

ANALYSE

Mobilités, formation et parcours professionnels :
Les multiples visages de la « flexicurité » dans et hors de l'entreprise

La « flexicurité » est souvent présentée comme un compromis entre des exigences antinomiques de flexibilité pour les entreprises et de sécurité pour les salariés. L'étude de quelques situations très courantes sur le marché du travail français montre que la réalité est plus complexe. Si les entreprises ont besoin de flexibilité, elles peuvent également avoir intérêt au maintien de la stabilité de l'emploi. Les salariés qui recherchent la sécurité ou la stabilité de leur emploi souhaitent aussi profiter d'une certaine flexibilité pour construire de façon autonome leur trajectoire professionnelle. Dans cette perspective, les arrangements de flexicurité se présentent comme un équilibre entre les intérêts des uns et des autres qui tantôt peut être trouvé dans le cadre de la relation entre une entreprise et un salarié, tantôt nécessite la construction d'un cadre plus général qui déborde cette relation de travail.

Prolongeant les pistes tracées dans un document de travail présenté au Conseil d'orientation pour l'emploi¹, la présente note vise à identifier les premières manifestations concrètes de « flexicurité » sur le marché du travail français ou, en creux, les zones dans lesquelles elle pourrait se développer à l'avenir. Les dispositifs décrits dans cette note sont souvent de création récente ou n'ont pas encore fait l'objet d'évaluations permettant de décrire précisément en quoi leur utilisation a pu modifier les comportements des entreprises et des salariés. Il faut donc les considérer comme des leviers innovants potentiellement mobilisables pour construire des arrangements tangibles de flexicurité, c'est-à-dire susceptibles d'établir un nouvel équilibre des intérêts.

Lorsqu'entreprise et salarié ont intérêt à s'inscrire dans une relation salariale de long-terme...

Certaines situations du marché de l'emploi montrent que l'équilibre entre les intérêts des entreprises et celui des salariés peut se construire dans le cadre d'une relation salariale durable.

Lorsque la qualité de la prestation-client dépend de la qualification des salariés et de sa reconnaissance

C'est le cas lorsque la **qualité des prestations** de services fournies par une entreprise **dépend étroitement des savoir-faire** de ses salariés. Par exemple, l'accord-cadre du groupe Veolia² prévoit qu'il n'est pas demandé seulement à chaque salarié « *de respecter les procédures et de mettre en œuvre un savoir-faire technique mais aussi de faire preuve d'initiative, d'autonomie et de responsabilité dans l'exercice de son métier* ». Cet accord, décliné dans chacune des entreprises du groupe, permet aux salariés qui le souhaitent de construire un parcours de progression professionnelle dans les métiers de services à l'environnement et de favoriser un engagement réciproque de ces derniers et de l'entreprise dans le déroulement de ce parcours. De nombreux salariés du groupe sont intégrés au travers de formations en alternance. Ce parcours se poursuit à travers le développement des compétences dans les différentes fonctions occupées. Il prend en compte l'aménagement des dernières étapes de la vie professionnelle, notamment grâce à la recherche d'une diminution de la pénibilité de certains emplois et au maintien des aptitudes et des compétences des seniors. Un tel accord permet de sécuriser les parcours professionnels (les salariés peuvent évoluer dans les différents métiers du groupe) et d'assurer une certaine flexibilité à l'employeur (redéploiement de la main-d'œuvre vers les métiers en développement). Selon le bilan social 2005 du groupe, 4,4 % des salariés du groupe ont connu une mobilité volontaire interne, soit une progression de 15 % par rapport à 2004. Cette démarche s'apparente à la reconstruction d'un « marché interne »³ du travail,

¹ Duclos L. et Kerbourc'h J.-Y. (2006), « Organisation du marché du travail et flexicurité à la française », document présenté devant le Conseil d'orientation pour l'emploi, groupe sur la sécurisation des parcours professionnels, 12 décembre.

² « Accord sur les principes du développement des compétences et de la progression professionnelle au sein de Veolia environnement », 4 octobre 2004.

³ Chardon O. et Estrade M.-A. (2007), *Les métiers en 2015*, Centre d'analyse stratégique et DARES, La Documentation française, collection « Qualifications & Prospective ».

comme on en connut au cours des Trente glorieuses pour fidéliser une main-d'œuvre dans un contexte de plein emploi.

Le lien entre qualité du service et qualification des salariés est aussi sensible pour le développement d'un secteur comme celui **des services d'aide à domicile**. Il passe par **l'explicitation du contenu du service** et par ricochet par **la construction d'une qualification des salariés**. Ce développement, soutenu par les politiques de solvabilisation de la demande, conduit à de forts besoins de recrutement, qu'ils émanent de particuliers, d'associations ou d'entreprises commerciales.

