

Le compte rendu

- Présenter le plan de façon claire : déterminez l'introduction, sautez une ligne à la fin de chaque partie.

◦ Introduction

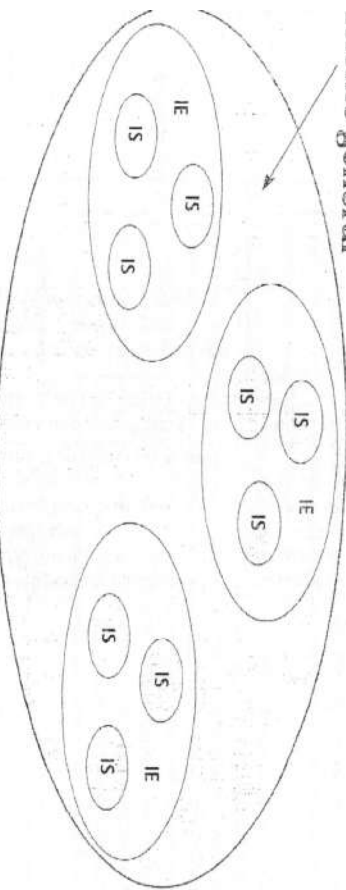
L'introduction du compte rendu est courte. Elle ne doit pas excéder 3 lignes (format A4). Vous devez obligatoirement y faire figurer :

- le nom de l'auteur, la source du document (nom du journal ou du magazine dont est tiré le document, la date de parution) ;
- la nature du document et, optionnellement, le ton utilisé par l'auteur (humour, ironie...);
- le thème général.

◦ Le développement

Attention ! Assurez-vous que chacune des idées essentielles se rapporte bien au thème général. N'oubliez pas que le thème général englobe les idées essentielles que vous avez sélectionnées, et que chacune des idées essentielles englobe des idées secondaires.

Thème général



◦ = idée secondaire / IE = Idée essentielle

Vous allez traiter, l'une après l'autre, les idées essentielles que vous avez sélectionnées dans votre plan. Le développement de chaque idée correspond aux mêmes règles. Vous devez respecter, pour chacune de vos parties (donc de vos idées essentielles), les étapes suivantes :

– Annoncer l'idée essentielle et la situer dans le contexte défini par l'auteur : soyez précis et concis. Vous donnez, en fait, au lecteur le thème d'une argumentation que vous allez développer dans cette partie.

– Argumenter en vous appuyant sur des idées secondaires : vous rentrez dans le développement de l'idée essentielle annoncée en début de partie. Vous utiliserez, pour ce faire, les idées de l'auteur que vous résumez et reformulez ou que vous synthétisez (s'il s'agit, par exemple, d'une suite d'illustrations). Vos idées secondaires doivent se suivre et s'articuler.

Le compte rendu

Exemple de sujet et indications de travail

Parité bien ordonnée

[...] Revus Energy ASA est [...] l'une des 600 sociétés anonymes norvégiennes qui relèveront en ce moment toute l'orientation du gouvernement le centre droit. Depuis le 1^{er} juillet, 40 % des membres du conseil d'administration doivent être des femmes, fût-ce que la loi permette à cet égard de nommer l'entreprise s'il le faut (les 200 000 patiens entrepreneurs du pays ne sont pas concernés, par la loi). « Une question d'unification des compétences », dit le ministre démocrate-chrézien de la Famille, à l'origine de la loi, Laila Dørvy, « 60 % des étudiants sont des femmes, mais à peine 15 % des administrateurs des 600 sociétés anonymes sont des femmes. C'est du génie. » Une mesure radicale, unique au monde, qui, même dans ce pays très égalitaire qu'est la Norvège, ne va pas de soi. « Sur les 200 entreprises cotées ici, une dizaine répond aux quotas fixés, note un courrier réticent l'anonymat. Beaucoup d'entreprises sont en colère mais personne n'ose dire ce qu'il pense. Ce serait politiquement très incorrect. »

