

Taxe d'apprentissage : une stratégie de soutien

Globalement, les choix d'affectation exprimés à l'occasion de la collecte de la taxe d'apprentissage 2000 n'ont pas été fondamentalement modifiés par rapport à l'année passée sauf en ce qui concerne l'enseignement supérieur.

Nul n'ignore à présent les difficultés croissantes pour recruter les «meilleurs profils» liés à la reprise économique avide de compétences rapidement opérationnelles. En 2000, contrairement aux trois dernières années, les versements de la taxe d'apprentissage aux écoles d'enseignement supérieur, commerciales ou scientifiques se sont accrus de plus de 26,5 % alors que ceux effectués à l'Université ont progressé de 2,3 %.

Recruter les meilleurs profils

En 1999, les versements destinés aux écoles d'enseignement supérieur et à l'université étaient égaux. En 2000, les écoles ont reçu 57 % de la taxe d'apprentissage et les universités 43 %. Cette situation est proche de celle que nous avons alors enregistrée en 1997.

Cette tendance n'exprime sûrement pas un intérêt moindre pour l'université mais correspond à un choix stratégique. Les entreprises privilégient les écoles d'ingénieurs et de commerce en vue de satisfaire à court terme leur besoin de recrutement de profils pré-sélectionnés par des concours d'entrée et dont le niveau de professionnalisation est plus

élevé que celui des jeunes diplômés des universités.

Cette démarche destinée à encourager les établissements où la professionnalisation est réelle doit être soulignée dans la volonté des entrepreneurs de verser aux Centres de Formation d'Apprentis (CFA) des sommes plus importantes que celles résultant de l'application du système de calcul complexe de la taxe d'apprentissage (quota).

Les versements aux CFA de la profession qui préparent aux métiers de la chimie et de la pharmacie représentent 31 % des versements effectués à l'ensemble des CFA.

Par ailleurs, bien qu'il soit difficile d'apprécier le volume des versements destinés aux CFA préparant des titres d'ingénieurs ou d'écoles de commerce, une première analyse nous indique que plus de 31 % des sommes versées aux CFA financent les formations en apprentissage de l'enseignement supérieur, le niveau préparé par ces CFA est au moins égal à la maîtrise.

Un investissement pour l'avenir

Cette orientation des fonds vers des CFA préparant des niveaux de formation de l'enseignement supérieur est ici comparable au choix qu'effectuent les entreprises pour les écoles supérieures et les universités.

Ainsi, les entreprises de la chimie et de la pharmacie adoptent une stratégie de soutien à l'enseignement supérieur à travers la formation initiale classique ou l'apprentissage parfaitement cohérente. La taxe d'apprentissage n'est pas seulement une taxe mais constitue aussi un investissement pour l'avenir.

brèves

■ Derniers chiffres clés sur l'innovation

Les entreprises françaises consacrent en moyenne 6 % de leur CA à l'innovation et réalisent 10 % de leur CA en produits innovants et 13 % en produits technologiquement améliorés.

70 % des PME n'ont pas lancé de produits nouveaux sur le marché depuis 5 ans.

Entre 1992 et 1996, l'évolution de la part des secteurs de haute technologie dans la production totale de l'OCDE a chuté de 15 % en France par contre a augmenté de 150 % en Finlande et de 80 % en Suède.

(Source : Assemblée Nationale)

La proportion des diplômés de l'enseignement scientifique et technologique dans la population totale de l'enseignement post-secondaire représente en moyenne en Europe 37 %, en France 31 %, en Allemagne 48 %, en Finlande 58 %, en Suède 47 % et en Angleterre 37 %.

En constate en France un déficit chronique d'orientation des étudiants vers les filières scientifiques préjudiciable à la compétitivité des entreprises : en 1999, seuls 20 % des 170 000 bacheliers scientifiques se sont inscrits dans les disciplines scientifiques universitaires contre 31 % en 1995.

(Source : Commission Européenne Eurostat 2000)

Pour les dépôts de brevets, la France se situe à la 15ème place mondiale avec moins de 7 % des brevets européens et à peine 2 % des brevets américains.

37 % des entreprises françaises possèdent un titre de propriété intellectuelle et 15 % des entreprises de plus de 1000 personnes ont effectivement déposé un brevet.

(Source : SESSI)

■ "17-19 Environnement"

La prochaine réunion organisée par AFINEG aura lieu le 23 janvier 2001 à 17 heures à l'UIC Ile de France sur le thème

«La politique de l'ADEME Ile de France pour 2001». Jean-Louis PLAZY, Directeur Régional de l'ADEME Ile de France animera cette réunion et répondra aux questions et préoccupations des entrepreneurs.