Traditionnellement, les attentes des usagers et clients sont floues, la vision de la mission des aides à domicile s'exprimant souvent par de vagues recommandations : « que l'aide à domicile sache y faire », « qu'elle soit organisée », etc. De ce fait, les compétences demandées aux personnes recrutées, généralement des femmes non diplômées qui souhaitent reprendre une activité après 40 ans, ne sont pas explicitées et considérées comme naturellement « féminines »⁴. La faible définition de la qualité attendue par les clients / usagers rejait sur le recrutement et sur la faible formalisation et la non-reconnaissance des compétences détenues par les salariées.

Toutefois, la nécessité de mieux garantir la qualité du service, notamment pour éviter les situations de maltraitance et/ou la fuite des salariées en place, conduit progressivement les associations et les entreprises du secteur à mieux définir leurs profils de recrutement. Cette démarche est largement encouragée par **les dispositifs de labellisation mis en place par les pouvoirs publics et les financeurs** visant à réserver aux structures labellisées les bénéficiaires de certaines aides. Pour respecter ces cahiers des charges, certaines d'entre elles ont fortement relevé les niveaux d'exigence à l'embauche, notamment en réclamant des salariées diplômées et en mettant en place des procédures d'entretien et des mises en situation. D'autres, au contraire, visent plutôt à transformer les organisations du travail (renforcement de l'encadrement intermédiaire pour suivre les salariées et éviter leur enfermement dans le face-à-face avec la personne aidée, temps collectif de réflexion sur les pratiques professionnelles, etc.) et comptent ainsi sur la formation et la professionnalisation sur le tas.

Dans tous les cas, ces pratiques révèlent le besoin des entreprises d'assurer un certain niveau de qualité du service à un coût accepté par le client / usager. Selon le niveau de qualité requis, ce besoin de sécurité conduira soit à un enfermement de la salariée dans un travail non reconnu, soit à une éviction des moins diplômées, soit, au contraire, à la construction d'une trajectoire professionnelle qualifiante. L'exemple de Véolia, comme celui des services à la personne montre que cette dernière solution est plus facile à mettre en œuvre au sein de groupes intégrés et suffisamment diversifiés pour offrir en leur sein différents parcours.

Le cas des cafés-restaurants : les limites du cercle vertueux

Le secteur des cafés-restaurants connaît de manière structurelle de fortes difficultés de recrutement, notamment dans les plus petites structures. Ces difficultés proviennent des problèmes de fidélisation de sa main-d'œuvre, liées aux conditions de travail difficiles (temps partiel subi ou horaires lourds, horaires décalés, fragmentés et peu prévisibles, intensité du travail, relation avec la clientèle) et à la forte saisonnalité du travail. La petite taille des organisations rend difficile la mise en place d'une logique de marché interne propre à une entreprise.

Parmi les salariés de ces cafés-restaurants, les cuisiniers font partie des rares professions où une majorité de salariés a été formée spécifiquement pour ce métier, ce qui est la caractéristique des marchés de type professionnel : 71 % des jeunes cuisiniers ont reçu une formation initiale⁵. Le cas du cuisinier constitue l'exemple type du salarié titulaire d'une qualification spécifique, qui est détenteur d'un savoir-faire attaché à sa personne, ce qui lui permet facilement de démissionner pour aller soit dans un autre café-restaurant, soit, cas fréquent, vers la restauration collective, où les conditions de travail sont généralement mieux régulées. Il est ainsi capable de mettre en concurrence ces différents employeurs. Le cuisinier ne fait pas seulement monter les enchères du salaire, il est également attentif à la qualité de l'emploi proposé. Mais la persistance des difficultés de recrutement montre que le pouvoir de négociation individuelle du cuisinier ne suffit pas à améliorer significativement la mauvaise qualité des emplois proposés dans ce secteur.

Lorsque la « flexicurité » se construit en dehors du cadre de l'entreprise...

Dans les situations où ne peut se mettre en place une relation salariale durable au sein de l'entreprise par les seuls mécanismes de gestion des ressources humaines, **la recherche de la flexicurité passe alors par des mécanismes permettant de rétablir l'équilibre entre les intérêts des uns et des autres en dehors de la relation de travail, notamment en faisant intervenir des tiers.**

La filière locale comme cadre de référence des droits du salarié

Le secteur spécifique du tourisme saisonnier connaît lui aussi des difficultés de recrutement, renforcées par les problèmes de logement des salariés saisonniers et les difficultés de certaines entreprises à se conformer à la législation du travail. Une façon de prendre en compte l'interdépendance entre entreprises consiste à s'appuyer sur l'aptitude des parties prenantes à développer des partenariats locaux, visant à améliorer « l'employabilité » des

⁴ 99 % des aides à domicile sont des femmes.

⁵ « Liens formations – métiers : regards croisés », *Dossier Insertion, Éducation et Société*, n° 159, ministère de l'Éducation nationale, octobre 2004.

