En revanche, il mesure déjà les bénéfices concrets du chantier dont il espère bien récolter les fruits à long terme. La remise à plat de l'organisation du travail a permis de moduler les horaires d'une manière beaucoup plus efficace qu'auparavant, lorsque l'entreprise se contentait des règles de la convention collective de la chimie, « moins avantageuses ». « Nous réagissons beaucoup plus vite aux variations du carnet de commandes, convient-il. J'ai pu réduire les stocks et donc alléger mes charges financières. » Terminé aussi le recours aux heures supplémentaires et aux intérimaires. Mais l'élément le plus important, comme l'explique Taofitk Méri, tient « à l'apport de sang neuf ». Les quinze recrutés, jeunes et moins jeunes, offrent de précieuses compétences à une entreprise vieillissante. « On sent bien le dynamisme qui se crée, témoigne le délégué syndical CGT. Les nouveaux nous font partager leur savoir-faire, nous leur offrons notre expérience. Le travail se fait mieux et plus vite. »

« Si toutes choses restaient égales par ailleurs, bien sûr que le passage aux 35 heures payées 39 serait un problème, reprend simplement Michel Pépin. Mais quand une entreprise accepte, sans aucun a priori idéologique, de réfléchir à une réduction du temps de travail, les gains de productivité sont le plus souvent au rendez-vous. » Pourtant, même s'ils progressent, les chantiers ouverts restent largement minoritaires. Réduire le temps de travail est encore une démarche à laquelle les chefs d'entreprise ont visiblement du mal à croire. Pas ceux des grands groupes qui y sont familiarisés depuis longtemps, mais les patrons des PME, de loin les plus nombreux et sur qui l'on compte pour créer de l'emploi.

Ces résistances s'expliquent à plusieurs titres. Il faut d'abord reconnaître que le domaine est d'une technicité repoussante. On parle des 35 heures mais ce chiffre ne se décrie pas magiquement. Tel dossier nécessitera un passage aux 34 heures alors que pour tel autre 32 heures s'imposeront. La mise en œuvre d'une réduction du temps de travail questionne, en effet, immédiatement et souvent de

façon profonde, l'organisation de la production et du travail. Le chef d'entreprise doit donc vouloir mettre les mains dans le cambouis. « Or, analyse Jean-François Carra, responsable de développement chez Algoe Management et expert en aménagement et réduction du temps de travail, depuis vingt ans, les chefs d'entreprise ont choisi la facilité, préféré restructurer car ils y gagnent un retour sur investissement rapide, même s'ils hypothèquent l'avenir en démobilitant leurs salariés et en oubliant d'innover. »

Il faut aussi compter sur la peur du changement, qui, selon le

consultant d'Algoe Management, apparaît souvent comme la raison numéro un – avant même la question du coût salarial – de ce refus d'obstacle des chefs d'entreprise. « Et l'on sait bien pourquoi, renchérit Henri Vacquin, sociologue. Repenser l'organisation du travail, c'est comprendre que le temps "du" travail n'est qu'une des quatre composantes du carré magique de la production de richesses. Il faut lui adjoindre le contenu du travail, la relation au travail et la rémunération. » Ainsi, explique-t-il, une heure d'un ouvrier qualifié dans une organisation performante où

sa dignité est reconnue, même payée 30 % de plus que celle d'un collègue de qualification identique qui use une bonne partie de son temps dans des procédures obsolettes et une chefferie tatillonne, est beaucoup plus productrice de richesses. Finalement, il s'agit de rendre le travail qualifiant et donc de modifier radicalement la nature du pouvoir. Michel Pépin confirme que cette question, qui revient à casser une relation de pouvoir fondée sur la maîtrise a priori des dirigeants, est à l'origine du blocage de nombreux dossiers : « Les gens qui ont une parcelle de pouvoir et des

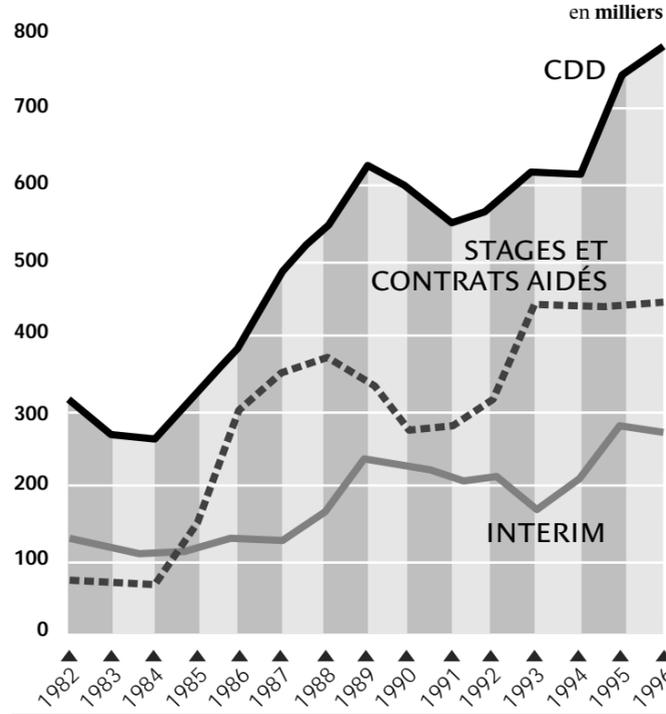
compétences clés ont rarement envie de les partager. »

A tous ces éléments viennent s'ajouter les craintes de baisse de pouvoir d'achat pour les salariés les moins payés, les angoisses de ceux qui traduisent réduction du temps de travail par « L'entreprise va mal » et la volonté d'autres de continuer à arrondir leurs fins de mois en accomplissant des heures supplémentaires. Et l'on aura compris que, sur ce dossier, c'est l'entreprise tout entière qu'il s'agit de convaincre.

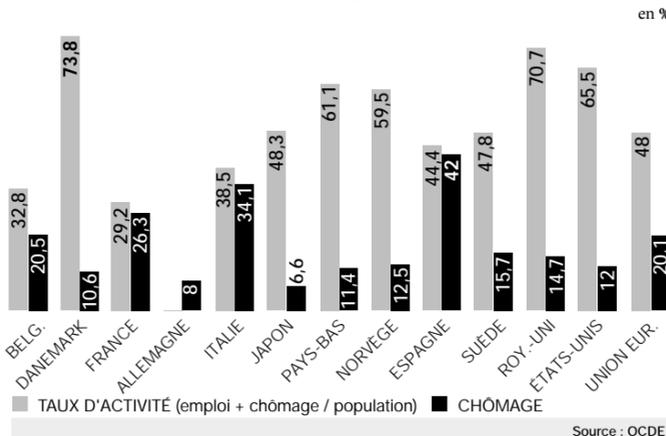
Marie-Béatrice Baudet

Les jeunes, premières victimes de la précarité

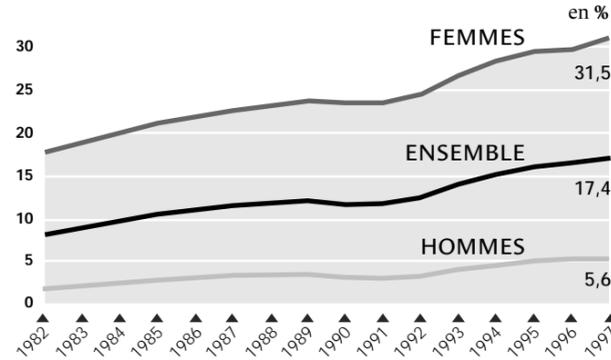
▼ Les formes précaires d'emploi en France



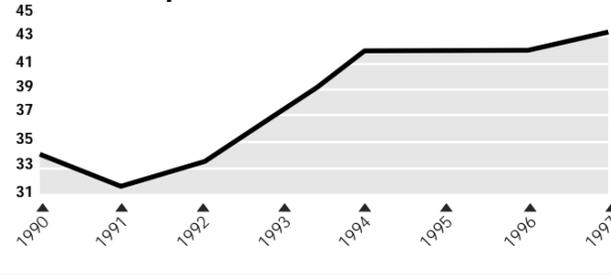
▼ Taux d'activité et chômage des 15-24 ans



▼ Evolution du % de salariés à temps partiel



▼ Part des salariés à temps partiel souhaitant travailler plus



Source : Insee, enquêtes emplois

▼ Précarité des 16-24 ans et temps partiel

Pays	Sentiment de précarité des 16-24 ans, en 1996, en % des salariés	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total en 1996, en %
BELGIQUE	56,7	14
DANEMARK	42,3	21,5
FRANCE	91,1	16
ALLEMAGNE	77,6	16,3*
ITALIE	83,7	6,6
PAYS-BAS	61,5	36,5
ESPAGNE	97,1	8
SUÈDE	77,9	23,6
ROYAUME-UNI	58,7	22,1
NORVÈGE	-	26,5
JAPON	-	21,4
ÉTATS-UNIS	-	18,3

Source : OCDE (estimations du Secrétariat) * 1995

Travail : la France est-elle archaïque ?

Suite de la page 1

De même la CGT et FO refusent, au niveau national, de parler d'annualisation ainsi que de baisse de salaires en cas de réduction du temps de travail, mais leurs représentants dans les entreprises s'avèrent plus pragmatiques. Il leur arrive de signer des accords en ce sens, comme le montre l'analyse des accords Robien (*Le Monde* du 22 octobre 1997).

Mais il est vrai qu'on pratique plus volontiers, en France, la flexibilité externe plutôt qu'interne. La première ne fait pas franchement appel à l'imagination : il s'agit tout simplement d'ajuster ses effectifs à la demande par le recours au travail temporaire, aux contrats à durée déterminée ou encore à la sous-traitance. La seconde est plus complexe : elle repose sur l'aménagement du temps de travail au sein même de l'entreprise par la mise en place d'horaires variables, de l'annualisation du travail à temps partiel, en temps partagé, etc. « Chaque système capitaliste génère son propre système de flexibilité sous la pression de l'internalisation des marchés », estime Elie Cohen, directeur de recherche au CNRS et spécialiste des stratégies industrielles.

Le modèle néerlandais, actuellement très à la mode, est fondé sur la gestion du temps partiel – plus d'un actif sur trois (37 % en 1996) travaille à temps partiel – et sur la modération salariale. Le modèle

japonais sur une flexibilité interne à travers le reclassement des surfectifs au sein du groupe ou dans ses entreprises sous-traitantes. La France a choisi de réguler ses besoins en effectifs à l'entrée et à la sortie du marché du travail. « Par l'intermédiaire des CDD et autres statuts précaires, elle a rejeté sur les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés la flexibilité dont le système a besoin, protégeant ainsi, cahin-caha, le noyau central de la population dont on a vu que les taux de chômage étaient en fait très proches des niveaux correspondants aux Etats-Unis », peut-on lire dans un ouvrage collectif de la Fondation Saint-Simon intitulé *Pour une nouvelle république sociale*.

Rien d'étonnant donc à ce que la France soit le pays de l'OCDE où la part des jeunes qui ont un emploi est de loin la plus faible (21,5 % pour les quinze-vingt-quatre ans contre 45,8 % pour l'OCDE et 38,3 % dans l'Union européenne). A cause du chômage plus élevé mais aussi d'études plus longues. Rien d'étonnant non plus à ce que l'on assiste à un raccourcissement de la vie active, du fait d'une entrée plus tardive sur le marché du travail et d'une sortie plus précoce. Le taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans est passé de 65,5 % en 1970 à 27,1 % en 1996.

TEMPS PARTIEL IMPOSÉ

Toutefois, le temps partiel a également fortement progressé ces dernières années. C'est là encore un élément important de flexibilité pour les entreprises dans la mesure où il s'agit plus souvent de temps partiel imposé que choisi. Entre 1982 et 1997, la part des salariés à temps partiel est passée de 8,6 % à 17,4 %, encouragée par un abattement de 30 % sur les cotisa-

tions patronales. Cette progression concerne surtout des professions peu qualifiées et peu payées du secteur tertiaire (nettoyage, restauration, caissières).