Contact : Robert-Louis Olivier
au 01 46 53 11 88
ou rl.olivier@csic-idf.fr

■ Compétences

La synthèse des travaux réalisés au cours de l'année 2000 par les ateliers : opérateurs, techniciens, Ingénieurs et cadres, spécialement constitués pour mieux cerner et répondre aux besoins en compétences dans les métiers de la chimie, biochimie et biologie est disponible à l'UIC Ile de France.

Ces ateliers qui associent dans une réflexion commune les entreprises et les enseignants se sont réunis le 24 octobre à la Maison de la Chimie et poursuivront leurs travaux au cours de 2001.

Contact : Gilles le Maire
au 01 46 53 11 83
ou g.le.maire@csic-idf.fr

■ Régime de retraite

La réunion d'Informations sociales qui se tiendra à l'UIC Ile de France le 5 février 2001 à 14 H 30 aura pour thème : "Situation et perspectives des régimes de retraites complémentaires". Outils de capitalisation". Elle sera animée par Daniel Brulfert et Jean Axel Dieudonné de Boissieu respectivement Sous-Directeur et Responsable du Département Retraite Supplémentaire et Epargne Salariale au Groupe Malakoff.

Contact : Michèle Gary
au 01 46 53 11 85
ou m.gary@csic-idf.fr

"Le catalyseur", lettre d'information de l'UIC Ile de France, Le Diamant A 92909 Paris la Défense Cedex.

Directeur de la publication : Gérard LEHMANN : 01 46 53 12 29

Rédacteur en chef : Gilles le MAIRE : 01 46 53 11 83

Secrétaire de rédaction : Anne DELARGILLIERE : 01 46 53 11 80
Maquette et réalisation : VEGA

le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Ile de France - N° 32 - Janvier 2001



Après de nombreuses discussions, l'Union des Industries chimiques et vos organisations régionales ont décidé de ne pas changer d'appellation. Bien sûr, il avait été envisagé des appellations plus actuelles, plus en mouvement mais aucun changement stratégique fondamental ne les a justifiées aujourd'hui.

Vos représentations professionnelles ont également adopté un même logotype, symbole de leur unité au service des entreprises.

Unité et complémentarité quant aux services ainsi qu'en témoigne notre Délégué Général dans son article «Priorités et Actions». Unité et complémentarité dans la promotion et la défense de la chimie, science et activité dont nous sommes fiers.

Ce nouveau logotype symbolise l'objectif commun à toutes les entreprises de la chimie et des biotechnologies : «améliorer le bien-être et la qualité de vie de l'Homme en développant, produisant et commercialisant dans le respect de la nature, des produits innovants, toujours plus performants».

Pour cette année 2001, je souhaite à tous, ce dont ce logotype est porteur : innovation, professionnalisme, vitalité, transparence.

L'UIC Ile de France continuera de placer ces piliers de la qualité totale au cœur de sa triple mission : vous représenter, répondre immédiatement à vos besoins, vous réunir pour la mise en commun de vos idées et de vos expériences.

Ainsi tous ensemble, nous contribuerons à la qualité de notre image et au renforcement des messages destinés au monde extérieur.

Dominique JOLIVET
Président

Priorités et actions

Nous terminons le quinquennat 1996-2000, notre triple mission «Répondre-Représenter-Réunir» n'a pas pris une ride.

La dimension «répondre» était déjà opérationnelle et nos entreprises ont pu apprécier notre réactivité sur les 35 heures et sur les besoins en compétences.

Aujourd'hui, que de progrès quant aux deux autres missions ! Nous sommes présents, actifs et écoutés partout : au MEDEF, à la Région, dans le paritarisme, auprès des rectorats.

Cette crédibilité nous permet de mobiliser nos entreprises et de faire qu'ensemble elles expriment leurs intérêts au sein de la profession. Très récemment encore, plus de soixante d'entre elles ont travaillé avec autant de représentants de l'Education Nationale sur leurs besoins en compétences en chimie, biochimie et biologie.

Dans le cadre de notre dimension régionale, nous avons souhaité en 1996 recentrer nos actions sur nos

domaines de compétences en complémentarité de l'Union des Industries Chimiques.

Hors la sécurité bien appréhendée par tous et l'importance accordée à la gestion responsable des produits, nos sites, majoritairement non industriels (80 %) se passionnent peu pour la démarche Engagement de Progrès. Dans ces conditions, faut-il que nous maintenions toutes nos compétences en redondance du professionnalisme de l'UIC ?