⁶ Ce néologisme est construit sur le constat que toute relation d'emploi suppose une capacité de la personne à être employée (l'employabilité) et une capacité d'une entreprise à employer (l'employeurabilité). Voir Duclos L. et Mériaux O. (2005), « Building local institutional arrangements for flexicurité in France » in Regalia (I.), éd, *Regulating New Forms of Employment: Local Experiments and Social Innovation in Europe*, London, Routledge.

entreprises et par là-même à mieux sécuriser les trajectoires des salariés. Tel est le cas de la Maison du Travail Saisonnier du Cap d'Agde, créée en mai 2003 à l'initiative des services déconcentrés du ministère du Travail, des collectivités locales, du service public de l'emploi, des organisations syndicales et des organisations professionnelles du secteur. Ce dispositif offre aux employeurs, aux travailleurs saisonniers et aux demandeurs d'emploi toute une palette de services et d'informations visant à mieux valoriser collectivement les ressources humaines de ce secteur très important dans l'économie locale. Cette structure partenariale a ainsi pu traiter de thèmes particuliers comme la question de la professionnalisation des saisonniers, la gestion prévisionnelle des emplois ou la pluriactivité des saisonniers.

D'autres dispositifs juridiques existants, lesquels empruntent aux techniques de la négociation collective, pourraient à l'avenir être mobilisés pour définir le cadre de référence des droits des salariés au sein d'une filière locale, c'est-à-dire d'un ensemble d'entreprises et de secteurs interdépendants. **L'article L. 132-30 du Code du travail permet de négocier et de conclure des accords d'intérêt local**, notamment en matière d'emploi et de formation continue. Sur cette base, des accords visant à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre au sein d'une filière pourraient voir le jour, s'accompagnant de droits transférables portant par exemple, sur l'acquisition de l'ancienneté au sein de la filière et non au sein de chaque entreprise, sur la transférabilité du droit individuel à la formation d'une entreprise à une autre dans la filière, sur la création d'aides à la mobilité des travailleurs (aides au logement, au déménagement, soutien à la famille et au conjoint), sur la mise en place de garanties des avantages acquis dans les entreprises (prévoyance, avantages de retraite, etc.), sur la création de structures d'appui au développement de « l'employabilité » des petites entreprises, sur la création de centres de formation d'apprentis, d'écoles, d'organismes de formation continue ou de dispositifs de validation des acquis de l'expérience permettant de certifier l'acquisition des savoir-faire en situation de travail, ou encore sur la mise en place d'une politique active de gestion des âges et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Les collectivités territoriales, principalement les régions, pourraient avoir vocation à faire émerger ces complémentarités entre entreprises au niveau d'un territoire en étant les maîtres d'œuvre de ces actions au sein des filières (labellisation, etc.).

L'intérim comme laboratoire de la portabilité des droits

La filière automobile connaît depuis de nombreuses années une transformation forte de son organisation. Le développement de l'externalisation et de la sous-traitance a fait quasiment disparaître les entreprises intégrées. Les grands constructeurs ont sous-traité de larges pans de leur production qui s'effectue désormais à flux tendus. Ceci a incité la filière à recourir à l'intérim pour pourvoir les postes les moins qualifiés et s'ajuster rapidement aux évolutions de la production. L'intérim représente plus de 9 % des effectifs en équivalent temps-plein en 2006, soit trois fois plus que dans le reste de l'économie, et ce chiffre est encore plus élevé dans les entreprises sous-traitantes⁷, sur qui reposent la plupart des ajustements. De surcroît, ces entreprises sont fréquemment incluses dans des chaînes de sous-traitance en cascade. En même temps, l'intérim sert aussi de période de présélection de la main-d'œuvre avant un recrutement en CDI. Les possibilités de promotion sont toutefois réduites et passent de plus en plus par des changements d'entreprises⁸.

Une telle gestion de la main-d'œuvre illustre le besoin de flexibilité quantitative externe des constructeurs qui, dans une logique de maîtrise des coûts de production, exportent en chaîne le risque d'activité vers les entreprises économiquement dépendantes et leurs salariés. Les entreprises de travail temporaire jouent un rôle important dans la structuration de la demande de travail, à tel point qu'elles peuvent être associées au service public de l'emploi⁹. Certes, les salariés qu'elles occupent ont **une faible stabilité de l'emploi** (faible probabilité de conserver un lien d'emploi avec le même employeur) **mais n'ont pas nécessairement une forte insécurité** de leur emploi (la sécurité se définissant comme la forte probabilité d'obtenir facilement un emploi sur le marché du travail).

Cette **stabilité** peut cependant être renforcée par la loi et la convention collective : en effet, la discontinuité des contrats est compensée par la reconstitution d'une continuité professionnelle au sein de la branche du travail temporaire, qui s'appuie sur le principe de **la portabilité¹⁰ des droits des salariés intérimaires**. Les droits ainsi portables sont très variés (prévoyance, aide au logement, aide au crédit, aides à la famille, formation, représentation collective). L'objectif est de favoriser la mobilité sans perte des droits acquis, notamment en encourageant la consommation des heures de formation entre deux contrats de mission afin de faciliter l'accès à de nouveaux emplois et de réduire les périodes de chômage. Plus de 34 % des salariés intérimaires ont ainsi suivi au moins une formation en trois ans, contre 28 % pour un salarié en contrat à durée déterminée, mais 46 % pour un salarié en CDI à temps complet¹¹. Pour les entreprises de travail temporaire, ces stratégies visent à fidéliser dans la branche un noyau dur de « permanents de l'intérim », essentiellement des ouvriers qualifiés de l'industrie et du bâtiment¹², qui bien que ne représentant que 10 % des 2 millions de personnes effectuant au moins une mission dans l'année, assure une part prépondérante de leur chiffre d'affaires.