Aujourd'hui, huit embauches sur dix se pratiquent sur la base de contrats précaires. Certes, une partie sera transformée en CDI (contrat à durée indéterminée). Mais cette montée de la précarité est bien le signe, selon certains spécialistes, d'une modification structurelle du marché. Entre 1985 et 1997, la part des emplois temporaires dans l'emploi total est passé de moins de 5 % à environ 10 %. Cette flexibilité externe s'accompagne en revanche d'une rigidité interne dans l'adaptation du fonctionnement des entreprises. Comment s'en étonner, s'interroge Dominique Thierry, délégué général de l'association Développement et emploi : « On ne peut pas demander aux salariés un effort considérable de flexibilité interne avec comme seule garantie la précarité ! Il faut trouver un niveau d'équilibre acceptable entre flexibilité interne et sécurité de l'emploi. » Alors qu'il existe un accord implicite de la part des partenaires sociaux et de l'Etat sur ce mode de régulation à l'entrée et à la sortie du marché du travail, les politiques de lutte contre le chômage s'adaptent à en corriger les excès. On distribue des aides pour modifier les « files d'attente », visant tantôt en priorité les jeunes (c'est le cas des « emplois Aubry » qui ont l'avantage d'être payés au moins au SMIC), tantôt les chômeurs de longue durée. Mais les tentatives de négocier, au niveau national, des embauches contre une réduction et un aménagement du temps de travail ne suscitent pas l'enthousiasme.

« Du point de vue de la négociation, l'échec ne réside pas tant dans la conférence nationale du 10 octobre sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, qui s'est soldé par la démission du président du CNPF – Jean Gandois – que dans l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, qui n'a pas réussi à créer une dynamique », poursuit Dominique Thierry. L'accord du 31 octobre 1995 visait à établir un lien systématique entre réduction du temps de travail et annualisation. Mais les fédérations professionnelles ne se sont pas ruées sur l'occasion. Sur les 128 branches de plus de 10 000 salariés, 31 seulement ont conclu un accord.

Selon Pierre Boisard, chargé de recherche au Centre d'études de l'emploi, un établissement public sous la double tutelle des ministères de la recherche et du travail, les termes de l'échange sont mal posés. « Ce n'est pas de l'emploi contre une réduction des horaires qu'il faut échanger, estime-t-il. Mais il faut tenter de concilier, pour l'entreprise, une organisation adaptée à la charge de travail avec, pour le salarié, la possibilité de choisir des horaires qui lui conviennent. Tout le monde n'a pas les mêmes aspirations selon son âge, sa situation de famille, son sexe. Or la négociation devrait permettre d'aborder ces questions. C'est là le véritable enjeu. » Mais les directions promptes à mettre au point des outils sophistiqués pour gérer leurs gains de productivité ou leurs finances ne se bousculent pas pour aménager les horaires.

Au bout du compte, la plupart des petites et moyennes entreprises françaises font de l'annualisation et de la modulation des horaires sans le dire, mais il s'agit davantage de bricolage que d'organisa-

tion fondée sur une réflexion stratégique. Les astuces ne manquent pas et les heures supplémentaires, les congés exceptionnels, les récupérations anticipées, ou encore les horaires variables, leur permettent de s'adapter à leurs carnets de commande. Or tout cela se passe, au mieux, dans un cadre dérogatoire prévu par la loi, au pire, dans un cadre non négocié qui correspond certes aux besoins des PME mais pas à ceux des salariés. « Il faut que la loi autorise pleinement l'annualisation des horaires, considère Pierre Boisard. Le fait qu'on raisonne sur une durée hebdomadaire légale me semble dépassé. La loi devrait se contenter de fixer des durées maximales. »

CRISPATION PATRONALE

Cette inertie nationale va pourtant à contre-courant des besoins sur le terrain. Résultat, des accords d'entreprise se développent de plus en plus (9 000 en 1996). L'opposition aux 35 heures ne fait d'ailleurs pas l'unanimité de l'ensemble du patronat. Ainsi l'Association française des banques (AFB) y voit l'occasion de renégocier sa convention collective qui impose de répartir le temps de travail sur cinq journées d'égale durée et interdit le travail par relais ou roulement d'équipe. Mais l'AFB refuse d'engager une négociation de branche sur les 35 heures, estimant que le bon niveau de discussion est celui de l'entreprise : elle souhaiterait donc introduire simplement un chapitre sur le temps de travail dans une convention collective réformée, ce à quoi s'opposent les syndicats.

Loin de permettre de relancer le dialogue social, la conférence du 10 octobre, lancée sous l'égide de l'Etat, n'a abouti qu'à la crispation

du patronat. À qui la faute ? « Au fil du temps, il devenait évident que l'idée d'une loi-cadre fixant dès à présent une date butoir pour le passage aux 35 heures allait provoquer un tollé dans le monde patronal. Si le patronat a une responsabilité dans cette situation le gouvernement ne peut pas évacuer la sienne », estimait, dans *Libération* Jean Kaspar, ancien secrétaire général de la CFDT. La démission de Jean Gandois a mis au jour les divisions internes du CNPF avec d'un côté un président, partisan d'un compromis et de la négociation, de l'autre une frange très libérale, ne voyant de salut que dans toujours plus de flexibilité et de déréglementation.

« L'un des archaïsmes majeurs en France réside dans l'incapacité à choisir entre un modèle de régulation libérale selon le modèle anglo-américain et un modèle social-démocrate, qui repose sur un troc entre partenaires sociaux, troc fait d'avantages et de contraintes permettant d'aboutir à un compromis », considère le chercheur Elie Cohen. Le résultat est paradoxal. Avec d'un côté un secteur déréglementé comme le transport routier, de l'autre une fonction publique arc-boutée sur ses acquis. « Il faut réformer la négociation et sortir de cette caractéristique franco-française qui consiste à légiférer faute d'être capable de s'entendre », conclut Dominique Thierry. Car, à défaut de parvenir à des compromis au niveau national, les accords dérogatoires dans l'entreprise finiront par devenir la règle. Et cette flexibilité, décidément mal partagée, s'imposera au détriment des plus faibles, sans vraiment satisfaire quiconque.

M. La.

FLEXIBILITÉ

Questions-réponses

1 Le contrôle des licenciements est-il un obstacle à l'embauche ?

Supprimée par la droite, l'autorisation administrative de licenciement ne devrait pas être rétablie. Mais Martine Aubry, le ministre de l'emploi et de la solidarité, a indiqué, dernière, qu'une nouvelle législation devrait « renforcer la sécurité juridique des procédures, mise à mal par une jurisprudence complexe et parfois contradictoire, et améliorer la protection juridique des salariés ». En 1986, Yvon Gattaz, alors président du CNPF, estimait que la suppression de l'autorisation administrative de licenciement devait permettre de créer trois cent soixante-sept mille « emplois nouveaux à contraintes allégées » ! Ce qui n'a jamais pu être démontré. Aujourd'hui, le patronat accuse de tous les maux la loi du 27 janvier 1993, dite « loi Aubry ». Cette loi stipule que « la procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement des salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel ». Toutefois, cette procédure, telle qu'elle est définie par la loi du 2 août 1989 ne peut s'appliquer que dans le cas d'un entrepreneur comptant plus de cinquante salariés et licenciement au moins dix personnes. « Le problème des licenciements se situe davantage dans la simplification des règles des conventions collectives que dans la réforme du code du travail », estime un spécialiste de l'entreprise.

2 Comment mesure-t-on le temps de travail ?

La durée « légale » est fixée à trente-neuf heures par semaine depuis 1982, ce qui correspond en fait au seuil de déclenchement des heures supplémentaires et du chômage partiel. Elle ne coïncide pas forcément avec la durée « offerte », qui est une durée collective, correspondant à l'horaire collectif affiché. Celle-ci concerne que les salariés à temps complet et ne tient pas compte des éléments modifiant les durées individuelles, comme les heures supplémentaires non collectives. Enfin, on peut mesurer la durée « effective », qui renvoie à une notion individuelle du temps de travail effectué.

3 Quelle est la durée moyenne du travail ?

Depuis l'ordonnance de janvier 1982, la durée annuelle « offerte » du travail a baissé fortement sous l'effet combiné du passage aux 39 heures et de la cinquième semaine de congés annuels. En avril 1996, 61,6 % des ouvriers assurent une durée offerte de trente-neuf heures contre 48,5 % en 1983. En janvier 1997, 12,8 % des ouvriers travaillaient plus de trente-neuf heures avec des temps de travail particulièrement prolongés dans les transports, l'hôtellerie et la restauration. C'est le cas aussi dans les petites entreprises : en 1994, 18 % des salariés des établissements de onze à quarante-neuf salariés travaillaient plus de trente-neuf heures contre

4 % dans les établissements de cinquante salariés et plus. En revanche, dans la construction navale et la chimie, la durée est plus courte avec respectivement 25 % et 22,3 % d'ouvriers travaillant moins de trente-huit heures, en janvier 1997. Enfin, dans les secteurs de l'eau, du gaz et de l'électricité ainsi que dans l'industrie automobile, respectivement 87,4 % et 69 % des salariés travaillent entre trente-huit heures et moins de trente-neuf heures. Enfin, on peut mesurer la durée « effective » qui renvoie à une notion individuelle du temps de travail effectué.

4 Quelles sont les grandes étapes dans l'aménagement et la réduction du temps de travail ?

L'état actuel de la législation se compose d'une superposition de textes complexes qui cherchent à apporter un assouplissement de la loi du 21 juin 1936. Celle-ci institue une durée hebdomadaire maximale de quarante heures et les décrets d'application définissent un mode de répartition figée du temps de travail dans la semaine.

- L'ordonnance 16 janvier 1982, qui fixe la durée légale hebdomadaire à trente-neuf heures et institue la cinquième semaine de congés, prévoit la mise en place par voie conventionnelle, d'un système de dérogations sur la durée du travail. Par le biais d'un accord d'entreprise ou de branche étendu, la durée hebdomadaire du travail peut dépasser trente-neuf heures à condition qu'elle n'exécède pas la durée légale, en moyenne, sur un an. Ces heures sont soumises à une majoration et repos compensateur.

- La loi Delebarre du 28 février 1986 assouplit l'ordonnance de 1982 : les entreprises peuvent effectuer des heures supplémentaires qui ne sont ni soumises à la majoration ni au repos compensateur. De fait, elles perdent leur particularité d'heures supplémentaires. Cette modulation exige un accord préalable de branche, complété par un accord d'entreprise.

- La loi Séguin du 19 juin 1987 assouplit cette condition en autorisant la modulation par un simple accord d'entreprise ou d'établissement.

- La loi quinquennale du 20 décembre 1993 introduit la possibilité de négocier une annualisation de la durée du travail. Elle consiste à faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que cette durée ne dépasse pas en moyenne la durée prévue par la convention ou l'accord. Elle a comme contrepartie obligatoire une réduction de la durée du travail.

- L'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, qui lie également annualisation et réduction du temps de travail, innove sur la méthode en introduisant une obligation périodique de négocier au niveau des branches.

- La loi Robien lie embauches ou maintien de l'emploi et réduction du temps de travail. Elle prévoit qu'une entreprise réduisant le temps de travail de 10 % et augmentant ses effectifs d'autant bénéficie en contrepartie d'importants allègements de charges pendant sept ans.

Bibliographie

- **L'Aménagement du temps de travail**, de Pierre Boisard (PUF, coll. Que sais-je ?, 1996, 125 p., 42 F).
- **Temps et ordre social**, de Roger Sue (PUF 1995, 313 p., 158 F).
- **Le Travail toujours moins ou autrement**, d'Alain Lebaube (Le Monde Editions, 1997, 46 F).
- **L'Entreprise face à la question de l'emploi**, de Dominique Thierry (L'Harmattan, 1996, 223 p., 130 F).
- **Pour une nouvelle République sociale**, ouvrage collectif de la Fondation Saint-Simon (Calmann-Lévy, 177 p., 110 F).
- **Négocier la flexibilité, pratiques en Europe**, de Bernard Brunhes consultants (Les Editions d'organisation, 237 p., 176 F).

revue de REXECODE

au sommaire du n° 57

Concepts pour un bon diagnostic économique :
profitabilité et surplus de productivité
Perspectives de l'économie française et mondiale
Comparaison des dépenses publiques en France
et dans les pays étrangers.

