

Patrick  
Artus

Marie-Paule  
Virard

---

Et si  
les salariés  
se révoltaient ?

**POUR UN NOUVEL ÂGE  
DU CAPITALISME**

**fayard**

Patrick Artus  
Marie-Paule Virard

# ET SI LES SALARIÉS SE RÉVOLTAIENT ?

Pour un nouvel âge  
du capitalisme

Fayard

2018

# Table

## Couverture

## Page de titre

## Page de copyright

## Des mêmes auteurs

## Introduction

Mondialisation, robotisation, ubérisation, paupérisation... exaspération !

Comprendre les fondements économiques de cette colère qui mijote à feu doux

## Chapitre 1 - Quand les salariés partagent les risques, mais pas les profits

La réforme du marché du travail, symbole du nouveau « partage » des risques

Tout le « vieux » doit disparaître !

Le « miracle » allemand mérite-t-il son nom ?

Sortir du « piège à pauvreté »

## Chapitre 2 - Et si Schumpeter avait pris un « coup de vieux » ?

Quand les agents logistiques remplacent les soudeurs

La bipolarisation nourrit la pauvreté...

... et les inégalités

Le « grand déversement » n'est plus à l'ordre du jour

L'impuissance des politiques économiques

## Chapitre 3 - Quand les humains ont peur d'être « débranchés » par les machines

La crainte de voir se multiplier les « tueuses » d'emplois

Les cols bleus sont les plus menacés

Le mythe du « grand remplacement »

La robotisation renforce la bipolarisation du marché du travail

La rente est captée par le capital

## Chapitre 4 - Bientôt tous japonais ?

Les classes moyennes occidentales, grandes perdantes de la mondialisation

En France, le partage reste plutôt favorable aux salariés

Les ravages de la *winner takes all society*

La « théorie du ruissellement » est une fable

La stratégie de la surchauffe en guise de compensation

Tous des Japonais en puissance ?

Une question de bon sens économique

## Chapitre 5 - Et si les salariés se révoltaient ?

Les prix de l'immobilier, une inégalité invisible mais mortifère

Le déclassement des classes moyennes accélère

Dans la psyché collective, l'avenir a cessé d'être radieux

« *No bourgeoisie, no democracy* »

## Chapitre 6 - « Pédale, camarade, le vieux monde est derrière toi ! »

Le salariat ne doit pas disparaître

La participation, la participation, la participation !

L'économie française glisse doucement vers le bas de gamme

Décréter la formation grande cause nationale

### **Chapitre 7 - Plaidoyer pour un capitalisme européen !**

L'entreprise n'appartient pas à ses actionnaires !

L'impasse des rachats massifs d'actions

Le dirigeant n'est pas un gestionnaire de portefeuille

Ce qui est bon pour l'entreprise est bon pour la collectivité

Généraliser la présence des salariés dans les conseils

Plus une entreprise licencie, plus elle doit payer

Des incitations pour favoriser les comportements vertueux

Reprendre le contrôle du capital de nos entreprises

### **Conclusion**

La souffrance des générations futures

## Introduction

« Il y a des patrons de gauche, il y a aussi des poissons volants, mais qui ne constituent pas la majorité du genre. » Dans un édito du 7 octobre 2017, Gilles Debernardi, éditorialiste au *Dauphiné*, revisite la célèbre réplique de Jean Gabin dans le film *Le Président* afin de rendre hommage à Jean-Louis Brissaud, 66 ans, une sorte d'animal à nageoires qui « planerait » au-dessus de Saint-Fons, dans la banlieue lyonnaise ! Mais quel exploit a donc accompli le patron de Starterre Automobile, une PME familiale, grossiste en automobiles, pour mériter une telle attention ?

En fait, il s'agit d'un tout petit rien. Pour célébrer les vingt-cinq ans de Starterre, le dirigeant a tout simplement décidé de reverser une part des profits de son entreprise à ses salariés : 1,6 million d'euros distribué en primes calculées selon l'ancienneté ; de 500 euros pour ceux qui travaillent dans la société depuis moins de trois mois à 35 000 euros pour les plus anciens. Un joli cadeau de fin d'année pour remercier les salariés de leur engagement. Et si certains parlent de poissons volants, c'est que l'histoire est aujourd'hui suffisamment rare pour faire figure de curiosité ! Au point que les télévisions, radios, journaux locaux et nationaux se sont tous précipités pour la raconter dans le moindre détail, assurant au passage à la vedette du jour une belle campagne de pub : dans les semaines qui ont suivi l'annonce de cet intéressement hors norme pour une PME, Brissaud a reçu une avalanche de CV de candidats qui rêveraient de travailler pour lui !

À la faveur de ses innombrables interviews, le PDG a tenu à expliquer que sa démarche n'avait rien d'extraordinaire. Pas trace de gauche ni de droite là-dedans. Tout simplement le sentiment qu'il est normal de remercier ainsi ses collaborateurs. Normal, car si l'entreprise se porte bien, c'est grâce à eux ! Starterre Automobile a vendu plus de 17 000 véhicules en 2017 et enregistré une croissance de 28 % pour un chiffre d'affaires proche de 250 millions d'euros. « Si vous voulez pérenniser une entreprise, il faut savoir faire preuve d'empathie et d'altruisme », a-t-il répété d'interview en interview, avant de conclure : « Nos collaborateurs travaillent depuis des semaines, des mois et même des années, pour certains. Ils se sont investis pour fonder et faire fleurir la société. Il est donc tout à fait logique qu'on partage les bénéfices. [...] Quand on sait partager, on peut emmener ses équipes au bout du monde. »

Oui, mais voilà : bien peu de salariés peuvent aujourd'hui se vanter d'avoir entendu récemment leur patron revendiquer le goût du partage comme méthode de management !

En France, comme dans la plupart des pays occidentaux, la condition salariale n'est plus ce qu'elle était. Depuis le tournant du siècle, la plupart des repères qui balisaient jusque-là notre vie d'*homo economicus* se sont évanouis les uns après les autres. Jamais, depuis des décennies, les salariés ne s'étaient sentis aussi fragilisés. Aussi malmenés. Embarqués qu'ils sont dans le grand dérangement planétaire. Et l'embellie de la croissance mondiale ne change rien à l'affaire.

Au fil des années, les travailleurs de France, d'Allemagne, des États-Unis, du Royaume-Uni et autres pays développés ont vu leur situation se dégrader insensiblement. Alors que les profits des entreprises atteignent des niveaux historiques, ils sont de plus en plus nombreux à joindre tout juste les deux bouts et à se retrouver démunis pour faire face à une éventuelle perte d'emploi. Leurs revenus ne progressent plus ou si peu, ils redoutent comme jamais le déclassement social, la précarité, parfois même la pauvreté pour eux-mêmes et pour leurs enfants, et, lorsqu'ils songent à l'avenir, beaucoup l'envisagent avec angoisse, dans le déchirement des grandes mutations.

Les salariés doivent en effet tout affronter en même temps. Accepter de voir leurs salaires bloqués et leurs emplois précarisés si leur entreprise essuie un coup de tabac, sans être pour autant récompensés par un partage plus généreux des profits lorsque le beau temps est revenu. Ils se sentent de plus en plus contraints, quel que soit leur niveau de formation, à accepter des emplois déclassés sans réel rapport avec leurs compétences et à subir ce que les experts appellent la « bipolarisation » du marché du travail, avec, d'un côté, une pléthore de jobs peu ou pas qualifiés, souvent précaires et/ou à temps partiel, qui ne cessent de venir grossir la cohorte des « travailleurs pauvres » et, de l'autre, une infime minorité qui rafle la mise. *The Winner Takes It All* (« le gagnant rafle tout ») n'est pas seulement un tube du groupe pop suédois Abba, c'est aussi et surtout ce que deux économistes américains, Robert H. Frank et Philip J. Cook, dans les années 1990, ont théorisé : la *Winner-Take-All Society* (*WTA Society*). Traduction 2018 mise à jour par Oxfam : les 1 % les plus riches accaparent aujourd'hui 82 % de la richesse mondiale.

Pour les autres, tous les autres, ce sera beaucoup plus dur, comme aurait dit Coluche ! Entre 65 % et 70 % des ménages des pays développés, soit entre 540 et 580 millions de personnes, ont vu leurs revenus stagner, voire baisser, entre 2005 et 2014, selon le McKinsey Global Institute. Les moins éduqués, en particulier les jeunes, sont les plus touchés. Quant à la part de la population qui vit sous le seuil de pauvreté (définie comme 60 % du revenu médian après impôts et transferts), elle dépasse désormais les 15 % dans l'ensemble des pays de l'OCDE. De quoi nourrir la phobie des nouveaux concepts en « tion » – mondialisation, digitalisation, robotisation, ubérisation, paupérisation... – et faire rimer tous ces mots avec exaspération. Partout dans le monde, les classes moyennes et populaires occidentales sont malmenées comme jamais depuis la Seconde Guerre mondiale. Dans la psyché collective, la peur de la régression et du déclassement à la fois individuel, scolaire, géographique, social, financier, mine à bas bruit le tissu social. Où la glissade s'arrêtera-t-elle ?