⁷ Thévenot N. et Valentin J. (2005), « La sous-traitance comme alternative au contrat de travail : une évaluation empirique pour la France, 1984-2000 », *Économie Appliquée*, n° 3.

⁸ Alonzo et Chardon (2006), *op. cit.*

⁹ Code du travail, art. L. 311-1.

¹⁰ Trois techniques de portabilité des droits peuvent être utilisées : accumulation de l'ancienneté au cours de contrats distincts, assimilation des périodes non travaillées à du temps de travail et autorisation à faire valoir des droits pendant les périodes hors-contrat. Lorsque le droit portable nécessite un financement, diverses techniques peuvent être mobilisées : mutualisation, création de structures de gestion spécifiques (associations, fonds, assurances).

¹¹ Perez C. et Thomas G. (2005), « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », *Économie et Statistique*, n° 388-389.

¹² Fréchou H. (2004), « Les permanents de l'intérim », *Premières Synthèses*, n° 43.3, DARES.

La connexion de plusieurs périodes de travail sous statuts différents

La recherche d'intérêts complémentaires entre entités juridiquement indépendantes et ses conséquences sur la sécurisation des trajectoires reste encore à consolider pour des activités innovantes et à fort potentiel de création de richesses. C'est le cas lorsqu'un chercheur souhaite créer son entreprise afin de mettre au point et développer une innovation dans son domaine de recherche.

Une telle démarche comporte des risques notamment lorsqu'elle doit passer du stade de la conception de son projet aux études de faisabilité, puis aux phases de production et d'exploitation commerciale. Pour assurer son revenu futur et sa protection sociale, ce chercheur va prendre appui sur une grande entreprise, laquelle espère ainsi en tirer des bénéfices futurs. Une telle évolution peut aussi être encouragée par cette grande entreprise, afin de permettre à l'un de ses chercheurs d'évoluer professionnellement (essaimage), le métier de chercheur dans le secteur privé correspondant essentiellement à des emplois de débutant. Le montage de l'opération consiste à assembler différents dispositifs juridiques (contrat d'appui au projet d'entreprise, assurance-chômage) dont la légalité est parfois douteuse (cas du portage salarial), afin de coordonner au mieux les différentes phases du développement de l'activité avec les besoins de protection de son créateur.

De manière plus générale, la moitié des créations d'entreprises bénéficie de l'appui d'une autre entreprise, client, fournisseur ou l'ancien employeur du créateur¹³. Néanmoins, malgré ces appuis économiques, le travailleur qualifié qui veut valoriser ses compétences professionnelles par des mobilités très risquées (changements d'employeurs, multisalariat, mise à son propre compte, pluriactivité) se trouve confronté à de multiples difficultés. Le fait que les droits sociaux soient acquis au titre de l'affiliation à un statut particulier en est une : la mobilité statutaire est un facteur d'insécurité (et non d'instabilité) en raison de l'éclatement des garanties sociales lié à la logique binaire qui règle les appartenances statutaires (par exemple le salariat ou l'indépendance). Il faudrait donc pouvoir **faire de la « trajectoire » l'instance commandant la combinaison des protections** plutôt que d'attacher chacune d'elles à un état contingent. C'est par exemple dans ce sens que la loi¹⁴ autorise, à titre expérimental jusqu'en 2010, certains organismes participant à un même pôle de compétitivité à procéder à des prêts de personnel par dérogation aux interdictions de prêt de main-d'œuvre à but lucratif.

Ces dispositifs juridiques jouent alors le rôle d'une *hub*, qui permet la connexion entre elles de plusieurs périodes de travail sous statut différent. À l'image d'un *hub* aéroportuaire, gare de correspondance et non gare de départ ou d'arrivée, ils permettent de faire converger, dans l'intérêt bien compris des entreprises et du travailleur, des événements ou des statuts juridiques différents : salariat, indépendance, fonction publique, formations, etc. Observons que le législateur a déjà imaginé d'autres structures *hub* du même type en créant notamment **le contrat de transition professionnelle (CTP) et le contrat de mobilité**¹⁵, qui permettent d'offrir au travailleur le statut du salariat en le rattachant à un employeur de substitution (exemple : l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée constituée par l'AFPA, Association française pour la formation professionnelle des adultes, pour le contrat de transition professionnelle). Fin janvier 2007, 1 380 personnes ont adhéré au CTP, dans les sept sites à risques concernés par cette expérimentation prévue jusqu'en avril 2008. Ces dispositifs, encore expérimentaux, ne seront élargis qu'une fois qu'un bilan aura été établi en vue notamment de vérifier leur capacité effective à sécuriser les trajectoires professionnelles.