Notre situation n'est pas la même dans le domaine des Ressources Humaines où nous cueillons aujourd'hui les fruits de notre investissement prioritaire depuis 1996.

Au sein de nos réseaux, nous savons mobiliser les compétences des professionnels d'entreprise. Par ailleurs, les expériences réussies avec l'Education Nationale (en particulier dans l'enseignement technique et scientifique et le domaine de l'apprentissage) font que nous sommes reconnus et écoutés.

Nos engagements pratiques et positions sur l'orientation des flux, sur l'enseignement technologique, sur le rôle essentiel de l'Université pour développer les compétences des 3.5.8, sur l'alternance et l'apprentissage à tous les niveaux, sur la professionnalisation impérieuse pour tous en dernière année de cursus, se révèlent les moyens adaptés aux besoins, juste à temps.

Nous avons pris les bons trains au bon moment. Les entreprises nous sont reconnaissantes de nos analyses et engagements et font personnellement confiance à nos professionnels Ressources Humaines et Relations Sociales. Le travail sur les 35 heures, sur la réforme de la C.C.N.I.C. et sur les compétences expliquent les 25 % d'adhérents en plus depuis 1996. Grâce à eux, nous compensons les pertes liées aux restructurations des grands groupes.

2001 conforte donc les choix de 1996. Mais nous y ajoutons un objectif de progrès, adapté à l'Ile de France (1ère région de PME, 1ère région de recherche, 1er marché de France). Nous souhaitons en effet renforcer nos activités dans le domaine du lobbying et de la communication à dominante scientifique et privilégier l'expression des PME par la prise en compte de leurs préoccupations techniques et économiques. Ceci constitue le défi du nouveau quinquennat.

Gérald LEHMANN
Délégué Général

«Seule dans le vent des glaces»

Depuis 1984, Laurence de la Ferrière inscrit son nom dans une succession d'exploits sportifs de haut niveau : ascension des plus hauts sommets du monde, traversée du Spitzberg.

Dernièrement, elle a réussi la traversée de l'Antarctique, en solitaire sur 3 000 km, en moins de 90 jours entre le Pôle sud et la base française de Dumont d'Urville.

Ce dernier exploit magnifiquement raconté dans son livre «Seule dans le vent des glaces»⁽¹⁾ s'est déroulé dans un environnement dont James Cook nous a laissés en 1774 la description suivante :

«Il s'agit d'un pays maudit. Jamais les rayons du soleil ne le touchent. Il est enseveli pour toujours sous une couche de neige et de glace... Je n'ai pas de mots pour décrire l'horreur et la sauvagerie de son aspect.»

Une intense préparation

C'était un peu une gageure, voire de la provocation que de demander à Laurence de la Ferrière, alpiniste et sportive de haut niveau au palmarès impressionnant de venir parler de la sécurité au quotidien devant un parterre de chefs d'entreprise et d'animateurs sécurité lors de la journée H.S.E.

du 12 octobre qui s'est déroulée chez AVENTIS Pharma à Vitry/Seine (94). En réalité, ce choix visait à trouver des éléments de réponse à l'ambiguïté résultant de la comparaison de la statistique des accidents de travail et de trajet en Ile de France. En effet 32 % des accidents du travail et 44 % des accidents de trajet se produisent au cours de déplacements (soit de plain-pied soit avec dénivellation) que l'on peut rapprocher des 16 années de déplacements sans accidents de cette sportive dans un environnement d'une extrême difficulté. En d'autres termes, faut-il classer Laurence de la Ferrière, mère de deux enfants, parmi les miraculées de la Sécurité au quotidien ou se demander si elle n'a pas su pleinement intégrer dans sa vie de tous les jours et dans chacun de ses challenges sportifs cette dimension fondamentale ?

Le succès d'une expédition aux limites de l'extrême repose en premier lieu sur une intense préparation. Celle-ci a commencé en janvier 1998 et a duré jusqu'au 4 novembre 1999, date de la première dépose sur le continent antarctique. Elle a porté sur l'endurance, la résistance des matériaux et l'utilisation des voiles. Chaque détail revêt une importance extraordinaire.