Tous les ingrédients sont en place pour une situation potentiellement explosive, d'autant que les États providence ne joueront pas éternellement le rôle d'amortisseur. Et si les salariés se révoltaient ? Pour le moment, ils se contentent d'exprimer leur désarroi chaque fois qu'ils en ont l'occasion, dans les sondages d'opinion ou dans les urnes, sur fond de désenchantement démocratique et de vertige populiste. Mais il serait inconséquent de minimiser la souffrance collective, de prendre la colère qui monte à la légère.

Dans cet ouvrage, nous avons voulu essayer de mieux comprendre les fondements économiques et sociaux de cette colère qui mijote à feu doux. Que doit-on entrevoir dans les évolutions que l'on observe depuis le début du siècle ? Quels sont les nouveaux mécanismes à l'œuvre ? Quelles sont les causes et les conséquences de la bipolarisation accélérée du marché du travail ? La robotisation va-t-elle, oui ou non, tuer l'emploi ? La théorie du « ruissellement » de la richesse des plus prospères vers les classes moyennes et populaires relève-t-elle de l'aimable plaisanterie ou d'une quelconque réalité économique ? Comment se fait-il que la théorie schumpétérienne dite de « destruction créatrice » ne tourne plus tout à fait rond ?

Sur toutes ces questions et sur quelques autres, chacun pourra se faire son opinion. Mais une chose est sûre : s'il est indispensable de continuer à mettre en œuvre les réformes nécessaires à l'adaptation de notre économie et de notre modèle social au « nouveau monde » qui se dessine autour de nous, un tel projet ne peut être fécond et durable que s'il organise un meilleur partage des richesses et associe l'ensemble des acteurs à cette nouvelle (r)évolution du capitalisme. Pourquoi ne pas promouvoir un modèle européen continental qui se soucierait davantage des intérêts de l'ensemble des parties prenantes et pas seulement des actionnaires, comme c'est le cas dans le capitalisme anglo-saxon actuel ? Face à l'ambition des capitalismes américain et chinois, il y a urgence à imaginer ce nouveau modèle européen, un modèle dont la philosophie et les objectifs correspondraient mieux aux valeurs collectives du continent. Un modèle suffisamment « inclusif » – comme on dit aujourd'hui – pour transformer l'exaspération qui gagne en une énergie collective assez vivace pour redonner confiance et espoir aux classes moyennes et populaires. En attendant, les salariés ont bien des raisons de se « révolter ».

## Chapitre 1

### Quand les salariés partagent les risques, mais pas les profits

Tout le monde ne peut pas travailler chez Starterre Automobile ou dans une entreprise où le dirigeant affiche un certain penchant pour le partage, un mot que l'on n'entend plus guère résonner dans les ateliers, les chaînes de montage et les bureaux, car la pratique du partage a effectivement tendance à se faire aussi rare que les poissons volants ! À moins de soutenir que, désormais, les salariés ont, à leur corps défendant, pris l'habitude de partager les risques plutôt que les profits, qu'ils soient métallos chez Ascométal, femmes de chambre dans un Holiday Inn ou livreurs pour Deliveroo.

Si l'on s'en tient à la théorie classique du salariat, le partage des risques est pourtant clair. Ce ne sont pas les salariés qui sont censés les assumer, mais les actionnaires auxquels il revient d'« assurer » les salariés contre les ralentissements économiques en acceptant d'encaisser un dividende variable, autrement dit assorti d'une prime de risque, voire, lors des crises, de subir des pertes en capital. Le salarié, lui, est censé être protégé et reçoit à la fin du mois un salaire fixe qui ne dépend pas des aléas économiques. En échange, il acquitte en quelque sorte une prime d'assurance à son employeur sous la forme d'un salaire un peu plus bas que le salaire d'équilibre. Voilà pour la théorie.

En pratique, le capitalisme évolue de plus en plus vers un modèle où les actionnaires s'efforcent de préserver coûte que coûte dividendes et rendement du capital, quitte à demander aux salariés de porter sur leurs épaules une part croissante des risques économiques. Ils trouvent normal de pouvoir baisser les salaires et de licencier facilement lorsque la situation de l'entreprise se dégrade, mais ne se préoccupent pas souvent de partager les profits lorsque l'économie va bien. Depuis quelques décennies, ce ne sont plus les dividendes qui s'ajustent en fonction de la conjoncture, ce sont les salaires et les emplois.

Avec cette nouvelle « philosophie du partage », les salariés doivent accepter, par gros temps, de voir leurs salaires bloqués (quand ils ne baissent pas en contrepartie d'une sauvegarde plus ou moins assurée de l'emploi) et leur emploi se précariser avec les réformes du marché du travail afin de garantir le développement ou tout simplement la pérennité de leur entreprise, mais ils n'en sont pas pour autant récompensés par un partage plus généreux des profits lorsque la situation le permet. Le monde à l'envers ! Les salariés sont les premiers associés aux difficultés de l'entreprise, mais ils sont les derniers à l'être à sa prospérité. Mariés pour le pire mais rarement pour le meilleur...

Les réformes du marché du travail et ce que l'on a maintenant pris l'habitude d'appeler la flexibilisation de l'emploi sont tout à fait emblématiques de ce nouveau « partage » des risques. Elles ont été mises en œuvre, notamment en Europe, depuis bientôt deux décennies. L'Allemagne a donné le *la* dès le début des années 2000 avec les réformes Hartz, suivie plus récemment par l'Italie (Jobs Act de 2014) et par la France (loi El Khomri en 2015 et ordonnances Macron en 2017). Autant de réformes qui ont pour but de favoriser une flexibilité accrue des emplois, que ce soit sous la forme d'une baisse des coûts de licenciement et/ou de la création de contrats de travail moins protégés afin de donner aux entreprises une marge de manœuvre plus grande pour ajuster emplois et salaires en cas de difficultés.

Ces réformes ne sont pas illégitimes. Dans un monde de plus en plus concurrentiel, les entreprises ont besoin de réagir le plus rapidement possible aux chocs cycliques défavorables auxquels elles sont confrontées en ajustant les uns et les autres afin de préserver leur compétitivité et, in fine, l'avenir. On a vu, à l'occasion de la crise de 2008-2009, que cet ajustement, plus violent aux États-Unis que dans la zone euro, a permis qu'il y ait, outre-Atlantique, un moindre recul des profits des entreprises, assorti d'un redressement plus rapide de l'investissement.

Ces réformes ne sont pas illégitimes, mais elles devraient être symétriques : si les salariés participent à l'amélioration de la situation des entreprises lorsque celles-ci traversent une mauvaise passe, si la protection de l'emploi est faible, il serait naturel que, symétriquement, ils bénéficient de leur prospérité lorsque tout va bien.

Or, ce n'est pas du tout ce que l'on a pu observer dans les différents pays de l'OCDE depuis le début du siècle. La comparaison de l'évolution des profits et celle des salaires réels est de ce point de vue sans équivoque. Ainsi, aux États-Unis, au Japon, en Allemagne comme au Royaume-Uni ou en Espagne, on constate un sérieux coup de frein sur les salaires dans les périodes de baisse des profits, mais a contrario aucune croissance plus rapide des salaires lorsqu'ils sont de retour. Sauf en Allemagne depuis une période récente. De même, les entreprises ne se sont pas précipitées pour partager les bénéfices. Quant à l'actionnariat salarié, il représente toujours moins de 2 % outre-Rhin, un peu plus de 5 % aux États-Unis et 6 % en France. Rien donc de révolutionnaire. Dommage, pourrait-on dire, car les actions tant américaines qu'européennes n'en finissent pas de grimper depuis la *recovery* post-2009... Le Standard & Poor's a été multiplié par trois, le CAC 40 par plus de deux.

Cette « asymétrie du partage », pour reprendre le jargon des économistes, se traduit logiquement par une baisse de la part des salaires dans le PIB aux États-Unis où le salaire réel par tête a progressé d'à peine 20 % en vingt ans quand la productivité augmentait de 37 %. On observe le même phénomène au Japon (avec, sur la période, une baisse du salaire réel associée à une augmentation de 17 % de la productivité par tête) et, dans une moindre mesure, en Allemagne (de 2002 à 2009, avec un rattrapage depuis 2010). Une diminution de la part des salaires dans le PIB (diminution, c'est à noter, que l'on n'observe pas en France ni en Italie sur la période) qui reflète la perte de pouvoir de négociation des salariés, notamment face aux exigences des actionnaires.