Quand on fait remarquer à Tim Sullivan, PDG de Revus Energy ASA que, parmi les dirigeants de Revus Energy, il n'y avait que des hommes, il est très prompt à rétorquer : « Nous avons deux femmes parmi les six membres de notre conseil d'administration, ce n'est déjà pas si mal. » Plus il opine : « 40 %, c'est difficile à atteindre. Mais je peux comprendre si on vient cette dernière. Beaucoup de femmes travaillent, dont pourrions ne seraient-elles pas aussi dans les conseils d'administration ? » C'est ce type de réponse très correcte, reprise en chœur depuis des années, qui a fait voir sortir les politiciens de leurs gonds. Et le plus étonnant, c'est que beaucoup ont dit que l'initiative soit venue de la droite.

Laila Dørvy et son collègue ministre conservateur de l'Industrie Ansgar Gabrielsen ont renoncé à y aller trop vite, après des années de promesses du patron. Le très conservateur Ansgar Gabrielsen, représentant traditionnel du patron, a pris tout le monde de court en déclarant devant la presse en avril : « J'espère de ces « élites de bons gènes » qui s'étaient les uns les autres. Le projet de loi a été rapidement filtré et voté à une écrasante majorité. La gauche ne pouvait pas voter contre. Pour montrer l'exemple, le gouvernement s'est d'abord tourné vers ses propres collègues. Dans les compagnies publiques, la règle des 40 % a été instaurée dès janvier 2004. Aujourd'hui, ces conseils d'administrations sont composés à 45,7 % de femmes. [...]

Désormais, tous les regards sont portés vers les entreprises privées, actuelles et futures de la loi. NHO, la confédération patronale, a pris le ton en marche. « Nous sommes contre cette loi, inutile et dangereuse. Mais en même temps, nous voyons pas de femmes à des postes de responsabilité. Et si vous recrutez vos responsables dans une seule moitié de la population, vous n'avez jamais les meilleurs. » NHO a donc lancé il y a trois ans un vaste programme, « Femme future », pour trouver et former des candidates à ces postes d'administratrices. Les sociétés contactées devaient fournir les noms de candidates potentielles. Aujourd'hui, quelque 700 femmes remplissent une base de données où les entreprises peuvent aller piocher. [...]

Sur les 700 femmes formées, un quart environ a rejoint un conseil d'administration. « C'est le cas de Trude Møllerud, vice-présidente des ventes de Kær, une société de communication. Elle l'avoue pourtant, jamais elle n'aurait pensé à devenir membre d'un conseil d'administration. « Au retour de mes vacances d'été l'an dernier, j'ai trouvé un mail de mon chef pour me proposer la formation. » En fait, cette formation a été créée dans le conseil d'administration d'une compagnie informatique. « Un des directeurs avait vu son nom et son CV dans la banque de données de la NHO. « Je n'aimais pas cette loi avec cette notion de quota, dit-elle cependant. En même temps, je ne crois pas que j'aurais été nommée sans, il faut être réaliste. »

Le gouvernement devient fier devant l'été le bilan de parité des entreprises et décide alors à partir de quand la loi entrera en application. Début septembre, on était généralement arrivé à 17 % de femmes dans les conseils. « Nous ne sommes pas contents du fait, surtout un fait responsable du ministre. Mais ce n'est pas tout à fait une surprise non plus, car beaucoup d'entreprises n'ont pas cherché. »

Reste à décider de la mise en application de la loi. Le ministre Laila Dørvy souhaitait qu'elle ait lieu en ce début d'automne. [...] Les entreprises auront alors une période de transition de deux ans pour se mettre en conformité, précise Laila Dørvy. Si ce n'est pas le cas, et après des mises en demeure, ce sera aux tribunaux de trancher si l'entreprise peut poursuivre son activité. « Faire fermer un grand groupe privé pour ça ? C'est ridicule, s'emporta la représentante du patron. Laissons encore du temps aux entreprises. » Mais le ministre reste de marbre et accueille ce type d'argument avec un sourire carnassier. « Je suis sûre qu'aucune entreprise ne devra fermer car je ne peux pas imaginer qu'on n'arrive pas à trouver de femmes. C'est uniquement une question de volonté, les femmes sont là. »

Olivier TRUC – Libération, 12 septembre 2005.

