

Le Monde

Economie

Mercredi 10 mai 2006

DOSSIER

Le Prix 2006 du meilleur jeune économiste

Le jury, composé de membres du Cercle des économistes et de journalistes du « Monde Economie », a récompensé cette année les travaux de Thierry Mayer, professeur à l'université Paris-Sud, et ceux d'Etienne Wasmer, professeur à l'université de Metz, titulaire d'une chaire en économie du travail à l'université du Québec. Fabien Postel-Vinay, professeur à l'université de Bristol (Royaume-Uni), Hélène Rey, professeur à Princeton (Etats-Unis), et Emmanuel Saez, professeur à l'université de Berkeley, en Californie, ont été nominés PAGES II ET III



EMPLOI

PARITÉ

PART DES FEMMES DANS L'ENCADREMENT en pourcentage

PPR	47,4
DANONE	37,0
AUCHAN	36,0
RENAULT	21,0
SNCF	19,3

Source : Ernst & Young

Le « plafond de verre » pénalise les salariées dans plus d'un tiers des firmes

PAGE VII

LA VIE AU TRAVAIL

Les conduites addictives, un sujet tabou en entreprise

PAGE VIII

ANNONCES

- Dirigeants ■ Finance, administration, juridique, RH ■ Banque, assurance
- Conseil, audit
- Marketing, commercial, communication ■ Santé
- Industries et technologies
- Carrières internationales
- Multiposte
- Collectivités territoriales

PAGES IX À XII

Consultez notre site : www.talents.fr

DANS CE NUMÉRO

CONTROVERSES

Italie : Romano Prodi pourra-t-il appliquer son programme ?

PAGE IV

BOUSSOLE

Au Costa Rica, les producteurs de bananes rêvent d'Europe

PAGE V

TRIBUNES

Les sept fantasmes des politiques de l'emploi

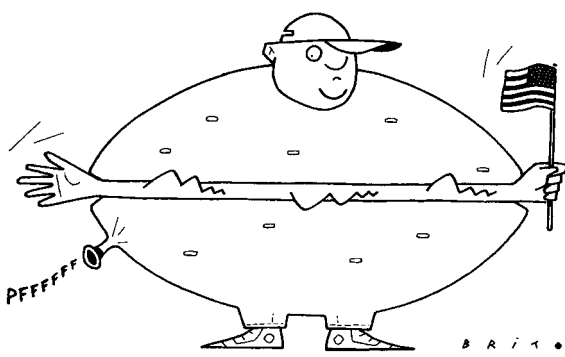
Responsabilité sociale : l'entreprise ne doit pas substituer les ONG aux syndicats

PAGE VI

La fin du rêve américain ?

Ne laissez pas disparaître la classe moyenne ! Il est temps que le travail paie. Un salarié qui travaille quarante heures par semaine n'est plus assuré de recueillir les promesses élémentaires du rêve américain : c'est ainsi que sur CNN, entre le show de Larry King et une publicité pour un contrat d'assurance-vie, les Américains sont actuellement interpellés sur le malaise que traverseraient le plus grand nombre d'entre eux. La campagne a été lancée par United Food and Commercial Workers (UFCW), une association de près d'un million et demi de salariés issus du secteur des services comme de l'industrie.

Dans le flot d'informations et de publicités déversées par les ondes, ce spot de quelques minutes n'aurait certainement pas retenu l'attention s'il ne faisait écho à une interrogation qui gagne de plus en plus d'économistes et d'hommes politiques – démocrates comme républicains. Car l'Amérique qui, mois après mois, ne cesse d'infliger au reste du



CHRONIQUE
LAURENCE CARMEL

monde et à l'Europe en particulier son insolente réussite, vit en plein paradoxe. Elle n'a jamais été aussi riche, mais ses citoyens n'ont jamais été aussi peu sûrs de leur avenir. Selon un récent sondage, cité par le *Financial Times*, dans son édition du 3 mai, ils seraient une majorité à penser que l'avenir de leurs enfants sera moins bon que le leur.

L'une des raisons de ce malaise est connue : l'opulence des dernières années n'a profité qu'à ceux qui disposaient déjà des plus hauts revenus. Alors que, depuis 1998, la richesse globale du pays a augmenté de près de

30 %, le revenu médian a, lui, baissé de près de 4 % !

Mais ce n'est certainement pas la raison majeure, car les Américains s'accoutument assez bien des inégalités dès lors qu'ils peuvent encore croire que demain leur tour viendra et que l'ascension sociale, fondement premier de l'American dream, reste possible. Or, selon une récente étude du groupe de réflexion Center for American Progress, ce rêve a de moins en moins de chances de se réaliser. Parmi les pays développés, la mobilité sociale serait aujourd'hui plus faible aux Etats-Unis qu'en France, en Allemagne, au Canada ou dans les pays scandinaves. Et seul le Royaume-Uni ferait moins bien que son cousin d'outre-Atlantique. La probabilité de devenir riche quand on est issu d'une famille pauvre ne serait ainsi que de 1 %, selon Tom Herz, l'auteur de cette étude.

Des résultats qui pourraient donner à réfléchir aux « déclinologues » français. ■

PARTIS POLITIQUES FRANÇAIS : OBJECTIF 2007

ÊTRE FEMME DANS LE MONDE AUJOURD'HUI

Et toute l'actualité du mois

1 Stratégies 2007 des grands et petits partis

2 La condition féminine en panne

3 Les Clés de l'info

Le Monde

DOSSIERS & DOCUMENTS

Partis politiques : 12 mois pour convaincre

La fracture démocratique s'aggrave

PRINCIPALES FORMATIONS

MAI 2006

EN VENTE CHEZ VOTRE MARCHAND DE JOURNAUX

Cinq thèmes de recherche

Le jury a récompensé la crédibilité scientifique et la visibilité internationale des lauréats

La sélection des jeunes économistes et le choix de ceux ou celles qui seront couronné(e) s ou nominé(e) s par le Cercle des Economistes et « Le Monde Economie » constitue toujours, depuis le lancement de cette récompense, une phase d'un haut intérêt. Qu'ils soient de purs produits de l'université ou des grandes écoles, leurs travaux et leurs activités professionnelles révèlent ce que la recherche économique et son enseignement sont devenus en France, au plus haut niveau. Les deux tendances qui s'affirment de plus en plus au fil des années sont celles de la crédibilité scientifique et de la visibilité internationale.

La première tendance, celle de la crédibilité scientifique, repose sur le choix des thèmes choisis et de la méthodologie adoptée. Cette dernière repose sur une alliance entre l'analyse économique pure et la vérification empirique. Cette alliance vise à répondre à des questions concrètes et actuelles de politique économique. Cet effort porte, chez les sélectionnés du Prix, sur des domaines qui font partie des préoccupations quotidiennes : la réforme du marché du travail, la géographie économique et la stratégie des firmes multinationales et l'évolution du marché des capitaux. Il s'agit de donner une réponse « scientifique »,

Une nette domination anglo-saxonne

► NOMBRE DE TRAVAUX (ARTICLES, LIVRES, CHAPITRES, COMMUNICATIONS) EN SCIENCES ÉCONOMIQUES PAR PAYS *

Royaume-Uni	20 824	
Massachusetts (Etats-Unis)	12 983	
Allemagne	11 793	
Californie (Etats-Unis)	11 164	
Canada	9 764	
Italie	7 368	
District of Columbia (Etats-Unis)	7 368	
New York (Etats-Unis)	7 288	
France	7 059	
Pays-Bas	6 141	
Espagne	5 728	

* Pays ou Etat dans lequel est situé l'université ou le centre de recherche auquel est affilié l'auteur de la publication

Source : base de données RePec (Research Papers in Economics), traitement University of Connecticut, Dpt of Economics, avril 2006

objective, à des questions ouvertes dont, parfois, les politiques ont tenté de s'emparer. L'effort des jeunes économistes est donc courageux ; leur réponse risque de mettre en évidence les discours idéologiques, de dénoncer, implicitement ou explicitement, l'existence de niches rentières.

Il n'y a pas très longtemps encore, l'habitude n'est pas tota-

lement effacée, la structure classique des travaux universitaires reposait sur une première partie où l'on démontrait que l'on connaissait toutes les théories existantes, et la seconde portait sur une question concrète dont il importait avant tout de montrer que l'on avait lu toute l'information disponible. Mais le lien entre la théorie et la pratique

était rarement opéré. Les concepts n'étaient pas utilisés pour décrypter la réalité. Il s'agissait de deux mondes à part qui ne se croisaient pas. La génération de jeunes économistes que le Prix veut faire connaître fait justement le pont. L'analyse économique permet d'éclairer la pratique et de fournir des réponses concrètes qui ne sont pas fon-

dées sur des actes de foi. Les concepts retrouvent leur rôle indispensable pour interpréter la réalité économique. Car celle-ci ne s'offre pas immédiatement comme le pensent les empiristes simplistes, il faut savoir la décrypter pour aboutir à des conclusions qui sont parfois « contre-intuitives », différentes de ce que l'on pourrait penser spontanément. C'est précisément ce que les jeunes économistes que nous avons identifiés savent faire avec talent et parfois, avec courage.

La seconde tendance est liée à la première : la visibilité des jeunes économistes est fonction de leurs travaux qui sont désormais connus à l'extérieur. Ils sont publiés dans des revues prestigieuses, généralement anglo-saxonnes – mais l'anglais est devenu le vecteur international – dont les comités de lecture comptent les meilleurs économistes. En outre, les jeunes économistes n'enseignent pas qu'en France. Ils assurent des cours à l'étranger, outre-Manche et outre-

Atlantique, dans les universités les plus prestigieuses.

L'université française doit s'enorgueillir d'accueillir chez elle des maîtres dont la réputation dépasse les frontières nationales. L'écart, pour ne pas dire le retard, entre l'état de la recherche en France et celui des autres

« L'analyse économique permet d'éclairer la pratique et de fournir des réponses concrètes qui ne sont pas fondées sur des actes de foi »

pays développés est, grâce à eux, amoindri dans le domaine de l'économie. Ils démontrent que l'écart peut être comblé, ce qui est déjà énorme. L'objectif à atteindre sera obtenu quand non seulement le niveau sera reconnu comme étant identique, ce qui est déjà un grand progrès, mais lorsque les lauréats du Prix du Cercle des économistes et du « Monde Economie » deviendront des modèles d'exemplarité. Pour aller dans cette voie, ce que les jeunes économistes démontrent aujourd'hui, c'est qu'il ne faut pas se laisser enfermer dans un repli frileux sur l'Hexagone, mais au contraire jouer à fond la dynamique de la mondialisation. Une leçon à retenir. ■

LE CERCLE DES ÉCONOMISTES

Fabien Postel-Vinay, nommé

Les ambiguïtés de la protection de l'emploi

LA PROTECTION de l'emploi ne suffirait pas à vaincre le « sentiment d'insécurité » éprouvé par les salariés au travail, rôle que jouerait davantage, en revanche, l'assurance-chômage. C'est à cette conclusion qu'est parvenu Fabien Postel-Vinay dans une étude menée avec Anne Saint-Martin, publiée dans la revue de l'Insee, *Economie et statistique* (n° 372, 2004). Si de nombreux travaux ont, jusqu'à présent, tenté de mesurer les liens entre protection de l'emploi – procédures de licenciement, indemnités etc. –, générosité de l'assurance-chômage, d'un côté, et performances du marché du travail (taux de chômage, flux d'embauches, etc.) de l'autre, plus rarement a été étudié le ressenti des travailleurs, ce qui confère aux travaux de Fabien Postel-Vinay une part d'originalité.

On pourrait s'interroger sur la pertinence d'une étude qui vise à mesurer un « sentiment » dont le ressenti est lié, par définition, aux caractéristiques des personnes, aux situations qu'elles vivent sur le moment, etc. « Les réponses des personnes interrogées sont-elles liées à une situation objective ? La qualité de leur emploi par exemple ? Ou à leur situation personnelle ? Leur caractère ? Rien ne permet vraiment de le conclure », admet M. Postel-Vinay. Ce biais peut être évité, ajoute-t-il, grâce à des « techniques statistiques sophistiquées qui éliminent une grande part de l'hétérogénéité des individus, en observant, à divers moments sur une longue période, si leurs réponses se modifient. » C'est cette approche qui a été privilégiée, sur la base de deux échantillons de salariés du secteur privé.

Première conclusion : « En moyenne et en données brutes, nous



FABIEN POSTEL-VINAY

avons mis en évidence une corrélation négative très forte entre protection de l'emploi et sentiment de sécurité », explique le chercheur. En clair, si on peut penser qu'un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) éprouve un fort sentiment d'insécurité de

l'emploi, il en va de même – même si c'est dans une moindre mesure – pour un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI). Bien que l'interprétation, en termes de cause à effet « soit délicate, écrit-il dans son étude, ce résultat suggère que la protection de l'emploi n'est peut-être pas la meilleure réponse au problème – réel ou supposé – du sentiment croissant d'insécurité dans l'emploi ». Seconde conclusion : « Nous avons mis en lumière, indique le chercheur, que la générosité de l'assurance-chômage est, elle, corrélée positivement avec un sentiment de sécurité de l'emploi. »

« Ces deux corrélations, constate le chercheur, sont encore plus évidentes dans le cas de personnes qui occupent un emploi temporaire. » Pour lui, une politique de l'emploi plus efficace devrait notamment associer « une assurance-chômage plus généreuse et une protection de l'emploi moindre pour tous ». ■

FRANCINE AIZICOVICI

CV

2005 Diplômé de l'Ecole polytechnique et docteur en économie, Fabien Postel-Vinay, 34 ans, est professeur d'économie à l'université de Bristol (Royaume-Uni). Il a reçu, en 2006, la médaille Frisch de la Société d'économétrie. **2004-2006** Chargé de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS).

Hélène Rey, nommée

Les Etats-Unis pour laboratoire

« Si l'on pouvait transposer à Paris quelque chose qui ressemble à Princeton, je rentrerais certainement en France », reconnaît Hélène Rey, qui depuis douze ans a fait le choix de vivre entre le Royaume-Uni et les Etats-Unis pour bénéficier « d'une qualité de recherche inégalée ».

L'université de Princeton, où elle s'est installée en 2000, a un autre atout à ses yeux : c'est là qu'y enseigne Paul Krugman, l'économiste américain qui l'a le plus influencée dans sa décision de consacrer sa carrière à la macro-économie et à la finance internationale. « J'ai toujours été impressionnée par ses articles lumineux », dit-elle. L'avoir com-



HÉLÈNE REY

me collègue ne se refuse pas.

Vivre aux Etats-Unis peut aussi sembler relever du bon sens lorsque son principal sujet de recherche porte sur le déficit courant américain. Mieux vaut être aux premières loges pour comprendre la formation de ce précepte, près de 7 % du produit intérieur brut (PIB) en 2005, qui nourrit l'inquiétude croissante des financiers de la planète.

Hélène Rey ne partage cependant pas les analyses alarmistes de nombre de ses collègues sur le caractère insoutenable de cette situation. La principale originalité de ses travaux consiste à éclairer les raisons de la résistance hors norme de l'économie américaine qui, « si elle avait été une éco-

nomie émergente, aurait été sanctionnée depuis longtemps par les marchés financiers ». Outre statut de première puissance et à ce titre épice du système financier international – ce qui confère un avantage certain –, les Etats-Unis disposent, selon elle, d'un pare-chocs qui jusqu'à présent n'a pas fait défaut : « Lorsque le dollar se déprécie, menaçant à terme de faire fuir les investisseurs étrangers, les actifs que détiennent les Etats-Unis en devises étrangères – et sur lesquels ils reçoivent une rentabilité supérieure à celle qu'ils doivent verser sur leur propre dette – se renchérissent. Ce processus de vases communicants a, jusqu'à présent, permis d'assurer sans mal les besoins de financement de l'économie américaine. » Nul ne peut jurer qu'une crise ne surviendra pas et, pas plus que n'importe quel économiste, Hélène Rey

n'aurait la prétention d'affirmer que l'économie est une science exacte. En revanche, « si aujourd'hui tout le monde s'accorde sur une incontournable dévaluation du dollar, rien ne certifie que celle-ci sera brutale, ni qu'elle entraînera un décrochage de l'économie réelle », soutient-elle. A Princeton, on reste zen. ■

LAURENCE CAMEL

CV

2000 Hélène Rey, 36 ans, enseigne l'économie internationale à l'université de Princeton. **1998** Elle obtient un PhD à la London School of Economics (LSE) et à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS). **1997** Elle est professeur à la LSE.

Emmanuel Saez, nommé

La (non)redistribution des revenus, un sujet central

VOILÀ encore un des meilleurs économistes français de sa génération qui, après avoir traversé l'Atlantique, n'a pas l'intention d'acheter un ticket retour. Emmanuel Saez, qui enseigne à l'université de Berkeley (Californie) depuis



EMMANUEL SAEZ

2002, a beau avoir partagé avec Thomas Piketty un important travail sur les inégalités de revenus aux Etats-Unis entre 1913 et 1998, le futur directeur de l'Ecole d'économie de Paris n'aurait aucune chance de le convaincre de revenir. « Ce qu'il va faire est bien et certainement mieux que ce qui existe si l'on met de côté l'école de Toulouse. Mais on restera encore tellement loin de la situation américaine. En venant faire ma

thèse ici, je ne pensais pas m'installer, mais à chaque étape de ma carrière, je me suis aperçu qu'on m'offrait beaucoup mieux », explique-t-il.

Pourtant avant de s'intéresser aux inégalités aux Etats-Unis, c'est en observant la scène hexagonale qu'Emmanuel Saez a décidé de travailler sur la fiscalité. « Le capitalisme génère de la croissance mais il crée aussi beaucoup d'inégalités. Dans nos pays, les gouvernements ont cependant les moyens, grâce à l'impôt, de corriger les excès de ce système et d'assurer une certaine redistribution. Il m'intéresse de comprendre à quelle condition cette redistribution peut être optimale. Cette question est au

centre des choix de politique économique », raconte-t-il.