Pour les actionnaires, en effet, pas de stress, tout va bien côté « partage ». Les années passent, mais les exigences de forte rentabilité du capital demeurent, quelles que soient les vicissitudes de la conjoncture. Voilà maintenant plus de vingt ans que le fameux ROE (pour *return on equity*, ou rentabilité des fonds propres) est devenu la mesure étalon de la gestion financière des entreprises. Un rendement qui s'est installé depuis des années – et malgré l'alerte de la crise de 2008-2009 – sur un étiage nettement supérieur à celui du taux d'intérêt sans risque (le taux d'intérêt à dix ans sur les emprunts d'État). L'écart est supérieur à 10 points aux États-Unis comme en Allemagne, à 8 points en France, quand il ne devrait pas excéder les 3 à 6 points. Il signifie que les actionnaires encaissent une prime de risque élevée, un niveau qui théoriquement n'est légitime que dans un nombre de cas limité et pour une période transitoire ; par exemple, à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, de la réalisation de gains de productivité importants ou encore de l'exploitation d'une rente, à moins qu'il ne soit la contrepartie d'une prise de risque elle-même (trop) élevée... Mais, en vitesse de croisière, cette course au rendement n'est ni utile ni souhaitable, surtout si elle ne se traduit ni par une augmentation des investissements productifs ni par un surcroît de revenus consommables, mais va simplement gonfler les poches des actionnaires. Aujourd'hui, que ce soit aux États-Unis, en zone euro ou au Japon, le taux d'autofinancement (le ratio cash

flow<sup>1</sup>/investissement) est soit voisin de 100 % (États-Unis, zone euro), soit largement supérieur (Japon), ce qui signifie que l'on pourrait distribuer davantage aux salariés. Mais, pour les actionnaires des entreprises des pays de l'OCDE, qui constatent une baisse de la productivité de leur capital, il s'agit de réagir en déformant le partage des revenus au détriment des salariés, grâce notamment à l'accroissement de la flexibilité du marché du travail.

Dans l'esprit des gouvernants qui mettent en chantier une réforme du marché du travail, le sacrifice que les salariés sont invités à consentir à court terme se justifie par un objectif de long terme : organiser la lutte contre le chômage de masse et réunir les conditions d'une meilleure croissance économique en accélérant la rotation des emplois des entreprises anciennes, peu productives, peu efficaces, vers les entreprises nouvelles, plus productives, plus efficaces, soit à l'intérieur d'un même secteur d'activité, soit d'un secteur à l'autre. Une approche désormais familière à tout citoyen qui s'est intéressé un tant soit peu au débat de l'élection présidentielle française de 2017. Il faudrait avoir émigré sur Mars pour ne pas avoir entendu parler des bienfaits de la théorie de la « destruction créatrice » de Joseph Schumpeter !

Cette théorie de l'économiste austro-américain, qui veut que le développement économique soit ainsi rythmé par des cycles « tirés » par l'innovation (le « vieux » a vocation à disparaître au profit du « neuf »), inspire largement une approche qui a fait florès un peu partout dans le monde. De nombreux experts et hommes politiques pensent en effet que le niveau de la croissance (des gains de productivité) est étroitement lié à cette « dynamique schumpétérienne », autrement dit à la transformation d'emplois, d'entreprises et de secteurs d'activité, en emplois, en entreprises et en secteurs toujours plus sophistiqués, toujours plus productifs.

Dès lors, la « bonne » politique économique consiste à éliminer impitoyablement les obstacles qui se dressent sur la route de cette « dynamique » : protection excessive de l'emploi qui maintient trop longtemps les emplois dans les « vieilles » entreprises et les « vieux » secteurs ; barrières à l'entrée qui entravent la concurrence et protègent les « vieilles » entreprises, les « vieilles » technologies ; taxation excessive des revenus du capital qui décourage les ménages d'investir leur épargne dans les « nouvelles » entreprises ou faiblesse des compétences de la population active qui constitue un obstacle à la montée en gamme des emplois et à la modernisation du capital des entreprises.

Le marché du travail occupe une place centrale dans ce dispositif. On ne compte plus les études qui démontrent les effets délétères d'un marché du travail trop rigide et fortement réglementé sur la création d'emplois et le niveau de chômage. A contrario, la relation entre flexibilité et diminution du chômage se vérifie à travers le monde, avec un effet encore plus prononcé pour l'emploi des plus jeunes. Il s'agit donc, en facilitant les licenciements, d'accélérer les créations d'emplois et de faire définitivement un sort au chômage de masse. Avec, pour corollaire, l'idée selon laquelle en réduisant la protection de l'emploi à durée indéterminée par la baisse des coûts de licenciement, en allégeant les critères susceptibles de le justifier, on facilite la transformation des emplois temporaires (lesquels représentaient en France 86 % des nouveaux contrats au premier trimestre 2017) en emplois permanents, ce qui finira par réduire la précarité, encouragera la formation et l'accumulation du capital humain.

Dans la logique schumpétérienne, il est également utile de favoriser le développement de statuts différents : salariat, autoentrepreneuriat (les indépendants représentent 10,5 % des emplois en France), emplois temporaires (contrats de travail courts, intérim) lesquels comptent désormais pour 17 % des emplois en France. Les nouvelles créations d'emplois peuvent apparaître dans de nouvelles entreprises, des activités risquées dont on ignore si elles seront pérennes, sur des plateformes internet, mais qui pourront se consolider dans la durée... Toujours dans la même logique, il est enfin nécessaire de favoriser le libre-échange puisque le protectionnisme permet à des entreprises obsolètes de survivre en étant protégées de la concurrence étrangère, et de renoncer à protéger à tout prix les entreprises en difficulté si leurs difficultés sont dues à l'usage de technologies dépassées ou à une spécialisation inadaptée aux avantages comparatifs du pays.

Pendant des décennies, les organismes internationaux, FMI en tête, ont exhorté la France à plus de flexibilité, avec la réforme de son marché du travail en tête de gondole. Un pas franchi par Emmanuel Macron, disciple convaincu de la nécessité d'une telle réforme, la seule, selon lui, capable d'accompagner « un mouvement inéluctable de transformation du travail, car nous sommes entrés dans une économie de l'innovation, des compétences et du numérique<sup>2</sup> ». La seule aussi à permettre de lutter contre le chômage de masse dans un pays qui est devenu « la seule grande économie de l'UE qui n'a pas vaincu le sous-emploi depuis plus de trois décennies », un chômage dont les principales victimes des trente dernières années sont les plus jeunes et les moins qualifiés.

Ce pari est-il fondé ? Pour nourrir la réflexion, on est tenté de regarder ce qui s'est passé en Allemagne depuis les réformes dites Hartz, du nom de Peter Hartz, l'ancien DRH de Volkswagen, qui a négocié la réforme du marché du travail outre-Rhin au début de la décennie 2000. Celle-ci offre en effet un recul de quinze ans, et pour prendre la mesure de leur efficacité un rapide retour en arrière est nécessaire...

En 2003, l'Allemagne est « l'homme malade de l'Europe » pour reprendre le titre d'une conférence donnée en novembre à Neuhardenberg par Hans-Werner Sinn, à l'époque *chief economist* de l'Institut Ifo de Munich, formule qui à l'époque avait fait du bruit. Le taux de chômage se situe alors au-delà des 11 % de la population active, la croissance est désespérément molle. Étalées sur quatre textes successifs, les réformes réduisent d'abord le coût des systèmes sociaux et facilitent la baisse des cotisations patronales, puis organisent la flexibilité du marché du travail avec le développement de l'auto-entrepreneuriat (les « Ich AG », littéralement « Moi SA ») et des « minijobs », sans oublier la réduction des entraves au licenciement pour les petites entreprises. Enfin, dernière étape, elles incitent les chômeurs de longue durée à reprendre un emploi en réduisant la durée d'indemnisation et en durcissant les conditions d'obtention des aides sociales. Impact garanti sur les chiffres du chômage. Douze années plus tard, le taux de chômage était redescendu sous les 4 % outre-Rhin (3,6 % en décembre 2017, en données corrigées des variations saisonnières selon Eurostat), le chiffre le plus bas depuis la réunification, et la croissance en volume évoluait autour de 2,5 % en 2017. Une amélioration spectaculaire.

Pour autant, de nombreuses critiques portant sur les réformes Hartz ont vu le jour au cours des dernières années, y compris outre-Rhin. Elles sont de différentes natures et une étude récente<sup>3</sup> publiée par Christian Odendahl, l'économiste du Centre pour la réforme européenne, en propose un assez bon résumé.