Commandes et abonnements :

Rexervices - 120, av. des Champs-Élysées - 75008 Paris
Tél. : 01-53-89-20-89 - Fax : 01-45-63-86-79

Arnaud Leparmentier

Guillaume Sarkozy, président de la commission entreprise et emploi du CNPF

« Nous voilà dans une économie dirigiste »

« Le CNPF est opposé au projet de loi sur les 35 heures. Ne pensez-vous pas que cette mesure puisse permettre de créer des emplois ? »

— Je ne vois vraiment pas en quoi. Mécaniquement, le raisonnement macroéconomique qui compte sur des créations d'emplois grâce à une réduction du temps de travail n'est pas faux. Mais il est biaisé. Ce qui me frappe dans les argumentaires, c'est qu'il y manque toujours deux mots : concurrence et marché. Le passage aux 35 heures représente un coût supplémentaire pour les entreprises et va donc affaiblir leur compétitivité.

» Prenons le cas des entreprises soumises à la concurrence internationale — et c'est la grande majorité : si leur réduction du temps de travail n'est pas compensée par des gains de productivité, elles perdront des parts de marché et par conséquent ne créeront pas d'emplois. Quant à celles qui échappent à la concurrence internationale comme le garagiste de quartier, soit elles s'appauvriront, soit elles répercuteront la hausse de leur prix de revient sur le consommateur. Dans les deux cas, les salariés seront eux aussi perdants puisque soumis à une nécessaire rigueur salariale. Finalement, les quatre acteurs susceptibles de financer le passage aux 35 heures — c'est-à-dire l'entreprise, l'Etat, le salarié et le consommateur — vont s'appauvrir.

— **Considérez-vous, comme certains l'affirment aujourd'hui, que le passage aux 35 heures donne une image archaïque du modèle social français ?**

— Comprendons-nous bien. Je ne pense pas que la réduction du temps de travail soit archaïque. Elle correspond même à l'aspiration de beaucoup d'entre nous de vivre mieux. Mais la méthode qui est utilisée pour y parvenir — une loi — l'est. L'Etat français a décidé d'obliger chaque entreprise à recruter 6 % d'effectifs en plus. Nous voici plongés dans une économie dirigiste, quel malentendu...

— **Comment juger alors des entreprises et des branches professionnelles, comme la banque par exemple, qui depuis l'annonce de la loi pour les 35 heures ont annoncé leur intention de négocier ?**

— Chaque situation est particulière, n'obligeons donc pas tout le monde à marcher d'un même pas. Vous savez bien que ce sec-

teur souffre de sureffectifs considérables, et que sa convention collective nécessite d'être réformée. Les banques souhaitent négocier tous ces points avec les organisations syndicales. La réduction du temps de travail est une porte d'entrée possible. Comme je vous l'ai dit, dans ce domaine, nous sommes dans le cas par cas.

» Prenons mon entreprise, Tissage de Picardie, et ses 120 salariés. La moitié d'entre eux ont un rythme journalier. En ce qui les concerne, passer à 35 heures revient à réduire leur temps de travail d'une heure par jour. Il y aura donc deux, voire trois créations de poste qui représenteront pour l'entreprise un coût supplémentaire de 500 000 francs. Les soixante autres salariés travaillent en équipe sur 24 heures (3 x 8), cinq jours par semaine. La réduction de leur temps de travail à 35 heures revient à diminuer de 11 % la production. La seule façon de s'en sortir consiste à créer une quatrième équipe (vingt personnes recrutées), ce qui coûtera 2 millions de francs, rendant l'entreprise structurellement déficitaire. En revanche, nous pouvons rentabiliser au maximum les équipements en travaillant 12 heures le samedi. Un quart du personnel de production travaillera donc en contrepartie 34 heures payées 39 heures. Cette équation est cohérente grâce au gain de productivité que nous allons dégager en utilisant mieux les machines et en réduisant nos frais généraux.

— **En renvoyant les modalités du passage aux 35 heures à la négociation d'entreprise, le gouvernement accède pourtant à une demande ancienne du CNPF de voir la négociation sociale se décentraliser.**

— Avec le couperet de la date butoir du 1^{er} janvier 2000 où la loi fixera la durée légale du travail à 35 heures, que voulez-vous négocier avec les organisations syndicales ? Elles vont jouer la montre. Et les PME risquent d'être les plus pénalisées par le dirigisme de la loi. Un groupe de 10 000 salariés qui a des filiales à l'étranger pourra facilement délocaliser pour ne pas subir le contrecoup financier du passage aux 35 heures.

— **Si l'Etat a pris les choses en main, n'est-ce pas aussi parce que le dialogue social à la française est défaillant ?**

— Il est clair que notre dialogue social reste figé au niveau interprofessionnel, alors qu'au sein des

entreprises les contacts qui sont ceux de la vie courante sont assez bien adaptés. C'est, selon moi, une question de génération. La relève a été faite dans les entreprises : Zola, c'est fini. Ce n'est pas tout à fait le cas au niveau national où les rapports d'appareils supplantent les relations humaines.

— **Un passage aux 35 heures qui se négocierait dans les entreprises sans passer par les confédérations ne risquerait-il pas d'accroître la crise de représentativité du CNPF mais aussi des organisations syndicales ?**

— J'ai la faiblesse de croire que le CNPF est toujours représentatif. En tout cas, il l'est dix fois plus que les syndicats, qui n'existent pratiquement pas dans le privé et dont les seules places fortes sont dans la fonction publique. Si Jean Gandois a réagi aussi violemment après le sommet social à Matignon, c'est parce qu'il savait sa base patronale opposée à une date butoir pour les 35 heures. C'est elle qui l'a poussé à ce coup de force.

» Je ne suis pas inquiet en ce qui concerne notre organisation. Je pense que le CNPF va agir de manière plus conforme à sa mission et devenir par conséquent une véritable force de lobbying, ce qui n'a rien de condamnable. Il doit expliquer aux pouvoirs publics quelles sont les contraintes des chefs d'entreprise et leurs marges de manœuvre. On ne lui demande plus de signer des accords nationaux.

— **Vous souhaitez que le CNPF s'aligne finalement sur le patronat britannique, la CBI, dont la mission principale est le lobbying ?**

— Pourquoi pas ? Mais — comprenons-nous bien — il ne s'agit pas de se mobiliser pour une déréglementation totale. Nous sommes contre et le modèle britannique n'est pas le nôtre. Mais faire du CNPF une force de lobbying, laisser aux branches professionnelles la maîtrise du dialogue social pour les salaires minima, les conventions collectives et tout autre domaine pour lequel la loi leur délègue un pouvoir, et décentraliser à l'entreprise les autres négociations me semble une bonne répartition des tâches. A condition d'avoir des partenaires sociaux solides, d'un côté comme de l'autre, ce qui n'est pas le cas pour les syndicats dans le privé.

— **Les chefs d'entreprise réclament officiellement des syndi-**

cats forts dans l'entreprise pour négocier, alors que beaucoup empêchent qu'ils s'implantent en restant en dessous de 50 salariés, seuil de déclenchement d'un comité d'entreprise.

— C'est juste, mais il faut aussi comprendre que les seuils sociaux coûtent cher. Une étude menée au CNPF montre que passer de 49 à 50 salariés revient à augmenter ses effectifs de 1,7 salarié et non pas de 1.

— **Comment encourager les patrons à embaucher davantage ?**

— Prenez par exemple la question des licenciements. La jurisprudence actuelle place le chef d'entreprise dans une insécurité maximale s'il doit se séparer d'une partie de ses salariés. Bien sûr qu'il faut dédommager les personnes concernées, prendre toutes les précautions possibles, mais comment penser qu'un chef d'entreprise va embaucher s'il sait qu'il aura toutes les difficultés du monde à licencier ?

» Notre rapport propose quelques pistes. Comme la mise en place d'un nouveau contrat de travail expérimental qui ne coûterait rien à l'Etat : le « contrat d'activité ». D'une durée de deux ans, réservé aux demandeurs d'emploi, il peut être rompu à tout moment — hors procédure collective habituelle — selon l'état du carnet de commandes de l'entreprise. Dès qu'une amélioration se fait sentir, dès que l'embauche reprend, le patron doit obligatoirement rappeler le salarié. Au bout de deux ans de présence, le contrat d'activité se transforme obligatoirement en contrat à durée indéterminée. Pour éviter les dérives, il faudra mettre en place des contrôles efficaces.

— **Vous savez bien que le nombre très faible d'inspecteurs du travail fait de ces contrôles a posteriori une mission impossible.**

— Les entreprises françaises ne peuvent plus subir de législations trop spécifiques. Le plus grave des archaïsmes c'est de vouloir créer des lignes Maginot au moment où nous sommes en train de bâtir l'euro. Le grand marché va balayer tout cela et la France ne sera pas épargnée. Il suffit de penser à plusieurs dossiers sensibles comme le nombre de nos fonctionnaires, les prélèvements sociaux ou les 35 heures. »

Propos recueillis par M.-B. B. et M. La.

L'Allemagne sur la voie de la flexibilité

BONN

de notre correspondant

« I est temps d'embaucher », avait lancé, à la mi-octobre, Helmut Kohl à l'intention des chefs d'entreprise lors du congrès de son parti à Leipzig. Le chancelier allemand, qui, en son temps, a promis de diviser par deux le chômage d'ici à l'an 2000, ne sait plus comment faire pour endiguer la hausse inexorable des demandeurs d'emplois : leur nombre a dépassé en octobre pour la première fois la barre des 4,5 millions. Depuis le pic de 1992, le nombre des emplois occupés a régressé de 36,5 millions à moins de 34 millions. Le chômage touche près d'un Allemand sur cinq dans l'ancienne RDA et aucune amélioration n'est attendue, alors que gouvernement et partenaires sociaux avaient annoncé 100 000 créations d'emplois par an dans les nouveaux Länder à compter de 1998. La coalition au pouvoir apparaît impuissante : la réforme fiscale, censée alléger le coût du travail, a été bloquée par le Bundesrat dominé par l'opposition sociale-démocrate. Pourtant, le gouvernement estime avoir mis en place les conditions structurelles favorables.

L'Allemagne a la réputation d'avoir un marché du travail rigide, avec des salaires trop élevés, des horaires de travail insuffisants et une organisation peu flexible. Pourtant, de nombreuses réformes ont été engagées. Depuis octobre 1996, la loi sur les licenciements ne s'applique que sur les entreprises comptant plus de 10 salariés. Suite à cette réforme, 30 % des salariés ne bénéficieront plus, selon l'OCDE, du régime de protection de l'emploi. Les jobs à durée déterminée ont aussi été encouragés : ils

▼ La pratique germanique du consensus fait que les choses avancent, mais lentement

peuvent être renouvelés trois fois et leur durée maximale a été portée de dix-huit à vingt-quatre mois. Enfin, la durée d'ouverture des magasins a été allongée jusqu'à 20 heures du lundi au vendredi et à 16 heures le samedi. Le commerce de détail, moins structuré que celui d'un pays comme la France dominé par les grandes surfaces, devrait voir, en 1997, ses effectifs diminuer de 30 000 et son activité reculer légèrement.

Certains n'hésitent pas à rejeter la responsabilité du blocage sur les partenaires sociaux. Pour Manfred Neumann, professeur à l'université de Bonn, il existe un « cartel » des syndicats et des employeurs, qui maintient les salaires à des niveaux artificiellement élevés et serait responsable du chômage. La remarque peut sembler excessive pour l'industrie allemande. En dépit du coût de la main-d'œuvre, les grands groupes exportateurs vont permettre à l'Allemagne de dégager un excédent commercial de 130 milliards de deutschemarks en 1997, aidé il est vrai par la hausse du dollar. Depuis deux ans, les partenaires sociaux font preuve de modération, ce qui permet au pays de regagner de la compétitivité.