Le compte rendu

3. Rédiger le compte rendu

Voici maintenant le compte rendu intégral que nous avons réalisé à partir du plan que nous vous avons proposé plus haut.

Vous retrouverez dans ce travail les mots clés déjà soulignés dans le document support. Vous constaterez également que ce travail est visuellement clair : trois parties distinctes : une introduction (relativement courte) et deux parties de taille similaire.

Introduction

Dans un article de septembre 2005 tiré du quotidien français *Libération*, Olivier Truc, journaliste, détaille la nouvelle loi proposée par le gouvernement norvégien destinée à renforcer la représentativité des femmes dans le monde de l'entreprise.

Cette loi sur la parité obligera les grandes sociétés privées à porter à 40 % le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration afin de permettre plus de justice dans le secteur privé. En cas de refus de se mettre en conformité avec la loi après deux ans de transition, les tribunaux pourront exiger une cessation de l'activité de l'entreprise reconnue coupable. Cette loi est déjà appliquée dans le secteur public et répond à une véritable logique : la majorité des étudiants sont des femmes, la majorité des femmes travaillent alors qu'elles sont minoritaires dans les conseils d'administration. Cette loi est donc difficilement attaquable car elle défend un idéal égalitaire. Elle est d'autant plus critique, au plan politique, qu'elle a été proposée par un gouvernement de droite et défendue par des personnalités conservatrices locales.

Ideée essentielle 2

Le patronat, cependant, émet quelques réserves quant à l'application de la loi dans les faits. Certains chefs d'entreprises trouvent, en effet, trop court le laps de temps alloué pour se mettre en conformité avec la nouvelle législation. D'autres estiment que le champ de recrutement sera restreint car essentiellement consacré aux femmes. Adigé ces réserves, le secteur privé a anticipé cette décision gouvernementale en organisant un vaste programme national de formation destiné aux futurs dirigeants. Ces professionnelles, formées, seront ainsi à la disposition des entreprises désireuses de faire appel à leur compétence. Comme dans le monde politique, malgré des craintes et des critiques, les entreprises comprennent le fondement de cette nouvelle loi et ce qui a poussé le gouvernement à agir de la sorte.

Nombre de mots : 291

POUR VOUS AUTO-ÉVALUER

Ai-je utilisé un plan pour organiser mon travail ?	☺	☹	☹
Ai-je organisé mon plan en fonction des idées essentielles du document ?			
Ai-je développé les idées essentielles en m'appuyant sur des idées secondaires ?			
Ai-je bien réparti, dans mon plan, les différentes idées essentielles du document ?			
Ai-je donné de la cohérence et de la logique au plan que j'ai adopté ?			
Ai-je pris suffisamment de distance par rapport à mes opinions personnelles ?			
Ai-je introduit correctement le document et traité les idées essentielles en fonction d'un thème général ?			

Le compte rendu

Ai-je respecté le nombre de mots exigé ?	☺	☹	☹
Ai-je évité le plagiat et les citations ?			
Ai-je traité uniquement les idées essentielles (et secondaires) du document ?			
Ai-je clairement fait apparaître les mots clés ?			
Ai-je reformulé les idées essentielles et secondaires avec mes propres mots ?			
Ai-je fait preuve d'esprit de synthèse ?			
Mes idées essentielles sont-elles regroupées dans des paragraphes clairement définis ?			
Mes paragraphes sont-ils correctement articulés les uns avec les autres ?			
Mes idées essentielles et secondaires, à l'intérieur de mes paragraphes, sont-elles correctement liées les uns aux autres ?			