Faute d'avoir appliqué sa recherche au cas français, ses travaux sur les Etats-Unis conduisent à conclure que les hôtes successifs de la Maison Blanche n'ont pas atteint cet optimum, voire qu'ils n'ont cessé de s'en écarter : « Depuis la fin des années 1970, la concentration des revenus n'a cessé de croître. Et de façon particulièrement marquée depuis dix ans, les plus hauts revenus capturant la plus grosse partie des fruits de la croissance. En réduisant les impôts des plus riches, George W. Bush a exacerbé les inégalités. »

Les études fiscales sont très prisées aux Etats-Unis. Elles alimentent l'éternel débat entre les démocrates adeptes d'un système plus redistributif et les conservateurs toujours à la recherche d'une cou-

pe fiscale pour libérer la création de richesse. La nécessité de résorber les déficits publics a également accru leur intérêt. Mais « la meilleure recherche vient des chercheurs eux-mêmes », estime le Français de Berkeley, et s'il existe beaucoup de sollicitations et de commandes, il préfère le moins possible y répondre. ■

L. C.

CV

2002 Emmanuel Saez est professeur d'économie à l'université de Berkeley. **1999** Professeur associé à Harvard. **1999** PhD au Massachusetts Institute of Technology (MIT). Il consacre sa thèse à l'économie de la taxation des revenus.

au cœur de l'actualité

Thierry Mayer, lauréat ex aequo du Prix 2006 du meilleur jeune économiste : « Les sciences économiques ne peuvent gommer la géographie »

Vous vous êtes attaché, dans une recherche menée depuis 2004, à éclairer les liens entre commerce international et conflits armés. Pourquoi ?

J'ai toujours travaillé sur les échanges internationaux. Mes travaux ont d'abord porté sur la localisation à l'étranger des activités de production. J'ai alors constaté que le discours des économistes sur ce phénomène, dont ils ont démontré le faible impact sur l'activité et l'emploi, n'a été entendu ni par les médias ni par les politiques. J'en ai conclu que l'opinion sur la globalisation se forgeait à partir de peurs plus fondamentales, concernant la paix, l'identité culturelle ou la protection sociale.

Avec Philippe Martin et Mathias Thoenig, nous avons croisé les méthodes quantitatives de l'économie et un modèle théorique des échanges commerciaux entre nations, avec un modèle théorique des conflits emprunté à la théorie des jeux. Nous avons appliqué cette démarche aux conflits de niveau 3 à 5 – sur une échelle de cinq définie par la science politique (3 étant la « démonstration de force armée », 4 « l'utilisation de la force armée », 5 « le conflit faisant plus de mille morts ») – intervenus entre 1948 et 2001. Nous avons pu établir une corrélation qui indique que, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de conflits entre deux pays est d'autant plus forte que la structure respective de leurs échanges commerciaux est diversifiée géographiquement.



THIERRY MAYER

Autrement dit, plus un pays a des partenaires commerciaux lointains, plus il a de chances d'entrer en conflit avec un pays proche. Inversement, plus les liens commerciaux avec un partenaire proche sont importants, et moins la probabilité de conflits est forte.

Comment l'expliquez-vous ?

Les politologues montrent que les conflits les plus fréquents sont ceux qui opposent des communautés voisines. Notre modélisation montre que lorsqu'il y a « dispute » entre deux Etats, ceux-ci entrent dans une phase de négociation qui consiste à peser les coûts d'un conflit avec le partenaire. Un équilibre entre les calculs des deux parties permet en principe d'arriver à un accord. Mais le conflit peut survenir lorsqu'il existe une asymétrie d'information, qui fait que chacun a tendance à bluffer pour tenter de convaincre l'autre qu'il perdra plus à la guerre que lui. Dans ces conditions, un Etat peut considérer que la rupture des

échanges avec un pays avec lequel il commerce peu, grâce au fait que ses échanges sont diversifiés, lui coûtera peu. Ce n'est pas forcément le commerce qui explique le conflit, mais il est, selon sa structure, un facteur d'escalade ou de désescalade.

Pouvez-vous donner des exemples ?

L'exemple le plus connu d'effet pacificateur d'un système d'échanges local dynamique est bien sûr l'Union européenne. A cet égard, l'entrée de la Turquie ferait certainement baisser la conflictivité, qui connaît quasiment une manifestation par an, entre la Grèce et ce pays. Inversement, le « système généralisé de préférences », qui a permis aux pays africains d'exporter quasiment sans droits de douanes vers les pays riches à partir des années 1970, a diminué la part des échanges avec les pays voisins, avec lesquels il est devenu désormais moins coûteux d'entrer en guerre ! En quarante ans, le commerce entre pays distants de moins de 1 000 km a augmenté de 190 %, et la probabilité de conflits entre eux a diminué de 22 %. Le commerce « globalisé » (hors échanges entre voisins), lui, a augmenté de 180 %, ce qui, selon nos estimations, a augmenté la probabilité de conflits entre pays voisins de 66 %.

Quelles leçons tirer de ces résultats ?

Que la libéralisation des échanges internationaux ne doit pas déstabiliser les échanges

locaux, qui doivent être développés et densifiés par des accords d'échanges régionaux ou bilatéraux, afin d'augmenter l'interdépendance entre pays voisins. La chose devient même urgente entre la Chine, le Japon et les Etats d'Asie du Sud-Est.

L'autre leçon est qu'on ne peut, en sciences économiques, gommer la géographie. On constate, même après des décennies d'abolition des barrières, la persistance d'un fort effet-frontière sur le commerce international, qui s'explique par les différences culturelles, dont j'essaie depuis peu de mesurer l'impact exact. De même, l'abaissement du coût fixe du transport a masqué la persistance du prix de la distance. La fragmentation géographique du processus productif a paradoxalement plus augmenté le volume des échanges locaux que celui des échanges à longue distance ! ■

PROPOS RECUEILLIS PAR ANTOINE REVERCHON

CV

2002 Thierry Mayer devient professeur d'économie à l'université Paris-Sud. Reçu premier à l'agrégation de sciences économiques.
2001 Conseiller scientifique au Centre d'études prospectives et d'informations internationales.
2000 Chercheur associé au Pôle sciences économiques Paris-Jourdan.
1999 Thèse de doctorat à Paris-I-Panthéon-Sorbonne.

Etienne Wasmer, lauréat ex aequo du Prix 2006 du meilleur jeune économiste : « L'expérimentation, surtout concernant le chômage, permet de sortir des sentiers idéologiques »

Beaucoup de vos recherches vous ont conduit à analyser le fonctionnement des marchés du travail européens. Quel regard portez-vous sur la situation française ?

Le marché du travail français est très inégalitaire. D'un côté, vous avez les salariés les mieux protégés – fonctionnaires, contrats à durée indéterminée (CDI) – et, de l'autre, l'ensemble des personnes embauchées sous un contrat précaire. Pour les premiers, le risque de se retrouver au chômage est très faible alors que les seconds sont beaucoup plus exposés. En moyenne – et ces chiffres concernent les 25-54 ans –, lorsque des précaires parviennent à enchaîner deux contrats à durée déterminée (CDD), ils restent trois ans et deux mois en emploi, puis se retrouvent au chômage. C'est une durée très courte. Cette répartition entre « insiders » et « outsiders » génère des effets pervers : difficultés d'accès à un logement, à un crédit ; création d'une famille repoussée à plus tard, etc. Il est d'autant plus difficile de sortir de ce cercle vicieux que la formation professionnelle s'adresse en priorité aux salariés installés, c'est-à-dire aux plus qualifiés en CDI, ce qui leur permet d'améliorer leurs compétences contrairement aux précaires qui bénéficient rarement de stages qui pourraient les tirer vers le haut.

Comment y remédier ?

Deux positions extrêmes se sont affrontées jusqu'à maintenant. La première, en proposant la



ETIENNE WASMER

suppression des protections attachées au CDI, aurait pour conséquence de faire converger l'ensemble des salariés vers le bas. La seconde, au contraire, propose la disparition des CDD pour un alignement vers le haut, ce qui serait également une erreur économique car les entreprises dont l'activité vit à un rythme saisonnier ont besoin de contrats flexibles. Il existe une troisième voie à explorer qui vise à faire converger les statuts car les inégalités du marché du travail ne peuvent perdurer.

Quelle méthode employer pour y parvenir ?

J'en vois trois possibles. Une grande négociation entre organisations syndicales et patronales ce qui permettrait de privilégier le dialogue social, mais je crains que nous en ayons pour quinze ans ! Autre idée : une ordonnance gouvernementale, mais dix minutes après l'annonce, les dates des manifestations auront été fixées par l'ensemble des

mécontents. Il existe une autre issue, hors des sentiers idéologiques : l'expérimentation. Créons des dispositifs et testons-les sur un bassin d'emploi ou une région en observant des règles précises. Pour éviter les « manipulations » de tel ou tel élu local désireux de valoriser son fief, le territoire choisi serait sous contrôle national. Une fois le dispositif lancé, celui-ci serait évalué puis généralisé si les résultats sont concluants. Si tel n'est pas le cas, la région-test serait « dédommée » des effets négatifs subis, s'il y en avait.

Cette idée suscite déjà des résistances de la part de juristes qui soulignent que la République est une et indivisible et que de telles expérimentations pourraient remettre en cause ce principe. Cet obstacle est loin d'être insurmontable. L'Alsace ou la Moselle bénéficient de dispositions spécifiques. Et le souci de l'intérêt général, à savoir la poursuite de la baisse du chômage, doit prévaloir.

CV

2006 Etienne Wasmer, 36 ans, professeur à l'université de Metz, est titulaire de la chaire de recherche du Canada en économie du travail à l'université du Québec à Montréal.
2000 Diplômé de Polytechnique, il est reçu à l'agrégation en sciences économiques.
1997 Il soutient sa thèse consacrée à l'offre de travail et les inégalités de salaire à la London School of Economics (LSE).

Mais le chômage baisse...

Le taux de chômage baisse, mais je ne suis pas sûr qu'il faille en conclure que le chômage chute véritablement car les radiations ont progressé. Le taux de chômage est un indicateur dont la mesure est délicate et qui est donc à manier avec prudence. Je m'intéresse plutôt au taux d'emploi, et comme ce dernier ne progresse pas, cela signifie que la situation reste bloquée.

Parmi les expérimentations possibles, que pensez-vous d'un contrat unique ?

Cette idée va dans le sens de l'harmonisation des statuts, même s'il est clair que certains secteurs d'activité – et c'est déjà le cas – auront besoin de disposer de dérogations. Ce pourrait être un CDI « aménagé », afin de lever les réticences des employeurs découragés par les procédures de licenciement et la jurisprudence prud'homale d'embaucher en CDI. On pourrait imaginer que les droits du salarié en contrat unique varient graduellement selon son ancienneté dans le poste. De même, le cadre légal du licenciement pourrait être simplifié – plusieurs études montrent qu'il ne sécurise pas vraiment le salarié, y compris celui en CDI – avec des contre-parties (hausse des indemnités par exemple...). Ces pistes, encore une fois, devraient évidemment être passées au filtre de l'expérimentation. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR MARIE-BÉATRICE BAUDET

QUESTIONS-RÉPONSES

Sélection

1 Comment est attribué le Prix du meilleur jeune économiste ?

Le Prix du meilleur jeune économiste, créé conjointement en 2000 par « Le Monde Economie » et le Cercle des économistes, en partenariat avec le Sénat, est destiné à valoriser les travaux – thèse ou article publié – d'un chercheur ou d'une chercheuse âgé(e) de moins de 40 ans.

Tous les économistes représentant le monde universitaire français et les grandes écoles peuvent concourir à ce prix destiné à couronner des travaux portant sur l'économie appliquée, en prise avec le réel, et participant aux débats économiques du moment.

La procédure de sélection des lauréats et nominés, définie en commun par « Le Monde Economie » et le Cercle des économistes, comporte plusieurs étapes. Chaque membre du Cercle sélectionne cinq candidats à partir des dossiers déposés, comprenant obligatoirement une liste de travaux et deux textes représentatifs. Le Cercle a retenu, cette année, dix noms dans ce premier choix, puis a réalisé une sélection préfinale de cinq noms, avec des rapporteurs choisis parmi les membres du Cercle. Les cinq dossiers ont été alors transmis au « Monde Economie ». L'ultime étape a consisté à désigner les lauréats ainsi que les nominés à partir d'un jury composé de membres du Cercle des économistes et de journalistes du « Monde Economie ».

2 Quels ont été les lauréats et les nominés des prix des années précédentes ?

En 2000, ce prix est allé ex aequo à Agnès Benassy-Quéré et à Bruno Amable. Les autres nominés étaient Bernard Bensaid, Bruno Biais, Pierre Cahuc, Marc Flandreau, Pierre-Cyrille Hautcoeur, Thomas Piketty, Gilles Saint-Paul et Laurence Scialom.

En 2001, il a été attribué à Pierre Cahuc, lauréat. Les quatre nominés étaient Bruno Biais, Marc Flandreau, Philippe Martin et Thomas Piketty.

En 2002 ont été primés ex aequo Philippe Martin et Thomas Piketty, les quatre nominés étant Philippe Askenazy, Emmanuelle Auriol, Olivier Jeanne et Bernard Salanié.

Le lauréat 2003 était Pierre-Cyrille Hautcoeur, les deux nominés étant Philippe Askenazy et Esther Duflo.

Le prix 2004 a récompensé David Martimort, les trois nominés étant Pierre-Yves Geoffard, Thierry Mayer et Etienne Wasmer.

Le prix 2005 a été décerné à Esther Duflo et à Elyès Jouini. Les deux nominés étaient Benoît Cœuré et Benoît Mojon.

3 Qui sont les membres du Cercle des économistes ?

Le Cercle des économistes, créé en 1992, regroupe aujourd'hui trente économistes : Michel Aglietta, Patrick Artus, Agnès Benassy-Quéré, Jean-Paul Bethèze, Jean-Pierre Boisvion, Christian de Boissieu, Anton Brender, Pierre Cahuc, Jean-Michel Charpin, Jean-Marie Chevalier, Elie Cohen, Michel Didier, Pierre Dockès, Lionel Fontagné, Marc Guillaume, Pierre Jacquet, Bertrand Jacquillat, Jean-Dominique Lafay, Jean-Hervé Lorenzi (président du Cercle), Catherine Lubochinsky, Charles-Albert Michalet, Jacques Mistral, Olivier Pastré, Anne Perrot, Jean Pisani-Ferry, Jean-Paul Pollin, Dominique Roux, Christian Saint-Etienne, Christian Stoffaës et Daniel Vitry.

Outre sa participation au Prix du meilleur jeune économiste, Le Cercle publie *Les Cahiers du Cercle des économistes*, anime avec Euronext un débat sur les questions financières mondiales à l'occasion de l'édition annuelle des *Chroniques économiques* (éd. Descartes), et organise les « Rencontres économiques d'Aix-en-Provence ». Ces Rencontres auront lieu cette année les 7, 8 et 9 juillet, autour du thème « Un monde de ressources rares ».

L'ENSEIGNANT NOUVEAU ARRIVE !

Ils sont cette année plus de **225 000** candidats au concours du professorat, pour environ **23 000** recrutés. Quel est le profil de ces heureux gagnants ?

Et aussi Préparer ses cours sur Internet : une nouvelle pratique, en plein essor chez les enseignants, qui développe le partage des connaissances et les échanges en ligne.

Chaque mois,

en vente chez votre marchand de journaux

Italie Romano Prodi pourra-t-il appliquer son programme ?

L'Unione, l'hétéroclite coalition de centre-gauche vainqueur des élections législatives italiennes, dispose d'une faible majorité au Sénat et hérite d'une économie affaiblie

Vous soulignez que les finances publiques italiennes sont dans une situation catastrophique, que la consommation des ménages a stagné, que la croissance n'atteindra que 1,1 % en 2006, etc. Dans ce contexte difficile, Romano Prodi et sa coalition pourront-ils mettre en œuvre les réformes prévues dans le programme de l'Unione ?



Non

« S'il laisse s'accroître le déficit, il sera mis sous pression par les agences de notation, qui menacent de dégrader la note du pays, ce qui augmentera la charge de la dette »

TANGUY SIMON,
ÉCONOMISTE
À LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Cela relève quelque peu de la mission impossible. L'Unione n'a pas reçu de mandat suffisamment clair pour mettre en œuvre ces réformes. Ainsi, le patronat a soutenu Romano Prodi parce que, en tant qu'ancien président de la Commission européenne, il incarnait un espoir de réformes structurelles et de libéralisation des marchés. Or, si l'on analyse les composantes de sa coalition, qui va jusqu'aux communistes de Rifondazione comunista, parti qui avait causé la chute du premier gouvernement Prodi en 1998, on comprend qu'il ne pourra pas répondre à cet espoir, car il rencontrera des résistances énormes au sein de la coalition. Le vote italien en faveur de l'Unione est surtout un non à Berlusconi.

Trouvez-vous malgré tout, dans son programme, des mesures qui, selon vous, iraient dans le bon sens et qu'il pourrait engager ?

Oui. Par exemple, le crédit d'impôt aux entreprises pour favoriser les dépenses de recherche et développement (R & D), ou encore l'augmentation de la concurrence dans certains secteurs des services qui sont encore concentrés tels que la grande distribution.

La baisse de cinq points des cotisations sociales répond, quant à elle, au coût trop élevé du travail, qui pèse sur la compétitivité des entreprises et sur la croissance, alors que la reprise est forte au niveau mondial depuis deux ans. Mais il n'est pas précisé dans le programme si cette baisse s'applique aux cotisations sociales patronales ou salariales. En fait, beaucoup de mesures du programme restent floues, ainsi que leur financement, ce qui reflète, en creux, la diversité des partis de la coalition. On a pu le constater lors de l'épisode sur les droits de succession, supprimés par Silvio

Berlusconi et que M. Prodi veut rétablir. L'aile gauche de l'Unione avait avancé un seuil de 500 000 euros à partir duquel ces droits seraient appliqués. Ce qui a provoqué des vagues dans le pays et M. Prodi a dû se résoudre à dire que seuls seraient imposés les « multimillionnaires ». Cette confusion résulte sans doute d'un désaccord au sein de l'Unione.

Romano Prodi entend aussi accroître l'impôt sur les revenus financiers, qui passerait de 12,5 % à 20 %, pour contribuer au financement des cinq points de baisse des cotisations sociales à hauteur de 2 milliards d'euros. C'est une mesure à contre-courant de celles qui sont prises en Europe, mais elle n'est pas forcément mauvaise. Sans doute la mettra-t-il en œuvre car elle ne devrait pas provoquer de grands débats au sein de la coalition.

