

Les défis du futur patron du Medef

Thomas Philippon
Le Monde du 8 Juin 2005.

Note : cet article a été écrit avant les élections du Medef.

Alors que le Medef s'apprête à choisir son nouveau président, dans un climat social morose, l'élection du patron des patrons peut nous aider à cerner les véritables causes de nos récents déboires économiques. Contrairement aux idées reçues, la France ne souffre pas de mille maux, mais d'un seul : la culture du conflit, à la fois au sein des entreprises, et entre elles et la société.

La France est le pays développé où les relations du travail sont les plus mauvaises, et en même temps celui où la concentration du contrôle des entreprises aux mains de riches familles est la plus forte. Est-ce un hasard ? Est-ce un hasard si les syndicats d'extrême gauche et l'archétype du capitalisme hexagonal qu'est Ernest-Antoine Seillière dominent conjointement le paysage économique de notre pays ?

Deux bases de données permettent de mieux appréhender la spécificité du mal français. Une école de commerce de Lausanne, IMD, conduit chaque année un sondage auprès de plus de 4 000 managers dans une soixantaine de pays. Celui-ci porte sur nombre de sujets, des préoccupations environnementales à l'indépendance de la justice en passant par la régulation du marché du travail. Selon la grande majorité des critères, la France se situe dans le milieu du tableau.

Un second sondage, publié par le Forum économique mondial, couvre, lui, une centaine de pays. En 2001, on y voit par exemple que la confiance dans l'honnêteté des hommes politiques était la même en France et aux Etats-Unis. Dans les deux sondages, il n'existe qu'un seul domaine où tout va mal : les relations du travail.

En 2004, selon la question de l'IMD, "*Les relations du travail sont-elles hostiles ou constructives ?*", la France est 57e sur 60 pays, bonne dernière des pays riches, derrière l'Italie et la Grèce, très loin du Canada et des pays scandinaves. Selon la question du Forum économique mondial, "*Les relations entre employés et employeurs sont-elles conflictuelles ou coopératives ?*", la France arrive 99e sur 102 pays. Seuls trois pays le Venezuela, le Nigeria et Trinidad font pire...

Plusieurs éléments permettent de dissiper les doutes sur l'importance et la signification du phénomène. Premièrement, il ne s'agit pas d'un pessimisme généralisé, mais au contraire d'un problème très ciblé, et perçu comme tel. Selon les mêmes personnes interrogées, la bureaucratie ne freine pas plus les activités commerciales en France qu'au Royaume-Uni ou en Allemagne. Pour la corruption ou l'indépendance de la justice, la France, l'Allemagne et les Etats-Unis sont dans un mouchoir. Le faible taux de criminalité, les services de santé et l'espérance de vie placent la France dans le peloton de tête pour la

qualité de vie. Ces résultats sont stables au cours du temps, et remarquablement similaires entre différents échantillons.

Deuxièmement, la qualité des relations du travail n'est pas directement liée à la force des syndicats. Les syndicats français sont faibles et mal organisés, surtout comparés à leurs homologues d'Europe du Nord, où les relations du travail sont pourtant très bonnes. On ne doit donc pas conclure que les syndicats nuisent nécessairement aux relations du travail.

Troisièmement, le taux de chômage détermine si de mauvaises relations se traduisent par des grèves fréquentes. Il y a eu moins de grèves dans le secteur privé en France en l'an 2000 qu'aux Etats-Unis, où les relations du travail sont correctes, ou au Danemark, où elles sont excellentes. La différence vient du fait que le taux de chômage avoisinait 4,5 % au Danemark et 4 % aux Etats-Unis, contre 10 % en France.

Les pays où les relations du travail sont mauvaises sont précisément ceux qui connaissent un chômage élevé. De sorte qu'on trouve aujourd'hui des taux de conflit dans le secteur privé assez similaires dans toute l'Europe. C'est la crainte du chômage qui explique le faible taux de conflit en France, malgré des relations salariales intrinsèquement mauvaises, et la qualité fondamentale de ces mêmes relations permet au Danemark de jouir à la fois du plein-emploi et d'un faible taux de conflit.

Pourquoi les relations salariales sont-elles aussi exécrables en France ? Penchons-nous sur une autre spécificité du capitalisme français : 65 % des entreprises cotées sont contrôlées par un actionnaire majoritaire de type familial. Si l'on étudie en détail les 30 pays d'Europe et d'Asie pour lesquels des données exhaustives de structure du capital sont disponibles, on trouve une relation statistique forte entre la mauvaise qualité des relations du travail et l'étendue du contrôle des familles sur les entreprises cotées.

Il y a là un double phénomène. D'un côté, la présence dominante de vieilles familles bourgeoises ou aristocratiques entretient l'idée que les jeux sont faits d'avance. M. Seillière a acquis sur ce point des pouvoirs étonnants. Il lui suffit d'embrasser une idée pour la rendre immédiatement et irrémédiablement impopulaire. D'un autre côté, les entreprises à contrôle familial semblent mieux résister aux tensions sociales que les entreprises à actionnariat dispersé.

Enfin, l'image négative attachée au Medef pousse l'opinion à favoriser des mesures économiques répressives, dont les jeunes entreprises sont les premières à pâtir. L'ironie du sort veut que les leaders d'extrême gauche et les vieilles familles capitalistes ne puissent survivre les uns sans les autres.

Au risque de simplifier, la France ne souffre que de deux problèmes fondamentaux. La concentration de l'actionnariat attise la méfiance des citoyens et empoisonne les relations du travail. Réciproquement, l'absence de coopération entre capital et travail empêche l'émergence de nouvelles entreprises et encourage la concentration comme dernier rempart face à l'hostilité ambiante.

Ce tandem diabolique ne créait pas de problèmes insurmontables dans les années 1960. Mais nous vivons aujourd'hui dans un monde où le succès nécessite un véritable partenariat entre capital et travail. Sans coopération, dans un système économique globalisé, c'est le travail qui, en fin de compte, fait les frais des luttes intestines.

Le défi que devra relever le futur président du Medef sera de rouvrir le dialogue avec les salariés et de rétablir la confiance entre la société et les entreprises. Il lui faudra prouver sa bonne foi et affirmer sa crédibilité en prenant des positions courageuses. D'abord, s'engager résolument en faveur de la transparence sur les rémunérations des patrons et sur les structures d'actionnariat. Ensuite, ouvrir le débat sur les héritages et la mobilité sociale. Et, finalement, savoir se taire pour ne pas couler les réformes avant qu'elles n'aient eu au moins une chance de voir le jour. La seule note d'optimisme est qu'il ne pourra sans doute pas faire pire que son prédécesseur.