L'auteur relativise tout d'abord le rôle des réformes Hartz dans la vigueur du rebond économique observé outre-Rhin. Selon lui, le redressement observé depuis 2000 doit être mis au crédit d'un ensemble de facteurs. Il ne faut pas mésestimer, souligne-t-il, le rôle de la reprise de la construction et, dans une moindre mesure, de l'essor des services à la personne, ainsi que l'explosion de la demande des pays émergents, notamment chinoise, friande de produits industriels *made in Germany*. Autant d'éléments qui, aux yeux de l'économiste, viennent corroborer une idée robuste : c'est d'abord et avant tout le contexte macroéconomique, les carnets de commandes, les investissements réalisés qui favorisent les embauches. L'auteur évoque aussi la modération salariale amorcée dès les années 1990 sous la pression des délocalisations de l'industrie vers l'ancien bloc de l'Est, modération qui, à ses yeux, a facilité le rebond. À l'époque, les syndicats choisissent de donner priorité à l'emploi plutôt qu'à la feuille de paie grâce à des accords d'entreprise permettant de déroger aux accords de branche (une pratique qui existait avant les réformes Hartz). Enfin, l'emploi a résisté aussi, estime Odendahl, grâce au *kurzarbeit*, autrement dit à un chômage technique subventionné par l'État bien avant Hartz et plébiscité par les entreprises allemandes qui redoutaient de perdre une main-d'œuvre qualifiée de plus en plus rare.

Cela dit, l'auteur n'oublie pas pour autant d'intégrer la radioscopie des réformes de l'ex-DRH de Volkswagen dans son analyse. Il en profite pour relativiser le « miracle » de l'emploi allemand dû, selon lui, moins à une augmentation du volume de travail qu'à un partage (ren)forcé de celui-ci : « Les heures travaillées ont retrouvé seulement récemment leur niveau du début des années 1990 », souligne-t-il, alors que la population active a augmenté de 4,5 millions depuis 2003 et atteint un niveau record aujourd'hui.

De ce point de vue, il confirme la principale critique généralement adressée à la flexibilisation des marchés du travail : la baisse spectaculaire du taux de chômage se fait, au moins dans un premier temps, au prix de la création d'emplois précaires, à temps partiel et autres minijobs. Derrière une croissance enviée par de nombreux pays européens, les salariés allemands sont en effet de plus en plus concernés par la précarité. En 2016, un actif sur cinq occupait une activité dite « atypique » (minijobs, emplois intérimaires, CDD ou temps partiels de moins de 20 heures par semaine), soit au total 7,65 millions de personnes, selon Destatis, l'Insee allemand. Autant de situations précaires qui riment avec bas salaires : selon les derniers chiffres d'Eurostat (2014), plus d'un actif sur cinq (22,5 %) reçoit un salaire inférieur aux deux tiers du salaire horaire brut médian, autrement dit appartient à la catégorie des « travailleurs pauvres », quand ils ne sont que 17,2 % dans l'Union européenne à 27 et 8,8 % en France. Une précarité qui affecte en premier lieu les plus jeunes et les plus fragiles. En parallèle, l'Allemagne compte 3,6 millions de travailleurs indépendants qui ne sont pas concernés par l'existence, depuis le 1<sup>er</sup> janvier

2015, d'un salaire minimum, avec, parmi eux, 2 millions d'autoentrepreneurs officiellement recensés particulièrement exposés au risque de pauvreté. En quinze ans, de 2000 à 2015, le taux de pauvreté (individu ayant un revenu inférieur à 60 % du revenu disponible médian) a fait un bon de 6,7 points outre-Rhin, passant de 10 % à 16,7 % après impôts et transferts.

Faut-il pour autant aller jusqu'à remettre en cause la pertinence des réformes du marché du travail ? Tel n'est pas notre avis. À condition toutefois de ne pas ignorer certaines limites et de ne pas aller trop loin. De ce point de vue, il nous semble que l'expérience allemande mérite mieux que la critique qui en est souvent faite et appelle au moins trois commentaires qui, sans être contradictoires, éclairent des aspects différents de la réflexion sur la flexibilisation du marché du travail.

Le premier commentaire part d'un constat partagé : le chômage des peu ou pas qualifiés constitue le problème majeur de l'emploi dans nos économies ; et cela est singulièrement vrai en France où, rappelons-le, 17 % de cette classe d'actifs est actuellement au chômage. Comment imaginer ramener d'un coup de baguette magique cette catégorie de chômeurs vers des emplois qualifiés ? Même si le « modèle » allemand ne fait pas de miracle sur le front des inégalités et de la précarité, il présente au moins l'immense mérite de permettre à ces chômeurs souvent éloignés de l'emploi de reprendre pied dans le monde du travail. Les emplois même peu qualifiés, même à temps partiel, même précaires, représentent en effet la plupart du temps une étape intermédiaire indispensable pour redonner à des salariés en difficulté l'espoir de progresser à nouveau professionnellement. On fait parfois un mauvais procès au « modèle allemand », même si encore une fois il est tout à fait inapproprié de parler de « miracle » si l'on songe aux millions de salariés allemands qui ont aujourd'hui du mal à vivre de leur travail.

Ceci amène directement le deuxième point : permettre aux chômeurs, notamment de longue durée, de retrouver le chemin de l'emploi grâce à une plus grande flexibilité du marché du travail est nécessaire, mais faire en sorte qu'ils ne restent pas piégés dans un « mauvais » emploi jusqu'à la fin de leurs jours professionnels l'est au moins tout autant. Là est le véritable enjeu de ces réformes. Contrairement à ce qui se passe en France où les non-qualifiés ne retrouvent pas le chemin de l'emploi (d'où le niveau du chômage structurel), l'Allemagne a ramené les siens à l'emploi. Il s'agit d'une étape nécessaire mais insuffisante si l'on ne leur donne pas, dans un deuxième temps, les moyens de sortir du piège à pauvreté, ce qui suppose que soient mises en place un certain nombre de mesures destinées à inciter les entreprises à aider leurs salariés à en sortir et surtout à prendre à bras-le-corps, enfin, avec l'ensemble des partenaires sociaux, la question cruciale de la formation et des qualifications. Nous y reviendrons<sup>4</sup>. D'autant que le pire est à redouter si la flexibilisation (qui affecte souvent les salariés en CDI, autrement dit les générations les plus exposées aux nécessités de la reconversion) ne s'accompagne pas d'une sécurisation accrue des trajectoires professionnelles. On sait en effet que la difficulté est de marier quasi simultanément flexibilité et sécurisation des parcours. Si la sécurité est faible sur le marché du travail et que, malgré tout, la flexibilité devient forte, le risque est grand de voir apparaître un chômage de longue durée élevé. En France, par exemple, priorité a été donnée à la flexibilité avec les ordonnances de septembre 2017, mais, pour le moment, le volet sécurité reste à inventer.

Le troisième commentaire se confond avec le gros sujet d'inquiétude qui se profile à l'horizon. Les mesures censées favoriser la « destruction créatrice » sont adaptées et cohérentes si on adhère au principe même de la dynamique schumpétérienne. Faire disparaître les barrières à l'entrée, réduire la protection de l'emploi, accepter le développement de formes d'emploi plus flexibles, privilégier le libre-échange, ne pas soutenir les entreprises en difficulté, c'est faire le pari que les emplois dont on accélère la destruction seront remplacés par de nouveaux emplois plus productifs, que la croissance sera dopée et que les salariés, in fine, sortiront gagnants, en salaires et en emplois, de cet épisode d'ajustement. Mais cet enchaînement relève-t-il de l'évidence ? Crée-t-on vraiment davantage de « bons » emplois dans les pays où il n'y a pas d'obstacle à la « dynamique schumpétérienne » ?

C'est le pari des inconditionnels de Schumpeter : les pays où sa doctrine ne rencontrerait aucun obstacle (protection excessive de l'emploi, faiblesse de la concurrence, faiblesse des compétences de la population active) moderniseraient plus vite que les autres leur capital en investissant notamment dans les robots industriels, réaliseraient des gains de productivité élevés et créeraient des emplois de meilleure qualité, plus productifs, mieux rémunérés que ceux des autres pays. Or, un examen approfondi de ces indicateurs dans les pays de l'OCDE montre que cette « évidence » n'est absolument pas démontrée : l'existence d'une « dynamique schumpétérienne » ne garantit nullement la montée en gamme de l'économie. Ainsi, pour revenir à l'expérience allemande, on est bien obligé de constater que celle-ci ne montre pas de manière irréfutable que les emplois dont on a facilité la destruction sont forcément remplacés par de nouveaux emplois plus productifs. Au contraire, on observe que les emplois qui se créent outre-Rhin sont, en proportion importante, des emplois peu sophistiqués et peu productifs. Selon la chambre de commerce et d'industrie allemande, 600 000 emplois devraient être créés outre-Rhin en 2018, surtout dans la logistique, le commerce et la santé, des emplois de services domestiques où le niveau de productivité par tête est de 40 000 euros par an quand celui du secteur manufacturier excède les 80 000 euros.