Mais comme cette recette, associée à d'autres telles que la lutte contre la fraude fiscale, sera insuffisante pour financer la baisse des cotisations – il faudrait 10 milliards, soit 0,7 point de produit intérieur brut (PIB) – peut-être devra-t-il la réviser, alors qu'il s'agit d'une mesure phare, qui a concentré l'attention de tous les analystes. Ou alors laissera-t-il filer le déficit public, arguant que

la situation du pays laissée par M. Berlusconi est encore plus mauvaise que prévu ? M. Prodi a d'ailleurs annoncé un audit des finances publiques. Mais s'il laisse s'accroître le déficit, il sera rapidement mis sous pression par les agences de notation, qui menacent de dégrader la note de l'Italie, ce qui aggraverait la charge de la dette. On le voit, M. Prodi fait face à un véritable casse-tête.

Le futur président du Conseil italien a également promis de réduire la panoplie de contrats précaires, dont une bonne partie a été instaurée par la loi Biagi de 2003. Le patronat pourra-t-il l'accepter ?

Cette idée est intéressante, car les contrats atypiques nés en 2003 ont contribué à la dégradation de la confiance des ménages et à la stagnation de la consommation. Toutefois, les contrats précaires ont aussi permis d'accroître l'emploi (en équivalent temps plein), sauf au cours des deux ou trois dernières années. Cependant, cette mesure risque de déplaire au patronat. Il faudrait plutôt une réforme équilibrée – le patronat reconnaissant que la précarité peut nuire à l'économie, et les syndicats qu'elle peut créer de l'emploi –, et non une caricature telle que l'accroissement du coût du travail à durée déterminée [ndlr : le programme prévoit de mettre à égalité le coût des contrats précaires avec celui des contrats stables, les entreprises qui embauchent en contrat à durée indéterminée bénéficiant par ailleurs d'un crédit d'impôt]. Mais un tel consensus serait très long à obtenir. Au final, le gouvernement risque de ne pas pouvoir trancher entre ce que veut, au sein de sa coalition, la gauche réformatrice et la gauche radicale. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR
FRANCINE AIZICOVICI

CV

2001 Diplômé d'un DEA en économie et finance internationales (Paris-Dauphine). Tanguy Simon entre au service des études économiques de la direction des risques de la Société générale.
2000 Centre de prévision de l'Expansion.

Romano Prodi pourra-t-il appliquer le programme de la coalition de centre-gauche ?

Je pense que Romano Prodi peut mener à bien des parties importantes du programme telles que la libéralisation des services, qui demeurent sous-développés et très coûteux tant pour les consommateurs que pour les entreprises. Beaucoup de ces services sont en situation de quasi-monopole. S'il les met en concurrence, l'Italie gagnera en compétitivité, ce qui est crucial pour notre pays qui n'est pas parvenu à participer à la croissance mondiale de ces dernières années. Les secteurs de l'énergie, des transports, des télécommunications, ou encore celui des professions libérales, sont concernés. Ces dernières sont encadrées de manière très restrictive. A Turin, par exemple, le numerus clausus limite le nombre de notaires à 498, pas un de plus. Quant aux avocats, leurs tarifs, fixés par l'ordre, sont proportionnels à la durée de la procédure ! Dans les transports, notre système d'autoroute est très ancien, mais les tarifs de péages restent élevés, ce qui profite directement aux gérants de ces concessions. Dans le programme de Prodi figure la création d'une autorité pour les transports, système qui existe déjà pour les télécoms et l'énergie. M. Prodi a prévu de renforcer leur rôle.

Libéraliser les services est certes un souhait du patronat, mais cela ne risque-t-il pas de déplaire aux partis les plus à gauche de la coalition et aux syndicats ?

Je ne dis pas qu'il n'y aura pas d'opposition à ces projets. Mais tous les partis de cette coalition ont signé le programme. Ce qui n'était pas le cas, dans le premier gouvernement Prodi, de Rifondazione comunista. De plus, il s'agit d'une réforme à coût zéro. La libéralisation peut provoquer des pertes d'emplois, mais d'autres seront créés ailleurs.

Certes, les effets de cette libéralisation ne seront pas immédiats sur les entreprises. Mais la diminution des cotisations sociales de cinq points inscrite dans le programme va permettre de gagner du temps en redonnant déjà un peu de compétitivité aux firmes.

Oui



« En agissant sur les recettes, le chef du gouvernement est en position d'améliorer les comptes publics, et non de les aggraver »

TITO BOERI
PROFESSEUR D'ÉCONOMIE
À L'UNIVERSITÉ BOCCONI
DE MILAN

Comment M. Prodi pourra-t-il financer cette baisse des cotisations alors que les caisses sont vides ?

Ce n'est pas précisé dans le programme de la coalition mais ce financement est réalisable si cette opération s'applique uniquement sur les bas salaires, ce qui permettra aussi de faire émerger l'économie informelle. Cette mesure coûterait alors entre 2 et 3 milliards d'euros.

Le futur chef du gouvernement aura-t-il la capacité de redresser les comptes publics ?

En tout cas, il faut agir. La dette publique a recommencé à augmenter en 2005, pour atteindre 106 % du produit intérieur brut (PIB) et les projections pour 2006 sont aussi à la hausse, ce qui est effrayant. Quant au déficit, il dépasse les 3 % du pacte de stabilité européen pour la troisième année consécutive. M. Prodi a pris le risque de perdre les élections en n'excluant pas, durant sa campagne, d'augmenter les impôts, par exemple sur les successions ou les rentes financières. En agissant sur les recettes, il est donc en position d'améliorer les comptes publics, et non de les aggraver.

Ces recettes seront-elles suffisantes pour sortir l'Italie du rouge ?

Non, mais il a prévu d'autres actions. La détérioration majeure des comptes est due aux dépenses de santé et à celles des collectivités locales, dont le gouvernement Berlusconi avait perdu le contrôle. M. Prodi, lui, peut certainement en reprendre le contrôle et rendre leur gestion plus rigoureuse, car la majorité de ces collectivités – régions, provinces et communes – est gouvernée par la gauche.

Le programme promet également de revoir la loi Biagi de 2003, qui avait introduit plusieurs types de contrats de travail flexibles, et d'accroître les coûts des contrats précaires. Pensez-vous que ces projets sont réalisables ?

Je ne pense pas que Romano Prodi réussira à abroger cette loi, mais il va sans doute supprimer deux ou trois types de contrats, même si cela n'est pas précisé dans son programme. Il s'agit de formules très peu utilisées, leur suppression ne va donc pas changer grand-chose. Quant à l'augmentation du coût des contrats précaires, qui vise à dissuader les entrepreneurs d'y recourir, il peut aussi y parvenir. Cela risque peut-être de provoquer des pertes d'emplois, mais il faut qu'il applique cette mesure tout en créant des incitations pour les employeurs qui recrutent en contrats à durée indéterminée, ce qu'il a également prévu. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR F. A.

CV

2002 Docteur en économie diplômé de la New York University, Tito Boeri crée le site d'information économique internationale lavoce.info
1999 Il devient directeur de la Fondation Rodolfo De Benedetti (recherches sur le marché du travail et les politiques sociales), qu'il dirige toujours.
1997 Depuis cette date, il est professeur d'économie à l'université Bocconi de Milan.
1986 Economiste à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

PENSÉE ÉCONOMIQUE

Albert Aftalion, théoricien de l'investissement

TOUT phénomène économique peut être lu à la lumière de la confrontation entre deux paramètres : il est ainsi offre et demande ; il correspond à un prix et à une quantité ; obéit à un cycle et évolue vers l'équilibre ; fait varier des stocks et enregistre des flux. Selon que l'on privilégie l'un ou l'autre élément de ces couples, on arrive à des théories différentes que l'histoire économique permet de départager. Les économistes classiques et néoclassiques mettent en avant la primauté d'une offre rentabilisant un stock de capital et la convergence vers un équilibre résultant de l'adaptation des prix. Les keynésiens considèrent que le soutien de la demande par l'investissement permet l'adaptation de quantités produites et échangées au gré des alternances cycliques entre chômage et inflation. Ce qui unit ces théories, c'est le rôle-clé de l'investissement : il permet l'offre par l'accumulation de capital et est une composante de la demande. Cette

ambivalence a conduit certains à en faire le facteur explicatif non seulement de la croissance mais aussi de ses perturbations. Le premier économiste à l'avoir formalisé est Albert Aftalion.

Il naît le 21 octobre 1874 en Bulgarie. Sa famille fuit en France les guerres et l'antisémitisme des Balkans d'alors. Après des études de droit puis d'économie, il devient professeur, menant l'essentiel de sa carrière à la faculté de Lille. Admirateur de Sismondi, auquel il consacre la thèse qu'il soutient en 1899, il manifeste une attirance pour les économistes en rupture. A ses débuts, l'école dominante néoclassique affirme que le marché conduit à l'équilibre. Or le vécu économique n'est que permanent déséquilibre. S'appuyant sur des analyses statistiques, l'économiste français du XIX^e siècle Clément Juglar donne une cohérence à ce déséquilibre en en faisant un enchaînement de cycles nés de la gestion monétaire. Le néoclassique britannique William

CHRONIQUE JEAN-MARC DANIEL

Jevons, s'il admet l'existence des cycles, leur donne néanmoins une cause extra-économique : les conséquences sur les récoltes des évolutions solaires. Aftalion, qui enseigne et s'intéresse à la statistique,

« Dans une pièce où il fait froid, on remplit le poêle de charbon. Comme il s'enflamme lentement, on a tendance à trop en mettre. Il finit par faire trop chaud, on ouvre la fenêtre et l'air extérieur ramène la pièce à la température initiale »

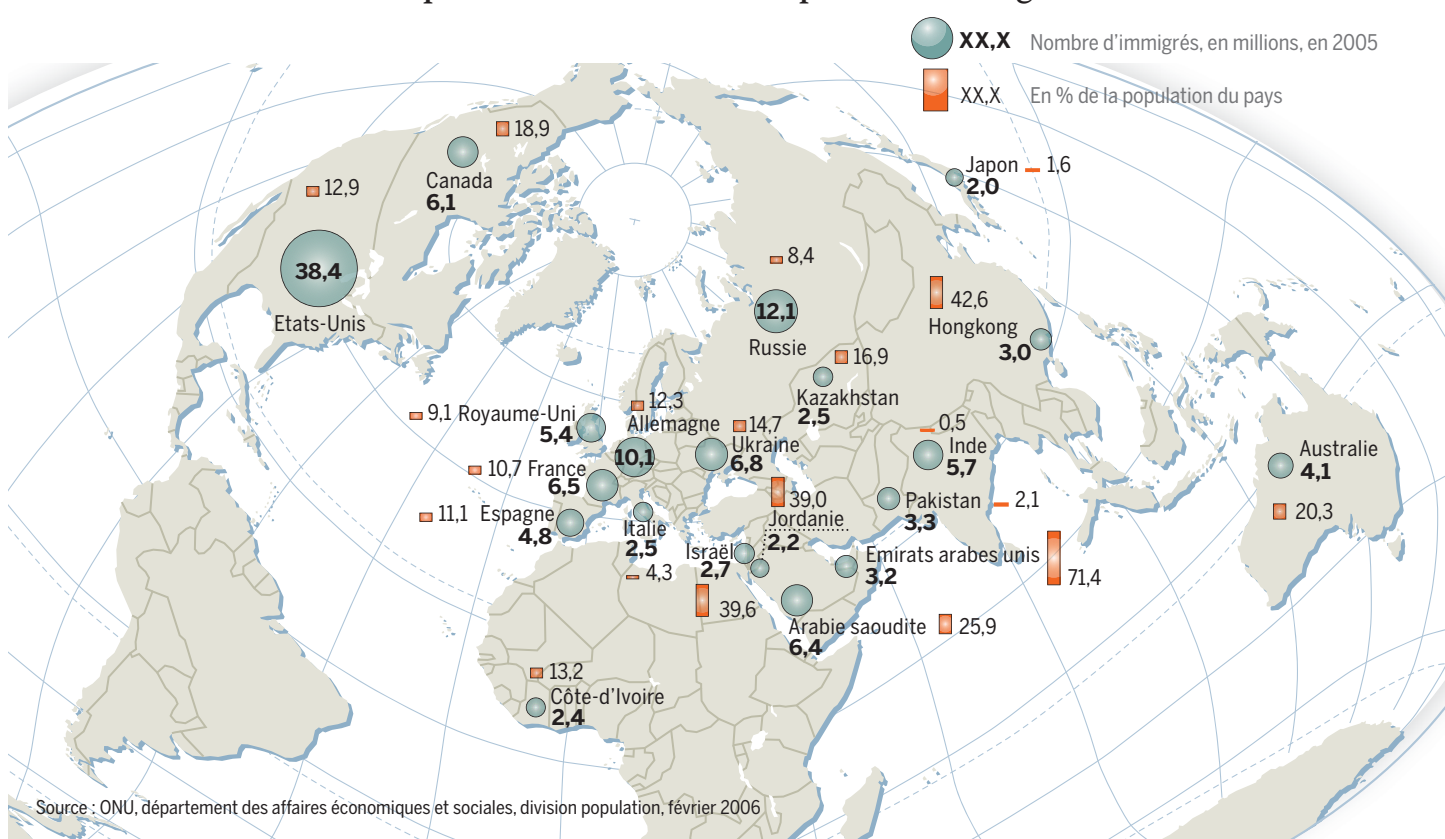
reprend la méthode quantitative de Juglar. Il partage sa thèse d'un cycle inhérent à la dynamique économique, c'est-à-dire, selon le qualificatif des économistes, « endogène », mais il en refuse l'interprétation monétaire. En 1913, il publie *Les Crises périodiques de surproduction*, où il explique les fluctuations économiques par l'investissement. C'est la métaphore du « poêle d'Aftalion ». Dans une pièce où il fait froid, on remplit le poêle de charbon. Comme celui-ci s'enflamme lentement, on a tendance à trop en mettre. Conséquence, il finit par faire trop chaud, on ouvre la fenêtre et l'air extérieur ramène la pièce à la température initiale. De même en économie, les entreprises, constatant des réserves de pouvoir d'achat, investissent. Ce faisant, elles augmentent non seulement les capacités de production, mais également la demande, ce qui les trompe sur la réalité de leurs débouchés et les incite à encore plus investir. D'où, au bout d'un moment, une sur-

abondance de machines. L'inertie des entreprises et leur aveuglement provoquent la crise. La baisse des dépenses d'investissement permet de la juguler en ramenant le capital à un volume conforme au besoin, mais elle accroît son ampleur en réduisant les débouchés. John Maurice Clark, l'économiste américain qui diffuse les idées d'Aftalion dans le monde anglo-saxon, nomme l'effet amplificateur de l'investissement sur la croissance « l'effet d'accélération ». Les économistes américains Alvin Hansen et Paul Samuelson ont tiré de l'accélérateur un modèle mathématique du cycle appelé « l'oscillateur ».

En 1950, Aftalion crée l'Association française de science économique et la *Revue économique*. Car, actif jusqu'à son dernier jour, qui survient le 6 décembre 1956, il est convaincu de la nécessité de sans cesse nourrir et renouveler le débat. ■

Jean-Marc Daniel est professeur à ESCP-EAP.

Les Etats-Unis restent la première terre d'accueil pour les immigrés



Alors que la communauté hispanique des Etats-Unis manifestait le 1^{er} mai contre un projet de loi restreignant l'immigration, un rapport des Nations unies sur les migrations mondiales confirme que le rêve américain n'est pas mort : le pays de l'Oncle Sam arrive en tête des terres d'accueil avec 38,4 millions d'immigrés recensés. Il distance largement la Russie et ses quelque 12,1 millions d'étrangers. A Moscou, en effet, est considéré comme immigré tout ressortissant des ex-Républiques soviétiques, même dans le cadre des migrations

antérieures à l'effondrement de l'Union en 1991. En France, où le projet de loi Sarkozy prône l'immigration choisie et restreint le regroupement familial, les étrangers représentent 6,5 millions d'individus sur plus de 60 millions d'habitants. A noter également la part importante d'immigrés – notamment de la main-d'œuvre non qualifiée venue d'Asie – au sein de la population des pays du Golfe. Hongkong et Israël apparaissent également comme des destinations très prisées.

Au Costa Rica, les producteurs de bananes rêvent d'Europe

Face aux géants américains, les agriculteurs locaux veulent profiter de la libéralisation du marché intervenue le 1^{er} janvier

LIMON
ENVOYÉE SPÉCIALE

Ce matin, Ricardo a pris son travail à 5 heures. Il s'achèvera, comme souvent, dix heures plus tard, pour environ 10 euros. Ricardo est *carrero* : coupeur de bananes dans la bien nommée « Ferme de l'Effort », située près de Limon, une des principales zones de production bananière du pays. « Le travail est dur, mais nous sommes habitués », explique ce jeune homme de 28 ans dans l'atmosphère moite d'une saison des pluies naissante. Avec ce salaire, il fait vivre sa femme et leur petite fille, et, dit-il, « il s'en sort ».

Jorge Cardona Montoya, le régisseur de ce domaine de 200 hectares qui emploie 500 ouvriers, revendique le « *mieux-disant social* » des plantations costariciennes. « Ici, le droit des travailleurs est respecté et les salaires sont décents. Ce n'est pas comme en Colombie ou en Equateur », affirme ce Colombien d'origine. Le tableau est trop idyllique pour ne pas être nuancé. Ce que ne manque pas de faire le président de la Cosibac, la coordination des syndicats des travailleurs du secteur bananier.

Dans un petit immeuble du centre de la capitale San José, Ramon Barrantes del Monte étale sur son bureau les récents procès-verbaux établis par le ministère du travail pour sanctionner les entorses faites au code du travail : rupture abusive de contrats, journée de travail supérieure à douze heures, chasse aux syndicalistes...

