

La vraie crise de la valeur travail, par Thomas Philippon

LE MONDE | 31.08.06 | 13h49 • Mis à jour le 31.08.06 | 13h49

S'il y a bien en France une crise de la valeur travail, elle n'est pas celle que l'on croit. Il n'y a pas de disparition du désir de travailler. Contrairement aux idées reçues, les Français accordent plutôt plus d'importance au travail que la plupart des Européens, et ils sont parmi les premiers à enseigner à leurs enfants à travailler dur.

La World Value Survey (WVS) est une enquête internationale sur les valeurs et les attitudes des citoyens de plus de 80 pays. Deux questions portent sur la valeur travail : *"Quelle est l'importance du travail dans votre vie ?"* et *"Est-il important d'apprendre à vos enfants à travailler dur ?"* Ces deux questions ont été posées dans 80 pays, et les résultats sont frappants. La France est 30^e sur 80 pour l'importance du travail, en tête des pays riches, devant les Etats-Unis et loin devant le Danemark et l'Angleterre. La France est 47^e sur 80 pour l'importance d'enseigner aux enfants à travailler dur, une position comparable à celle des Etats-Unis et du Canada, devant la plupart des autres pays européens.

Par ailleurs, les enquêtes de la Sofres montrent clairement qu'il n'y a pas de disparition du désir d'entreprendre, bien au contraire. Pour 70 % des Français, les parcours les plus enrichissants sont de créer son entreprise ou d'exercer plusieurs métiers.

S'il y a d'un côté un désir de travailler, et de l'autre une volonté d'entreprendre, comment se fait-il qu'il y ait une crise du travail ? Que l'on interroge les patrons ou les ouvriers, les managers ou les employés, on arrive au même constat : la France est le pays développé où la part des gens satisfaits de leur travail est la plus faible. Selon une enquête auprès des managers (Global Competitiveness Report 2004), lorsqu'on pose la question : *"Les relations entre employés et employeurs sont-elles conflictuelles ou coopératives ?"*, la France arrive 99^e sur 102 pays. Seuls le Venezuela, le Nigeria et Trinidad font pire.

Le point de vue des salariés, lui, apparaît dans le World Value Survey. Parmi les pays d'Europe, la France se classe dernière pour la *"liberté de prendre des décisions dans son travail"*, et avant-dernière pour la *"satisfaction dans son travail"*. Les pays où les relations du travail sont hostiles du point de vue des managers sont précisément les pays où les employés sont malheureux.

La France souffre de son incapacité à engendrer des entreprises où il fait bon travailler. Le problème n'est pas tant que les travailleurs français n'aiment pas les entreprises en général, mais qu'ils n'aiment pas les entreprises françaises. Dans le classement des entreprises où il fait bon travailler en France, on trouve des entreprises américaines aux quatre premières places et il n'y a que trois entreprises françaises parmi les dix premières. En Allemagne, au contraire, cinq sur dix sont allemandes, et au Danemark, six sur dix sont danoises, dont les trois premières.

HIÉRARCHIES RIGIDES

Pourquoi les employés sont-ils malheureux ? Parce qu'ils ne sont pas assez libres de prendre des initiatives et parce que leur travail n'est pas assez reconnu au sein de leurs entreprises. La France reste un pays où les hiérarchies sont rigides et le management autoritaire. De quoi les managers se plaignent-ils ? Du fait que les employés refusent de coopérer et ne sont pas assez motivés. La France reste un pays où le patron est d'abord perçu comme un exploiteur. Les refus des uns renforcent les frustrations des autres, et justifient la méfiance réciproque. Ce cercle vicieux a des racines historiques profondes.

D'un côté, des syndicats figés dans une attitude de conflit. De l'autre, une tradition managériale où dominent le paternalisme et le capitalisme familial, avec un goût immodéré pour la hiérarchisation des rapports sociaux. Or les pays où les relations du travail sont historiquement conflictuelles sont aussi ceux où le chômage a le plus augmenté depuis trente ans. Leur taux d'emploi est bas, ils ne parviennent pas à créer des PME innovantes, ils n'investissent pas efficacement dans la formation professionnelle.

Organiser le travail de façon humaine et intelligente est aussi difficile et aussi important que de découvrir un nouveau produit, et personne ne peut innover à la place des entreprises. La politique intelligente consiste donc à rendre la main aux acteurs de terrain tout en leur donnant les bonnes incitations. On pourrait, par exemple, définir un label de qualité certifiant les bonnes pratiques d'une entreprise, ce qui lui donnerait droit à de meilleures conditions de crédit et à un accès privilégié aux appels d'offres sur les marchés publics. Ce n'est pas avec des réformes autoritaires qu'on améliorera durablement la situation de l'emploi.

Thomas Philippon, économiste, est professeur assistant à New York University.