EXERCICEZ-VOUS

Sujet guidé 1

Faites un compte rendu du texte proposé. (250 mots environ)

Pour cela, vous dégager les idées et les informations essentielles que contient le texte, et vous les présentez avec vos propres mots, sous forme d'un nouveau texte suivi et cohérent.

Attention :

– vous ne devez pas introduire d'autres idées ou informations que celles qui se trouvent dans le document, ni faire de commentaires personnels ;

– vous pouvez réutiliser les mots clés du document, mais non des phrases ou des passages entiers.

Indiquez à la fin de votre compte rendu le nombre de mots utilisés.

Prison pour les auteurs d'outrage : ce qu'en pensent les enseignants.

Beaucoup n'ont pas vu passer l'information dans la torpeur de l'été. Mais, au moment de la rentrée, les enseignants s'interrogent sur la portée de la loi Perben, adoptée le 3 août par le Parlement, permettant d'infliger une peine de six mois de prison pour outrage visant toute personne travaillant dans des établissements scolaires. Le débat est sensible. D'un côté, en effet, il y a le nombre important d'insultes à l'encontre des personnels et le sentiment que ces actes, qui leur paraissent plus fréquents et plus graves, appellent des sanctions. De l'autre, les enseignants s'interrogent sur la nature des réponses à apporter. Faut-il se tourner vers la justice ? Doit-on en arriver à une peine de prison ? Quelles seront les conséquences d'une telle mesure sur les rapports entre professeurs et élèves ? Comment, plus largement, restaurer l'autorité des enseignants ?

Claude Jouffray, 59 ans, professeur de lettres dans un lycée professionnel de Vénissieux (Rhône), résume le dilemme : « Je ressens un paradoxe. On ne peut pas laisser les enseignants se faire traiter de tous les noms sans réagir. On ne peut pas non plus laisser croire aux jeunes qu'ils peuvent réussir socialement sans respecter les règles de vie en commun. » Pourtant cette enseignante en poste depuis vingt ans dans

Le compte rendu

Sujet guidé 2

Faites un compte rendu du texte proposé. (230 mots environ)

Pour cela, vous dégager les idées et les informations essentielles que contient le texte, et vous les présenterez avec vos propres mots, sous forme d'un nouveau texte suivi et cohérent.

Attention :

- vous ne devez pas introduire d'autres idées ou informations que celles qui se trouvent dans le document, ni faire de commentaires personnels;
 - vous pouvez bien entendu réutiliser les mots clés du document, mais non des phrases ou des passages entiers.
- indiquez à la fin de votre compte rendu le nombre de mots utilisés.

LES DROLES DE SHÉRIFES D'AIR FRANCE :

Plus communément appelés « Sky Marshals » aux États-Unis, plus sobrièvement « suraf » (pour Sécurité Air France) au sein de la compagnie aérienne française, ils sont les nouveaux héros des cieux de l'après-11 septembre. Ils prennent place dans les avions, anonymement, en costume noir et en business class. Leur mission est « strictement confidentielle ». Ils sont « spécialement sélectionnés », si l'on en croit les communiqués d'Air France, et censés patner à bord à toute menace terroriste. Les « surafs » sont des gros bras* payés particulièrement au noir, et par une société de sécurité privée sous traitante à la réputation sulfureuse.

Utilisés depuis le 14 septembre dernier par Air France sur les vols vers les États-Unis, le Canada, le Proche-Orient et quelques destinations sud-américaines, les surafs, qui ne sont pas soumis aux plafonds horaires des personnels navigants, triment* parfois plus de 200 heures par mois (payés 15 euros de l'heure). Sur les quelques fiches de paie que nous avons vues, seulement quinze heures travaillées sont déclarées, le reste étant payé par virement en provenance de banques britanniques, Jacques Gausseras, PDG de Pretory, la société qui emploie Air France, se justifie ainsi : « L'activité se déroule la majeure partie du temps à l'étranger, c'est donc légal. » Oublie-t-il que l'avion est considéré comme sol national ? « C'est une question d'interprétation des textes. »

Plus gênant, selon l'un des agents, quelques surafs n'auraient pas bénéficié du stage de formation obligatoire. Des oublis peut-être explicable par un turnover* assez important du personnel depuis un an. Ruite de personnel disponible, Pretory a occasionnellement été contraint de sous-traiter à d'autres sociétés de sécurité. En juin, Pretory a également remplacé, au pied levé, par ce nouveaux arrivants quelques uns de ses surafs envoyés en Asie, pour honorer un contrat passé avec une compagnie japonaise.