Pour autant, en Amérique latine, le Costa Rica, deuxième exportateur mondial de bananes derrière l'Equateur, fait bien figure d'exception pour ses standards sociaux, dont les bases ont été jetées au tournant des années 1940 avec l'instauration d'un salaire minimum et la création de la Sécurité sociale. « Nous payons nos ouvriers deux à trois fois plus cher que nos voisins », explique Romano Orlich, le président de la fédération des exportateurs de bananes Corbana, qui espère faire de cette différence un avantage comparatif auprès des consommateurs occidentaux soucieux d'un commerce plus juste. Corbana veut aussi appuyer son offensive sur le respect des normes environnementales, auxquelles les trois quarts de ses membres se sont pliés en se conformant aux certifications de l'ISO (International Standard Organization) ou de l'Union européenne.

Depuis le 1^{er} janvier, la réforme du régime d'importation du fruit le plus échangé dans le monde facilite théoriquement l'accès des producteurs latino-américains à un marché européen jusqu'alors pro-



Plantation de Parrita, au sud-ouest de San José. GILBERT KENT/AP

tégé au profit des pays ACP (Afrique-Caraïbes-Pacifique). Après dix années de bagarres au sein de l'Organisation mondiale du commerce, Bruxelles a dû démanteler en partie son système de quotas pour instaurer un tarif unique de 176 euros par tonne de marchandises importées.

Concurrence

Les producteurs indépendants – ils sont moins d'une cinquantaine – ils sont moins d'une cinquantaine – n'ont pas encore goûté les retombées de cette victoire. Il ne suffit pas de produire, encore faut-il être en mesure d'accéder aux circuits de la distribution mondiale. « Les multinationales américaines Chiquita, Dole et Del Monte possèdent ici près de 40 % des surfaces plantées et contrôlent 92 % des exportations en achetant la récolte des autres producteurs », déplore M. Orlich, qui

avoue avoir perdu des dizaines de milliers de dollars en tentant de s'aventurer seul en Europe. Le coût du transport, plombé par la flambée des prix du pétrole, et la pénurie de bateaux réfrigérés – il faut dix-huit jours pour atteindre l'Europe – ne facilitent guère l'indépendance des producteurs locaux. De l'autre côté de l'Atlantique, ils doivent aussi affronter la puissance des grands distributeurs – l'allemand Aldi, le britannique Tesco, le belge GB –, qui ont tout loisir de faire jouer la concurrence. « Nous avons dû investir beaucoup pour répondre aux normes souhaitées par les Européens, mais nous n'en recevons jusqu'à présent aucun gain supplémentaire. Il faudra qu'un jour cela se paie », veut croire le régisseur de la Ferme de l'Effort. Sur le prix payé par le consommateur européen, 9 % seulement reviennent au producteur... ■

LAURENCE CAMEL

THÉORIE DU DÉVELOPPEMENT

La démocratie contribue-t-elle à la croissance ?

CHRONIQUE
ALICE SINDZINGRE

ON AURAIT aimé en être sûr : malheureusement, si la croissance semble (souvent) conduire à la démocratie, la démocratie n'est pas nécessairement associée à la croissance.

La nature des liens entre croissance et régime politique est depuis longtemps l'objet de vifs débats. D'autant qu'en se penchant sur les institutions politiques les économistes s'aventurent dans des domaines dont la complexité défie leurs modèles.

Les relations sont à première vue assez confuses. Quid d'abord des effets des régimes politiques sur la croissance ? En Afrique subsaharienne, les démocratisations des années 1990 n'ont pas mis fin à la stagnation économique. Elles ont intensifié la compétition entre les firmes autour des ressources naturelles, par exemple pétrolières ou minières. Les technocrates ont perdu en légitimité face aux politiciens chevronnés des anciens partis uniques, qui ont même parfois repris du service grâce aux élections.

De l'autre côté, les pays qui ont connu les taux de croissance les plus spectaculaires n'étaient pas des démocraties exemplaires. Singapour, et aujourd'hui la Chine, ont amorcé leur croissance sous des régimes autoritaires, et même militaires en Corée et à Taïwan.

Malgré tout, les effets de certains régimes politiques semblent plus probables que d'autres. D'abord, le despotisme et la concentration des pouvoirs finissent toujours par couler l'économie. Les régimes prédateurs n'ont pas intérêt à un développement qu'ils ne contrôlèrent pas. L'exemple le plus classique en reste l'ex-Zaïre du maréchal Mobutu. A l'inverse, la participation politique, les institutions « délibératives » et les contraintes imposées aux gouvernants favorisent clairement le développement.

Symétriquement, la croissance induit-elle des régimes politiques particuliers ? Depuis Aristote, on observe que l'augmentation du niveau de vie s'accompagne de revendications démocratiques. Cependant, comme l'a souligné Adam Przeworski, économiste de l'université de New York, l'enrichissement n'engendre pas automatiquement la démocratie. Les institutions démocratiques sont peut-être simplement plus durables dans les pays riches, tandis qu'elles sont fragilisées par la pauvreté. Dans les pays pauvres, elles peuvent être plus facilement « capturées » par les élites surtout préoccupées par leurs intérêts.

D'autres dimensions compliquent les relations : par exemple l'existence de classes moyennes, qui aident à stabiliser la démocratie, ou bien l'éducation, qui influe sur la démocratie et réciproquement. Dans les régimes oligarchiques, comme en Amérique latine, les élites se sont historiquement maintenues en verrouillant l'accès à l'éducation. Réciproquement, l'éducation inculque les bénéfices de la participation citoyenne. La démocratie fonctionne laborieusement si les électeurs sont illettrés (en Afrique subsaharienne, le taux d'illettrisme des adultes âgés de plus de 15 ans était de 35 % en 2002).

Adam Przeworski a montré que la stabilité des institutions politiques est avant tout ce qui compte pour la croissance. Tout comme la capacité d'un régime à canaliser les conflits sociaux. Ces deux traits expliqueraient, par exemple, la divergence entre l'Amérique latine et les Etats-

Unis : le revenu par tête y était similaire au début du XIX^e siècle, mais, en 2000, celui des pays latino-américains était cinq fois moins élevé. Les régimes autoritaires et inégalitaires peuvent être stables aussi longtemps qu'ils savent neutraliser les conflits. De l'autre côté, comme le rappelle John Roemer, de l'université Yale, la

démocratie est une compétition électorale impitoyable entre des groupes aux intérêts différents.

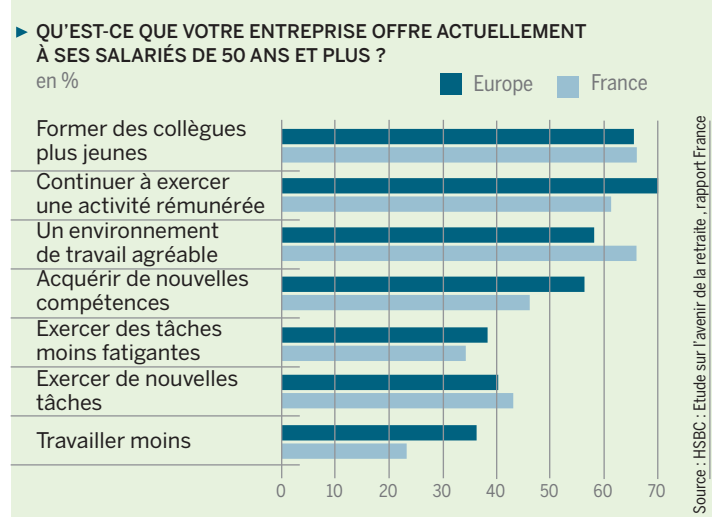
Comment expliquer alors la stabilité précoce de la démocratie dans certains pays (Etats-Unis, Angleterre, parmi d'autres) et l'instabilité continue des institutions politiques dans certains autres (ainsi l'Argentine) ? Dans leur récent ouvrage *Economic Origins of Dictatorship and Democracy*, Daron Acemoglu, du Massachusetts Institute of Technology, et James Robinson, de Harvard, montrent à l'aide de modèles sophistiqués que les institutions sont le fruit des rapports de forces entre les différents groupes sociaux. Les citoyens et les élites (propriétaires terriens, industriels) ont des intérêts opposés sur la façon dont les institutions allouent pouvoir et ressources. La démocratie, préférée par la majorité, n'est pas nécessairement de l'intérêt des élites, qui y consentent cependant en espérant y gagner la stabilité qu'offrent de façon moins durable les dictatures. Au bout du compte, les institutions politiques ne seraient que la traduction d'enjeux économiques. Les modèles mathématiques confirment ici des thèses qui ne nous étaient finalement pas inconnues. ■

Alice Sindzingre est chercheuse au CNRS, UMR Economix, université Paris-X.

« L'éducation inculque les bénéfices de la participation citoyenne »

LE GRAPHIQUE SENIORS

Selon une étude sur « L'avenir des retraites » réalisée par la banque HSBC dans 20 pays auprès de 6 000 entreprises, celles-ci sont peu nombreuses à mettre en place des dispositifs spécifiques pour leurs salariés âgés. La plupart se contentent d'insister sur leur rôle de formation des débutants, ou affirment leur préserver « un cadre de travail agréable ». Ainsi, moins d'une entreprise française sur quatre réduit leur temps de travail, et elles ne sont guère plus nombreuses à proposer des aménagements de leur activité. Plus courantes, la formation et la reconversion sont loin d'être systématiquement offertes.



LE CHIFFRE BANQUE

0,12

C'est le montant en euro du coût d'une transaction bancaire via Internet, selon les données recueillies par Banque Magazine. Un chiffre à comparer avec celui d'une transaction réalisée dans un guichet automatique de billets (0,25 euro), par téléphone (0,50 euro) et dans une agence (1 euro). Ces résultats expliquent la progression du nombre de banques à proposer des services en ligne : 1 200 en 1998 et 15 845 en 2003.

George Sand
Itinéraire d'une femme de lettres

Le Monde DOSSIERS & DOCUMENTS LITTÉRAIRES

George Sand la scandaleuse

A la découverte de la littérature et des grands auteurs 2,20€

LIVRES

Bastions

Le mouvement syndical français n'a jamais pris véritablement pied dans la réalité du salariat

Le congrès de la CGT vient de se clore à Lille, le 28 avril, par la réélection à sa tête de Bernard Thibault et de sa « ligne réformiste » pour « bouger la CGT » dans le sens d'un « *syndicalisme rassemblé et de conquête* » : l'ambition est de sortir des bastions de la fonction publique et de quelques grandes entreprises pour rallier dans l'action les jeunes, les travailleurs précaires et les salariés du secteur des services. Le congrès de la CFDT s'ouvrira le 12 juin à Grenoble et tirera vraisemblablement les leçons du succès de sa virulente opposition au contrat première embauche, en rupture avec son image de dialogue, voire de compromission, qui lui a valu une hémorragie d'adhérents lors de son ralliement à la réforme Fillon sur les retraites.

Pour comprendre ces énièmes tentatives de refondation d'un syndicalisme français souvent perçu comme sclérosé, voire moribond, il faut lire l'ouvrage de Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, qui en retrace l'histoire à partir du congrès d'Amiens d'octobre 1906, il y a cent ans. Ce congrès est en effet fondateur de la spécificité du mouvement ouvrier français, puisqu'il vise à trouver une alternative, le « syndicalisme révolutionnaire », à l'imbrication entre les syndicats allemand et britannique et les partis, social-démocrate dans le premier cas et travailliste dans le second. Mais les auteurs montrent que ce choix fonde également la faiblesse du syndicalisme français. Celui-ci s'avérera finalement plus « politisé » que ses homologues allemand et britannique, qui profiteront de leurs liens politiques pour obtenir la gestion d'une protection sociale naissante et s'ériger ainsi en indispensable « syndicalisme de services »,

alors que la poursuite du rêve révolutionnaire éloignera les organisations françaises des réalités économiques et sociales. Le grand schisme entre communistes et socialistes français (le congrès de Tours de 1920), qui divise également le mouvement syndical, montre d'ailleurs la réalité de son extrême politisation.

Ne parvenant guère à s'installer dans le tissu social d'un salariat en plein essor, le syndicalisme français n'obtient des succès qu'au moyen de « coups de force » momentanés et locaux, et se trouve plus souvent à la remorque des mouvements politiques et sociaux qu'à leur initiative (Front populaire, Libération, Mai-1968). Ce n'est que parce que le patronat et les gouvernements, à la recherche

HISTOIRE DES SYNDICATS (1906-2006)

de Dominique Andolfatto
et Dominique Labbé

(Seuil, coll. « XX^e siècle »,
376 p., 24 €)

d'interlocuteurs, offriront aux confédérations les instruments institutionnels de leur représentativité, tant dans l'entreprise qu'au niveau national, que les syndicalistes parviendront à conquérir une influence hors de proportion avec leur ancrage véritable dans le monde du travail.

Les auteurs livrent donc un diagnostic plutôt cruel de la faiblesse du syndicalisme français, qu'ils qualifient de « *hors sol* » : « *Solidement retranchés derrière les protections et les privilèges conventionnels ou légaux, quelques dizaines de milliers de représentants « syndicaux » n'ont plus de comptes à rendre à personne. Ils vivent en vase clos loin d'un salariat qui hésite entre l'indifférence et l'hostilité.* » ■

ANTOINE REVERCHON

Les sept fantasmes des politiques de l'emploi

Les « rêves » des gouvernements en matière de lutte contre le chômage se traduisent par des consignes qui laissent peu de place aux initiatives locales

PHILIPPE LABBÉ

Souvent évoquée concernant le rôle des missions locales, la notion de « laboratoire » n'est pas une simple option, mais une obligation qui leur est faite dans l'article 9 de leur Charte de 1990, *Construire ensemble une place pour tous les jeunes*. On s'attendrait donc à ce que cet engagement soit encouragé pour la simple raison que le marché pur et les dispositifs des politiques de l'emploi ne suffisent pas. On sait ce qu'il en est du marché et de sa « main invisible ». Reste à interroger les politiques de l'emploi, un jardin extraordinaire cultivé par des jardiniers généralement consciencieux, inspirés par l'intérêt général... et même humain. Toutefois ils y sèment aussi leurs fantasmes.

Premier fantasme, l'« adéquatisme », qui rêve d'ajuster en tenon-mortaise offres et demandes d'emploi oubliant : 1) que les gens n'ont pas un bracelet électronique à la patte : ils peuvent partir, revenir, changer de travail, faire le garçon de salle après une formation de tuyauteur... ; 2) que plusieurs temporalités s'entrechoquent : celle des entreprises qui s'évent de personnes qualifiées, motivées, immédiatement disponibles et congédiables, le carnet de commandes tenant lieu de code du travail ; celle des chômeurs qui demandent du temps pour se former ; celle des structures d'insertion ou de formation, écartelées entre le temps – long – de l'accompagnement et le temps – court – de la rentabilité des mesures ; celle des institutions au métabolisme social plutôt lent ; enfin celle des horloges électorales...

Deuxième fantasme, l'emploi durable. Jamais, depuis que la précarité s'est répandue, le qualificatif de durable n'aura été autant utilisé. On lit certes dans des rapports officiels qu'il faut « *apprendre aux gens à gérer la discontinuité* ». Pourtant, les politiques de l'emploi ne veulent entendre parler que d'emploi dit durable.

Troisième fantasme, l'entreprise. Hors d'elle, point de salut ! L'économie publique, l'économie associative, solidaire – pourtant promues avec ferveur par les mêmes agents il y a peu d'années avec le programme emplois-jeunes – se sont évaporées. Ou transformées en variables d'ajustement, faute de mieux, face à l'urgence sociale. A réfléchir : les plus ardents

prosélytes du « tout-entreprise » sont généralement ceux qui n'en ont aucune expérience.

Quatrième fantasme, le tout-formation. Soutenu par la « stratégie de Lisbonne » et fondé sur la corrélation statistique entre le niveau de formation et la durée de chômage, le tout-formation n'est pas – il faut le reconnaître – complètement faux. Mais il occulte une mutation de taille : alors que les politiques de l'emploi ont été conçues pour une gestion de flux (les chômeurs intègrent des dispositifs puis en sortent pour un emploi), elles gèrent aujourd'hui des stocks. En d'autres termes et selon la métaphore du sociologue Robert Castel, les intermédiaires des politiques de l'emploi sont comme des passeurs qui, au milieu de la rivière, s'apercevraient qu'il n'y a plus de berges pour débarquer leurs passagers.

« *Oui à l'approche globale mais limitez-vous au placement dans l'emploi !* », *« Travaillez en partenariat mais soyez concurrents !* », *« Ayez des projets mais appliquez des programmes !* » ■

Cinquième fantasme, le plein emploi. Souvenons-nous, en 2000, du printemps des prophètes du retour du plein emploi... qui n'a duré qu'une saison. Cela fait trente ans que le taux de chômage, pourtant sous-estimé (« catégorie 1 »), oscille autour de 10 %, celui des jeunes actifs autour de 25 %. Ces trente années ne suffisent pas : le plein emploi est pour demain ; parler de « partager le travail » est devenu politiquement incorrect.

Sixième fantasme, le résultat. D'une culture du résultat, légitime et moralement exigible face à la souffrance sociale, on dérape vers une obligation de résultat qui se concrétise dans la

modulation des financements. En oubliant que les opérateurs, à qui s'impose cette obligation, ne sont pas ceux qui embauchent et ne sont pas ceux qui décident (ou non) d'aller travailler. Cette obligation de résultat correspond, en réalité, à une posture de défiance qui ne peut que générer stratégies d'opposition, de contournement, esquives et tricheries : on peut toujours mettre du « partenariat en veux-tu, en voilà », la réalité est celle de la mise en concurrence et de la tension. Pas sûr que cela soit efficace.

Le septième fantasme est celui du prestataire de services. Les politiques de l'emploi se déclinent en programmes, ce qui, déjà, n'est pas la même chose que des projets. Les premiers sont descendants, les seconds ascendants. Pour mettre en œuvre leurs programmes, on stimule les prestataires en les mettant en concurrence. La conséquence mécanique de ce système est la tentation d'écrémage, c'est-à-dire se mobiliser pour les plus employables, ce qui permettra d'obtenir des résultats. L'inverse de l'équité.