Le syndicat — réformateur — de la chimie a signé un accord permet-

tant la baisse des salaires de 10 % en cas de difficultés de l'entreprise, tandis que le temps de travail peut varier de trente-cinq à quarante heures, sans heures supplémentaires. De son côté, le syndicat de la métallurgie IG-Metall, réputé plus coriace, a signé à l'automne un accord sur les préretraites à partir de cinquante-cinq ans. Celui-ci doit être négocié, entreprise par entreprise, et non pas pour toute la branche. Ce même syndicat a donné son feu vert début 1997 à la baisse de 5 % des salaires dans l'usine Mercedes de Kassel.

La recherche systématique du consensus fait que les pratiques évoluent lentement. Le patron de Volkswagen, Ferdinand Piëch, s'est déclaré, le 9 novembre, en faveur de l'instauration d'une semaine de travail d'une durée comprise entre quatre et six jours selon les besoins. Le syndicat IG-Metall a immédiatement rétorqué que l'accord signé avec la direction courait jusqu'en 1999 et que le travail le samedi donnait lieu à paiement de primes. En remettant sur la table ce dossier, M. Piëch prépare les esprits à une plus grande flexibilité.

Ce besoin se trouve surtout dans les industries moins performantes et dans les services, pénalisés par le niveau élevé des salaires. Walter Riester, numéro deux de l'IG-Metall, dément toutefois que le problème soit aussi criant que le laissent entendre les milieux patronaux. « Nous n'avons pas de salaire minimum en Allemagne et il existe des secteurs comme le commerce, l'agro-alimentaire ou le textile où les salaires conventionnels sont inférieurs au SMIC français », assure-t-il. Il réfute l'argument des économistes qui réclament l'instauration d'un niveau de salaires très inférieurs à

ceux des conventions collectives : « 30 % de salariés allemands ne sont pas protégés par les accords salariaux collectifs. »

Surtout, l'Allemagne connaît une « poche » de libéralisme total avec les emplois à 610 deutschemarks (2 000 francs environ), 520 deutschemarks à l'Est. Ces emplois, dont la durée ne doit pas dépasser quinze heures par semaine, ne sont pas assujettis à charges sociales. Ces petits boulots, surnommés « Billigjobs », connaissent un fort engouement. Leur nombre serait passé de 4,4 millions en 1992 à 5,6 millions en 1996. Ces emplois concernent majoritairement les femmes effectuant des travaux ménagers chez les particuliers et dans les entreprises ou qui sont vendeuses à temps partiel. Les porteurs de journaux et de nombreux employés de la restauration sont rémunérés de même. Le développement des Billigjobs peut cependant être interprété autrement : il montre que lorsque la main-d'œuvre est flexible et bon marché, les emplois se créent. Il prouve aussi que l'Allemagne a su trouver dans son propre système, certes rigide, une ouverture vers plus de flexibilité.

Le fond du problème est que les Allemands n'aiment pas la libéralisation du marché du travail lorsqu'elle remet en cause l'organisation de leur société. Si la coalition au pouvoir veut assujettir les Billigjobs à des charges sociales, c'est certes pour récupérer des recettes en période de vaches maigres. Mais, c'est surtout parce qu'elle ne supporte pas l'idée d'avoir une classe de « working poors », à la merci de leur employeur, comme aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne.

LES INDICATEURS DE L'ÉCONOMIE INTERNATIONALE (données nationales, OCDE, cvs)

	Etats-Unis	Japon	Allemagne	France	Italie	Royaume-Uni	Canada
Production industrielle (en %)							
Dernier mois connu	septembre +0,5	septembre +1,5	septembre -2,1	juillet-août +3,8	août -1,0	septembre +0,2	août +0,1
Sur 12 mois	+5,8	+3,5	+1,4	+4,6	+1,3	+1,5	+4,7
Taux de chômage (en %)							
Dernier mois connu	octobre +4,7	septembre +3,4	septembre +11,7	septembre +12,5	juillet +11,7	octobre +5,2	octobre +9,1
Un an avant	+5,2	+3,3	+10,5	+12,5	+11,7	+7,2	+10
Indice des prix (en %)							
Dernier mois connu	septembre +0,3	septembre +0,7	octobre -0,1	octobre +0,0	octobre +0,3	octobre +0,1	septembre -0,1
Sur 12 mois	+2,1	+2,4	+1,8	+1,1	+1,6	+2,8	+1,6
Solde commercial (en milliards)							
Dernier mois connu (monnaies nationales)	août -16,1	septembre +749,5	août +8,6	août +11	août +4738,7	août -0,5	août +1,4
Cumul sur 12 mois (monnaies nationales)	-179	+8757,6	+115,4	+144,1	+58073,6	-9,9	+28,6
Cumul sur 12 mois (en dollars)	-179	+74,4	+69,7	+25,5	+35,8	-16,2	+21
Croissance du PIB (en %)							
Dernier trimestre connu (rythme annuel)	97.T3 +3,5	97.T2 -11,2	97.T2 +4,1	97.T2 +4	97.T2 +6,7	97.T3 +4	97.T2 +4,9
Sur 12 mois	+4	-0,3	+2	+2,3	+1,9	+3,9	+3,7
Solde des paiements courants (en % du PIB)							
1997 (estimations OCDE)	-2,3	+1,9	+0,1	+1,7	+4,3	+0,2	-0,2
Déficit public (en % du PIB)							
1998 (prévisions OCDE)	-1,2	-2,3	-2,7	-3	-3,8	-1,8	+0,5
1997 (estimations OCDE)	-1,1	-3,1	-3,2	-3,2	-3,2	-2,8	-0,2
Dette publique en % du PIB							
1997 (estimations OCDE)	63,8	90,8	61,8	57,8	123,3	54,1	97,2

COMMENT LES FRANÇAIS VOIENT L'AVENIR

Les ménages	niveau du trimestre précédent		octobre 1997	niveau du trimestre précédent	octobre 1997
	niveau du trimestre précédent	octobre 1997			
Niveau de vie futur	↗	↗		↗	↘
Chômage	↘	↗		↗	↗
Evolution des prix	↗	↗		↘	↗
Situation financière	↗	↗		↗	↗
Opportunité d'acheter	↗	↗		↗	↗
Opportunité d'épargner	↗	↘		↗	↗

Le moral reste bon chez les ménages interrogés par l'Insee en octobre qui voient leur situation financière s'améliorer et jugent désormais plus opportun d'acheter que d'épargner. En revanche, leur appréciation de l'évolution du chômage, qui s'améliorait depuis le printemps, reflue légèrement.

Dans les entreprises, le climat reste favorable quoiqu'un peu moins qu'en septembre, notamment pour ce qui concerne les carnets de commande, globalement en baisse, mais stables en provenance de l'étranger. Les perspectives d'évolution des prix se raffermissent un peu.

A RETENIR EN FRANCE

PIB (en milliards de francs courants)	SMIC horaire (en francs)	Population active	Nombre de chômeurs
7 873	39,43	25 582 000	3 127 900

Marché du pétrole : le poids de l'absence irakienne

Pour l'instant, la crise entre l'Irak et l'ONU, qui s'est exacerbée à la mi-novembre, n'a guère eu de répercussions significatives sur le marché pétrolier. Les cours ont légèrement réagi, mais ces tensions n'ont rien à voir avec la flambée des cours du brut, au mois d'août 1990, lorsque les troupes de Saddam Hussein envahissaient le Koweït.

Sept ans plus tard, les marchés ne se sont toujours pas résolus à vivre sans ce pays du Golfe qui, depuis l'embargo imposé par les Nations unies, a disparu de la scène internationale. L'Irak fut en son temps le deuxième producteur de pétrole de l'OPEP (Organisation des pays exportateurs de pétrole). Il reste surtout le deuxième pays au monde pour ses réserves d'hydrocarbures.

▼ **Energie internationale**
Le deuxième pays au monde pour ses réserves d'hydrocarbures suscite l'intérêt des investisseurs étrangers

d'exportation de pétrole pour 1998 afin de permettre à ce pays d'acheter plus de vivres et de médicaments. Mais il faudra pour cela un assouplissement des positions de Bagdad.

De leur côté, les Irakiens affirment être en mesure de retrouver très rapidement, dès la levée totale des sanctions, leur capacité de production d'antan et de produire 5 millions, voire 6 millions, de barils/jour. « C'est la raison pour laquelle le pétrole irakien restera longtemps un facteur primordial dans tous les scénarios possibles concernant l'équilibre offre/demande et l'évolution des prix de l'énergie. Jusqu'à ce que les sanctions contre ce pays soient levées, les Etats-Unis resteront le principal maître du jeu », soulignait récemment Nicolas Sarkis, directeur de la revue *Le Pétrole et le Gaz arabes*.

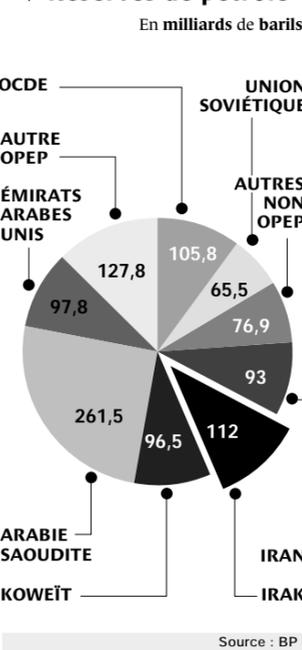
Comme tous les autres producteurs, l'Irak entend profiter de la demande croissante d'énergie dans

le monde. L'or noir reste la matière première dominante, représentant toujours 40 % des combustibles utilisés au-delà de l'an 2000 et dans l'avenir envisageable, quels que soient les scénarios. Le patron d'Exxon, Lee R. Raymond, le rappelait à sa manière, en octobre, à Pékin, devant le XV^e congrès mondial du pétrole, en refusant toute réduction autoritaire de la consommation de pétrole afin de lutter contre l'effet de serre. « Certains estiment que nous devrions radicalement réduire l'utilisation des énergies fossiles pour des raisons environnementales (...). De telles propositions ne sont ni prudentes ni réalisables. » Il ajoutait : « Sans autre alternative disponible à l'horizon, les combustibles fossiles continueront à fournir la plus grande part de l'énergie du monde et de la région (Asie-Pacifique). »

La demande croît en effet régulièrement. L'Agence internationale de l'énergie (AIE), dans sa dernière publication du 7 novembre, s'attend à un bond de 3 % au quatrième trimestre de la demande mondiale. Pour 1998, cet organisme table sur une demande en progression de 2,5 % à 75,6 millions de barils/jours contre 73,8 millions de barils/jour en moyenne cette année, une progression légèrement moindre qu'entre 1996 et 1997 (+2,8 %).

A quelques jours de leur réunion semestrielle prévue le 26 novembre à Djakarta, en Indonésie, les onze membres de l'OPEP réfléchissent à un relèvement de leur plafond de production. Le premier producteur mondial, l'Arabie saoudite, a déjà donné le ton. Dans un entretien au

▼ **Réserves de pétrole**



MEES (Middle East Economy Survey), le ministre saoudien du pétrole, Ali Ben Ibrahim El Nouaïmi, déclarait, au début du mois de novembre : « Il y aura probablement le désir et, j'espère, un accord pour faire passer le plafond de production à un niveau réaliste. » Le plafond de production autorisé qui était jusqu'alors de 25,03 millions de barils/jour serait relevé vers 26 ou 27 millions de barils/jour. Pour M. Nouaïmi, « les pays OPEP et non OPEP produisent actuellement le maximum de leur capacité ».