Que retenir de cette description conjointe des outils et des situations sur le marché de l'emploi ? Les arrangements de flexicurité ne se font pas naturellement, mais s'appuient toujours sur des dispositifs juridiques qui leur servent de leviers. **Dans certains cas, le cadre de la relation salariale « classique » est tout à fait apte à satisfaire l'équilibre entre les intérêts des entreprises et des personnes.** Dans d'autres cas, il est nécessaire de faire appel à une construction plus complexe, susceptible de **garantir la consommation de droits attachés à la personne en dehors du cadre de référence que constitue l'entreprise**¹⁶.

La plupart de **ces dispositifs juridiques** existent déjà et **nécessitent plus des adaptations aux différents contextes et une meilleure utilisation par les entreprises** qu'une refonte plus globale. Le défi d'une politique moderne de l'emploi consisterait à soutenir et à accompagner la structuration de la demande de travail qui est extrêmement différente d'un secteur à un autre. De ce point de vue, les transformations à venir du marché du travail devront s'appuyer dans le même temps, sur **l'accompagnement des entreprises pour faire évoluer leurs pratiques de recrutement et les organisations du travail** en leur fournissant les ressources et les outils en gestion des ressources humaines, ainsi que sur **l'accompagnement des personnes dans les différentes formes de mobilité**¹⁷.

> Marc-Antoine Estrade et Jean-Yves Kerbourc'h, Département Travail, Emploi, Formation

¹³ Rieg C. (2003), « Les créateurs d'entreprises en 2002 », *Insee Première*, n° 928.

¹⁴ Loi n° 2006-1770, 30 déc. 2006 : *JO* 31 déc., p. 20320.

¹⁵ Mise en place par la loi du 30 décembre 2006, *op. cit.*

¹⁶ Duclos et Kerbourc'h (2006), *op. cit.*

¹⁷ Chardon et Estrade (2007), *op. cit.*

BRÈVES

Union européenne

> UNE PAUSE DANS LA CONSOLIDATION DE L'INDUSTRIE DE DÉFENSE EN EUROPE ?

Javier Solana, Günter Verheugen et Ake Svensson, représentant respectivement le Conseil, la Commission et l'Aerospace and Defense Industry Association of Europe, ont souligné récemment les risques pesant sur l'industrie européenne de défense en l'absence de consolidation du secteur. Deux tendances semblent s'opposer à cette consolidation : d'une part, et contrairement à ce qui s'est fait pour l'aérospatial, **les gouvernements paraissent considérer les dynamiques nationales comme des pré-conditions à la consolidation européenne** ; d'autre part, **certains d'entre eux s'opposent aux velléités d'EADS de réorganiser sa structure industrielle à l'échelle européenne en raison d'intérêts locaux**. L'accord conclu entre les français Thales et DCN leur permet de constituer la plus importante entreprise de construction navale militaire, devançant TKMS, né en 2004 de la fusion des principaux chantiers allemands. Si les rapprochements entre les britanniques BAE, VT Group, Babcock semblent marquer le pas, le gouvernement britannique y est favorable. Cette priorité accordée au niveau national est également visible dans les réactions de Londres et de Berlin face aux projets de restructuration d'EADS ; les deux gouvernements ont menacé de renoncer à des contrats militaires si des sites industriels devaient être fermés sur leur territoire.

<http://www.eda.europa.eu/news/2007-02-01-0.htm>

<http://www.bild.t-online.de/BTO/tipps-trends/geld-job/2007/02/05/airbus-schock/airbus-schock-arbeiten.html#>

<http://www.ft.com/cms/s/1604c86a-ace2-11db-9318-0000779e2340.html>

> C. C.

> RETOUR SUR LA PANNE D'ÉLECTRICITÉ DU 4 NOVEMBRE 2006

La gigantesque panne d'électricité de novembre dernier a déclenché plusieurs enquêtes en Europe. Toutes s'accordent sur la chronologie des délestages automatiques ayant plongé dans le noir 15 millions de foyers à partir d'une défaillance du réseau allemand, Mais les enseignements tirés divergent. Le gestionnaire de réseaux allemand E.ON Netz (qui contrôle la zone où s'est produite cette défaillance) invoque l'« erreur humaine ». L'European Regulators' Group for Electricity and Gas ainsi que l'Union for the Co-ordination of Transmission of Electricity (UCTE) identifient plutôt le non-respect de règles de sûreté (par exemple le système électrique doit être en mesure de poursuivre son fonctionnement malgré la perte d'un ouvrage, règle dite du « N-1 ») et l'insuffisante coordination avec les gestionnaires de réseaux de transport voisins. L'UCTE insiste également sur l'insuffisance des investissements consentis sur le réseau, tant au niveau de sa fiabilité que de son exploitation. Ce dernier fait **écho aux débats actuels sur la séparation « efficace » des activités de production et de réseau des opérateurs énergétiques (unbundling)**. Face à la séparation de propriété (l'option première de la Commission européenne), la Présidence allemande tente de promouvoir l'Independent System Operator, système consistant, pour l'opérateur intégré, à céder la gestion du réseau tout en conservant la propriété. Dans ce cas, l'opérateur intégré conserve le financement des investissements de réseaux. C'est ce que le système actuel allemand de séparation juridique entre production et réseau n'a pas garanti.

