

## IDée : L'histoire d'une belle aventure sociale

En 1987, nous étions une petite bande d'inspecteurs du travail, juristes, responsables ressources humaines, qui voulions nous impliquer davantage, plus directement, dans l'accompagnement des entreprises.

Les démarches de « modernisation négociée » étaient théorisées à l'époque par Antoine Riboud ; c'était l'idée que les entreprises pouvaient faire face aux transformations et se développer économiquement par le dialogue social et dans le respect des personnes.

Nous voulions contribuer à cette évolution, mais surtout la décliner dans des PME. Être des conseils « intelligents » de PME, c'était notre premier projet.

Le choix du nom « IDée » acronyme d'Innovation sociale et Développement Économique de l'Entreprise », représentait assez bien cette ambition. Dans les premiers mois de 1988, deux d'entre nous décident de franchir le pas : Emmanuel Froissart et moi-même.

Nous créons pendant l'été la SARL IDée Consultants, et nous quittons en octobre nos postes d'inspecteurs du travail.

Nous occupons alors un bureau de 9m<sup>2</sup>, prêté par l'association Développement et Emploi à Boulogne. Nous partagions un unique ordinateur, Emmanuel le matin, moi l'après-midi.

Nous n'avions pas d'argent, mais un réseau, en partie constitué par les membres de notre petite association, et nos notoriétés professionnelles.

Nous avons vécu au début de petits contrats, avec de petits salaires.

Puis assez vite nous avons trouvé un positionnement original : être dans des restructurations un conseil « médiateur », agréé par la Direction et le ou les syndicats.

Nous avons ainsi dès 1989 joué un rôle dans une restructuration du groupe Thomson.

Des PME, il y en eut, mais ce ne fut pas l'axe central tel que nous l'avions prévu pour IDée.

Et puis fin 89, il y eut un évènement important : l'annonce de la fermeture de l'usine Renault de Billancourt, avec la suppression programmée de 3 900 emplois.

J'avais été pendant plusieurs années inspecteur du travail de cette usine, à ce titre, lourdement impliqué dans des licenciements économiques ou disciplinaires, et donc bien connu de la direction et des interlocuteurs syndicaux.

Nous nous sommes réunis, l'association et Daniel Labbé, le patron de la CFDT Renault, et nous avons cherché tous les moyens de peser pour que le processus de fermeture soit négocié de façon à favoriser au mieux le réemploi des ouvriers. Nous avons agité différents réseaux.

Un accord a été conclu en mars 1990 avec les syndicats hors la CGT pour accompagner le processus de fermeture.

Peut-être y sommes-nous pour quelque chose. Nous sommes aussitôt désignés comme consultants, mais dans un rôle particulier de garant dans la durée des principes de l'accord.

Cet accord était novateur à l'époque, car il s'agissait d'un accord de méthode : des principes, plus que des chiffres. Ceci nous a permis d'adapter les actions, quand le marché automobile s'est effondré à l'été 1990, réduisant les possibilités de reclassement interne.

Cet accompagnement a duré trois ans. Il nous a marqué et ancré durablement dans le paysage des relations sociales.

IDée a grandi, Gilles Karpman est arrivé, puis d'autres. Nous avons intégré deux petites sociétés voisines. IDée fut ensuite très actif dans plusieurs projets majeurs de réduction du temps de travail, dont celui du ministère des finances, toujours dans le même esprit d'être des accompagnateurs agréés par la direction et une partie syndicale.

Il y eut des années fastes, des années difficiles aussi. La petite équipe a évolué à plusieurs reprises. Il y eut notamment l'arrivée d'Yves Pinaud, ancien secrétaire général du Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise (CJD) et actuel co-dirigeant avec Gilles de la société. D'autres consultants ont passé à IDée plusieurs années, et ont connu ensuite de belles évolutions. Anne Hidalgo a réalisé pour IDée dans les années 90 quelques formations et missions.

Dans tous les accompagnements réalisés par IDée, je crois vraiment que notre philosophie initiale est toujours restée présente : souci des personnes, souci d'un dialogue social de qualité, et en même temps une bonne dose de réalisme et de pragmatisme. Cette philosophie nous a permis, tout au long de nos 35 ans d'existence, d'être des partenaires estimés aussi bien par des élus du personnel que par des directions d'entreprise.

**Frédéric Périn**