Quant à un éventuel arrêt des livraisons irakiennes, en cas de rupture avec l'ONU, le ministre saoudien, tout en souhaitant que « cela n'arrive pas, dans l'intérêt du peuple irakien », précise qu'alors « quel qu'un devrait profiter de l'absence de l'Irak ». Ce responsable parle en connaisseur, son pays ayant été le principal bénéficiaire de l'embargo de l'ONU. Les Saoudiens ont en effet compensé au pied levé la disparition du deuxième producteur de la scène internationale en 1990 en portant leur production de 5 millions à 8 millions de barils/jour, c'est-à-dire en reprenant la quasi-totalité du quota d'exportation de Bagdad, qui était alors de 3,2 millions de barils.

Depuis, les Irakiens ne sont pas restés inactifs. Leur principal atout est celui des réserves prouvées, estimées à 112 milliards de barils, soit plus de 10 % du total découvert à ce jour dans le monde. Les experts n'hésitent pas à doubler ce montant dans leurs estimations, ce qui l'approcherait de l'Arabie saoudite, dont les sables recèlent officiellement 261,5 milliards de barils.

Cependant, les coûts de développement sont considérables. Les autorités irakiennes estiment qu'il faudra investir 30 milliards de dollars (180 milliards de francs), dont 15 milliards dans les champs nouveaux, pour porter la capacité de production de 1,2 million à 6 millions de barils/jour.

Le négociateur pour l'Irak de l'accord « Pétrole contre nourriture », Abdel Amir El Anbari, rappelait récemment que « le gouvernement est conscient de la nécessité de recourir aux investissements

étrangers pour accroître ses réserves de pétrole et s'est engagé dans une politique de partenariat avec des compagnies étrangères ». Les contrats de partage de production sont donc indispensables. Attirées par ce potentiel, les compagnies du monde entier ont dépêché des émissaires dans le pays. Beaucoup ont ouvert des bureaux de représentation à Bagdad, pour négocier des accords en attendant la levée des sanctions. Les français Elf et Total sont bien placés dans cette course, le premier groupe visant le champ de Majnoun et le second celui de Nahr Omar. A la fin du mois d'octobre des rumeurs irakiennes évoquaient même une signature imminente avec Total, information démentie par la firme française.

Des discussions ont également été amorcées au mois de mars avec un consortium russe pour le développement de Kurnah Ouest, puis en juin avec la China National Petroleum Corp. (CNPC) pour la mise en valeur d'El Ahdad. Au premier jour de novembre, la compagnie d'Etat irakienne CPS annonçait la reprise de l'exploitation du champ de Luhais, dans le sud du pays. Découvert en 1961, ce gisement a été endommagé par les bombardements alliés au cours de la guerre du Golfe en 1991. Son exploitation avait commencé en 1978, mais la production avait déjà été affectée par la guerre avec l'Iran durant les années 80. Une manière symbolique de signifier aux Américains que ce pays est bien décidé à revenir sur la scène internationale.

Dominique Gallois

Pretoria développe le maillage d'infrastructures régionales

L'Afrique australe saurait-elle mettre ses capacités de développement et d'intégration économique au diapason de ses ambitions politiques ?

Le développement d'infrastructures interrégionales semble le meilleur moyen de compenser l'extrême diversité économique des Etats qui la composent, du plus pauvre d'Afrique au plus riche, en termes de PIB par tête (c'est-à-dire du Mozambique à la République sud-africaine). De même que la CECA (Communauté européenne du charbon et de l'acier) avait joué un rôle-clé dans la genèse du processus d'unification européenne, le SAPP (Southern Africa Power Pool), chargé de la coordination des grands projets électriques à l'intérieur de la SADC (Communauté de développement de l'Afrique australe), est appelé à réaliser un véritable maillage de cette zone géographique. La généralisation des interconnexions régionales semble, au même titre que l'extension du réseau routier terrestre, en mesure de gommer les inégalités tout en pérennisant les relations d'interdépendance entre les Etats.

De cette théorie à la pratique, la marge se mesure en milliards de dollars. En effet, l'Afrique australe est un vaste territoire de faible densité démographique, coupé de larges zones désertiques qui rallongent les distances et augmentent le coût des projets, qu'il s'agisse du transport de l'énergie, de la construction des routes ou de l'entretien des voies ferrées... Les besoins de financement sont supérieurs aux moyens budgés-

▼ **Afrique australe**
La généralisation des interconnexions semble en mesure de gommer les inégalités tout en pérennisant les relations d'interdépendance entre les Etats

taires des Etats et à leur capacité d'endettement. L'équation serait insoluble si l'Afrique australe n'avait trouvé une façon originale et souple de combiner ses atouts : mobilisation de l'épargne intérieure (surtout en Afrique du Sud), appel à l'aide internationale (au Mozambique notamment) et à des capitaux privés dans des formules BOT (build operate transfer), qui prévoient un financement privé, une gestion confiée pendant un certain nombre d'années à l'investisseur avant que la propriété du projet ne revienne à l'Etat.

Jusqu'ici, les interconnexions électriques entre réseaux nationaux voisins de l'Afrique du Sud ont surtout eu lieu sous le patronage d'Escom, la puissante compagnie nationale sud-africaine, qui fournit, à elle seule, plus de la moitié de l'électricité produite en Afrique et arrive au

quatrième rang mondial en termes de chiffre d'affaires.

Deux sources d'énergie à très faible coût viennent compléter ce dispositif : le barrage de Cahora Bassa, sur le Zambèze, au Mozambique, et le barrage d'Inga, au Congo-Zaïre. La réhabilitation de la ligne à haute tension en courant continu qui relie Cahora Bassa au réseau sud-africain (en interconnexion avec le réseau zimbabwéen) se termine ces jours-ci, permettant une reprise de l'activité de la centrale (2 075 MW). Quand au barrage d'Inga, il alimente déjà la Zambie dans le prolongement de la ligne destinée à la Gécamines, au Shaba. Les interconnexions entre le réseau sud-africain, d'une part, et la Namibie et le Botswana, d'autre part, devraient, elles aussi, voir le jour assez vite. C'est, en particulier, à la fin de ce mois que l'on connaîtra le résultat de l'appel d'offres international lancé par la compagnie nationale namibienne Nampower pour la construction d'une ligne haute tension de 900 kilomètres (400 kW) entre l'Afrique du Sud et la Namibie.

FINANCEMENTS MIXTES

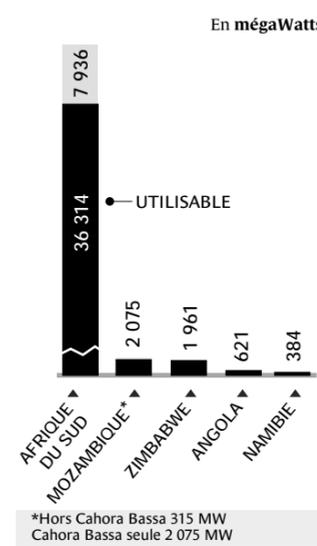
Aucun de ces projets n'a cependant encore été réalisé sur fonds privés. La situation devrait diamétralement changer à l'avenir. En effet, les projets de lignes au départ d'Inga et à destination des pays de l'Afrique australe ont tous été conçus selon cette formule. Il en va de même pour le doublement de la capacité de Cahora Bassa et pour son raccordement aux réseaux existants. Si les experts n'ont pas encore tranché

entre les deux options techniques possibles (un nouveau barrage en aval ou un renforcement des capacités existantes), la décision de recourir à des financements privés ne sera pas, elle, remise en cause.

Les lignes à haute tension qui partiront de Cahora Bassa à l'avenir ont aussi été pensées selon une formule de financement mixte, privé/public, en particulier celle qui reliera la centrale à l'Afrique du Sud via la capitale mozambicaine, Maputo, et le Swaziland. Les parrains de ce projet (les trois compagnies nationales, sud-africaine, mozambicaine et du Swaziland) s'attendent que les fonds de pension (en particulier ceux d'Afrique du Sud) participent au financement. En effet, la rentabilité de cette ligne ne fait guère de doute : c'est elle qui doit alimenter le projet sidérurgique d'aluminium Mozal à proximité de Maputo. Les projets gaziers mozambicains et namibiens (développement du gisement de Pandé, pour l'un, et du gisement de Kudu, pour l'autre) ont, eux aussi, été conçus dans la perspective du développement industriel de la région. L'Afrique du Sud devrait prochainement signer un accord transfrontalier gazier avec chacun de ses deux voisins.

Des programmes d'investissements massifs ont également été engagés dans le domaine des transports terrestres, sous l'impulsion des bailleurs de fonds multilatéraux ou bilatéraux, mais dans la perspective de mobiliser des fonds privés à terme. Du côté de l'océan Indien, c'est l'option des corridors rail-route d'accès aux ports qui a jusqu'ici été privilégiée

▼ **L'électricité, un exemple à suivre**
Capacité totale installée dans les principaux pays de la zone.



*Hors Cahora Bassa 315 MW
Cahora Bassa seule 2 075 MW

(Maputo, Beira et Nacala) pour désenclaver le Zimbabwe et le Malawi. Mais les projets débouchant sur la rive atlantique (à Benguela d'une part, en Angola et à Walvis Bay, en Namibie, d'autre part) plongent beaucoup plus profondément vers l'intérieur de l'Afrique australe : réhabilitation du chemin de fer de Benguela jusqu'au Shaba congolais et à la Zambie, achèvement en 1998 de l'autoroute Trans-Kalahari qui reliera la Namibie au centre de l'Afrique du Sud, via le Botswana, et construction, à terme, de l'autoroute Trans-Caprivi, qui emprun-

tera le couloir territorial namibien situé entre l'Angola, la Zambie et le Botswana (c'est-à-dire la bande de Caprivi) pour relier Windhoek aux autres capitales de l'Afrique australe...

Mais attention ! Le montage financier de l'autoroute à péage entre Witbank (à proximité de Johannesburg) et Maputo montre que la conjugaison entre financements privés et fonds d'aide peut être source d'inattendus. Chez Bouygues, qui dirige le consortium qui a remporté le contrat de cet ouvrage (5 milliards de francs environ), les responsables du projet pensaient avoir besoin de financements extérieurs bonifiés pour la partie sud-africaine (de loin la plus longue) de cette autoroute. Ils reconnaissent aujourd'hui « trouver tout ce dont [ils] ont besoin sur place... », ce qui prouve une fois de plus l'exceptionnelle vitalité du secteur bancaire sud-africain.

Côté mozambicain, en revanche, il n'est pas sûr que les fonds d'aide prévus (en provenance de France, notamment) puissent être mobilisés. En effet, les autorités mozambicaines ont, in extremis, augmenté le coût des travaux : elles demandent la réalisation d'équipements supplémentaires et suggèrent la mise en place d'un péage en territoire mozambicain pour les financer... Le problème n'entache pas la viabilité du projet, mais le complique. Et, à terme, l'autoroute entre Witbank et Maputo servira probablement de précédent pour tous les projets similaires en Afrique australe.

Nicole Chevillard

Muhammad Yunus, « banquier des pauvres »

Le monde à l'envers ! Le « banquier des pauvres », originaire du tiers-monde, invité à prêter au « pays des riches », la superpuissance américaine... L'événement a lieu en février 1986. Bill Clinton, alors jeune gouverneur de l'Etat d'Arkansas, l'un des plus petits de l'Union, reçoit, en compagnie de Hillary, son épouse, Muhammad Yunus, ce personnage hors du commun, originaire du Bangladesh et qui a bâti sa réputation – à défaut de sa fortune – sur un système original de microcrédit destiné aux plus démunis. Le futur couple présidentiel veut importer en Arkansas ce concept « anti-apartheid financier » au profit des exclus du « rêve américain ». Muhammad Yunus est d'accord. A condition que les prêts aillent à de véritables déshérités. De vrais pauvres, l'Arkansas n'en manque pas. Comme cette modeste esthéticienne noire à qui il manque 375 dollars pour s'acheter l'équipement de manucure indispensable à la survie de son petit commerce. Ou encore ce marchand ambulant de *tamales*, toujours à la recherche de 600 dollars pour vendre dans de meilleures conditions ces spécialités mexicaines que tout le quartier apprécie.