http://www.eon-netz.com/Ressources/downloads/BerichtBNetzA_englisch.pdf

<http://www.ucte.org/pdf/Publications/2007/Final-Report-20070130.pdf>

http://www.ergreg.org/portal/page/portal/EREGG_HOME/EREGG_DOCS/EREGG_DOCUMENTS_NEW/ELECTRICITY_FOCUS_GROUP/E06-BAG-01-06_Blackout-FinalReport_2007-02-06.pdf

> A. B.

International

> LA CLASS ACTION COMME INSTRUMENT DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La Cour d'appel fédérale de l'ouest des États-Unis vient de confirmer la validité d'une action de groupe intentée au nom d'un peu plus de 1,5 million de salariées et ex-salariées victimes de discrimination professionnelle, contre le géant américain de la distribution Wal-Mart. La Cour ne s'est prononcée que sur la recevabilité de l'action de groupe, sans trancher la décision au fond. **Cette décision est néanmoins susceptible d'avoir un impact important sur la lutte contre les discriminations sexuelles au travail** : la Cour admet non seulement que la preuve de la discrimination soit établie à partir d'études statistiques, mais aussi que les dommages et intérêts soient calculés sur une simple base statistique et non pas à partir de l'évaluation des préjudices effectifs de chaque plaignante. Ces facilités de preuve et d'indemnisation pourraient exposer les entreprises à un risque financier très important, et les inciter à cesser leurs pratiques discriminatoires et à chercher, hors des tribunaux, un accord avec leurs salariées.

http://jurist.law.pitt.edu/paperchase/2007_02_06_indexarch.php#2259526767076343868 ;

[http://www.ca9.uscourts.gov/ca9/newopinions.nsf/D12BAFD84138E886882572790082A486/\\$file/0416688.pdf?openelement](http://www.ca9.uscourts.gov/ca9/newopinions.nsf/D12BAFD84138E886882572790082A486/$file/0416688.pdf?openelement)

> S. M.

Rapports, études, enquête

> LES IMMIGRANTS, CHAMPIONS DES START-UP AUX ÉTATS-UNIS

L'université californienne de Berkeley vient de publier une étude sur le rôle des immigrants dans la création d'entreprises innovantes dans l'ensemble des États-Unis entre 1995 et 2005. En moyenne sur la période, **23,3 % des fondateurs de ces entreprises à haute valeur technologique sont des immigrants**, qui ont pu par la suite obtenir la nationalité américaine. Les seuls **étrangers résidant aux États-Unis sont à l'origine de 24,2 % des brevets** internationaux enregistrés par l'Office américain des brevets, un pourcentage en augmentation de plus de 7 % depuis 1998. Le rôle des immigrants dans les *start-up* technologiques est en particulier marqué dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication, et sans surprise, les Indiens (26 %) et les Chinois (7 %) se taillent la part du lion. Dans les *clusters*, l'équivalent de nos pôles de compétitivité, la place des immigrants est encore plus significative. Dans la Silicon Valley, ce sont plus de la moitié des *start-up* dont l'un des fondateurs clés est immigré, contre une moyenne de 39 % pour l'ensemble de la Californie. Les immigrants sont ainsi devenus une force déterminante non seulement dans la création de l'innovation (brevets) mais aussi dans sa commercialisation (*start-up*).

(Source : V. Wadhwa, A. Saxenian, B. Rissing et Gary Gereffi, *America's New Immigrant Entrepreneurs*, janvier 2007, Berkeley : http://memp.pratt.duke.edu/downloads/americas_new_immigrant_entrepreneurs.pdf)

> C. J.

> L'INNOVATION AU CENTRE DES ENJEUX DE COMPÉTITIVITÉ POUR L'INDUSTRIE EUROPÉENNE À L'HORIZON 2020

Publié par l'European Techno-Economic Policy Support Network (ETEPS-NET), une structure mettant en réseau des organismes nationaux de conseil en politique « techno-économique », ce rapport analyse les principaux facteurs explicatifs et défis à relever pour la compétitivité de différents secteurs d'activité de l'industrie européenne à l'horizon 2020, surtout sous l'angle des questions d'innovation. Il parvient notamment à la conclusion que, face à la concurrence des pays émergents, l'industrie européenne peut parvenir à une sortie par le haut, c'est-à-dire sans recourir à des réponses – qualifiées de court terme – focalisées sur la compression des coûts de main-d'œuvre, l'ouverture croissante de l'éventail des salaires et la flexibilisation du travail. **Cette stratégie ambitieuse passe par des mesures combinant efficacement innovation technologique, innovation organisationnelle et développement du capital humain** via l'éducation et la formation, au niveau tant national qu'europpéen. Le rapport en déduit qu'en la matière, les mesures de politique publique doivent être de nature multidimensionnelle et systémique. Il s'agit de promouvoir aussi bien, en amont, des activités de type recherche et développement qu'en aval, le renouvellement des produits, des procédés et des pratiques, ainsi que leur diffusion dans l'ensemble de l'économie. Dans cette optique et surtout à l'attention des PME, le rapport plaide notamment pour un régime de droits de propriété intellectuelle à même de favoriser l'émergence d'un vrai marché du savoir technologique.