Ces fantasmes, et d'autres, constituent autant d'obstacles à l'innovation : sur le terrain, les professionnels se retrouvent tous derrière le mot désormais le plus usité dans ce secteur... c'est « *lenédanleguidon* ». Ils auraient besoin d'organisations capables de les engager dans de véritables dynamiques de R & D ; ils subissent l'illusionnisme social et ses injonctions paradoxales (« *Oui à l'approche globale mais limitez-vous au placement dans l'emploi !* », « *Travaillez en partenariat mais soyez concurrents !* », « *Ayez des projets mais appliquez des programmes !* »). Alors, certes, perdue dans le réseau des missions locales – qui résiste – une fonction de laboratoire social, mais celle-ci se porte mal parce que les conditions faites à ces structures vont exactement dans le sens contraire. L'urgence a relégué l'essentiel. Ce constat pourrait être, après tout, relativisé comme expression d'une opinion dépressive et individuelle. Il est, hélas, partagé sur les nombreux terrains que je parcours. Doit-on, courbant l'échine, s'en contenter ? ■

Philippe Labbé est consultant associé du cabinet Geste Grand ouest et chercheur associé à l'université de Haute-Bretagne 2 (Cerième)
Labbe.geste@wanadoo.fr

PARUTIONS

LA FRANCE INDUSTRIELLE EN QUESTION

Analyses sectorielles

sous la direction de Gabriel Colletis et Yannick Lung

Globalisation des échanges, poids accru des marchés financiers, importance grandissante des nouvelles technologies... L'industrie française connaît depuis les années 1990 de profondes mutations. Sous la direction des économistes Gabriel Colletis et Yannick Lung, un collègue d'universitaires propose une synthèse thématique de ces évolutions. A travers l'analyse des principaux secteurs industriels français – textile, automobile, aéronautique, pharmacie, grande distribution –, ce manuel détaille les enjeux de cette nouvelle économie et ses conséquences sur le tissu industriel. A ces secteurs traditionnels, « *qui représentent (...) près de 70 % des exportations de biens manufacturés* », les auteurs associent les technologies de l'information et de la communication (TIC) et la netéconomie. L'ouvrage est bien fait et l'effort de vulgarisation réussi. Seul regret : un panorama incomplet, qui laisse de côté l'énergie et les services.

(La Documentation française, coll. « Etudes », 151 p., 14 €) C. FE.

PETIT MANUEL D'INTELLIGENCE ÉCONOMIQUE AU QUOTIDIEN

de Pierre Mongin et Franck Tognini « *Dirigeant pressé* », « *cadre impliqué* » ou « *salarié motivé* », cet ouvrage vous est destiné. Objectif des deux auteurs : transformer le lecteur en un « *info-stratège* », qui tire un profit maximum des informations qu'il récolte. Présenté comme un guide pratique sur l'in-

telligence économique, ce manuel fait la promotion des méthodes offensives du management moderne à partir d'expériences vécues par des PME. « *Cartes de vigilance* », quizz et autre foire aux questions sont mis à profit pour développer les deux axes de réflexion de l'ouvrage : l'acquisition d'une « *posture d'éveil et d'anticipation* » et la mise en œuvre d'un « *plan de vigilance et de conquête* » de l'information en entreprise.

(Dunod, coll. « Efficacité professionnelle », 182 p., 19,90 €) C. FE.

DEMAIN L'EMPLOI SI...

Le rapport Rexecode 2006,

sous la direction de Michel Didier

Dans un contexte de sinistrose économique et sociale, ce rapport fournit un diagnostic détaillé des réformes faites et encore à faire pour renouer avec la croissance. Troisième publication du Centre de recherches pour l'expansion de l'économie et le développement des entreprises (Rexecode) sur le sujet, il bénéficie des contributions d'économistes de renom et est coordonné par l'éditorialiste du quotidien *Les Echos* Jean-Marc Vittori. Très complet et assorti d'une chronologie, cet ouvrage explique entre autres les mécanismes des marchés financiers, analyse la politique de l'emploi et passe en revue les différents volets de la réforme de l'Etat. Suit l'exposition des grands débats de politiques économiques, introduits par Michel Didier, directeur de Rexecode, et Christian de Boissieu, président du Conseil d'analyse économique, dans un chapitre à l'intitulé prometteur : « *Ce ne sont pas les idées qui nous manquent.* » (Economica, 334 p., 23 €) C. FE.

Responsabilité sociale : l'entreprise ne doit pas substituer les ONG aux syndicats

Les firmes multiplient les partenariats sur les questions d'environnement et de droits sociaux. Mais l'implication du personnel reste indispensable

CLAIRE ISNARD

Des partenariats stratégiques entre organisations non gouvernementales (ONG) et entreprises font l'objet de nombreuses interrogations, au motif que ces partenariats ne draineraient que de très faibles moyens financiers au profit des ONG et qu'ils ne seraient pas de nature à faire face aux grands défis planétaires tels que la lutte contre la pauvreté ou le réchauffement climatique. Le rapport remis par l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) au gouvernement en novembre 2005 montre que, si les entreprises inscivent effectivement leur démarche de développement durable dans une logique de performance financière et n'ont pas vocation à faire du « *charity business* », ces partenariats présentent néanmoins deux intérêts majeurs : ils permettent d'interpeller les pouvoirs publics sur leurs responsabilités et ils créent de nouvelles formes de dialogue au sein de l'entreprise, au-delà du dialogue social traditionnel.

Dans le cadre de ces partenariats, un nombre croissant d'entreprises, et on ne peut que s'en féliciter, font la demande d'une ouverture sur la société pour faire face à des enjeux nouveaux sur lesquels l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (agences de notation extra-financière, ONG, médias...) attendent des réponses : corruption, respect des droits de l'homme, lutte contre les pandémies (sida, malaria), enjeux sanitaires (drogue, obésité)... Plusieurs prises de position (dont celle du Medef) témoignent de l'engagement des entreprises à s'inscrire résolument dans cette voie. De nombreuses firmes ont en effet, de par leur taille et leur implantation internationale, une responsabilité particulière à assumer vis-à-vis de leurs filiales mais aussi vis-à-vis de leurs fournisseurs et sous-traitants français et étrangers.

La mise en place de partenariats stratégiques entre ONG et entreprises pour apporter des solutions aux problèmes locaux initie de nouvelles formes de régulation sociale qui interfèrent avec le jeu des acteurs publics (gouvernements et autorités locales) et, dans certains cas, vont jusqu'à se substituer à eux faute de réponse satisfaisante de leur part.

Dans le domaine de la lutte contre le sida en Afrique par exemple, c'est l'action concertée de certaines grandes ONG et d'entreprises, confrontées à ce fléau pour leurs salariés et leur environnement local, qui a permis d'ouvrir un débat sur les questions de prévention et de traitement des populations.

Dans le domaine de la lutte contre la corruption, c'est l'interpellation des ONG en direction des entreprises (initiative « *Publiez ce que vous payez* » dans l'industrie pétrolière), accompagnée d'une logique de partenariat, qui a permis de mettre en avant cet enjeu dans le cadre des négociations internationales. Dans ce cas, la *soft law* a précédé l'instauration de règles de droit internationales.

L'autre intérêt des partenariats entre ONG et entreprises, même s'il est perçu comme un risque par les syndicats de salariés, est qu'il offre la possibilité d'enrichir le dialogue social interne traditionnel. Les entreprises peuvent être tentées d'ajouter au dialogue social traditionnel avec des interlocuteurs syndicaux qui s'imposent d'eux-mêmes un dialogue sociétal avec des ONG qu'elles ont librement choisies.

L'absence d'interlocuteur syndical au niveau mondial, la nécessité de traiter de sujets environnementaux et sociétaux sur lesquels les syndicats ne sont pas, du moins à ce jour, compétents et/ou intéressés, peuvent inciter à s'engager dans cette voie. De même, pour mener des audits sociaux dans des pays asiatiques comme la Chine, il est plus simple de recourir à des ONG qu'à des syndicats dont l'existence même est interdite.

L'ORSE pense toutefois qu'il y aurait danger à opposer les ONG aux syndicats. Multiplier les audits sociaux par les ONG est une bonne chose, mais s'assurer de la présence syndicale chez chaque fournisseur est encore mieux.

Dans son rapport, l'ORSE a insisté sur la nécessité pour les entreprises d'impliquer les syndicats et les représentants des salariés dans les démarches de partenariat avec les ONG de façon que l'ensemble des salariés de l'entreprise partage les valeurs du groupe.

Pour conclure, le succès de ces partenariats stratégiques devra se mesurer non en termes de contrats conclus, d'entreprises engagées ou de moyens financiers débloqués au profit d'ONG, mais plutôt en termes de capacité d'une part des différents secteurs de l'économie comme le tourisme, le transport, l'alimentation, la finance, l'énergie, à se remettre en cause pour intégrer les enjeux du développement durable de manière à assurer la pérennité de leur activité, et d'autre part des directions des entreprises à impliquer les salariés et leurs représentants dans la conduite de ces projets pour les faire partager par tous. ■

Claire Isnard est présidente de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE).



PARITÉ

Les indicateurs Eurosis/« Le Monde » de la performance environnementale et sociétale des grandes entreprises internationales

Le « plafond de verre » pénalise les femmes dans plus d'un tiers des firmes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a beau être inscrite dans les législations nationales, européenne et internationale (c'est l'un des huit principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail), sa traduction dans la répartition entre les sexes aux trois niveaux hiérarchiques des grandes entreprises (effectif total, encadrement et dirigeants) indique que le « plafond de verre » – expression qui désigne les critères « invisibles » qui président à la promotion, plus souvent masculine que féminine, aux postes à responsabilité – reste bien solide dans la plupart d'entre elles. C'est le principal enseignement des données sur la parité hommes-femmes publiées par « Le Monde Economie » en partenariat avec l'European Social Investment Forum (Eurosis) et avec le soutien de la Commission européenne, deuxième volet des « indicateurs Eurosis/Le Monde », après un premier tableau sur les émissions de gaz à effet de serre publié le 14 mars.

Comme l'explique Jean-Philippe Desmartin, analyste chez Odso Securities et administrateur du Forum de l'investissement responsable (FIR), membre français d'Eurosis, « le thème de la parité est devenu un facteur de risque juridique et financier pour les entreprises à partir du moment où elles ont des activités dans les pays anglo-saxons, en particulier aux Etats-Unis, via les class actions ». Ce risque tend à se diffuser au fur et à mesure que les législations antidiscrimination se renforcent en Europe, comme la loi française du 23 février 2006 sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, qui donne cinq ans aux entreprises pour supprimer, via la négociation paritaire, les écarts de rémunération entre les sexes à compétences et fonctions égales. Surtout, les entreprises peuvent de moins en moins se priver du vivier des diplômées comme de la promotion de leurs propres salariées ».

« Les directeurs des ressources humaines peuvent de moins en moins se priver du vivier des diplômées comme de la promotion de leurs propres salariées »

tivité et de réputation, tant auprès de ressources humaines internes ou externes que des consommateurs(trices) ou des investisseurs.

Il ne s'agit pas de s'approcher au plus près de la parité dans chaque catégorie, dans la mesure où les effets sectoriels expliquent une bonne part des différences, comme la faible représentation des femmes aux différents échelons des groupes automobiles ou, à l'inverse, la forte part des femmes dans l'encadrement de Danone, où les fonctions marketing et communication sont largement représentées, alors que les hommes dominent dans les fonctions de production, et donc dans l'effectif global.

En revanche, la mesure de la cohérence entre les proportions, quelles qu'elles soient, de femmes aux différents échelons manifeste clairement l'existence de pratiques de promotion discriminatoires dans plus d'un tiers des firmes de l'échantillon. « L'idéal aurait été d'avoir des taux de promotion par sexe aux différents niveaux hiérarchiques, mais les entreprises ne publient pas de telles données », regrette M. Desmartin. Dans ces conditions, l'absence de femmes au conseil d'administration ou conseil de surveillance, qui concerne 15 des 35 entreprises de l'échantillon Eurosis, reste le marqueur le plus évident, a fortiori lorsque les femmes représentent plus des trois quarts de l'effectif total et plus du tiers de l'encadrement, comme chez

Marks & Spencer. La chute entre la part des femmes dans l'effectif total et l'encadrement est également spectaculaire dans le secteur bancaire, surtout chez ABN Amro et HBOS.

Le facteur culturel, qui opposerait une culture « machiste » latine à une pratique égalitaire plus nordique, ne se vérifie guère, les exceptions dans un sens ou dans l'autre étant nombreuses. Ainsi, les entreprises présentant le moindre écart de la part féminine entre l'effectif total et l'encadrement sont le français Sanofi Aventis et l'américain Pepsico. ■

A. R.

Une faible présence aux échelons les plus élevés

ENTREPRISES (PAYS ET SECTEUR)	PART EN % DE FEMMES...	... DANS L'EFFECTIF	... DANS L'ENCADREMENT	... AU COMITÉ EXÉCUTIF
DONNÉES MONDIALES				
ABN AMRO (Pays-Bas, banque)		49,0	19	0/9
ALCATEL (France, télécoms)		24,0	7*	1/8
AUCHAN (France, distribution)		53,9	36,0	0/11
BARCLAYS (Royaume-Uni, banque)		65,5	33,0	0/11
BNP PARIBAS (France, banque)		51,5	20,0*	0/11
DANONE (France, alimentaire)		24,0	37,0	0/8
DEUTSCHE BANK (Allemagne, banque)		44,6	14,8*	0/10
FIAT (Italie, automobile)		15,6	13,5	0/3
HBOS (Royaume-Uni, banque)		64,0	27,0	0/6
HSBC (Royaume-Uni, banque)		55,0	41,0	3/22
LA POSTE (France, poste)		50,3	41,0	1/12
LUFTHANSA (Allemagne, transports)		40,0	13,3	0/3
NOKIA (Finlande, télécoms)		32,0	20,0	1/13
NOVARTIS GROUP (Suisse, pharmacie)		46,0	29,0	1/12
NOVO NORDISK (Danemark, pharmacie)		49,1	32,0	1/10
PEPSICO (Etats-Unis, alimentaire)		26,0	24,0	1/6
PHILIPS (Pays-Bas, télécoms)		38,0	5,0*	0/4
PPR (France, distribution)		54,0	47,4	1/10
RENAULT (France, automobile)		14,0	21,0	0/7
SANOFI AVENTIS (France, pharmacie)		45,5	42,2	2/21
SNCF (France, transports)		16,6	19,3	3/13
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (France, banque)		51,0	34,0	0/9
TNT (Pays-Bas, poste)		36,0	20,0	1/5

DONNÉES PARTIELLES

BRISTOL MYERS SQUIBB (E.-U., pharmacie)	49,2	39,8	2/10
CITIGROUP (Etats-Unis, banque)	56,1	46,9	3/18
DEUTSCHE POST (Allemagne, poste)	48,0	19,8	0/9
FORTIS (Pays-Bas, banque)	44,4	15,9	0/12
INTEL (Etats-Unis, télécoms)	30,0	21,0	1/12
KESKO (Finlande, distribution)	61,1	23,2	1/7
LLOYDS TSB (Royaume-Uni, banque)	63,0	34,0	4/15
MARKS&SPENCER (Royaume-Uni, distribution)	78,0	68,0	0/3
ROCHE (Suisse, pharmacie)	42,0	31,0	2/11
SAINSBURY (Royaume-Uni, distribution)	60,0	35,0	3/11
SODEXHO (France, services)	57,0	43,0	2/11
TARGET CORPORATION (E.-U., distribution)	59,0	44,0	3/11

Source : Ernst & Young, d'après les informations publiées par les entreprises

*Cadres supérieurs

Hélène Masse-Dessen : « Notre système de protection sociale explique aussi l'inégalité d'accès aux postes de responsabilité »

Le principe d'égalité entre hommes et femmes pour l'accès – à qualification égale – aux postes de responsabilité est visiblement battu en brèche dans la plupart des entreprises. Pourquoi ?

Il existe beaucoup de raisons. Il est courant de mettre en avant les représentations culturelles : le modèle social du dirigeant suppose la mobilité, la disponibilité, les journées prolongées..., même lorsque cela n'a aucune incidence sur la performance réelle de l'entreprise. Or la division sexuée du travail domestique fait que ces critères ne sont pas, la plupart du temps, corrélés avec la vie non professionnelle des femmes âgées de 30 à 40 ans, l'âge où, précisément, se font les avancées de carrière. Et je ne pense pas seulement à la maternité, car il est avéré que ce sont aussi les femmes qui prennent en charge les soins des parents âgés. Alors que les accords paritaires ou la législation prévoient le congé pour la maladie des enfants, rien n'est prévu pour ces cas !



HÉLÈNE MASSE-DESSEN

Mais ces explications sociologiques ont tendance à gommer les raisons économiques dues au fonctionnement des régimes de protection sociale.

En effet, les droits sociaux sont liés à la fois au montant de la rémunération et à la longévité de la carrière. Et lorsqu'une contrainte familiale nécessite qu'un membre du ménage connaisse une interruption ou un allègement momentané, le simple calcul de la perte de rémunération, immédiate ou différée via les droits sociaux, conduit à ce que ce soit le salaire le plus bas qui effectue ce choix. Or les salaires des femmes sont généralement inférieurs parce que les qualifications « typiquement féminines » (la communication, la recherche...) sont moins bien rémunérées que les « qualifications masculines » (la finance, l'ingénierie...) de même niveau. L'interruption de carrière n'améliorant pas les choses, c'est un cercle vicieux !

Comment corriger cela ?

Il faudrait que le système de protection sociale neutralise l'effet d'un allègement de la contrainte professionnelle. En évitant toutefois deux écueils : si la compensation est trop élevée, elle incite les femmes à se retirer du marché du travail ; si elle est trop faible, seuls les bas salaires, donc les femmes, l'utilisent... Mais c'est une première étape pour gommer l'effet des différences de rémunération et obtenir qu'à plus long terme la représentation sociale change pour qu'un choix véritable puisse être offert quel que soit le sexe.

La loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle oblige les partenaires sociaux à négocier la question de la parité dans chaque entreprise. Peut-on en attendre des résultats ?

La négociation collective a permis de supprimer les différences de droits qui existaient dans les textes conventionnels ici ou là. En revanche, il y a encore très peu de chose sur l'organisation du travail, sur la question de l'adaptation des droits sociaux aux contraintes

extraprofessionnelles, et surtout sur la définition d'objectifs clairs. Nous restons attachés, en France, à une vision formelle de l'égalité des droits plutôt que de l'égalité des chances, à l'inverse du monde anglo-saxon, des Pays-Bas ou du Canada, où l'on distingue les droits permanents des mesures « transitoires ». Les programmes d'affirmative action s'apparentent en effet, comme leur nom l'indique, à des mesures de déblocage plutôt qu'à l'établissement de statuts permanents. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR ANTOINE REVERCHON

CV

1982 Hélène Masse-Dessen devient avocate au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Elle est membre du réseau d'experts juridiques auprès de la Commission européenne sur l'égalité professionnelle hommes et femmes, et secrétaire générale de l'Association française de droit du travail et de la Sécurité sociale. 1969 Avocate au barreau de Paris.