Mais quelle banque accepterait de financer des investissements d'un montant aussi ridicule ? Certainement pas les établissements avec pignon sur rue. C'est pourtant ce qui fera le *Grameen Fund*, le nouvel organisme financier local créé par Muhammad Yunus à l'intention des gagne-petit américains. Des structures identiques d'économie solidaire seront créées dans les ghettos noirs de Chicago, chez les Indiens Sioux du Dakota du Sud ou chez les Cherokees de l'Oklahoma.

PRÉSENT DANS 57 PAYS

Les Etats-Unis, qui ont accueilli, en février à Washington, le premier sommet mondial du microcrédit, en présence de Hillary Clinton, fidèle parmi les fidèles, ne sont pas seuls à s'être inspirés des principes de cette « micro-révolution » financière. En Chine, en Afrique du Sud, en Norvège, en Finlande, au Canada, en France, en Albanie et jusqu'en Bosnie-Herzégovine, dans cinquante-sept pays au total, la *Grameen Bank* (dont le nom signifie banque rurale) a fait des émules. Mais c'est naturellement dans son pays natal, l'un des plus pauvres de la planète, que Muhammad Yunus a véritablement tissé sa toile.

« Au Bangladesh, nous sommes désormais représentés dans 37 000 villages sur les 68 000 que compte le pays. Nous avons un réseau de plus de 1 100 agences et nous employons 12 000 personnes, des jeunes pour la plupart », explique au Monde Muhammad Yunus, de passage à Paris, dans le cadre d'un plan-média bien orchestré à l'occasion de la publication de son autobiographie (*Vers un monde sans pauvreté*, Editions J.-C. Lattès, 350 p., 129 F). « Plus de quinze ans après nos débuts, nous continuons à pratiquer le même système de remboursement hebdomadaire qui convient parfaitement aux gens à en juger par notre taux de remboursement exceptionnel (90 % des sommes avancées) », explique-t-il. Sur la base de 20 à 30 millions de dollars de prêts nouveaux consentis chaque mois, il affirme gérer à présent un stock de 2 milliards de dollars d'emprunts – sur la base d'un prêt moyen de 160 dollars par client. Les taux d'intérêt sont élevés (20 %) – mais moins que ceux des usuriers de village, souligne Muhammad Yunus – et ils permettent à la *Grameen Bank*, soucieuse d'éviter l'étiquette caritative, d'afficher un bénéfice confortable.

Etrange parcours que celui de ce docteur en économie, diplômé de l'université américaine Vanderbilt, et né dans le petit village de Jobra.

▼ Microcrédit Ce globe-trotter a donné à plus de 10 millions de Bangladais et à 2 millions de laissés-pour-compte à travers le monde des outils d'autoassistance économique

Issu d'une famille bangladaise de 14 enfants (dont 9 survécurent), relativement fortunée, ce fils de bijoutier, rentré après sept ans passés aux Etats-Unis, a préféré délaisser les campus pour l'étrange métier de « banquier des pauvres ». La révélation lui est venue en 1974. Le Bangladesh nouvellement indépendant traverse alors une épouvantable famine. « J'enseignais à l'université de Chittagong de magnifiques théories économiques sur la croissance et le revenu, et quand je sortais je voyais dans la rue des squelettes vivants. C'est à ce moment là que j'ai compris qu'il valait mieux être utile, même un seul jour, même à une seule personne, que de continuer à vivre dans des abstractions », explique-t-il.

Maria Nowak, présidente de l'ADIE

« Aucun pays ne décourage autant l'initiative des démunis que la France »

« L'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) que vous avez fondée en 1990 se veut une réplique française de la *Grameen Bank*. Peut-on comparer le métier de « banquier des pauvres » en France avec l'expérience du Bangladesh ?

– Non c'est très différent. Au Bangladesh, 90 % du travail est indépendant. Une femme qui fait des beignets va les vendre au marché, ensuite elle achète une vache, et voilà. En France, personne n'a le droit de financer des activités informelles, même pour aider des exclus. Le contexte réglementaire est vraiment très compliqué. J'ai visité beaucoup de pays, mais aucun ne décourage autant la création d'entreprise. La loi oblige à démarrer plein pot : les charges, par exemple, s'appliquent dès la première ou la deuxième année. Il est impossible de commencer progressivement, comme aux Etats-Unis. Nous avons en France un dispositif précieux, l'Acre (Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise) d'un montant de 32 000 francs maximum, qui représentait une mise initiale. Elle a été supprimée fin 1996 par le précédent gouvernement, alors qu'elle représentait moins de la moitié du coût annuel d'un chômeur. Le nouveau gouvernement n'a pris qu'une demi-mesure en la rétablissant pour les jeunes de moins de vingt-cinq ans, qui n'ont guère de chances de lancer une entreprise. Je peux témoigner que, depuis sa suppression, les entreprises qui sont créées par des chômeurs ou des RMistes sont plus fragiles : elles manquent de capitaux propres et n'ont plus droit à l'exonération pendant un an des charges sociales qu'autorisait l'Acre.

– Vos clients sont découragés ?
– Pas tous, heureusement. Mais c'est vrai qu'il est plus facile de faire comme beaucoup : toucher le

Le propos est généreux, mais comment lui donner corps ? « J'ai constaté que les pauvres souffraient surtout de ne pas pouvoir disposer des petites sommes nécessaires à leur survie, ce qui les obligeait à dépendre des usuriers. Et aucune banque n'aurait songé à leur faire crédit. Souvent, il s'agissait de montants insignifiants, comme ces 42 habitants d'un village voisin, spécialisés dans la fabrication de sièges et d'objets divers en bambou qui, à eux tous, avaient besoin de... 27 dollars », raconte Muhammad Yunus. « Je les ai prêtés moi-même. Je connaissais ces gens. Je savais qu'ils me rembourseraient. Ce qui fut fait. Ensuite, je me suis porté garant pour un prêt de 300 dollars consenti par la banque locale. J'ai été remboursé sans problème. J'ai fait la même expérience dans d'autres villages de la région avant de l'étendre à l'ensemble du district. C'est alors que j'ai décidé de lancer ce qui est devenu une banque pour les pauvres appartenant aux pauvres. »

Deux ans de démarches et de tracasseries ont été nécessaires pour convaincre les responsables à l'échelon gouvernemental. « Ce fut un combat contre la bureaucratie mais aussi contre les préjugés culturels, religieux et sociaux vivaces dans mon pays. La *Grameen Bank* est née le 2 octobre 1983 à Dacca, la capitale. Après cinq années d'existence, nous avions seulement 500 clients. Aujourd'hui, ils sont 2,2 millions d'emprunteurs, parmi lesquels 94 % de femmes. » Pourquoi une telle proportion ? « Dès le début, je voulais au moins

50 % de femmes parmi la clientèle. Il fallait changer tout cela. D'abord parce que les femmes sont plus fiables, qu'elles tiennent mieux leurs engagements financiers et que l'argent qui leur est prêté va à toute la famille, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. Ensuite parce qu'à travers elles le bien-être et la sécurité qu'elles peuvent apporter aux enfants si on les aide un peu financièrement, c'est toute une structure sociale qui se trouve consolidée. » A cinquante-sept ans, Muhammad Yunus, devenu globe-trotter du micro-crédit tout en conservant son titre de directeur général de la *Grameen Bank*, peut se targuer d'avoir donné à plus de 10 millions de Bangladais (et à 2 millions d'autres habitants de la planète des laissés-pour-compte) des outils d'auto-assistance économique leur permettant de commencer à sortir d'une pauvreté endémique. Et de retrouver un semblant de dignité. Il peut aussi se féliciter de voir ses idées continuer à se propager. Quitte à buter parfois sur des obstacles imprévus. Ainsi, en France, l'économiste bangladais affirme s'être heurté à un cadre administratif et fiscal singulièrement rigide. « Votre système d'aide sociale consiste à mettre les pauvres dans une bouteille et à bien visser le bouchon pour qu'ils ne s'échappent pas, dit-il avec un large sourire. Il faut toujours offrir une porte de sortie. La pauvreté n'est pas créée par les pauvres, mais par le système. C'est à lui qu'il faut d'abord s'attaquer. »

Serge Marti

revenu minimum d'insertion (RMI) et travailler au noir. Les gens peuvent survivre ainsi, mais il restent exclus parce qu'ils n'ont pas d'horizon, pas de projet. Ne pas pouvoir rêver, ne pas pouvoir construire, c'est très débilisant. Pousser les gens à vivre de l'aide sociale, c'est une façon de la diminuer, et c'est très lourd pour la société. Les charges augmentent et deviennent un obstacle à la prise d'initiative. Entre les 35 heures et les emplois-jeunes, on oublie complètement le travail indépendant. C'est pourtant un gisement d'emploi très important, qui augmente plus vite que l'emploi salarié partout dans l'OCDE, mais chez nous la seule norme reste la grande entreprise.

– Malgré tous ces handicaps, le « crédit au service de l'insertion » se développe.

– Oui, et cela nous oblige, à l'ADIE, à réfléchir à une nouvelle étape. Les cinq premières années de notre activité ont été largement consacrées à comprendre, sur le terrain, quels étaient les besoins réels des créateurs. La démarche est la même, qu'il s'agisse de l'Afrique ou de l'Île-de-France : au lieu de partir de l'idée qu'on se fait des besoins des gens, parler longuement avec eux. La première année nous avons fait 30 prêts, 90 la seconde, puis ça s'est accéléré. Le montant des prêts est en moyenne de 22 000 francs, et au maximum de 30 000 francs. En prenant de l'ampleur – plus de 1 200 prêts cette année sans doute 2 000 l'an prochain – nous avons besoin de nous renforcer financièrement et techniquement.

– Il est vrai qu'on voit mal une banque fonctionner durablement avec en tout et pour tout 40 permanents et 200 bénévoles !

– Attention, nous ne sommes pas une banque. La loi exige 15 millions de capital pour constituer une société financière, nous en sommes loin ! En tant qu'association on n'a le droit de prêter que sur ses fonds propres, à ses membres et sans faire de profit. Nous n'avons pu étendre nos activités qu'à travers des partenariats et le soutien d'organismes comme les Communautés européennes, la DASS, ou des collectivités locales. A partir de 1995, nous avons noué des accords avec des banques : le CIC-Société bordelaise de crédit, le Crédit mutuel en Dauphiné-Vivaraire et à Marseille, pour ne citer que celles-là. Ce sont elles qui

prêtent l'argent, mais elles nous délèguent l'accueil des clients, l'analyse des dossiers, l'aide au montage et l'accompagnement. Elles nous reconnaissent un vrai savoir-faire dans la gestion de cette clientèle peu bancarisée. Le taux d'intérêt global est de 9,5 %, dont 3 % vont au fonds de garantie et 6,5 % à la banque, qui assume 25 % du risque. Nous couvrons les 75 % restants, répercutés sur les fonds de garantie que nous avons aidé à mettre sur pied. Le suivi de ces projets prend beaucoup de temps. Le coût de la « gestion humaine » est évalué à 10 000 francs par prêt, soit un tiers du montant ! Par rapport à d'autres formes d'aide à l'insertion, ce n'est pas cher, mais, sans l'ADIE, le taux d'intérêt sur ces prêts devrait être de 33 %.

– Est-ce que vos clients sont plus risqués que d'autres ?

– Ils ont simplement besoin de plus d'aide. Sinon, le taux de réussite des entreprises est dans la moyenne nationale : 70 % de survie deux ans après le lancement, et 20 % qui deviennent de vraies PME créatrices d'emplois. Quant au taux d'impayés, il est d'environ 10 %, une très bonne performance pour des crédits à la création d'entreprise.

– Quelle sorte de gens viennent vous trouver ?