(Source : Montalvo, C. et al., *Driving Factors and Challenges for EU Industry and the Role of R & D and Innovation*, ETEPS-NET, Bruxelles, janvier 2007 : http://iri.jrc.es/innovation/docs/fullreport_df.pdf)

> R. L.

> LA CHINE, PROCHAINE SUPERPUISSANCE SCIENTIFIQUE ?

Selon un rapport publié à la mi-janvier par le *think tank* britannique Demos, la Chine serait sur le point de devenir une superpuissance scientifique. Ses investissements dans la R & D sont passés de 0,7 % du PIB en 1998 à 1,3 % en 2005 et pourraient s'élever à 2,5 % en 2020. L'importance de la main-d'œuvre scientifique chinoise est un autre moteur de l'innovation scientifique dans le pays. Selon le rapport, quelque 4,2 millions de nouveaux diplômés sortent chaque année des universités chinoises, soit quatre fois plus que dans le milieu des années 1990. La Chine compte actuellement 2,25 millions de scientifiques et d'ingénieurs. Le pays a également vu le **retour de nombreux scientifiques**. Pour les auteurs, **ce phénomène, peu marqué initialement, n'a cessé de prendre de l'ampleur ces cinq ou six dernières années. Environ 170 000 personnes** sont ainsi rentrées au pays en réponse à une triple motivation : loyauté nationale, liens familiaux et promesses gouvernementales. En conséquence de ces dynamiques, la Chine a enregistré une augmentation sensible du nombre de ses publications et citations scientifiques (sa contribution est passée de 2 % à l'échelle mondiale en 1995 à 6,5 % en 2004) et de ses demandes de brevets (+ 23 % par an depuis 2000). Cependant, le rapport pointe également quelques faiblesses dans le système actuel dont l'ouverture à la libre circulation des personnes et des idées et la gouvernance et réglementation de la recherche.

http://www.demos.co.uk/files/China_Final.pdf

> N. B.

> TIRER LES BÉNÉFICES DES NANOTECHNOLOGIES AU NIVEAU MONDIAL

Les rapports sur les conditions du développement des nanotechnologies se succèdent et se ressemblent dans bien de leurs conclusions. L'Annuaire 2007 sur l'avenir de l'environnement mondial (*GEO Year Book 2007*) du Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) identifie pour la première fois cette année les nanotechnologies comme un élément important, économiquement certes (passage de 0,1% du produit industriel mondial en 2004 à 14 % en 2014) mais aussi et surtout sur le plan environnemental. **Au chapitre des bénéfiques, elles peuvent fortement contribuer aux objectifs du Millenium pour le développement des Nations unies**, via des énergies peu coûteuses, la purification de l'eau, l'amélioration de la santé, l'économie de matériaux et d'énergie, la dépollution et la détection des polluants. Le rapport note par ailleurs qu'aucun pays développé n'a pour l'instant réussi à légiférer sur les risques sanitaires et environnementaux de ces technologies bien que tous se posent la question. La seule mesure spécifique prise l'a été aux États-Unis, via la réglementation environnementale, à l'encontre des nanograins d'argent. **Le PNUE appelle donc à un renforcement des coopérations internationales** sur les standards, les méthodes, les réglementations et les « *risk assessments* » avec comme autre objectif d'éviter le creusement d'un fossé nanotechnologique entre les nations.

http://www.unep.org/geo/yearbook/yb2007/PDF/7_Emerging_Challenges72dpi.pdf

> J.-L. P.

> L'ÉVALUATION DES MÉCANISMES DE DÉCISION AU CONSEIL DES MINISTRES SELON LE CEPS

Dans le *Policy Brief* du *think tank* bruxellois Centre for European Policy Studies publié fin janvier, Sara Hagemann et Julia De Clerck-Sachs ont cherché à mieux mesurer l'impact de l'élargissement de 2004 sur les mécanismes de décision au Conseil. Certes, le nombre d'actes législatifs adoptés autour de règles communes minimales a diminué constatent-elles. Mais c'est surtout le style des négociations qui a évolué selon elles, la construction d'une majorité comme d'une minorité de blocage étant plus difficile. Les États membres font inscrire davantage de remarques formelles dans les comptes rendus après adoption d'un texte, ce qui leur permet de ne pas montrer de désaccord frontal. Ils négocient davantage de manière informelle, dans les couloirs, avec l'aide de la Commission européenne et du secrétariat du Conseil, qui ont gagné en influence. Enfin, si les coalitions réunissent plus souvent quatre ou cinq États membres, elles restent fluctuantes et un axe « vieux *versus* nouveaux États membres » ne semble pas s'être formé. Au terme de cette analyse étayée et équilibrée, les deux auteures appuient **l'appel à la réforme interne au Conseil, lancé également par les partisans de la Constitution**, car elle devrait permettre une prise de décision plus rapide et transparente.

http://shop.ceps.be/BookDetail.php?item_id=1430 (étude complète à paraître début 2007)

> M.-C. M.