La photographie de la structure des emplois outre-Rhin ressemble comme une sœur à celle de la plupart des pays riches : une déformation vers des emplois peu sophistiqués et peu productifs dans les services assortie d'une raréfaction des emplois intermédiaires, ce qui ne devrait pas faciliter la professionnalisation progressive des salariés du bas de l'échelle ni leur sortie du piège à pauvreté. La logique schumpétérienne bute donc, en Allemagne comme ailleurs, sur un phénomène structurel inquiétant : ce que l'on appelle la « bipolarisation » des marchés du travail, c'est-à-dire la disparition des emplois intermédiaires au profit d'emplois situés aux deux extrémités du spectre, peu ou pas qualifiés et très qualifiés. Une tendance lourde qui, en réalité, ne relève pas de la politique économique. Un impondérable que Schumpeter, malheureusement, n'avait pas prévu et qui modifie radicalement la réflexion qu'il faut avoir sur le sujet. C'est ce que nous allons essayer de montrer maintenant.

- 
1. Rappelons que le cash flow correspond aux revenus conservés par l'entreprise lorsqu'elle a payé ses dépenses d'exploitation.
  2. *Le Point*, interview du 30 août 2017.
  3. « The Hartz Myth. A Closer Look at Germany's Labor Market Reforms », Center for European Reform, juillet 2017.
  4. Voir [chapitre 6](#).

## Chapitre 2

### Et si Schumpeter avait pris un « coup de vieux » ?

La scène se passe à Amiens, la ville natale d'Emmanuel Macron, plus exactement sur le site de l'usine de sèche-linge Whirlpool, où avec Marine Le Pen les deux finalistes de l'élection présidentielle s'étaient succédé entre les deux tours pour se pencher sur le sort des 280 salariés. Nous sommes le 3 octobre 2017, et cette fois le « retour » promis par le président fraîchement élu a été organisé en même temps que l'inauguration, à quelques kilomètres de là, d'un entrepôt d'Amazon. Avec, dans les bagages du géant américain du commerce électronique, 500 CDI créés sur trois ans et plusieurs centaines d'emplois intérimaires. Comme si Emmanuel Macron était venu vérifier sur le terrain la pertinence de la théorie de son cher Schumpeter : la disparition d'une « vieille » activité, en l'occurrence la production de sèche-linge, irait de pair avec l'apparition d'une « nouvelle » activité, la distribution associée au commerce électronique. Tous les éléments de la fameuse « destruction créatrice » sont apparemment au rendez-vous.

De prime abord, le départ de la fabrication des sèche-linge vers la Pologne et l'arrivée de l'entrepôt géant à Amiens-Boves a tout pour illustrer l'« ouragan perpétuel » théorisé par l'économiste américain. Si Joseph Schumpeter avait pu être aux côtés du président français en cette journée d'automne 2017, nul doute que cet entrepôt de 107 000 mètres carrés et ses 77 quais d'expédition auraient incarné à ses yeux le symbole même de cette « nouveauté » qui, plus que toute autre chose, fait carburer le capitalisme : « L'impulsion fondamentale qui enclenche la machine capitaliste et la garde en mouvement vient des nouveaux consommateurs, des nouvelles marchandises, des nouvelles méthodes de production et de transport, des nouveaux marchés et des nouvelles formes d'organisation industrielle que crée l'entreprise capitaliste<sup>1</sup>. » Quant à Emmanuel Macron, pour lui la démonstration était faite une fois de plus, en l'occurrence sur la terre de son enfance, qu'il faut combattre avec la dernière énergie cette « nostalgie » pernicieuse qui laisserait penser qu'« on n'arriverait plus à repartir ». Repartir certes, mais repartir comment ? Avec des soudeurs industriels ou avec des « agents logistiques » ? Nous allons voir que la nuance a son importance. Nous verrons aussi pourquoi l'exemple d'Amiens illustre, parmi tant d'autres, une situation inédite depuis la première révolution industrielle.

Pour l'essentiel, les quelque 500 postes en CDI, assortis de plusieurs centaines d'emplois intérimaires, que le géant américain a promis de créer sur le site d'Amiens-Boves, entrent dans la catégorie « ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires », selon la classification retenue par Pôle emploi et le Crédoc pour leur enquête annuelle sur les « besoins en main-d'œuvre » (BMO) et font partie du *top ten* des métiers (non saisonniers) les plus recherchés en France en 2017<sup>2</sup>. Une liste où l'on trouve pêle-mêle des agents d'entretien, des aides à domicile et aides ménagères, des aides et apprentis de cuisine, des aides-soignants et des serveurs de cafés et de restaurants, mais aussi – quoique en moins grand nombre – des métiers très qualifiés comportant le plus souvent une dimension de création intellectuelle comme les ingénieurs informatiques, les artistes ou les professionnels de l'animation culturelle. La même enquête révèle que les services aux particuliers rassemblent au total 40 % des intentions d'embauche et les services aux entreprises 25 %.

Cette photographie française n'a rien d'original : elle ressemble trait pour trait à ce que l'on peut observer dans tous les grands pays de l'OCDE où l'on constate que la structure des emplois se déforme au détriment de l'industrie et en faveur d'emplois de services peu sophistiqués : en vingt ans, les premiers sont passés de 17 % à 12 % de l'emploi total ; les seconds de 63,5 % à 67 %. Dans l'Union européenne, le secteur industriel ne représentait plus que 15,3 % des emplois en 2016 (20,7 % en 1996). Une saignée qui s'est accompagnée d'un glissement irrésistible vers l'est. C'est en République tchèque (29 %), en Pologne (23,7 %) et en Slovénie (22,7 %) que la part d'emplois industriels est la plus élevée ; au Luxembourg (8,8 %), au Royaume-Uni (9 %), en Grèce (9,3 %), aux Pays-Bas (9,6 %) et en France (10,6 %) qu'elle est la plus faible. Dans l'Hexagone, l'emploi industriel pesait encore 23,8 % de l'emploi total en 1975, puis 19,1 % en 1986 et 15,7 % en 1996. Il a été divisé par plus de deux en l'espace de quarante ans.

L'essentiel des créations d'emplois se concentre désormais aux deux extrémités du spectre : d'un côté, des emplois qualifiés, voire très qualifiés, dans ce qui reste de l'industrie, dans les nouvelles technologies, la finance, les services complexes aux entreprises, mais en petit nombre ; de l'autre, des emplois peu ou pas qualifiés dans la distribution, l'hôtellerie-restauration, les transports, les loisirs et les services à la personne...

Ainsi les emplois domestiques (distribution, hôtels-restaurants, loisirs, transports et services à la personne) représentent plus de 40 % de l'emploi total au Japon comme en Espagne, 37 % en Italie, 33 % aux États-Unis, 32 % au Royaume-Uni, 30 % en Allemagne, 28 % en France. Ces emplois sont dans leur très grande majorité peu qualifiés, comme le montre leur niveau relatif de productivité et de salaire par rapport à l'industrie ou à l'ensemble de l'économie (pour la productivité, il évolue entre 0,6 et 0,7 et pour les salaires de 0,6 à 0,87 selon les pays). Et leur nombre a explosé en vingt ans. A contrario, les emplois industriels se sont littéralement effondrés au Royaume-Uni (- 40 %), et ont partout baissé de manière très significative (de 20 % à 30 % en Espagne, en France, aux États-Unis et au Japon), à l'exception notable de l'Allemagne où le secteur manufacturier a réussi à maintenir pratiquement le même niveau d'emplois, en dépit d'un transfert massif de l'industrie des pays de l'OCDE vers les pays émergents sur la période. Quant aux emplois que l'on qualifiera d'« intermédiaires », que ce soit dans l'industrie et les services associés ou dans certains services aux particuliers, ils disparaissent progressivement.

Au passage, cette évolution improbable signifie que nous nous sommes collectivement trompés : le modèle de spécialisation internationale que l'on imaginait voir se mettre en place il y a vingt ans n'est pas au rendez-vous. Ou plutôt ne l'est qu'à demi ! L'industrie traditionnelle a bien migré des pays de l'OCDE vers les pays émergents comme la plupart des experts l'anticipaient. En revanche, les pays de l'OCDE ne se sont pas spécialisés dans l'industrie haut de gamme, les services aux entreprises complexes et les nouvelles technologies, mais dans les services domestiques peu sophistiqués, ce qui a provoqué un net recul du niveau de gamme des emplois. Bref, partout en Occident, les agents logistiques prennent le pas sur les soudeurs ! C'est ce que les experts appellent la bipolarisation du marché du travail. L'un des faits majeurs de la mutation de nos économies. Apparu à la fin du siècle dernier, ce mouvement n'a cessé de s'amplifier depuis vingt ans. Une bipolarisation dont les causes s'annoncent durables et très difficiles à corriger.