– Ce sont des gens qui ont galéré de stage en petit boulot et qui nous disent : je veux créer mon affaire pour acquérir de la stabilité. C'est un véritable changement de mentalité. Autrefois la stabilité, c'était le salariat. Je suis frappée par la diversité des projets. En général, ils nécessitent peu d'investissement, mais c'est l'imagination au pouvoir : cela va du dentiste pour chevaux à l'inventeur d'un procédé pour faire des armures en matériaux composites ultralégers, en passant par une société qui propose d'écrire l'histoire des familles ou des entreprises. Souvent, ce sont des services : restauration à domicile pour personnes âgées, télésecrétariat, colportage, nettoyage des vitres avec technique alpine. Et, bien sûr, les commerces. Vous n'imaginez pas le plaisir de ces gens quand leur projet est accepté : c'est leur chose, ils l'ont inventé en partant de ce qu'ils connaissent, de ce qu'ils savent faire. Et soudain, ils ne se sentent plus des assistés. »

Propos recueillis par Sophie Gherardi

HISTOIRE DE L'ÉCONOMIE

« 1848 : social 1, économie 0 »

par Laurent Fléchaire et Jacques-Marie Vaslin

Que faire quand on est de gauche et au pouvoir ? Pour les révolutionnaires de 1848, pas d'ambiguïté : « Il est temps de mettre fin aux longues et iniques souffrances des travailleurs. » Le gouvernement provisoire, prélude à la II^e République, est donc prêt à sacrifier, une fois n'est pas coutume, l'économie sur l'autel des impératifs sociaux.

Quelques mois à peine séparent l'abdication du roi Louis-Philippe le 24 février de l'arrivée au pouvoir, en mai-juin, du « parti de l'ordre ». On retrouve dans cette courte période tous les ingrédients d'une « politique de gauche » : nationalisation, traitement social du chômage, réduction du temps de travail, etc. La droite s'opposera à ces réformes qu'elle considère comme utopiques ou « antiéconomiques ». Sont ainsi concentrés, en cet épisode exceptionnel de l'Histoire de France, tous les éléments qui vont dessiner la vie politique des cent cinquante années à venir.

La révolution de 1848 est née d'une situation économique déplorable. Récession mondiale à partir de 1845, récoltes désastreuses, faillites, chômage. L'essor des idées révolutionnaires s'est conjugué avec la mauvaise conjoncture pour qu'éclate la révolte populaire.

Les premiers gestes du gouvernement provisoire sont symboliques. On abolit la peine de mort pour motif politique. Et, gage que la gauche avait alors le « monopole du cœur », l'esclavage est supprimé.

Preuve que le temps de travail permet depuis longtemps de dessiner le clivage gauche-droite, le gouvernement s'empare de cette question dès son installation. Il crée le 28 février la Commission du Luxembourg, où siègent ouvriers et petits patrons. Trois jours plus tard, les recommandations de la commission sont entérinées : la journée de travail est réduite à 10 heures à Paris, et à 11 heures en province.

CRÉATION D'EMPLOIS PUBLICS. Mais la réduction du temps de travail n'est pas tout. La priorité du gouvernement est déjà, il y a un siècle et demi... la lutte contre le chômage. Il s'engage à « garantir l'existence de l'ouvrier par le travail, et du travail à tous les citoyens ». C'est ainsi que sont créés les Ateliers nationaux dès le 25 février, mesure qui restera comme la plus significative et la plus décriée de cette période. Ces Ateliers sont chargés d'employer la main-d'œuvre inoccupée : les ouvriers doivent s'adresser aux maires qui les conduisent sur des chantiers de travaux publics, créés pour l'occasion. Lutter contre la misère par la création *ex nihilo* d'emplois publics n'est pas une innovation de notre siècle. D'ailleurs, Périclès, dans la Grèce antique, réservait déjà des emplois aux citoyens pauvres et sans travail...

Mais en mars 1848, le gouvernement est victime du succès de sa proposition puisque 28 350 ouvriers s'inscrivent en un mois. Ils seront 100 000 avant juin. Les critiques commencent à se faire entendre sur les bancs de l'Assemblée, nouvellement élue le 23 avril. Les députés conservateurs considèrent ces ouvriers comme payés par la collectivité à ne rien faire. Pendant ces débats, la désorganisation économique grandit. Dans un climat politique instable et révolutionnaire, les citoyens ne payent plus leurs impôts et les mesures contre le chômage coûtent cher. L'argent devient rare et les titres émis par l'État perdent de leur valeur. Garnier-Pagès, le ministre des finances, ne fait rien pour arranger les choses. Il provoque une panique boursière par des déclarations alarmantes sur la santé économique et financière de l'État. On est loin des mots distillés au compte-gouttes des actuels banquiers centraux, pour calmer les marchés. On est encore plus loin d'un symbole des années 80, Pierre Bérégofov, homme foncièrement de gauche et qui a réussi à gagner la confiance des marchés.

KRACH BOURSIER. En 1848, l'absence totale de confiance engendre le krach. « Jamais on n'avait vu une telle fureur à vendre et une telle peur de ne pouvoir y parvenir », écrit l'historien Colling un siècle plus tard. De fait, la politique du gouvernement provisoire se heurte de plein fouet au fonctionnement capitaliste. Toutes les réformes « pour le social » sont interprétées par les boursiers comme « contre l'économie ». La part du gâteau destinée aux travailleurs devenant plus grosse, les détenteurs de capitaux calculent vite que celle destinée aux profits va se réduire. La Bourse, qui mesure avant tout la performance anticipée des entreprises, s'effondre et la « rente 5 % » (obligation d'Etat) perd 60 % de février à avril. C'est que les marchés n'ont jamais aimé les changements politiques. Et encore moins les révolutions. Le krach se double d'une crise financière globale. Chacun recherche des liquidités. Les épargnants se ruent aux guichets des caisses d'épargne pour transformer leurs livrets en monnaie sonnante et trébuchante. Celles-ci sont vite incapables de les rembourser et se retournent vers l'État, qui ne peut y faire face.

Et si la situation économique s'envenime de jour en jour, le contexte politique ne s'améliore pas. Par solidarité avec d'autres soulèvements populaires européens, une partie du peuple manifeste le 15 mai et finit par envahir l'Assemblée nationale. Celle-ci, nouvellement élue au suffrage universel par plus de 9 millions d'hommes, compte essentiellement des députés modérés et peu de représentants des forces révolutionnaires.

« DU TRAVAIL OU DU PLOMB ! » Ils sont des milliers à vouloir prendre la parole dans le tumulte de l'hémicycle qui vacille, au propre et au figuré, puisque les balcons menacent par deux fois de s'effondrer. Des députés de gauche, comme Barbès, sont portés en triomphe par les manifestants qui remettent en cause la légitimité de la Chambre. Ils marchent ensuite sur l'Hôtel de ville et tentent d'y former un gouvernement *bis*, où figurent Proudhon, Barbès et un ouvrier : Albert. L'initiative échoue, mais restera pour les députés comme une tentative de débordement du pouvoir par la gauche et par la rue. Barbès, Albert, Raspail sont arrêtés le jour même. L'instabilité politique profite aux partisans de l'ordre.

Le 17 mai, le général Cavaignac, député conservateur, est nommé ministre de la guerre. Le pouvoir se durcit et va s'appliquer à défaire tout ce que les « hommes de février » ont bâti. Le 17 juin, la suppression des Ateliers nationaux est proposée par Goudchaux, le nouveau ministre des finances. Immédiatement, les barricades s'élèvent de nouveau dans Paris. Les ouvriers et autres petits artisans sont prêts à aller jusqu'au bout. Ils défient le pouvoir en scandant : « Du travail ou du plomb ! » La garde nationale et l'armée choisissent la seconde proposition, et chargent.

Le 24, tous les pouvoirs sont réunis dans les mains de Cavaignac et l'état de siège est décrété. La répression est sanglante et dure jusqu'au 26. On estimera les pertes en vies humaines entre 5 000 et 12 000. Pierre Larousse écrit, en 1869, dans son *Dictionnaire universel* : « C'est la fin de la République sociale et le début de la réaction. »

C'est, en tout cas, le retour à l'ordre, au soulagement de la Bourse. La « rente 5 % » progresse de 19 % en moins de quinze jours. La durée légale du travail quotidien repasse de dix à douze heures. En décembre 1848, Louis-Napoléon Bonaparte est élu président de la République, puis transforme la République en Empire. La Bourse salue cette stabilité politique retrouvée par une longue période de hausse. L'âge d'or du capitalisme commence alors. Il faudra attendre bien longtemps pour que gauche et milieu financiers fassent enfin bon ménage.

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.

Reunion d'information le jeudi 20 novembre 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
Website : http://www.sciences-po.fr - E-Mail : isabelle.desaintmartin@sciences-po.fr

La fin de la domination allemande ?

par Jacky Fayolle

Le paradoxe allemand est au cœur des enjeux européens. Forte de ses performances, traduites par la valeur du mark, l'Allemagne s'est imposée comme le pays maître de la discipline économique en Europe, via notamment sa politique monétaire. Mais cette position devient plus vulnérable, au fur et à mesure que la convergence intraeuropéenne se renforce. L'Allemagne ressent douloureusement l'adaptation concurrentielle des autres pays européens aux contraintes de la convergence : comment, à la fois, exercer le leadership européen dans le domaine monétaire, c'est-à-dire fixer la marge de manœuvre des autres politiques nationales et être parmi les derniers à déréglementer sa finance et son marché du travail ?

Il apparaît désormais que la compétitivité allemande, fondée sur une spécialisation privilégiant les biens d'équipement classiques, était dépendante d'un certain type de croissance internationale. Lorsque les pays européens rattrapaient la frontière technologique américaine par une croissance intensive en capital, l'Allemagne retirait un bénéfice maximal de sa spécialisation. Ses exportations étaient très liées à l'expansion et à l'effort d'investissement de ses partenaires. L'industrie germanique imposait ses prix sur les marchés internationaux.

Le ralentissement de la croissance européenne et l'évolution de la nature des investissements, plus immatérielle, altèrent l'insertion internationale de l'économie allemande. Dans le cadre d'une nouvelle structure concurrentielle, où priment le rythme et la diffusion des innovations, le prix élevé, qui était la reconnaissance d'une qualité spécifique des produits allemands, devient le révélateur d'un excès de coûts. Depuis la fin des années 70, la productivité de l'industrie germanique plafonne, elle a cessé de rattraper le niveau américain.

Les règles de convergence, en forçant les pays européens à s'adapter aux nouvelles conditions concurrentielles, révèlent la vulnérabilité croissante de l'Allemagne au cœur même de l'ensemble européen. Le redressement, depuis quelques années, du solde commercial franco-allemand au profit de la France en témoigne, surtout s'agissant de deux pays dont les gestions monétaires et les mouvements conjoncturels sont désormais étroitement couplés. Plus concurrentielle, l'Allemagne cherche à s'adapter en maîtrisant un marché intérieur élargi et en explorant des nouveaux débouchés est-européens. La reprise, depuis 1995, des investissements directs à l'étranger, après leur repli consécutif à l'unification, participe de cet effort commercial.

Ces évolutions ont des effets sur le rôle inter-

national et la régulation interne de l'Allemagne. Il lui est plus difficile de jouer la locomotive de la croissance européenne, alors que son leadership monétaire et le rôle du mark tendent à lui conférer encore cette responsabilité. L'industrie allemande est confrontée à une vague de restructurations, qui suscitent des suppressions d'emplois inédites, au point d'ébranler le modèle social exemplaire du pays. Le destin des Länder orientaux n'a pas encore échappé au schéma du Mezzogiorno (le Sud italien vivant sous perfusion de fonds publics) : faute d'un véritable tissu économique fait d'entreprises privées indépendantes, la capacité autonome d'accumulation reste handicapée.

Les Européens n'ont pas à se réjouir d'un affaiblissement allemand, facteur de déstabilisation plutôt que de rééquilibrage

Pendant ce temps, l'économie de la partie ouest continue à supporter les coûts de l'unification. L'inquiétude devant la difficulté à remplir rigoureusement le critère budgétaire de Maastricht ne devrait pourtant pas dissimuler l'effort réalisé : le besoin de financement de l'ensemble du secteur public dépassait 5 % du PIB en 1993 ; l'avoir ramené à proximité du critère des 3 % relève du tour de force, compte tenu de l'ampleur des transferts publics en direction des Länder de l'Est. Jouer ainsi l'Etat-providence à grande échelle s'accorde difficilement, cependant, avec les faibles performances de croissance, qui rongent les recettes publiques, encore moins avec les critères aujourd'hui dominants d'une bonne gestion publique. L'Allemagne est prise à revers par la généralisation des disciplines privées et publiques qu'elle-même a largement contribué à promouvoir. Il lui est difficile de s'y soumettre sans bousculer les principes du modèle allemand.