Gérer l'imprévu

«Je fais le mieux possible mais je dois toujours faire face à quelque chose d'inattendu...». En réalité, il s'agit d'apprécier le parcours, de tester le matériel (une grande partie des équipements utilisés font appel aux matériaux d'origine chimique : carbone, kevlar pour le traîneau,

polypropylène pour les voiles, goretex, cordura et polyester pour les vêtements). Il s'agit aussi de perfectionner l'entraînement physique «je m'entraîne 2 heures par jour à tracter le traîneau quel que soit le temps... j'avais la conviction qu'il était préférable de me faire mal à l'entraînement que sur le terrain» et en particulier la précision des gestes et l'utilisation des voiles qui permettront de parcourir jusqu'à 150 km par jour. Laurence de la Ferrière appelle cela «une discipline de gestes, d'alimentation et d'horaires». Chaque détail est capital. Par exemple, avant le départ, la balise Argos ne fonctionnait pas et une grande partie de la nourriture pré-conditionnée s'est révélée immangeable.

Il faut tout le temps gérer l'imprévu «J'avais prévu que j'aurais à faire face à l'imprévu» c'est-à-dire à la nécessité d'évaluer le risque : «L'essentiel est de pouvoir faire des choses que l'on n'a pas prévues ni même imaginées. Il faut être capable d'innover à chaque seconde. Jusqu'à la dernière minute avant le départ, j'ai essayé de tout imaginer en étant consciente de la limite de mes connaissances et de mes choix afin de me laisser la possibilité d'appréhender psychologiquement l'inconnu». C'est ici qu'intervient le mental, l'importance d'associer dans la performance la capacité physique que nous avons tous mais aussi la force mentale de rester en permanence vigilant.

De cet échange, c'est sans doute le mot vigilance qui s'applique le mieux à notre quotidien ; ne rien faire par habitude, ne rien laisser au hasard, en équipe, se remettre constamment en question, compter sur soi et ensuite sur les autres.

En résumé, une grande leçon d'humilité et un défi consistant à rechercher le meilleur rapport Efficacité/Sécurité à tous les niveaux de notre activité professionnelle et privée.

EMBAUCHES : REPRISE

Le recueil des données issu des bilans sociaux de nos établissements fournit de précieuses informations sur les données humaines et sociales de notre branche.

Ainsi, le traitement de l'année 1999 complétant un historique constitué depuis 1989 est particulièrement éclairant.

L'année dernière a marqué à la fois la confirmation de tendances lourdes et un tournant conjoncturel important. Se confirment en effet la baisse tendancielle des effectifs principalement due à un allègement des tâches administratives, et la montée des qualifications : l'avenant I ne représentait plus que 19 % en 1999 contre 32 % dix ans plus tôt, Le tournant de 1999 est lié à la démographie et à l'amélioration de l'activité industrielle. Ainsi, le nombre des départs équivalent à 7,5 % des effectifs depuis 1993 s'est élevé à 9,5 % en 1999. Parmi les causes de départ, on notera le doublement des départs à la retraite (2 % contre 1 % les années précédentes).

On observe en conséquence une reprise des embauches à hauteur de 4,5 % des effectifs alors qu'elle stagnait entre 3 et 3,5 % depuis 6 ans. Cette reprise bénéficie plus à la catégorie des employés et ouvriers qu'à celle des cadres. Selon les données partielles dont nous disposons pour l'année 2000, les tendances observées et en particulier la reprise des embauches se sont accentuées cette année. La mission de notre organisation professionnelle est plus que jamais d'aider les entreprises à recruter le personnel compétent nécessaire à leur développement.

(1) En vente à l'UIC Ile de France au prix de 119 F, franco de port.

Contact : Nicole Stemplewski
au 01 46 53 11 01
ou n-stemplewski@csic-idf.fr

Le risque routier

Lors de la Journée HSE du 12 Octobre dernier, Benoît Hablot, Directeur des Comités départementaux de la Prévention Routière et Jean-Paul Sauvage, Responsable de la sécurité de la visite médicale d'AVENTIS Pharma ont abordé le «risque routier». La teneur de leurs propos mérite d'être restituée.

En France, toutes les 60 minutes, on dénombre sur la route un mort et 19 blessés. Par ailleurs, notre pays se situe au 13ème rang en Europe pour les accidents de la route et, même si l'on constate une baisse des décès entre 1972 et 1999 (18000 à 8000) avec un doublement du parc de véhicules, la gravité des accidents continue à augmenter en dépit des mesures de sécurité mises en œuvre.

Une pédagogie de la prévention...

Nous sommes ainsi confrontés à un véritable défi sur le plan humain en particulier au niveau de l'entreprise puisque un véhicule sur deux (aux jours et heures ouvrés) roule pour des raisons professionnelles. En 1998, sur les 1 212 accidents mortels survenus à des salariés, 280 ont eu lieu dans le cadre d'un déplacement professionnel lors d'une mission et 589 au cours d'un trajet domicile-trajet.