D'abord, la déformation continue des économies vers les services<sup>3</sup> est un mouvement de fond lié au vieillissement démographique, à l'augmentation des revenus et à la saturation des besoins en produits industriels. Elle se traduit naturellement par la contraction de l'industrie et le développement d'une économie de services aux ménages (distribution en ligne et e-commerce, services à la personne, restaurants, tourisme, loisirs, transports) avec d'autant plus de créations d'emplois dans ce domaine que de nouveaux acteurs apparaissent liés au développement du numérique. L'industrie des pays de l'OCDE migre, elle, vers les pays émergents dont les coûts de production sont encore sensiblement plus bas. Au cours des vingt dernières années, le PIB en volume des grands pays de l'OCDE (le quatuor États-Unis, Royaume-Uni, zone euro, Japon) a progressé de près de 40 % quand leur production manufacturière augmentait d'à peine plus de 10 %. En revanche, celle-ci a explosé dans les pays émergents avec une progression de plus de 200 % sur la période.

Ensuite, la numérisation et la robotisation s'attaquent de plus en plus aux emplois industriels, en tout cas aux emplois répétitifs, sans contribution créative particulière. Depuis la fin du siècle dernier, le stock de robots industriels dans les grands pays occidentaux est passé d'un peu plus de 1 à près de 2 robots pour 100 emplois. L'industrie des pays riches se robotise à grande vitesse et la plupart des études disponibles montrent que cette robotisation provoque destructions d'emplois industriels et créations d'emplois de services. On observe d'ailleurs que, dans la zone OCDE, cette automatisation stimule la productivité par tête de l'industrie mais n'a pas d'impact significatif sur la productivité par tête de l'ensemble de l'économie<sup>4</sup>.

Enfin, le développement des nouvelles technologies fait apparaître une prime aux titulaires des qualifications correspondantes. Une minorité d'emplois se trouve ainsi propulsée vers le haut, contribuant aussi à la bipolarisation du marché du travail. Partout dans le monde, les salaires du numérique sont en forte hausse. Ainsi, en France, les rémunérations qui devraient progresser le plus en 2018, si l'on en croit une étude du cabinet Robert Half, sont celles des SEO (*search engine optimization*), managers ou responsables SEO, dont le métier consiste à faire remonter le référencement d'une entreprise sur le web, avec une augmentation moyenne de 27 %, et celles des *data scientists* (+ 22 %).

Associé à la concentration des créations d'emplois dans les secteurs protégés de la concurrence étrangère (distribution, services à la personne, loisirs, agents de sécurité...), le phénomène de bipolarisation, qui s'est considérablement amplifié depuis vingt ans, a de nombreuses incidences sur le niveau de vie, les gains de productivité et la croissance potentielle de nos pays. Il a également une dimension sociale forte, car cette mutation sans précédent organise la paupérisation, nourrit les inégalités salariales et bloque l'ascenseur social.

La paupérisation, d'abord. Comme les créations d'emplois non qualifiés, souvent précaires et/ou à temps partiel, sont de plus en plus nombreuses, la bipolarisation des marchés du travail va de pair avec une paupérisation accrue. Aucun pays développé n'échappe à l'essor de l'emploi non salarié et au phénomène d'« ubérisation » des emplois. Dans l'Hexagone, par exemple, les non-salariés qui travaillent dans les services aux particuliers (hors santé) gagnent en moyenne 1 530 euros net par mois<sup>5</sup>, 1 330 euros dans un salon de coiffure, 1 350 dans les services à la personne, 1 680 dans l'hébergement et la restauration. Les chauffeurs de taxi, y compris les VTC, 1 380 euros. Quant aux microentrepreneurs économiquement actifs (autoentrepreneurs jusqu'à décembre 2014), soit 739 000 personnes répertoriées par l'enquête Insee, ils ont encaissé une moyenne de 410 euros par mois en 2014. Une illustration concrète du lien entre la baisse du chômage et l'augmentation du nombre de « travailleurs pauvres ».

Dès lors quoi d'étonnant si, entre 2000 et 2014, le nombre de personnes vivant sous le seuil de grande pauvreté (40 % du revenu médian) a augmenté de 43,6 % en France, selon ATD Quart Monde. Aux États-Unis, un Américain sur deux a vu son revenu baisser depuis le début du siècle (de 8,8 % pour les 10 % les plus pauvres) et plus de 40 millions d'entre eux vivent sous le seuil de pauvreté (60 % du revenu médian). De même, en Allemagne où, on l'a dit, la proportion de la population vivant sous le seuil de pauvreté a augmenté de plus de 6 points depuis 2000 (à 16,5 %) et au Royaume-Uni où elle a dépassé les 20 %. Dans ces différents pays, le taux de chômage est bas, mais avoir un emploi ne suffit plus désormais à vivre décemment.

En cause, précisément, la bipolarisation et la mutation de la nature des emplois assorties d'une atomisation du monde du travail. Au fil des années, les grandes entreprises, au lieu d'embaucher, ont soustraité une série de tâches, ce qui a complètement bouleversé le processus de formation des salaires. Selon les économistes Lawrence Katz (Harvard) et Alan Krueger (Princeton), les emplois précaires et atypiques aux États-Unis sont passés de 10,1 % à 15,8 % des effectifs entre 2005 et 2015 et 94 % des 10 millions d'emplois créés sur la période sont des emplois de ce type, qui occupent notamment les femmes et les salariés âgés, souvent à temps partiel. D'une manière générale, le nombre de statuts se multiplie là où bien souvent il s'agit moins de répondre à une nécessité économique que de contourner le code du travail. Comme le montre l'exemple, parmi tant d'autres, de la situation des femmes de chambre de certains hôtels cinq étoiles qui imposent qu'elles soient salariées par une société de service intermédiaire dont la convention collective est moins favorable que celle de l'hôtel où elles travaillent. Bien plus que la mondialisation souvent agitée comme épouvantail, c'est cette évolution structurelle qui explique la baisse des salaires, aux États-Unis comme ailleurs dans les grands pays de l'OCDE. Et la situation ne risque pas de s'améliorer : un rapport de l'OCDE publié en octobre 2017 alerte sur le fait que « les jeunes générations (nées à partir des années 1960) seront durement touchées par la montée des inégalités<sup>6</sup> ».

...

L'ouverture des inégalités, ensuite. Car le salaire par tête est sensiblement plus bas dans les services domestiques que dans les autres secteurs d'activité. En 2016, le niveau de salaire annuel par tête (hors cotisations sociales) dans les pays de l'OCDE atteignait en moyenne 75 000 dollars dans le secteur des services financiers, un peu plus de 60 000 dollars dans l'information et la communication, 50 000 dollars dans l'industrie mais seulement 23 000 dollars dans les services domestiques. Dit autrement, le salaire par tête dans les services domestiques équivaut à 54 % de celui de l'industrie, 40 % du salaire dans les nouvelles technologies et un peu plus de 30 % dans les services financiers ! Et l'écart ne cesse de se creuser : en vingt ans, le niveau de salaire annuel par tête a progressé de 70 % dans les services financiers, de 100 % dans les services aux entreprises mais de seulement 27 % dans les services domestiques.

Une dérive qui ne peut plus être contenue par les politiques redistributives comme le montre, dans les pays riches, l'augmentation de l'indice de Gini avant comme après redistribution. Rappelons ici que l'indice (ou coefficient) de Gini est un indicateur synthétique d'inégalités de revenus qui varie entre 0 et 1. Il est en théorie égal à zéro dans une situation d'égalité parfaite où tous les salaires, les revenus, les niveaux de vie... seraient égaux. À l'autre extrême, il est en théorie égal à 1 dans la situation la plus inégalitaire possible, celle où tous les salaires (les revenus, les niveaux de vie...) seraient nuls sauf... un. Entre les deux, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé.

Or, on observe que sur quinze ans, de 2000 à 2014, non seulement l'indice de Gini avant redistribution a augmenté dans tous les grands pays de l'OCDE (de 0,48 à 0,51 aux États-Unis, de 0,51 à 0,53 au Royaume-Uni, de 0,47 à 0,51 en Allemagne, de 0,49 à 0,50 en France, de 0,48 à 0,52 en Italie et de 0,43 à 0,49 au Japon), ce qui reflète une augmentation globale des inégalités de revenus, mais l'indice après redistribution a emprunté le même chemin, sauf en France où il est resté stable, à 0,29 (et le plus bas des pays industrialisés grâce à la générosité de son modèle social) et au Japon (à 0,33), et ce malgré la poussée inégalitaire observée avant redistribution au pays du Soleil Levant. Ce phénomène de creusement des inégalités est un point fondamental qui pèse (et pèsera) lourd sur l'évolution du climat social.