Les informations publiées dans le tableau ci-dessus ont été collectées et traitées par le cabinet de conseil Ernst & Young à partir de documents d'entreprises accessibles au public : rapports annuels, bilans sociaux, rapports « développement durable » ou de « responsabilité sociale », sites Web, etc. La sélection des entreprises a été réalisée sur le critère du chiffre d'affaires 2004 (ou à défaut 2003) publié dans le classement des Global 500 du magazine américain Fortune. Certaines entreprises publient, sur le thème de la parité hommes-femmes, des données concernant leur effectif mondial total, et d'autres des données ne portant que sur une partie de leur périmètre. D'où l'articulation de ce tableau en deux parties, afin de faciliter les comparaisons. Par ailleurs, la définition de l'encadrement (management) varie selon les entreprises et les pays. On distingue les entreprises pour lesquelles cette catégorie englobe l'ensemble des postes d'experts et de responsables hiérarchiques (middle management), et celles pour lesquelles elle ne recouvre que les postes de direction d'unités, d'équipes ou de fonctions (cadres supérieurs). Seules les données concernant une même définition de l'encadrement sont comparables.

Les conduites addictives, un sujet tabou en entreprise

62 % des DRH doivent remédier à une consommation abusive d'alcool de leurs salariés. 14 % à celle de cannabis

Je passe de longues heures seul dans un sous-sol mal éclairé, raconte Fred, magasinier dans un entrepôt. Aussi, il m'arrive de temps en temps de fumer un joint l'après-midi pour me donner du cœur à l'ouvrage. De nature inhibée, Dany reconnaît avoir toujours eu besoin de l'alcool pour exercer un emploi : « Le monde de l'entreprise valorise une certaine attitude, celle de l'homme sociable, sûr de lui, boute-en-train. L'alcool m'accompagne dans chaque situation de parole publique. C'est triste à dire, mais ça marche... » Vincent a monté sa propre société de conseil financier. Travaillant chez lui, il consomme régulièrement du cannabis : « Certaines tâches répétitives ou intellectuellement peu stimulantes comme la rédaction de rapports sont moins rébarbatives à effectuer sous cannabis. » A 41 ans, Max, cadre dirigeant, boit et fume du cannabis depuis l'adolescence, ce qui ne l'a pas empêché de faire une « carrière honorable », y compris dans de grands groupes : « L'attitude des entreprises est simple : tant que vous êtes opérationnel et que vous vous donnez à 100 %, peu importe les substances que vous utilisez pour vous détresser, mieux vendre ou résister à la pression. Si, en revanche, vous craquez ou si vous dépassez les doses raisonnables, c'est tant pis pour vous... »

Tous ces témoignages anonymes ont été recueillis sur le site Internet de l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (Anpaa). L'organisation a ouvert en février ce « forum » pour libérer la parole autour d'un sujet encore tabou et a tenu mercredi 3 mai les premières Assises nationales de la prévention des addictions en entreprise. « Les enquêtes menées par les médecins du travail indiquent que 8 % à 10 % des salariés sont concernés par une consommation problématique d'alcool, rappelle Alain Rigaud, président de

l'Anpaa. L'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) estime par ailleurs que l'alcool serait à l'origine de 15 % à 20 % des accidents du travail, de l'absentéisme et des conflits au travail. Et l'agence Restim évalue à 1,25 % de la masse salariale globale les dépenses annuelles des entreprises pour payer les coûts cachés occasionnés par les addictions des salariés. Pour autant, la consommation d'alcool, cannabis ou psychotropes n'est encore que très rarement abordée dans les entreprises, y compris entre le médecin du travail et le salarié lors des visites médicales, contrairement au tabagisme. »

Les entreprises fermeraient-elles sciemment les yeux sur un problème dont elles n'ignorent pas la réalité ? Un sondage, réalisé en avril auprès de 800 directeurs des ressources humaines (DRH) et chefs d'établissement à la demande de l'Anpaa, montre un certain paradoxe. Quand ils citent leurs priorités en matière de santé au travail, ils ne sont que 6 % à évoquer spontanément la consommation d'alcool et de tabac et 3 % celle de cannabis et d'autres drogues, loin derrière la prévention des risques professionnels (34 %) et le respect des règles de sécurité (24 %). Pourtant, quand on leur pose précisément la question, 62 % disent être confrontés à une consommation abusive d'alcool dans l'entreprise et 14 % à un usage de cannabis. Et ils sont 35 % à juger les questions de toxicomanie au travail de plus en plus préoccupantes. « Même si 85 % des DRH affirment prendre au sérieux les risques d'addiction, cette prise de conscience ne débouche pas sur des mesures de prévention, puisque 70 % ne mènent aucune action de sensibilisation auprès des salariés, analyse Marie Eon, déléguée générale de l'Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel (ANDCP). Car, pour beaucoup, la consommation d'alcool ou de drogue relève d'un problème personnel et non collectif. On le règle par des sanctions disciplinaires ou on s'en décharge sur le médecin du travail. Or il serait intéressant que l'entreprise se penche sur le lien entre les conditions de travail et la fragilisation de certains salariés. » L'entreprise jouerait-elle un rôle « addictogé-

mentaire » ? Psychiatre au centre médical Marmottan, Michel Hautefeuille fait un parallèle entre le dopage sportif et le « dopage quotidien au travail » : « La notion de performance pousse certains salariés à utiliser des produits psychoactifs pour faire face aux contraintes de leurs tâches, gérer la pression, résister à un rythme de travail décalé. Il y a une contradiction interne à l'entreprise, qui demande sans cesse davantage à ses salariés mais refuse d'aborder la question des addictions pourtant liée à ses exigences. » Cependant, les démarches de prévention s'aventurent peu sur ce terrain-là, comme le constate Gérard Demortière, médecin du travail : « Nous pouvons parler de l'incidence des conditions de travail en consultation privée avec le salarié, mais les actions collectives de sensibilisation que nous menons au sein de l'entreprise ne sont pas centrées sur cette question. » Quand deux tiers des DRH se disent favorables à des contrôles pour démasquer l'usage d'alcool ou de drogues, les adeptes de la prévention mar-



chent sur des œufs. Pour Véronique Kunz, médecin du travail, les services de santé ont un rôle important à jouer, d'autant que les médecins disposent d'outils nouveaux : « Deux questionnaires d'autoévaluation sur la consommation de produits psychoactifs permettent de déceler de façon précoce les consommations excessives et d'ouvrir le dialogue avec le salarié. Ils sont suivis d'une intervention brève, avec la restitution des résultats du test, une information sur les risques pour la santé et des conseils pour réduire sa consommation. Dans un tiers des cas, cela est suffisant pour que les personnes changent leur comportement. » Ce n'est qu'un moyen parmi d'autres, et l'Anpaa estime que beaucoup reste à faire. Elle lancera à l'automne 2006 « Les soixante jours de la prévention des addictions en entreprise ». Une tournée de deux mois auprès des employeurs de bonne volonté pour présenter quelques outils de prévention et sortir du tabou. ■

NATHALIE QUÉRUEL

TRANCHES D'ENTREPRISES L'autre !

CHRONIQUE
VINCENT PRIOU

L'ENSEMBLE de l'entreprise est réuni : le directeur a une annonce à faire ! Tout le monde est là. Il prend la parole : « Mesdames, messieurs, chers collaborateurs et amis, j'ai décidé de vous réunir aujourd'hui pour vous faire part d'une décision importante : nous allons intégrer dans peu de temps une nouvelle personne dans l'entreprise... » « Ah bon ! C'est ça ? ». « Excusez-moi chef, mais on a du boulot, alors nous dérangez pour si peu... ». L'ambiance est joyeuse. La boîte tourne, les commandes se multiplient, l'image est bonne, les clients satisfaits. Le chef reprend la parole, il a son air sévère des grands jours, personne ne comprend bien pourquoi : « Mesdames, messieurs, le nouveau salarié dont je vous parle a une particularité, une différence même, n'ayons pas peur des mots... » L'assistance fronce des sourcils, des bras se croisent, et puis une voix s'élève : « Une différence vous dites, chef ? Mais laquelle ? »

Le chef hausse le ton : « Justement, je vais y venir dans un instant mais avant cela, laissez-moi vous dire la chose suivante... ». Il a repris la main, le chef, il a de la prestance, il sait s'exprimer devant ses troupes, il est à l'aise. Et quand il prend une décision, personne ne conteste. Il est de la trempe des grands chefs, lui. Pas comme son prédécesseur dans le poste, une femme sympathique mais pas assez de poigne, trop de souplesse. Mais écoutons le chef qui vient de s'éclaircir la gorge : « Dans un monde en perpétuel mouve-

ment... », «... dans un pays vieillissant comme notre belle France... », visionnaire et poète, il lit beaucoup, c'est certain «... il ne saurait être question que l'entreprise se prive de toutes les compétences possibles ! Aussi quand le talent n'est pas à notre porte, il faut savoir accepter de le laisser venir à nous, il faut accepter que celui que l'on accueille ne soit pas forcément comme nous, bref, mesdames et messieurs, chers collaborateurs, il va falloir que vous acceptiez demain de bosser avec des minorités visibles, comme on dit ! Voilà, c'est dit. »

« Mais il ne saurait être question de vous laisser sur le bord du chemin, seuls et sans soutien. Aussi, dans les prochaines semaines, j'ai décidé de mettre en place une cellule d'aide psychologique afin que vous puissiez venir exprimer et évacuer le stress engendré par cette situation. »

Depuis plusieurs minutes déjà, certains, dans l'assistance se retiennent de ne pas éclater de rire. Lui aussi, leur chef bien-aimé a donc été contaminé par le virus de la diversité. Lui aussi ne jure plus que par cela. Dans la surenchère de moyens mis en place par les entreprises pour accompagner les salariés à vivre avec l'autre, la cellule d'aide et de soutien psychologique reste le nec plus ultra.

Sans se concerter, plusieurs voix s'élèvent dans l'assistance. « Excusez-moi, Monsieur, commence une femme, mais rien de nouveau sous le soleil. D'ailleurs je constate que vous n'avez pas fait tant de battage quand vous m'avez embauché. » Une autre personne : « C'est même notre quotidien ! Chacun est différent, unique et doit être reconnu comme tel. » Un troisième : « C'est drôle, chef, on dirait que vous venez d'ouvrir les yeux sur le monde qui nous entoure. Mais la diversité, c'est vrai depuis toujours et partout. Moi, par exemple, je suis breton, et je n'ai jamais entendu que ça ait posé problème. » La salle acquiesce.

Le chef est stupéfait, il a du mal à s'en cacher. Il ne se serait jamais attendu à cela. Il s'imaginait plutôt devoir faire face à une bronca généralisée, la montée au créneau des syndicats... Et rien de tout cela. La boîte aurait-elle évolué sans qu'il s'en rende compte ? « Et si c'était moi qui étais le moins à l'aise sur le sujet ? », se met-il à penser... Décontenancé, il retourne à son bureau. Il décroche son téléphone, compose le numéro de chez lui... ça décroche : « Paul, mon chéri, c'est moi, il faut que je te parle, je crois que j'ai un problème... Je viens de réaliser que les minorités visibles, ça m'angoisse. Tu crois, toi qui me connais bien, que je pourrais faire moi-même de la discrimination ?... » ■

Vincent Priou est scénariste au Théâtre à la carte (www.theatrealacarte.fr).

« Un travail de longue haleine... »

C'EST à la suite d'un accident grave du travail lié à l'alcool que la direction de l'usine Arcelor Montataire, employant 1 100 salariés, dans l'Oise, a pris le taureau par les cornes. En 1994, la démarche Prévention des conduites addictives est lancée : « L'action est impulsée par un comité qui réunit des représentants du CHSCT, de la direction, du service communication, ainsi que la médecine du travail et les assistants ressources humaines de chaque département, explique Denis Turpin, responsable d'un atelier de fabrication. Les consommations de substances psychotropes dans l'entreprise sont davantage une affaire managériale qu'un problème médi-

cal. Aussi a-t-il été décidé que le comité serait piloté par un cadre opérationnel. »

Premier chantier ? Etablir des règles : suppression des pots « arrosés », mesures à l'intention des personnes alcoolisées au travail, définition du rôle des managers face aux comportements addictifs, etc. « Nous avons également formé une infirmière, dont la mission est d'aider les employés à s'adapter aux changements, relate M. Turpin. Car nous vivons dans un contexte de restructurations permanentes, où les métiers évoluent rapidement. Celui-ci peut inciter à la prise d'alcool, de médicaments ou de cannabis. Nous avons pris conscience de l'usage de ce dernier à la fin des années 1990, notamment chez les jeu-

nes intérimaires. Nous ne savions pas comment traiter ce nouveau problème. Finalement, en 2001, nous avons intégré le cannabis et les médicaments à notre plan de prévention, qui ne concernait au départ que l'alcool. »

Mais l'action ne s'arrête pas à la sensibilisation régulière des employés. Le comité de pilotage a mis en place des indicateurs de suivi de la consommation des produits psychoactifs : le médecin du travail soumet aux salariés des tests d'autoévaluation pour caractériser leur usage ; les résultats individuels sont protégés par le secret médical, et seules les données agrégées par type de consommation (normale, à risques, à problèmes, dépen-

dance) sont publiques : « Cette méthode permet de suivre l'évolution des consommations dans le temps, de repérer les postes ou les tâches à risque et d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention », précise M. Turpin. Ainsi, en dix ans, le nombre de salariés consommant excessivement de l'alcool est passé de 12 % à 7 %. Une petite victoire ? « La réduction des conduites addictives est un travail de longue haleine. C'est là que réside la difficulté : inscrire cette démarche de prévention dans le long terme et convaincre l'encadrement supérieur, qui change souvent, de poser une parole claire sur ce sujet », conclut le chef d'atelier. ■

N. Q.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Le CNAM fait le point

Le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) organise à son siège (amphi Painlevé, 292, rue Saint-Martin, 75003 Paris), le 16 mai de 9 heures à 17 heures, un colloque sous la présidence de Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, sur « la VAE dans les entreprises, un atout collectif ? ». Une étude menée pour le compte de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) par l'Institut Management, compétences, validation des acquis (MCVA) du CNAM et les témoignages d'acteurs impliqués sur les territoires permettront d'éclairer ces questions.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Quelles pratiques en entreprise ?

L'association Développement et emploi organise un séminaire le 16 mai à la

Maison de l'Europe (35, rue des Francs-Bourgeois, 75004 Paris) sur la « réforme de la formation professionnelle continue. Un premier bilan ». Au cours de cette manifestation, le cabinet de conseil en management Algoe présentera les résultats d'une enquête approfondie auprès d'entreprises, portant sur leurs pratiques nouvelles en matière de formation professionnelle continue. Renseignements : Développement et emploi, Carré Saint-Nicolas, 10, rue Saint-Nicolas, 75012, tél. : 01-43-46-28-28, fax : 01-43-46-28-20 et e-mail : contact@developpementemploi.com

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Regard historique

Pour célébrer le centenaire du ministère du travail, un colloque scientifique international sur le thème « élaborations et mises en œuvre des politiques du travail : le ministère du travail et la société française au

XX^e siècle » est organisé les 18 et 19 mai, à l'initiative du ministère du travail, du comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Chatefp) et de la Dares. Durant ces deux jours, de nombreux universitaires et chercheurs présenteront les résultats de leurs travaux sur différents aspects historiques des politiques du travail. Ce colloque se tiendra au ministère de la santé, salle de conférences Pierre-Laroque, 14, avenue Duquesne, 75007 Paris. Entrée libre mais compte tenu du nombre limité de places, mieux vaut réserver. Renseignements : Florence Balsac, tél. : 01-41-44-84-10 ; e-mail : dnb@wanadoo.fr

JEUNES HANDICAPÉS

Quand les entreprises recrutent

L'association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes (AFIJ) organise le 18 mai, à Paris, une journée

sur l'emploi consacrée aux handicapés (mairie du 15^e arrondissement, 3, rue Pécllet). Les étudiants et diplômés, en situation de handicap, du niveau bac jusqu'au doctorat, pourront rencontrer des recruteurs potentiels (Accor, Adecco, Air France, Decathlon, Dexia crédit local, EADS, SNCF, etc.) Renseignements, tél. : 01-40-64-32-00 ; cesso@afij.org

COMPAGNONS DU DEVOIR Métiers de l'industrie

Les Compagnons du devoir organisent une rencontre sur les métiers de l'industrie, le 13 mai, et une autre sur les métiers de l'alimentation le 3 juin. Ces deux journées sont destinées aux jeunes diplômés d'un CAP et à ceux qui souhaitent se former. Renseignements : Maison des Compagnons du devoir de Paris, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, tél. : 01-48-87-38-69 et www.compagnons-du-devoir.com


offres d'emplois cadres

Le Monde des offres d'emploi

- Dirigeants
- Finance, Administration, Juridique, R.H.
- Banque, Assurance
- Conseil, Audit
- Marketing, Commercial, Communication
- Santé
- Industries & Technologies
- Carrières internationales
- Multipostes
- Carrières publiques

Retrouvez nos offres sur www.talents.fr

Le Monde Publicité - Service Emploi : 80, boulevard Auguste-Blanqui
75707 Paris Cedex 13 - Tél. : 01 57 28 30 00
emploi@mondepub.fr



Tisséo Réseau Urbain, entreprise de plus de 1800 collaborateurs chargée d'exploiter le réseau de transport urbain (métro et bus) de l'agglomération toulousaine, recherche un :

Directeur Métro (H/F)

Membre du Comité de Direction, dans un contexte de forte évolution (mise en œuvre d'une deuxième ligne de métro VAL) vous dirigez l'entité métro en accompagnant le changement. Vous développez prioritairement les pratiques managériales et gérez les aspects économiques et techniques.