Au-delà du défi humain, il faut soulever également l'enjeu économique. Le coût des accidents corporels est considérable, il s'élevait en 1999 à 119 Milliards de francs dont 34 doivent être supportés par les entreprises au titre des pertes d'exploitation.

Pour faire face à cette situation, des remèdes existent : le

diagnostic, la sensibilisation, la prévention mais aussi la pédagogie en vue notamment de remettre en cause des idées préconçues.

Sur ce dernier point, rappelons que les accidents mortels n'arrivent pas seulement en situation difficile, ils se produisent aussi en ligne droite (72 %), par beau temps (73 %) et dans un tiers des cas ils n'impliquent qu'un seul véhicule.

...avec un programme d'actions

La politique active mise en œuvre depuis 1996 par la société AVENTIS Pharma pour réduire les accidents, démontre qu'il est possible d'inverser sensiblement les tendances. L'objectif était alors de réduire en trois ans d'au moins 50 % les accidents du travail et de trajet liés aux déplacements automobile notamment ceux des visiteurs médicaux.

Dans le cadre d'un processus d'amélioration continu voulu par la Direction, une démarche globale a été mise en place. A son terme, le nombre d'accidents avec arrêt avait diminué de 64 % et le nombre de jours d'arrêt de travail de 90 %.

Quatre éléments déterminants peuvent expliquer le succès de cette démarche : une forte implication de la Direction Générale, un programme d'actions et des référentiels de conduite adaptés aux métiers de l'entreprise, une analyse systématique des sinistres et une communication interne permanente.

Ces résultats ont été obtenus notamment grâce à une sensibilisation et une formation à la conduite en sécurité ainsi qu'à un suivi généralisé de la sinistralité sur la route.

Intérimaires : quelle protection ?

Au cours de la dernière journée annuelle HSE de la CSIC, les sociétés Manpower et 3 M France ont développé leur analyse et leur démarche pour comprendre et réduire les taux d'accidents du travail du personnel intérimaire beaucoup plus exposés.

En effet, on déplore une fréquence des accidents deux fois plus élevée et les dommages causés sont en outre sensiblement plus graves.

«Un espace de co-propriété»

Selon l'expression de M. Nuris, de Manpower, cette situation relève de «l'espace de co-propriété» entre l'entreprise utilisatrice (E.U.) et l'entreprise d'intérim (E.I.). Conformément à la loi en vigueur, l'E.I. est chargée de la sélection et de la rémunération des personnels, l'E.U. est responsable des conditions d'exécution et de la formation spécifique à la sécurité.

En cas d'accident du travail, les deux partenaires auront à supporter une partie des coûts consécutifs à celui-ci : 2/3 pour l'E.I. et 1/3 pour l'E.U.

Les raisons permettant d'expliquer le niveau des accidents sont les suivants : un accueil insuffisant, un encadrement et des protections individuelles négligées, une inadéquation des qualifications au poste... M. Nuris souligne par ailleurs que la première préoccupation des personnels intérimaires est «la paye» qui va «sur» ou «sous-motiver» l'intéressé. Le «sur motivé» aura à cœur de montrer sa valeur pour être reconduit dans sa mission ; il prendra beaucoup de risques et dépassera ses limites. Le

second, plus difficile à déceler, acceptera les missions en attendant un poste plus proche de ses ambitions ; il sera plus distant et perdra la notion de risque abaissant ainsi sa vigilance.

Manpower estime que seule une coopération entre les trois acteurs : E.U., E.I. et intérimaires, peut réduire les risques et assurer une meilleure protection.

Un passeport «sécurité»

La société 3 M France, très sensibilisée par cette problématique, confirme qu'il faut organiser un accueil spécifique pour pallier la vulnérabilité de ces collaborateurs extérieurs.

On constate que les accidents concernent d'abord les qualifications les moins élevées et surviennent au cours des tous premiers jours, avec un pic lors des congés. M. Pailloux, chargé de ce programme, met en exergue la démarche impliquant les trois partenaires. Celle-ci a conduit à l'élaboration d'une charte signée entre 3 M et son prestataire de service et à la création d'un «Passeport sécurité». Ce dernier présente le site, ses risques, les conditions générales et particulières de sécurité... Il est remis à l'intérimaire par la l'E.I.

Entre les deux sociétés soucieuses de renforcer les coopérations sont prévus des échanges d'informations sur le déroulement de la mission ainsi qu'une synthèse en fin d'intervention.

Ce passeport renforce les liens entre les trois acteurs et constitue un outil d'accueil, d'information et de communication. Cette initiative en cours de mise en place chez 3 M devrait ainsi contribuer à améliorer sensiblement le niveau de sécurité des intérimaires.