Paupérisation, ouverture des inégalités... Le tableau ne serait pas complet si nous n'évoquions pas la panne de l'ascenseur social puisque, avec la bipolarisation des marchés du travail, il devient de plus en plus difficile de passer d'un emploi peu qualifié à un emploi intermédiaire en raison de la réduction du nombre de ces emplois. La bipolarisation a non seulement des conséquences sociales sur les plus défavorisés mais aussi sur les classes moyennes : les jeunes générations qui, de plus en plus, entreprennent de longues études, ne peuvent être que frustrées de ne pas décrocher les emplois correspondants à leur niveau de qualification. Désormais, le diplôme protège en général du chômage puisque le taux de chômage des personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est faible. Mais il ne protège pas du déclassement : avec la déformation de la structure des emplois vers des emplois peu qualifiés, un titulaire d'un master 2 ou d'un doctorat sera de plus en plus souvent contraint d'accepter des emplois moins qualifiés que ceux auxquels il pourrait prétendre. Ce qui renforce le chômage des moins diplômés, évincés par plus qualifiés qu'eux et contraints à leur tour de descendre quelques barreaux de l'échelle parce que l'employeur, s'il a le choix, donnera la préférence au plus diplômé ! Non seulement la bipolarisation tue la mobilité sociale, mais elle donne à tous le sentiment que les emplois créés sont de « mauvais emplois », ce qui est désastreux pour le climat social.

Autant de phénomènes qui expliquent la montée du populisme un peu partout dans les pays de l'OCDE, car le bien-être collectif, la confiance dans l'économie, la capacité à vivre ensemble harmonieusement sont liés à la qualité des emplois, au bien-être au travail, à la possibilité de mobilité sociale, caractéristiques que la bipolarisation des marchés du travail a tendance à anéantir, même dans les pays qui ont la chance d'être au plein-emploi. Par ce déclassement et la frustration qu'il engendre, la classe moyenne se sent menacée jusque dans son existence même.

Voilà pourquoi la nature des emplois créés et détruits dans un écosystème n'est pas indifférente et pourquoi la mutation observée à Amiens illustre la problématique à laquelle nos pays sont confrontés. Tous les emplois ne se valent pas, même si un emploi, même peu qualifié, même peu rémunéré, est « mieux » que pas d'emploi du tout ! Même si, on l'a dit, il faut presque toujours en passer par là pour ramener les chômeurs de longue durée à l'emploi. Voilà pourquoi il est également fondamental de comprendre que l'exemple d'Amiens illustre aussi, parmi tant d'autres, une situation inédite depuis la première révolution industrielle : la fin de ce que l'on avait coutume de baptiser le « grand déversement ».

De quoi s'agit-il ? Depuis la première révolution industrielle, on avait pris l'habitude de voir le progrès technique améliorer la productivité et engendrer un transfert (déversement) de certains emplois vers d'autres ayant une productivité plus forte avec montée en gamme de leur « qualité » et de l'économie. C'est Alfred Sauvy, économiste et sociologue français, qui popularisa au début des années 1980 la théorie du « déversement<sup>7</sup> » pour démontrer qu'à long terme le progrès technique (par exemple, la mécanisation agricole ou la diffusion du fordisme dans l'industrie) a des effets positifs sur la croissance et l'emploi censés compenser largement les pertes d'emplois à court terme provoquées par les inévitables mutations.

Le mécanisme décrit par Sauvy est le suivant : l'innovation technologique engendre des gains de productivité qui se traduisent par des hausses de salaires et/ou des baisses de prix ce qui entraîne une augmentation du pouvoir d'achat. La demande augmente, favorisant la production et donc la création de nouveaux emplois dans les secteurs portés par le progrès technologique à la faveur d'une sorte de cercle vertueux. D'où l'effet de « déversement » des emplois des secteurs qui en détruisent vers ceux qui en créent. Dans un premier temps, l'innovation détruit ponctuellement des emplois, mais à long terme les gains de productivité qui en résultent engendrent, via l'augmentation générale du pouvoir d'achat, une hausse de la demande pour d'autres produits et services et donc des créations d'emplois dans d'autres secteurs, avec en fin de compte une augmentation de la croissance économique et du bien-être collectif. Quand la « destruction créatrice » schumpétérienne a des effets intra-sectoriels en éliminant les moins productifs, le « grand déversement » a des effets inter-sectoriels en faisant émerger des activités et des emplois plus productifs. Pour l'économiste, ce n'est pas l'accumulation du capital et de l'épargne mais le progrès technique qui constitue le facteur déterminant des transformations de l'économie et de la société.

Ce processus analysé par Sauvy correspond effectivement à ce qui s'est passé depuis le début de la révolution industrielle avec la migration des ouvriers agricoles vers l'industrie, puis le « déversement » des emplois industriels vers les services à partir du milieu de la décennie 1970. Mais, aujourd'hui, cette théorie ne fonctionne plus. C'est même tout l'inverse qui se produit. Les emplois détruits dans l'industrie et les services à l'industrie sont remplacés massivement par des emplois dans les services domestiques, moins productifs, moins bien payés et moins protégés que les emplois détruits, d'où la baisse du niveau de gamme des emplois et du niveau de vie. D'où aussi le pessimisme qui s'est emparé des salariés dont la confiance en l'économie et le sentiment de bien-être social sont mis à mal par la précarisation et la baisse de « qualité » des emplois. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle l'opinion publique continue de penser que les conditions de vie se dégradent en dépit de la baisse du chômage (en zone euro, le taux de chômage est passé de 12 % en 2013 à 8,7 % en janvier 2018).

Les conséquences sociales de la bipolarisation des marchés du travail sont si dévastatrices que nos concitoyens sont même prêts à prendre pour cibles les boucs émissaires que certains dirigeants politiques irresponsables s'empressent de leur désigner, que ce soient les politiques d'austérité (qui n'ont pourtant aucun rapport avec la structure des emplois), la perte de souveraineté liée à la politique économique de la zone euro (alors que la bipolarisation et ses ravages affectent des pays parfaitement souverains, à commencer par les États-Unis ou le Royaume-Uni) ou encore la concurrence des pays émergents (alors que la demande mondiale pour les produits industriels stagne et que la zone euro n'a pas de déficit extérieur vis-à-vis des émergents).

Mais que se passerait-il si la déformation de la structure des emplois se poursuivait irrésistiblement ? On observerait alors fatalement une baisse du niveau de vie puisque les emplois dans les services domestiques (protégés de la concurrence étrangère) ont un niveau de productivité et de salaire sensiblement inférieur à ceux des emplois des secteurs exposés (industrie), d'autant que le pouvoir de négociation des salariés a tendance à être plus élevé dans l'industrie (avec de grandes entreprises

syndicalisées) que dans les services (beaucoup de petites, voire de très petites, entreprises).

La déformation de l'économie vers le secteur abrité de la concurrence étrangère s'accompagne aussi d'une réduction des gains de productivité et de la croissance potentielle puisque le niveau et la progression de la productivité du travail sont plus faibles dans les secteurs abrités que dans les exposés : en quinze ans, elle a augmenté de 50 % dans le secteur manufacturier et de seulement 5 % dans celui des services domestiques. Ce coup de froid sur la croissance potentielle pèse sur les recettes fiscales, ce qui ne peut que rendre plus difficile le financement de notre modèle social (protection sociale, retraites). Sans parler de la baisse de la qualification moyenne des emplois et de la frustration qui en résulte alors que le niveau d'éducation de la population française augmente. Cet engrenage plutôt mortifère s'observe, à des degrés divers, dans la plupart des grands pays de l'OCDE avec, à terme, la perspective d'un appauvrissement individuel et collectif et la démoralisation qui l'accompagne, tandis que l'on ne voit pas bien quelles politiques économiques pourraient enrayer le mouvement.

Pour lutter contre ces pathologies qui minent insensiblement la vie démocratique des pays riches, il faudrait être capable de faire reculer la bipolarisation des marchés du travail. Malheureusement, il faut bien admettre que les solutions ne relèvent pas des politiques économiques. Les politiques de relance habituelles (politiques budgétaires et/ou monétaire expansionnistes), tout comme le protectionnisme, sont inefficaces dans la lutte contre la bipolarisation des marchés du travail puisque partout la demande de services ne cesse de croître tandis que celle de produits industriels stagne, et même recule, dans les pays de l'OCDE (sauf aux États-Unis et en Allemagne). Difficile de créer des usines et des emplois pour fabriquer des produits qui ont de moins en moins de clients ! Ainsi, pour ce qui concerne la France, la demande intérieure pour les produits manufacturés est aujourd'hui au même niveau qu'en l'an 2000, alors que sur la même période la demande de services a augmenté de 40 %.