C'est là une question qui intéresse au plus haut point les autres Européens. La banalisation libérale de l'économie allemande serait une conclusion logique du mouvement d'unification européenne par le marché auquel les autres pays se sont adaptés. Mais la spécificité allemande au sein de l'Union européenne risque d'en être alté-

rée, alors même que cette spécificité participait au rôle d'ancrage assumé par le mark. Jusqu'à présent, l'Allemagne s'est caractérisée par une meilleure reconnaissance matérielle et culturelle des apports du travail salarié, spécialement dans l'industrie. La résonance entre la stabilité économique et la force du mark a été au cœur du consensus interne sur les vertus du modèle allemand et de son pouvoir d'attraction externe. La fermeté de la Bundesbank sur l'objectif de formation des prix a participé à la clarté et à la solidité du contrat social et salarial, en garantissant la valeur de la monnaie nationale. Les syndicalistes et les patrons se sont entendus sur le bien-fondé d'une telle gestion. Et elle est, à certains égards, plus keynésienne que monétariste, si on se souvient que Keynes était favorable au recours à la politique monétaire pour la régulation conjoncturelle, plutôt qu'à l'ajustement flexible des salaires. Ce n'est certes pas ainsi que cette gestion est le plus souvent ressentie par les partenaires européens de l'Allemagne : ils en ont subi les contraintes plus que les avantages et s'y sont adaptés, non pas en transposant un contrat social dont ils n'avaient pas les moyens, mais en privilégiant la flexibilité salariale. Et le modèle allemand lui-même, confronté à des contraintes nouvelles, subit une déformation qui justifie la qualification monétariste : la stabilité du contrat social devient un objectif second par rapport à celui de la stabilité des prix et de la valeur externe de la monnaie.

Le risque pour l'Union monétaire européenne, c'est de voir s'imposer un principe de gestion monétaire, sans la contrepartie d'un contrat social qui permette à l'euro d'être reconnu comme un véritable bien collectif. La Banque centrale européenne sera calquée sur la Bundesbank, mais l'Europe sociale sera bien loin du contrat social allemand, lui-même menacé de dissolution.

Les Européens n'ont pas à se réjouir d'un affaiblissement allemand facteur de déstabilisation plutôt que de rééquilibrage. La question qui leur est posée est : comment passer d'une domination allemande, contestée désormais, à un espace européen plus équilibré, sans qu'il s'agisse d'une simple banalisation par le marché ? Comment relayer l'affaiblissement de la puissance industrielle allemande en faisant émerger un vrai système productif européen ? On retrouve là, d'une autre façon, le besoin de véritables politiques de coopération et de croissance en Europe, déjà mis en évidence par le prochain démarrage de l'euro.

Jacky Fayolle est professeur associé à l'université Pierre-Mendès-France de Grenoble.

Un bon conseil : la région Limousin

INTERNET : <http://www.cf-limousin.fr>

Quand la petite Marie est née, ses parents lui ont acheté un lit en bois fabriqué par Sauthon, l'entreprise creusoise leader du mobilier pour enfants. Une entreprise qui pense aux générations futures et participe aujourd'hui, avec d'autres, au développement de la filière bois en Limousin. C'est pour ses ressources naturelles mais aussi pour bien d'autres raisons qu'on aime la région Limousin.



COURRIER

A propos de l'enquête sur Chypre dans « Le Monde de l'économie » du 28 octobre 1997

J'ai regretté la qualification d'exceptionnelle que vous appliquez à la sécheresse de 1996-1997, car de telles sécheresses sont récurrentes, tant à Chypre qu'en Méditerranée. J'ajoute que la sécheresse chypriote de 1972-1973 avait été beaucoup plus éprouvante.

Il me semble aussi qu'il faut situer numériquement le déracinement de près de 200 000 Chypriotes grecs, dont la fuite avait largement précédé, et peut-être facilité, l'avance de l'armée turque dans l'île entre le 20 juillet et le 15 août 1974, par rapport à la population totale de l'île : 635 000 habitants à l'époque, pour faire sentir toute l'importance de la catastrophe ; mais il faudrait aussi rappeler que plus de la moitié des Chypriotes turcs vivaient autrefois dans les deux tiers sud de l'île, dont ils ont été chassés ou extraits par divers moyens.

Quant aux « biens turcs » demeurés dans le sud de l'île, j'ai assez fréquenté l'île, avant, pendant et après la tourmente de 1974 et jusqu'à aujourd'hui, pour apprécier avec quel humour vous écrivez qu'ils sont en « quelque sorte gérés pour compte d'autrui »... Mais je crois comprendre de quelle façon sont gérés les biens grecs abandonnés au nord. Nous demeurons là, comme dans une partie des Balkans, comme sur les confins des Turcs et des Arabes, dans les décors instables de la koiné ottomane - un sujet dont quelques historiens se sont récemment préoccupés dans un numéro (43-44) de la revue Sources.

Pierre-Yves Péchoux
Institut de géographie
Daniel-Faucher,
université de Toulouse-Le Mirail

A l'occasion du
30e Anniversaire de

SOFIREM

Groupe Charbonnages de France

Les actes du colloque
"La PME du Futur"
et un sondage exclusif
SOFIREM - IFOP

disponibles sur internet :
<http://www.sofirem.fr>

LIVRES

Armer les conspirateurs du futur

par Serge Marti

MANUEL DE PROSPECTIVE STRATÉGIQUE

1. Une indiscipline intellectuelle

2. L'art et la méthode

de Michel Godet

Dunod, 260 p. et 360 p., 165 F et 235 F respectivement

Prévenir, c'est guérir, assure l'aphorisme, à forte connotation médicale. Mais comment prévoir, anticiper, escompter les formidables changements du monde contemporain pour espérer en atténuer les maux à défaut de véritablement les soigner. C'est à cette gageure que s'attaque la prospective, cette discipline relancée en son temps (dans les années 50) par Gaston Berger, et qui consiste à regarder le plus loin possible, en tentant d'éviter faux-semblants et effets miroirs. « L'attitude prospective est née d'une révolte de l'esprit contre le joug du déterminisme et le jeu du hasard. Il s'agit d'un double combat mené contre l'anti-fatalité et l'antihasard, tel que le concevaient Hugues de Jouvanel et Pierre Massé », souligne Michel Godet, qui a consacré au sujet deux ouvrages étroitement complémentaires, nourris de réflexions originales, d'exemples très concrets et de références scrupuleusement réattribuées. Une démarche qui tranche singulièrement avec la futurologie de bazar véhiculée par de trop nombreux fascicules hâtivement classés dans la même catégorie.

« LA SAGA DES MIRAGES »

Titulaire de la chaire de prospective industrielle au Conservatoire national des arts et métiers et instruit par les années passées à ausculter entreprises et ressources humaines, l'auteur prône « une bonne prévision, celle qui conduit à l'action pour éventuellement l'empêcher de se réaliser, à condition toutefois de ne pas se tromper de diagnostic ». Là est le problème : comment éviter les erreurs de prévision qui ont conduit, par exemple, la communauté internationale à ignorer, avant qu'éclate le formidable choc pétrolier de 1973, la montée en puissance, dès le début des années 60, des pays arabes exportateurs de pétrole ? Comment éviter, également, de se laisser éblouir par ce que Michel Godet appelle « la saga des mirages », qu'il s'agisse de l'engouement irraisonné pour la technologie (lequel a entraîné « un immense gaspillage des deniers publics »), de la maladie du diplômé en France (le pays souffre plutôt d'une « pénurie de professionnels ») ou encore du mythe de la taille critique alors que « le véritable critère est celui de la performance ».

Ce faisant, l'auteur pourrait être pris en flagrant délit de prospective erronée, car au nom de quel principe de suspicion légitime peut-on énoncer, dès à présent, que la révolution technologique en cours, notamment en matière de nouveaux modes de communication, ne débouchera pas, comme prévu, sur une extraordinaire mutation des sociétés et des produits, devenus aussi nomades qu'éphémères ? Pour l'heure, cet ancien responsable du département prospective de la Sema, volontiers enclin à jouer les « briseurs d'habitudes », propose, dans le premier tome, une sorte de « traité d'indiscipline intellectuelle » en plusieurs leçons destiné à étudier les moyens d'anticiper les changements et les ruptures à venir. En essayant d'éviter les erreurs passées ou présentes, telles que la sous-estimation de l'importance des facteurs démographiques lorsqu'on parle de croissance et de chômage ou encore, dans un autre domaine, le peu d'intérêt accordé en France au secteur du tourisme, pourtant source de devises autant que d'emplois.

Avant d'aborder, dans le second tome, l'art et la manière dont il faut concevoir la prospective stratégique et balayer largement « le champ des possibles », cet ardent défenseur de « l'homme, cet invariant », régulièrement replacé au cœur de la construction de l'Histoire, Michel Godet s'efforce de déceler les « douze tendances probables » qui continueront à peser sur les sociétés occidentales, autant de travaux qui attendront sans doute longtemps un hypothétique Hercule. Parmi ces multiples défis figurent, notamment, les flux migratoires Sud-Nord, la persistance d'une croissance lente, irrégulière, inégale et interdépendante, la nouvelle donne compétitive déclenchée par l'irruption de nouvelles technologies, la course à la productivité dans le secteur agricole, la chute de l'emploi industriel et la marée montante des services, un contexte international déréglé et encore la déréglementation associée à de nouvelles réglementations internationales et communautaires.

Mention est également faite de deux problèmes-clés auxquels se trouve confrontée plus précisément la Vieille Europe : la crise de l'Etat protecteur et la panne de l'ascenseur social. Avec pour effet induit - mais le message est essentiellement à usage franco-français - une double fragmentation sociale qui met à mal aussi bien les grands partenaires sociaux classiques (patronat, syndicats, acteurs socioprofessionnels) ainsi que l'a amplement démontré le clash survenu entre le CNPF et le gouvernement à propos de la durée du travail, que les détenteurs réels ou présumés de « valeurs » qui restent à définir.

« SOLUTIONS-PAPIER »

Au passage, l'auteur s'attarde sur deux questions hautement d'actualité : celle de la réduction du temps de travail et celle de la spécificité du chômage à la française. Sur le premier point, Michel Godet, qui se déclare résolument hostile au partage du travail, sauf dans les entreprises ancrées sur un marché porteur ou dans les firmes en difficulté qui peuvent répercuter la réduction du temps de travail sur les salaires, rappelle que, en 1936, la généralisation à 40 heures de la durée hebdomadaire du travail a entraîné, à l'époque, une baisse de 20 % de la production nationale. Cessons de chercher des « solutions-papier » au problème du chômage, explore-t-il, estimant que l'emploi unique salarié et à plein temps a bel et bien vécu et qu'il faut privilégier les initiatives individuelles, les solutions conçues de manière décentralisée ayant amplement signifié leur échec.

A propos du second point, directement indexé sur le précédent, le professeur Godet constate qu'en France, « le pays le plus malthusien parmi les nations développées », il existe bien une spécificité du chômage. Celle-ci tient en quelques chiffres. Depuis 1945, la population s'est accrue de 45 %, l'emploi, lui, n'a augmenté au total que de 15 %, de plus en précarisant près de 25 millions d'emplois à ce jour. A volume de population identique, l'Italie et le Royaume-Uni ont 3 millions d'emplois supplémentaires, affirme-t-il. Le constat est réel. Mais il n'est pas spécifiquement français. Il suffit de se déplacer de l'autre côté du Rhin pour dresser, en Allemagne, longtemps champion européen de la performance économique et du dialogue social, un tableau finalement assez proche. Et dont le coût de l'unification ne permet pas de justifier, à lui seul, la noirceur.