A ce titre, au-delà de mener à bien la mise en œuvre opérationnelle de la deuxième ligne de métro, vos missions principales sont :

- Animer et coordonner les équipes d'exploitation et de maintenance (environ 250 personnes) réparties sur 2 sites.
- Accompagner la mise en place de nouvelles organisations.
- Négocier et piloter l'ensemble des contrats de sous-traitance (environ 12 millions d'euros)
- Rationaliser l'ensemble des coûts de maintenance, d'exploitation et de fonctionnement.
- Développer le management de la sécurité.
- Déployer l'approche qualité (qualité de service et contrôle qualité) et environnementale.
- Accompagner l'ensemble des projets transverses de l'entreprise qui impactent l'entité métro.

Pour ce poste à fort enjeux vous avez au minimum 10 ans d'expérience dans le management d'équipes techniques et/ou de projet au sein d'activité industrielle ou de service.

Votre leadership, votre esprit d'initiative, votre force de proposition alliés à votre capacité d'écoute, d'analyse et de synthèse vous permettront de mener à bien votre mission dans un contexte de changement important. Vous êtes de formation supérieure de type ingénieur généraliste ou orienté électronique, électrotechnique, mécanique... La connaissance du domaine ferroviaire serait un plus.

Merci d'adresser votre dossier de candidature (LM+CV) à notre Conseil, sous la référence DM 04/06-LM :
Laure Barrié Conseil,
Le Pré Catelan, Bâtiment F, 78 allée Jean Jaurès, 31000 Toulouse
ou par mail : laure.barrie.conseil@wanadoo.fr

Directeur (m/f)

de l'Institut culturel européen Pierre Werner

Le Centre culturel de Rencontre, Abbaye de Neumünster, Luxembourg se propose de recruter pour détachement à l'Institut culturel européen Pierre Werner (IPW) son directeur (m/f). Le but de l'IPW est d'œuvrer en faveur de l'intégration culturelle en Europe, en organisant des symposiums et des séminaires de réflexion et en soutenant des projets de recherche. Une autre mission de l'Institut Pierre Werner est de favoriser le dialogue entre les cultures nationales et régionales, en mettant un accent particulier sur un échange culturel avec les nouveaux pays membres de l'Union Européenne pour promouvoir notamment l'épanouissement de la citoyenneté européenne.

Qualifications requises:

- formation bac + 4 en sciences humaines ou sociales, ou en sciences économiques et gestionnaires, ou en droit;
- expérience professionnelle solide des institutions internationales;
- expérience professionnelle de 10 ans au moins
- bonne connaissance du monde institutionnel (Luxembourg et pays de l'Union Européenne)
- bonne connaissance du français, de l'allemand et de l'anglais; La connaissance du luxembourgeois sera considérée comme un avantage.
- compétence confirmée dans les domaines de la gestion administrative et financière ainsi que des ressources humaines;
- aptitude à travailler sous l'autorité du conseil d'administration et en liaison avec le comité international scientifique;
- excellente culture générale, connaissances des courants artistiques et culturels contemporains;
- aptitude à travailler en réseau avec d'autres institutions culturelles luxembourgeoises et étrangères;
- doit résider, au moment de son entrée en fonction, de façon permanente au Luxembourg

• disponible à partir du 1^{er} septembre 2006.

Les candidatures sont à adresser jusqu'au 5 juin 2006 à:

Monsieur le Président du conseil d'administration de l'établissement public «Centre culturel de Rencontre, Abbaye de Neumünster»
28, rue Münster
L-2160 Luxembourg

Notre organisation aide avec succès les PME et TPME dans le monde entier. Nous sommes maintenant à la recherche de conseillers de top niveau pour développer notre activité en France.

Si vous avez une expérience professionnelle de haut niveau et que vous souhaitez relever un nouveau défi, envoyez-nous votre CV (en anglais) à :

Conseillers de haut niveau

Nous offrons des opportunités pour travailler à l'international, au sein de l'hexagone ou au niveau local et ceci à plein temps ou à temps partiel, avec des horaires totalement flexibles. Les candidats sélectionnés seront formés. Anglais courant requis.

FRMC@business-executives.com
ou visitez notre site Internet
www.business-executives.com
et citez la référence FRMC

Important Organisme de Formation pour des publics en difficulté d'insertion

DIRECTEUR H/F de son Pôle de Vitrolles/Aix-en-Provence

- Il rapporte au Directeur Général et il participe à la définition des orientations en équipe de direction.
- Il développe les activités de son pôle auprès des entreprises, des institutions et des partenaires.
- Il assure la programmation et le suivi des activités de l'appareil de formation (environ 300 000 heures de formation).
- Il anime une équipe de 12 personnes plus les formateurs occasionnels.

La connaissance des publics, des dispositifs de formation et des pratiques pédagogiques sont un atout mais ne sont pas indispensables. C'est avant tout un développeur capable de dynamiser les activités existantes et surtout de découvrir de nouveaux marchés publics ou privés. C'est aussi un manager qui sait optimiser la programmation et le suivi des activités sous les aspects humains, comptables et financiers.

Humain et charismatique, il est doté d'une très bonne écoute avec 10 ans d'expérience et de formation supérieure bac+ 5.

Adresser lettre + CV + photo à notre conseil :
Yves VIDAL - 4, Bd Guérin - BP 6 - 13 701 La Ciotat cedex.

Publics Consultants RH

> Dirigeants, International



23 Juin 2006 3^e édition

Palais Brongniart
Bourse de Paris
10h à 18h

Le salon Emploi et MBA des jeunes cadres Bac+5

Donnez un nouvel élan à votre carrière

Vous êtes un jeune cadre bac +5

Vous avez entre 25 et 35 ans. Rencontrez les entreprises qui recrutent et découvrez les meilleurs MBA sur le salon des Hauts Potentiels.

Inscription obligatoire sur www.hauts-potentiels.com

Le Monde | hobsons

En partenariat avec le Club carrières des Grandes Ecoles (G16+)

Scientific Atlanta

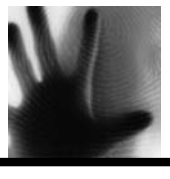
A CISCO COMPANY

We're Well Connected! Depuis plus de 50 ans Scientific Atlanta est reconnu comme innovateur dans le secteur des communications. Récemment intégrés au groupe Cisco, les employés de Scientific Atlanta, utilisent leur savoir faire dans l'intégration de la vidéo numérique, des données et de la voix, conjointement avec l'inégalable expérience et ressources de Cisco dans le domaine de l'IP, pour fournir des services de divertissements, d'informations et de communications depuis la création du contenu jusqu'aux téléviseurs, ordinateurs et écrans de téléphones portables des consommateurs. Avec plus de 7500 employés à travers le monde, nous recherchons constamment de nouveaux talents pour augmenter notre capacité à offrir des solutions de nouvelle génération aux radiodiffuseurs, programmeurs, opérateurs réseaux et diffuseurs de services.

Nous vous offrons un environnement de travail performant et passionnant où vous participerez à créer les produits, les systèmes et les services du futur.

Le poste suivant est à pourvoir en France

Connectez-vous!
Rejoignez l'équipe de Scientific-Atlanta dès aujourd'hui.



TECHNICIEN SUPPORT CLIENT EXPERIMENTE

Description du poste: Le service Support de Scientific-Atlanta met à la disposition de nos clients toute une gamme de services d'assistance et de soutien. Ceci inclus entre autres, le support technique téléphonique sur nos produits, le suivi des contrats de maintenance, le conseil et le support de projets clefs en main dans l'industrie de câblo-opérateurs, des radiodiffuseurs et des télécommunications. Notre équipe a une excellente réputation sur ces marchés en fournissant un service efficace, fiable et de haute qualité à nos clients. Nous développons de manière très significative cette équipe avec du personnel qui ajoute une plus value à nos produits leaders sur ces marchés et qui participe au succès des projets de nos clients.

Responsabilités: En tant que membre de cette équipe, vous êtes impliqués dans la conception, l'installation, les tests et la mise en service des nouveaux systèmes, comme les têtes de réseaux câblés numériques, les réseaux IP, etc. ainsi que dans le support après-vente des systèmes en exploitation. Vous êtes un spécialiste en technique de nos produits et systèmes; autonome, vous savez comment résoudre les problèmes sur site. En contact permanent avec nos clients, votre professionnalisme contribue à notre image de marque. Vous serez principalement en charge de soutenir nos clients français et vos compétences techniques permettront également de supporter nos clients européens sur site.

Votre profil: Vous avez un niveau Bac +3 de technologie, spécialisée dans les télécommunications, les logiciels ou l'électronique, ou une expérience équivalente. Vous êtes disposé à voyager, principalement en France et ponctuellement à travers l'Europe. Vos aptitudes d'adaptation vous permettent d'intégrer facilement l'équipe existante; vous aimez prendre des initiatives et êtes autonome. Une expérience en technologie TV Numérique/Analogique et IP est un plus; tout au moins nous attendons de vous une grande volonté d'apprendre. Vous avez de réelles qualités en communication écrite et verbale (français et anglais).

Notre offre: Vous travaillerez dans une excellente ambiance dans une société orientée vers le futur en collaboration avec vos collègues de par le monde, très motivés et dont 600 d'entre eux sont basés en Europe. Nous assurerons bien entendu la formation nécessaire et vous pouvez compter sur une rémunération très attrayante.

Vous êtes intéressés, envoyez-nous votre CV par courrier ou par e-mail dès maintenant à:
Dagmar Buerman, Ressources Humaines, Scientific Atlanta - A Cisco Company
Luipaardstraat 12, 8500 Courtrai (Kortrijk), Belgique.
Depuis la France: Tel. 00 32 56 44 52 88. Fax. 00 32 56 44 50 56.
E-mail: vacancies@sciattl.com

FORTUNE®
100 BEST COMPANIES TO WORK FOR 2006
Hall of Fame



Avec 100 professeurs permanents et plus de 4300 étudiants répartis sur ses deux campus de Lille et Nice, l'EDHEC est une des toutes premières écoles de gestion françaises et européennes. Son programme « grande école » a été classé 12^{ème} des « Masters in Management » par le Financial Times en 2005. L'EDHEC est accréditée par les trois principales organisations académiques internationales (AACSB (US-Global), AMBA (UK-Global) et l'EFMD (Europe-Global)).

Dans le cadre de son développement international et du renforcement de son potentiel de recherche, le groupe EDHEC, une des toutes premières institutions d'enseignement et de recherche européennes recherche des professeurs et des chercheurs.

Professeur de finance orientation *asset pricing*/finance de marché deux postes à pourvoir sur Nice

Professeur de finance orientation finance d'entreprise un poste à pourvoir sur Lille

Professeur d'économie orientation macro-économie un poste à pourvoir sur Lille ou Paris

Professeur de marketing orientation théorie du consommateur un poste à pourvoir sur Lille

Professeur de comptabilité orientation normes comptables et *financial accounting* un poste à pourvoir sur Lille

Les candidats pour les postes de professeurs seront titulaires d'un doctorat français ou étranger, avec une expérience significative de recherche sur le plan international et une très bonne maîtrise de la langue anglaise.

Directeur adjoint de recherche en économie un poste à pourvoir sur Paris

De formation sciences économiques (doctorat d'économie ou de finances publiques, IEP, ENA, ENS, ou équivalent), ayant des compétences particulières en macro-simulation et macro-économie, le candidat sera impliqué dans les programmes de recherche sur l'évaluation des politiques publiques, la réforme de l'Etat et le financement de la sécurité sociale. Une expérience d'un minimum de deux années dans le domaine des études ou de la mise en œuvre des politiques publiques est souhaitée.

Ingénieur de recherche en économie ou en finance deux postes à pourvoir sur Nice et Paris

De formation économique ou statistique (ENSAE, 3ème cycle d'économie appliquée, DESS de finance quantitative ou équivalent), le candidat a une bonne connaissance et idéalement une première expérience réussie dans le domaine de l'économétrie pour l'économie ou la finance. Ces postes peuvent être associés à une préparation d'un doctorat dans le cadre du programme doctoral EDHEC.

Si ces propositions retiennent votre attention, merci d'envoyer une lettre de motivation et un CV à Peter O'Kelly Edhec - 393 promenade des Anglais - BP 3116 - 06202 Nice cedex 3 ou à peter.okelly@edhec-risk.com

FLEURUS PRESSE filiale presse jeunesse d'un grand groupe de presse indépendant

recherche pour le magazine Les P'tites Sorcières un REDACTEUR JEUNESSE (H/F)

Au sein de la rédaction des P'tites Sorcières, magazine destiné à un public de petites filles âgées de 8 à 12 ans, et sous la responsabilité de la Rédactrice en chef, vous aurez comme principales missions de :

- Participer à l'élaboration et à la rédaction de la partie «magazine» du journal
- Réécrire les textes (rewriting)
- Suivre l'édition avec le secrétariat de rédaction et la maquette
- Concevoir les jeux pour le magazine.

De formation initiale journalistique et/ou littéraire, vous justifiez idéalement d'une expérience significative dans la presse enfantine, l'animation ou la pédagogie. Justifiant de qualités d'écriture, vous montrez une sensibilité à l'univers des petites filles de 8 à 12 ans. Doté d'un esprit ludique et créatif, vous faites preuve de qualités relationnelles et avez le goût du travail en équipe.

Adresser CV et lettre de motivation à : Madame Béatrice GUTHART, Réf. : RJP / LeMonde, FLEURUS PRESSE, 129, bd Malesherbes, 75017 Paris

GRUPE NATIONAL AUDIT/COMMISSARIAT AUX COMPTES recrute :

MANAGER CELLULE AUDIT H/F **LYON**

Dans le cadre d'une création de poste, vous prenez en charge l'organisation, l'encadrement, la gestion et le développement de notre activité d'audit/commissariat aux comptes sur la région Rhône Alpes. Vos aptitudes techniques et managériales ont été idéalement éprouvées lors d'une expérience d'au moins 7 années en cabinet d'audit de type anglo-saxon. Réf. MA

AUDITEUR CHARGE D'AFFAIRES H/F **PARIS**

Dans le cadre d'une création de poste, vous réaliserez une base de données clients existants et potentiels, répondrez aux appels d'offres et mettez en œuvre toute action permettant de développer l'activité. Une expérience confirmée de l'audit et/ou du conseil en organisation seront appréciées. Réf. ACA

Wanted I

Pour ces deux postes, un diplôme d'expert comptable, assorti d'une école de commerce et d'une bonne maîtrise de la langue anglaise sont nécessaires.

Pour un premier contact en toute confidentialité, merci d'adresser votre candidature sous la réf. choisie à Wanted ! 38, rue Legendre 75017 Paris ou par e-mail : cv@wantedrh.com

URSSAF

Devenez inspecteur d'Urssaf

VOUS ÊTES :

- > TITULAIRE D'UN DIPLÔME MINIMUM BAC +2 EN DROIT, GESTION, ÉCONOMIE OU COMPTABILITÉ
- > AUTONOME ET RIGoureux
- > ATTIRÉ PAR UN MÉTIER DE TERRAIN ET DE CONTACTS

Quel est le rôle de l'inspecteur d'Urssaf ?
L'inspecteur d'Urssaf est chargé de vérifier les déclarations sociales effectuées par les entreprises. Il veille à la bonne application de la législation sociale et prévient les difficultés des entreprises en leur apportant informations et conseils. Il garantit les conditions d'une réelle concurrence entre les entreprises, ainsi que le respect des droits des salariés. Il participe à la lutte contre le travail illégal.

Qui sont les Urssaf ?
Les Urssaf ont pour mission de collecter, auprès des employeurs publics et privés, des travailleurs indépendants, des particuliers employeurs, des professionnels de santé..., les cotisations et contributions sociales qui permettent d'assurer le financement des prestations de Sécurité sociale (allocations familiales, assurance-maladie, retraites...). Elles proposent des services adaptés à chaque catégorie de cotisants pour simplifier leurs formalités de déclaration et de paiement.
Les Urssaf constituent le réseau "Recouvrement" du régime général de la Sécurité sociale : 15 000 salariés, près de 290 milliards d'euros encaissés par an, 102 Urssaf en France métropolitaine, 4 caisses générales de Sécurité sociale dans les Dom, une caisse nationale l'Acoss (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale).

La formation
Elle repose sur un principe clé : l'alternance, avec 18 mois de formation rémunérés dont 21 semaines de stage dans les Urssaf et en entreprise. Les élèves inspecteurs sont donc placés en situation professionnelle tout au long de leur formation.
Rémunération pendant la formation : 19 563 € (montant annuel brut).
Rémunération en début de carrière : 29 106 € (montant annuel brut).

Téléchargez votre dossier d'inscription jusqu'au 13 juillet 2006 (date limite de dépôt des dossiers le 28 juillet) sur les sites internet www.urssaf.fr ou www.ucanss.fr.
Les sélections se dérouleront à partir de septembre 2006 et la formation débutera en février 2007.

infr institut national de formation du Recouvrement

POUR PLUS D'INFORMATIONS
à compter du 31 mai 2006, appelez le **0 820 30 40 00** (n°indigo - 0,09 € TTC/MN) ou consultez www.urssaf.fr

Avec déjà plus de 15 ans d'existence, nous sommes aujourd'hui reconnus sur le Marché comme l'un des tout premiers cabinets en Organisation spécialistes de la Banque. Pour accompagner notre fort développement, nous créons le poste de :

Consultant Senior en Systèmes d'Information H/F

Secteur Banque - Futur Associé

Paris 17^{ème} 120/160 K€+

Mission : Créer et développer notre Pôle Systèmes d'Information en synergie avec les équipes en place. Vous aurez à vendre et à conduire des projets importants de Maîtrise d'Ouvrage au profit de grands acteurs du monde bancaire.

Profil : Diplômé d'une grande école d'ingénieurs, vous justifiez impérativement d'une expérience (minimum 10 ans) acquise au sein d'un cabinet de conseil. Vous avez développé de solides compétences dans la vente et la réalisation de projets informatiques dans le secteur de la Banque.

Package attractif pour candidat de valeur.

Merci de postuler par E-mail : recrutement.fr@mercuriurval.com
Précisez la référence **FR73.13902-LM** dans l'objet du mail.
www.mercuriurval.fr
4 rue Léon Jost, 75847 Paris cedex 17

Mercuri Urval

Pourquoi sommes-nous passionnés par notre métier ? Venez le découvrir.