> PEU D'ESPOIR D'ABOUTIR DANS LES TEMPS POUR LA CONSTITUTION SELON EUROPE 2020

Dans sa *Newsletter* du 29 janvier, le Laboratoire européen d'anticipation politique, Europe 2020, un *think tank* français travaillant en partenariat avec un grand nombre d'organisations de la société civile, d'entreprises, d'ONG et d'institutions publiques européennes et nationales, revient sur les conclusions de ses travaux antérieurs sur **la capacité de convergence entre les différents acteurs institutionnels**. Il pointe des divisions entre États membres au sein du Conseil, qui lui semblent irréductibles, car fonction de situations internes très diverses ne poussant pas au compromis. Le président français nouvellement élu (et plus encore les dirigeants néerlandais) ne devrait « absolument pas » obtenir une majorité, même par voie parlementaire, pour un projet similaire à celui résultant de la Convention européenne (2002/2003) et de la conférence intergouvernementale de 2003/2004. En ce qui concerne la marge de manœuvre de la Commission européenne, Europe 2020 se rallie à

l'analyse dominante selon laquelle l'institution n'aurait plus de poids politique, notamment sur le dossier institutionnel. À moins de proposer la suppression de la partie III (politiques communes), ce qui lui porterait préjudice. Europe 2020, en revanche, ne partage pas la vision d'une montée en puissance du Parlement européen, faute d'élections à l'échelle du continent et d'une capacité à peser sur les partis nationaux. Une sortie de crise avant les élections du Parlement européen de 2009 serait impossible.

> **M.-C. M.**

> COMMENT LES FRANÇAIS PERÇOIVENT-ILS LES RISQUES ET CRISES SANITAIRES ?

Pour la seconde année sont présentés les résultats de l'Observatoire des risques sanitaires, dont les objectifs visent à appréhender les ressorts de l'opinion en matière de perception des risques et à mesurer l'impact de ces crises sur la valeur de l'entreprise et l'image des différents acteurs (pouvoirs publics, scientifiques, associations, etc.). L'enquête, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 1 023 personnes, révèle que **près de huit Français sur dix se disent inquiets face aux risques et crises sanitaires, chiffre en hausse par rapport à 2005**. Sur une échelle de 1 à 10, les risques liés à l'action de l'homme sur l'environnement occupent la première place avec 7,87 points (+ 0,23 par rapport à 2005), suivis des risques hospitaliers (7,22 points) puis des risques de santé publique (7,14 points). En quatrième position, le risque pandémique mondial de type grippe aviaire a progressé de manière sensible (de 6,05 à 6,78 points). Mais la plus forte hausse revient aux accidents industriels (+1,13 point). Si **les 4/5^e des sondés pensent qu'il est possible d'éviter les crises sanitaires**, ils demandent une information beaucoup plus compréhensible et fiable. Les personnes interrogées ont davantage confiance en la capacité des associations (46 %) à faire face aux crises sanitaires qu'en celle du gouvernement (33 %), de l'administration (32 %), des entreprises publiques (28 %), des collectivités territoriales (25 %) et enfin des entreprises privées (20 %). Mais, pour leur dire la vérité sur une crise sanitaire, ils se fient aux scientifiques et chercheurs (33 %) et aux organisations internationales (27 %).

(Source : Observatoire des risques sanitaires, « Risques et crises sanitaires : mémoire, perception et confiance des Français », 1^{er} février 2007 : http://www2.cnrs.fr/sites/communiqu/fichier/resultats_de_l_ors_presentation_le_1er_fevrier.pdf)

> **N. B.**

Rédacteurs des brèves : Nathalie Bassaler (RG), Aude Bodiguel (DRTDD), Christophe Gazelles (DIS), Cécile Jolly (DTEF), Rémi Lallement (DAEF), Sébastien Miller (DIS), Marie-Cécile Milliat (DIS), Jean-Luc Pujol (DRTDD)

Directrice de la publication :
Sophie Boissard, directrice générale

Directeur éditorial :
Bruno Hérault, rapporteur général

*Rédactrice en chef et responsable
de la cellule de veille :*
Nathalie Bassaler, chargée de mission

Pour consulter les archives
de la Note de Veille
en version électronique :
[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18 rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 45 56 51 00
Site internet :
www.strategie.gouv.fr