De l'avis de quelques pilotes, les dévifs des suraf, dont l'activité se borne en fait à lutter contre les incivilités, ont été assez erratiques*. Dans les premiers mois, lors des réunions avec la cellule de sécurité d'Air France, le SNPL (Syndicat national des pilotes de ligne) a évoqué quelques problèmes. Notamment dans cas d'endormissement ou de comportements déplacés de ces shérifs de l'air. « Discrètement, le briefing lors de l'embarcadre est consacré en bonne partie à la civilité : pas d'alcool à bord, etc. Et plusieurs fautes de troubles ont été évitées », témoigne un suraf. Les incidents auraient été limités depuis – même si un malheureux passager s'est fait molaister début août pour avoir fumé une cigarette à l'arrière de l'appareil.

La direction de Pretory juge que « très peu d'incidents sont arrivés, compte tenu des 20 000 ou 25 000 vols que nous avons accompagnés » et affirme qu'une session de formation continue débutera en septembre.

À Air France, on nie tout problème. Le sous-traitant Pretory a été « choisi en fonction de paramètres qualitatifs mais également financiers », assure la direction de la sécurité de la compagnie. À la décharge d'Air France, il n'y avait pas forcément grand monde au pontillon*. « La mission suraf est une prestation tout à fait atypique et mécatrice, explique un professionnel de la sécurité. Pas forcément très courue. À moins de payer le prix fort, on dérange à garantir de règles sociales, c'est médiocritiquement très exposé, et le métier pépin* peut avoir des

Le compte rendu

consequentes catastrophiques. Les grosses entreprises de sécurité ne se risquent jamais sur ce type de marché. » Reste que la société Pretory a un profil curieux. Son nom est déjà revenu plusieurs fois dans un audit interne dénonçant un certain favoritisme dans des passations de marchés de sûreté chez Air France. En outre, comme le *Canard enchaîné* le rappelait en décembre dernier, Pretory traite une réputation trouble. La société a été créée par deux fils radicaux de la police, Didier Gardossi, ex-secrétaire général du PPP, syndicat policier proche de l'extrême droite, et Jacques Gausseras, ancien légionnaire et actuel patron de Pretory. Les RG* ont pondu plusieurs notes sur la société, notamment sur ses connexions avec l'extrême droite. Pretory a enfin vu il y a dix-huit mois sa candidature refusée lors de sa demande d'adhésion au syndicat national, le Spessas, qui tente d'encadrer les métiers de la sûreté aéroportuaire en imposant formations et normes sociales.

Cécile MATHIOT, *Liberation*, 4 septembre 2002.

- * Gros bras : hommes musclés
- * Turnover : travailleur fort
- * Pépin : petit problème
- * RG : Renseignements Généraux, service d' enquête et de contre-espionnage du ministère de l'Intérieur.
- * Brutalement : irrégulier
- * Les gars au pontillon : peu de personnes
- * Turnover : renouvellement constant des employés

Pour traiter ce sujet, nous vous proposons des pistes de plan. Ajoutez-y les idées secondaires.

À vous d'écrire !

<p>Votre introduction :</p>	<p>Thème général : la sécurité à bord des avions d'Air France</p>
<p>Idee essentielle 1 :</p>	<p>Le passé douloureux de la société sous-traitante</p>
<p>Idee essentielle 2 :</p>	<p>Le comportement des Sky Marshals</p>
<p>Nombre de mots :</p>	