200% de croissance en 2 ans, un succès signé Robert Walters et ses équipes ! Des experts dans le conseil en recrutement de cadres en gestion (Banque, Assurance, Finance, RH, Tax, IT), passionnés par leur métier, engagés au plus près des besoins de leurs clients. Des hommes et des femmes qui parce qu'ils croient en leur métier réussissent à recruter avec talent. Communicant et commercial reconnu, venez découvrir ce métier qu'ils affectionnent tant !

CONSULTANT EN RECRUTEMENT H/F

Après quelques années d'audit, de finance ou de banque, offrez-vous une nouvelle carrière ! Faites-vous "chercheur de talents" et venez exprimer votre richesse de caractère à nos côtés.
Robert Walters est un groupe international de 1 200 personnes, coté à Londres, présent sur 5 continents.
Merci d'adresser votre candidature sous la référence AM01350LM par e-mail : amo@robertwalters.com ou par courrier à Robert Walters, 25, rue Balzac, 75008 Paris.

ROBERT WALTERS

Photo: Getty Images - HOBES.com

"DE LA FINANCE AU RECRUTEMENT"

AUSTRALASIA ASIA AFRICA EUROPE NORTH AMERICA

Pour faire paraître votre annonce de recrutement au sein des pages du contactez Le Monde Publicité au 01.57.28.30.00

Le Monde Economie

NOTRE CLIENT, CABINET D'UNE QUINZAINE D'AVOCATS BASÉ À NANTES, CONSEILLE UNE CLIENTÈLE DE PME DE TOUS SECTEURS.

AVOCAT COLLABORATEUR EN DROIT DES AFFAIRES

Poste situé à NANTES (44)

Il recherche un avocat collaborateur H/F généraliste en droit des affaires pour participer à son développement. L'avocat conseillera les clients tout au long de la vie des entreprises et notamment dans les domaines suivants : la constitution de sociétés, les actes de la vie courante, les opérations de restructuration, de fusion, d'acquisition et d'apport d'actifs, la fiscalité des entreprises, la négociation et la rédaction de contrats.

Ayant acquis au moins cinq années d'expérience en cabinet, vous êtes diplômé d'un troisième cycle en droit, de préférence complété par une formation en gestion et titulaire du CAPA. Autonome et polyvalent, comprenant les enjeux économiques des PME, vous êtes très impliqué dans votre travail et possédez un niveau d'autonomie élevé. Vous êtes capable de développer la clientèle du cabinet et d'en devenir associé à terme. Un bon niveau d'anglais constitue un plus.

Pour postuler, connectez-vous à l'Espace Candidats du site www.solic.fr en précisant la référence SGO0022



SOLIC Juridique et Fiscal
sgolec@solic.fr
6 allée Gustave Eiffel
92130 Issy-les-Moulineaux
PARIS • LYON • LILLE • NANTES



CARE association de solidarité internationale lutte contre l'extrême pauvreté en agissant en faveur des droits humains élémentaires.

Afin d'accroître les moyens nécessaires à la poursuite de son actions, CARE souhaite aujourd'hui développer son potentiel de membres individuels en France

Poste : RECRUTEUR(EUSE) DE DONATEURS

Votre mission consistera à sensibiliser les passants dans les rues de Paris et à leur proposer de devenir donateur pour CARE.

Notre prochaine mission : du 22/05 au 24/06 2006.

CDD à TEMPS PLEIN ou à TEMPS PARTIEL (3, 4 ou 5 jours par semaine de 11h à 19h).

Rémunération horaire fixe : 11,10 € Brut/heure (Prime de précarité et indemnités de congés payés incluses)

Si vous êtes sensible aux actions menées par CARE, enthousiaste et dynamique, si vous aimez travailler en équipe et avez le sens du contact,

Contactez ONG Conseil
au 01 53 00 97 98

Importante société de Conseil et Expertise située dans l'Océan Indien

cherche, pour des projets européens en cours ou à venir, dans le domaine du **développement institutionnel, de la gestion des fonds européens et de la formation** :

- des **chefs de projets seniors**, ayant une connaissance et une pratique avérée, à haut niveau, au sein d'une administration nationale ou territoriale, de la gestion technique et financière des fonds FED, ainsi que des marchés publics.
- des **experts court-terme**, spécialistes de la mise en place de **procédures de gestion FED**.
- des experts court et moyen terme, spécialistes de la **gestion de l'assistance technique institutionnelle et du développement**.
- des experts court-terme en **droit européen de l'environnement**.

Pour ces projets, il est impératif d'être titulaire de la nationalité d'un Etat-Membre de l'Union Européenne. La maîtrise parfaite du français et de l'anglais, ainsi qu'une expérience professionnelle dans l'Océan Indien sont des avantages.

Rémunération et avantages attractifs.

Transmettre CV et lettre de motivation à : projetseurope01@yahoo.fr ou écrire au Journal, sous référence 277, qui transmettra : Le Monde Publicité, service emploi, 80 boulevard Auguste Blanqui, 75707 Paris cedex 13.

Le 22 mai*

Opération Spéciale INGÉNIEURS

Le Monde
Economie

Retrouvez toutes nos offres sur www.talents.fr

*daté mardi 23 mai.

La flexibilité ?

C'est plus qu'une bonne idée, c'est une **nécessité vitale** pour toute société organisée... et l'**ambition légitime** de toute entreprise confrontée à un environnement toujours plus complexe et réactif.

La flexibilité c'est aussi notre **métier** au quotidien : adapter les organisations d'entreprise afin qu'elles donnent le meilleur de leur potentiel, en cohérence avec leurs priorités stratégiques.

La flexibilité organisationnelle ne se décrète pas et n'est pas le fruit du hasard : elle exige à la fois **professionnalisme** et **rigueur méthodologique** d'une part, **dialogue** et **partage d'expériences** d'autre part.

Dans l'entreprise comme dans la société, entre une bonne idée et sa réalisation, la **voie du changement** est souvent longue et semée d'embûches, et nécessite l'implication de tous pour en faire le succès de chacun.

La flexibilité opérationnelle c'est aussi réadapter nos démarches à chaque nouveau contexte client : c'est pourquoi nos interventions sont toujours fondées sur le développement d'une **culture de partenariat interne**, de dynamique transverse et de transparence, focalisé sur l'implication des acteurs dans le pilotage et la valorisation de leurs projets de changement et de performance.

Merci d'adresser vos candidatures au journal Le Monde, Service emploi, 80 Bd Auguste Blanqui - 75013 Paris sous la référence 280 qui transmettra

Valances Consulting International
Sarl au capital de 50 000 euros
RCS Paris B 418 702 395
Entreprise certifiée ISO 9001 : 2000



Le Conseil en Valorisation des Organisations

*Professionnalisme,
rigueur méthodologique,
flexibilité opérationnelle,
écoute et ouverture d'esprit
sont les qualités
démonstrées par notre équipe
et attendues des consultants
qui souhaitent nous rejoindre.*

Retrouvez notre opération spéciale

● **BANQUE/ASSURANCE/FINANCE**
le lundi 15 mai*

dans

Le Monde
Economie

Retrouvez toutes nos offres sur www.talents.fr

* daté mardi 16 mai.

La Région des Pays de la Loire
recrute par voie statutaire

un directeur recherche, enseignement supérieur, international et europe

Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ou corps équivalent de l'État (h/f)

Sous la responsabilité du Directeur Général des Services, vous participez au processus décisionnel et à la définition des politiques stratégiques de la Région dans votre domaine de compétences.

Vos missions :

- manager et animer des équipes de cadres et d'experts des 3 services placés sous votre direction (effectif de 48 collaborateurs) • porter la politique d'enseignement supérieur et de recherche régionale en lien avec les élus référents • accompagner la réalisation des politiques européennes au niveau régional en relation avec les acteurs institutionnels • impulser le développement des relations internationales dans une logique de solidarité et de développement durable • traduire de manière opérationnelle des objectifs et suivre leur réalisation dans un souci de transversalité et de développement d'un réseau relationnel. Vous faites preuve d'aptitude à l'innovation, de capacité à inscrire votre action dans la perspective du projet d'administration de la collectivité.

Merci d'adresser votre dossier de candidature (CV avec photographie, lettre manuscrite et copie du dernier arrêté portant situation administrative) : Au Cabinet PROGRESS à l'attention de Madame Sylvie OWEN-RAVIAT, 2 rue de la Paix, 75002 PARIS



Safari-Pa.fr



La Maison Départementale de l'Oise
des Personnes Handicapées

RECRUTE par voie de mutation, détachement,
inscription sur liste d'aptitude ou par voie contractuelle

SON DIRECTEUR (H/F)

réf. 06/Le Monde

Conseiller socio-éducatif ou attaché (ou grade équivalent de la
Fonction Publique Hospitalière ou de la Fonction Publique d'Etat)

Vous serez chargé d'achever la mise en place de la maison départementale des personnes handicapées issue de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que d'en assumer la direction.

Garant du respect des dispositions législatives en vigueur, vos principales fonctions seront :

- le management de l'équipe d'assistants socio-éducatifs ;
- l'organisation et la gestion de la structure ;
- la coordination avec les autres partenaires de l'action sociale ;
- le développement de partenariats avec des organismes extérieurs.

De formation supérieure, vous disposez de connaissances juridiques et financières concernant le fonctionnement des Administrations ainsi qu'une connaissance des dispositifs relatifs aux personnes handicapées.

Professionnel reconnu dans le domaine de l'action sociale auprès de personnes handicapées et de leur famille, vous maîtrisez les techniques de management d'équipe, d'animation et de coordination transversale.

Merci d'adresser votre lettre manuscrite accompagnée d'un CV détaillé, avant le 22/05/2006 sous la référence correspondante, à M. Le Président du Conseil Général de l'Oise - Direction des Ressources Humaines-SEGC - 1 rue Cambry - BP 941 - 60024 BEAUVAIS CEDEX. Site Internet : www.oise.fr - Courriel : contact-drh@cg60.fr



MAIRIE DE NANTERRE

86 219 habitants
Hauts-de-Seine

recrute

1 directeur du projet renouvellement urbain et social du Quartier du Parc

Attaché - Catégorie A

Dans un quartier (quartier du Parc) où se côtoient plusieurs dispositifs liés à la politique de la ville, (une partie du territoire est en ZUS) et qui se situe dans la dynamique du projet Seine-Arche, la ville de Nanterre recrute un Directeur qui sera pilote du développement général du projet de renouvellement urbain et social de ce quartier. Garant d'une approche transversale, vous aurez pour mission le développement d'un projet en prenant en considération les enjeux sociaux, urbains et économiques. Il vous appartiendra, également par la consultation, d'intégrer les habitants dans la logique de transformation de leur quartier en vue d'un fonctionnement urbain renouvelé et pluriel.

Rattaché au Directeur général des services vos missions consisteront à :

- Piloter les études de définition du projet tant au niveau urbain que social
- Conduire le projet de rénovation urbaine
- Participer à la définition du contrat urbain de cohésion sociale
- Construire une équipe de projet adaptée aux différentes phases de sa définition et de sa mise en œuvre.

Profil • Formation supérieure en aménagement urbain, enrichie par celle du développement local • Expérience significative dans le domaine de la maîtrise d'ouvrage urbaine confirmée par une solide pratique du management de projets urbains • Connaissance des procédures de marchés publics • Compétences techniques doublées d'une grande aisance relationnelle, capacité à gérer les interfaces en interne et en externe, savoir négocier et travailler en équipe • Expérience confirmée du travail en partenariat • Bonnes capacités rédactionnelles.

Recrutement

- selon conditions statutaires de la FPT.

Veillez adresser votre lettre de motivation et CV, avant le 26/05/2006, à M. le Maire, DRH, Pôle emploi formation, 88/118, rue du 8 mai 1945, 92014 Nanterre cedex.



Recrute Cadres A (f/h)
Administrateurs ou Attachés

Directeur de la Cité de l'Eau

Sous la responsabilité du Directeur Général, vous avez en charge la création et le développement d'un centre de ressources, carrefour de réflexion et d'échanges, dans le domaine de l'eau et de l'assainissement. Centre de formation de haut niveau, la Cité a vocation également à devenir un centre de documentation de référence, un centre de congrès et programmera des expositions ouvertes au grand public.

Créatif, curieux, ouvert, vous avez occupé au moins une des fonctions suivantes : responsable de gros projets d'ingénierie de formation, développeur autonome de structure de type centre de ressources, cadre responsable opérationnel dans le secteur de l'eau. Poste basé à la Cité de l'Eau à Colombes (92), très proche périphérique, très bel exemple classé d'architecture industrielle.

Entreprise industrielle publique dépolluant les eaux usées de 8 millions d'habitants de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne ainsi que de 180 communes d'Ile-de-France. Les quatre usines certifiées permettent le traitement quotidien de 3 millions de m³ d'eau avant de rejeter dans la Seine et dans la Marne une eau propre et propice au développement du milieu naturel.

1 670 collaborateurs, 1 060 M€ de budget.

Connaitre le S.I.A.A.P. : www.siaap.fr

Directeur Finances et
Administration Générale Adjoint

Sous la responsabilité du Directeur de l'Administration Générale et des Finances (D.A.G.F.), vous conduisez l'évolution de la Direction comptant les services finances, juridique, marché, informatique, patrimoine/foncier, bâtiments, travaux du Conseil, logistique. Vous animez et accompagnez dans ces changements 68 personnes dirigées par 8 chefs de service.

Vous apportez une forte dimension de conseil et d'aide à la décision en matière de stratégie financière, et contribuez à la prise en compte pluridisciplinaire de dossiers conclus avec nos partenaires privés et publics.

Expert en ingénierie financière, de bonnes connaissances en matière fiscale, vous bénéficiez d'une expérience de 10/15 ans de conduite de service financier en secteur public et/ou d'une expérience de cadre financier de haut niveau dans une entreprise, major du BTP ou de l'ingénierie.

Poste basé à Paris, Gare de Lyon/Bastille.

Responsable Juridique
Droit public des affaires

Sous la responsabilité du Directeur de l'Administration Générale et des Finances (D.A.G.F.), vous animez votre équipe en développant la prise en compte transversale et pluridisciplinaire des dossiers de la Direction. Vous apportez une forte dimension de conseil grâce à votre expertise technique et à la mise en place sur le plan juridique d'une stratégie de collaboration avec nos partenaires publics et privés.

Vous bénéficiez d'une expérience de 10/15 ans dans une fonction de conseil juridique acquise en cabinet d'avocats (droit administratif, droit public des affaires), en entreprise privée (secteurs btp, ingénierie), ou en secteur public.

Solide formation initiale juridique niveau 3^e cycle minimum. La pratique de la loi MOP dans ses mutations les plus récentes (ordonnances de juin 2004) serait un avantage.

Poste basé à Paris, Gare de Lyon/Bastille.

Demander les profils de poste détaillés et adresser votre candidature à notre conseil :

Pierre Giraud Conseil, 1 rue André Chénier - 92130 Issy-les-Moulineaux. Mail : opportunités@pierregiraudconseil.com

Pierre Giraud Conseil

Recherche et mobilité de cadres



La Nouvelle Calédonie d'une superficie de 18.575 km² et d'une population de 230.000 habitants, dont près de la moitié de moins de 25 ans, se situe dans le Pacifique sud au large de l'Australie. Entourée par le plus grand lagon du monde, elle bénéficie d'un climat tropical-océanique (21° l'hiver, 27° en été). Divisée en 3 Provinces, la Province sud dont la capitale est Nouméa, est la plus peuplée : 165.000 habitants.

La Province sud recherche pour sa Direction Provinciale des Affaires Sanitaires et Sociales :

un responsable de l'action sociale polyvalente (H/F)

Rattaché au Directeur Provincial de l'action sanitaire et sociale, vous aurez en charge :

- La mise en œuvre des orientations provinciales en matière d'action sociale de la polyvalence de secteur,
- La responsabilité de l'encadrement des assistants sociaux (36 en 2006, 50 en 2009) sur l'ensemble de la Province sud des travailleurs sociaux chargés du suivi d'opérations spécifiques.

Pour cela, vous serez assisté d'une conseillère technique.

- L'adaptation et l'organisation du service, dans une recherche d'opérationnalité optimum tant auprès des usagers que des partenaires,
- L'identification des besoins en formation de son secteur et la participation à l'élaboration du plan correspondant,
- La coordination du travail du secteur social, en concertation avec les responsables des pôles médico-social et des actions de santé publique et en particulier en ce qui concerne les actions collectives,
- La production chaque année d'un état des lieux des réalités de terrain et des problématiques qualitatives et quantitatives des populations rencontrées,

- Le développement des actions de communications en interne et externe.

Vous disposez d'un Diplôme d'Etat d'assistant social et idéalement d'une formation supérieure en droit ou en sciences sociales.

Vos connaissances juridiques et administratives et plus particulièrement en matière de réglementation sociale alliées à une expérience confirmée du management d'équipe importante ainsi que votre connaissance affirmée de l'action sociale de terrain vous permettront de réussir dans ce poste. Esprit d'analyse et de synthèse, vision globale et capacité d'initiative, sens des responsabilités sont vos principales qualités.

Recrutement statutaire par voie de détachement : Cadre A, A+ ou à défaut contractuel.

Rémunération statutaire + prime d'indexation (Prime s'élevant à 73 % du salaire de base) + prime de responsabilité. Véhicule de service. Lieu de travail : Nouméa. Candidature à adresser avant le 17/05/2006.



Merci d'adresser votre candidature sous la référence DM/3759 à notre conseil :
Light Consultants 282 Boulevard Saint Germain 75007 Paris - E-mail : contact@lightconsultants.fr - Fax : 01.53.85.22.27 - Vous pouvez consulter l'ensemble de nos offres sur le site : www.lightconsultants.fr

membre de SYNTREC

Conseil en recrutement
délivré par
AFAQ AFNOR
certification
www.marque-nf.com



Le Monde des CARRIÈRES PUBLIQUES

Le rendez-vous hebdomadaire des offres d'emploi des Cadres de l'Administration.

Pour insérer vos annonces de recrutement dans la rubrique

contactez le : 01.57.28.39.42

Fax : 01.57.28.39.20

ou adressez vos annonces par mail :

pgravelot@mondepub.fr

Le Monde

LE PREMIER QUOTIDIEN
DES CADRES.