De nombreux pays aimeraient évidemment se réindustrialiser en raison des effets bénéfiques de l'industrie sur l'économie : emplois qualifiés à revenus souvent élevés, niveau de productivité important, meilleure santé du commerce extérieur... Mais le défi est très difficile à relever. L'économie mondiale devient, on l'a dit, une économie de services, ce qui veut dire que l'industrialisation est un jeu à somme nulle : tel ou tel pays peut toujours tenter de se réindustrialiser en abaissant fortement ses coûts de production pour gagner des parts de marché aux dépens de ses voisins (c'est la stratégie de l'Espagne qui a taillé dans les salaires et investi massivement dans les secteurs exposés depuis dix ans), mais cette stratégie est, par définition, non coopérative et ne peut être utilisée par tous puisque, la taille globale de l'industrie mondiale étant pratiquement stable, si un pays accroît sa part c'est que d'autres voient la leur se réduire. Il n'y a plus de place dans le monde pour que tous les grands pays soient de grands pays industriels. L'industrie va donc se concentrer dans les pays qui, soit bénéficient d'un avantage en termes de coûts de production (Chine et autres pays émergents, en Europe, l'Espagne par exemple), soit présentent un avantage en termes de niveau de gamme (Allemagne, Corée du Sud, Japon) avec une concurrence de plus en plus féroce entre les pays autour de ces deux facteurs. Pour les autres, en particulier la France, l'Italie, le Royaume-Uni et les États-Unis, toute tentative de réindustrialisation s'annonce difficile puisqu'il faudrait aller reconquérir des parts de marché à des pays qui ont démontré leur aptitude à conserver une production industrielle de taille importante.

Par ailleurs, les emplois directement liés aux nouvelles technologies à fort contenu en productivité ne représentent qu'une faible part de l'emploi total et se développent peu. N'oublions pas que même aux États-Unis et au Royaume-Uni, pays où les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont les plus développées, l'emploi dans ce secteur ne représente que 3,4 % de l'emploi total (2,5 % en France). L'idée selon laquelle le développement des start-up, des emplois dans le numérique, va régler le problème de la bipolarisation des marchés du travail relève de la grande illusion. Quant aux politiques redistributives, elles touchent, elles aussi, leurs limites dans un contexte de concurrence fiscale entre les pays. Augmenter la pression fiscale sur les salariés les plus qualifiés conduirait inévitablement à la délocalisation de ces emplois vers d'autres pays.

Alors que faire ? Les utopistes mettent en avant le potentiel de création d'emplois non marchands, dans l'aide sociale, la culture, les associations et autres activités de l'économie collaborative. Mais peut-on raisonnablement compter sur les emplois non marchands pour remplacer les emplois marchands intermédiaires ? Rien n'est moins sûr. Pour notre part, nous croyons qu'il est plus fécond de se demander si nos habitudes de pensée sont encore adaptées à l'évolution actuelle : crée-t-on davantage de « bons » emplois, c'est-à-dire des emplois plus productifs, à salaires plus élevés, dans les pays où il n'existe aucun obstacle à la fameuse dynamique schumpétérienne ? Cela n'est pas démontré lorsqu'on regarde ce qui se passe en pratique au Royaume-Uni, au Canada ou en Australie, par exemple ; ce qui suggère qu'il faut probablement réfléchir autrement. D'autant que l'irruption de l'intelligence artificielle dans nos économies constitue en soi une révolution qui annonce la transformation complète des conditions de travail et des modes de vie et qui, par l'inquiétude qu'elle suscite aujourd'hui, contribue à fragiliser des salariés vite enclins à se convaincre que les robots vont tout simplement « tuer » leurs emplois et fracasser leurs moyens d'existence. Et si cette crainte est loin d'être démontrée, on sait déjà que l'automatisation est un facteur supplémentaire de bipolarisation du marché du travail et de creusement des inégalités. Voici pourquoi.

---

1. *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper, 1942 ; traduit en 1951 sous le titre : *Capitalisme, socialisme et démocratie*, Payot, 1990.

2. Enquête BMO-Pôle emploi 2017, [statistiques.pole-emploi.org/bmo/](http://statistiques.pole-emploi.org/bmo/)

3. Nous appellerons « services » l'ensemble de l'économie hors agriculture, industrie manufacturière, construction et administration publique.

4. Voir [chapitre 3](#).

5. Insee Première n° 1627, chiffres 2014.

6. « Preventing Ageing Unequally », OCDE, 18 octobre 2017.

7. *La Machine et le Chômage. Le progrès technique et l'emploi*, Dunod/Bordas, 1981.

## Chapitre 3

### Quand les humains ont peur d'être « débranchés » par les machines

Les « parents » de Xiaoyi, candidat au concours d'entrée à l'école de médecine de Pékin, voulaient mettre toutes les chances de son côté. Ils l'ont encouragé à bachoter pendant un an pour assimiler les connaissances nécessaires. En août 2017, Xiaoyi a finalement obtenu une note de 456 sur 600, largement au-dessus des 360 points exigés des candidats pour entamer un cursus de futur médecin. Pour la plus grande joie de ses créateurs !

Le futur diplômé, dont le nom signifie « petit docteur », a des origines « familiales » un peu particulières : il est né d'une collaboration entre l'université chinoise Tsinghua et iFlyTek, une société spécialisée en intelligence artificielle. Car Xiaoyi est un robot et son succès à cet examen réputé délicat est une grande première pour une intelligence artificielle ! Le site *China Daily*, qui raconte cette aventure hors du commun, précise même que, pendant son année de « prépa », ce candidat un peu particulier a digéré 53 ouvrages spécialisés, quelque 2 millions de dossiers médicaux, 1 million d'images et pas moins de 400 000 rapports grâce à des réseaux neuronaux configurés selon la technique de l'apprentissage profond (*deep learning*), c'est-à-dire la capacité d'un ordinateur à reconnaître des représentations (images, textes, vidéos ou sons). Un exploit qui a mobilisé les compétences de quelque 460 000 développeurs de la plateforme technique iFlyTek pendant sept ans !

Au fil des mois, Xiaoyi a dû apprendre certaines choses par cœur, un jeu d'enfant pour lui, mais aussi se montrer capable de comprendre les cas médicaux qui lui seraient soumis pendant l'examen et qui comptaient pour moitié dans la note finale. Le robot n'a pas vocation à devenir médecin, mais plutôt un bon assistant capable de seconder les praticiens à l'hôpital dans l'établissement d'un diagnostic et pallier la pénurie de médecins généralistes qui sévit dans les zones rurales chinoises. Il vient tout juste d'être commercialisé en attendant d'être rejoint par une armada de clones.

L'histoire de Xiaoyi a fait son petit effet dans la communauté scientifique mais aussi bien au-delà en contribuant à alimenter dans nos pays la peur grandissante de voir de nombreuses professions – comptables, architectes, enseignants, journalistes, professionnels du droit, ouvriers sur la chaîne, et maintenant médecins et autres soignants – menacées de disparition ! Une apocalypse digitale annoncée qui n'est que le dernier avatar d'un face-à-face vieux comme le monde entre progrès technique et travail humain.

Ce face-à-face a en effet rythmé pratiquement toute l'histoire de l'humanité avant de prendre une dimension moderne avec la première révolution industrielle. Dès la fin du <sup>e</sup> siècle, les luddites anglais s'attaquaient à coups de marteau aux métiers à tisser, aux tricoteuses, aux tondeuses mécaniques, voire aux maisons de leurs propriétaires, accusés de « tuer » leurs emplois. Au total, le mouvement des « briseurs de machines » mettra en pièces plus d'un millier de machines avant d'être impitoyablement pourchassés. En France aussi, les ouvriers du textile se sont révoltés au début du <sup>e</sup> siècle, à Vienne en Isère, mais aussi à Lyon, à Carcassonne, à Limoux, à Castres et ailleurs, contre les machines à tisser, ces « tueuses de bras » accusées de « voler les emplois » et de dévorer toute crue la communauté des ouvriers qualifiés.

Longtemps, ces mouvements sociaux seront interprétés comme la manifestation archaïque d'un refus de la modernité. Mais les motivations des acteurs sont déjà à l'époque plus complexes. Contrairement à une idée reçue, les luddites et leurs émules ne sont pas des ennemis du progrès. Beaucoup sont des ouvriers qualifiés qui apprécient de pouvoir utiliser ces nouveaux outils industriels. Ils s'inquiètent bien sûr de l'avenir de leur emploi qui risque d'être compromis par la généralisation de machines de plus en plus puissantes, mais ils redoutent surtout à l'époque le déclassement financier et social, car les nouvelles machines marchent très bien avec des ouvriers moins qualifiés et la pression qui s'exerce sur les salaires est forte. Lorsque les ouvriers s'attaquaient aux machines, c'était donc moins au nom d'une technophobie passéiste qu'au nom de la défense d'un métier, d'un mode et d'un niveau de vie.

Depuis deux siècles, le débat autour de l'impact du progrès technologique sur les salaires et l'emploi refait régulièrement la une de l'actualité. Il y a plus de vingt ans, Jeremy Rifkin prophétisait déjà la « fin du travail », un best-seller planétaire dont la version française publiée en 1997 inspira en partie la réforme des 35 heures en France. Depuis le début du siècle, la révolution numérique a définitivement propulsé le sujet en tête des préoccupations. En 2013, Carl B. Frey et Michael A. Osborne, chercheurs à l'université d'Oxford, ont à leur tour créé la sensation. Dans une étude plutôt alarmiste<sup>1</sup>, ils affirmaient qu'aux États-Unis près d'un emploi sur deux (47 %) risquait d'être automatisé à l'horizon des vingt prochaines années. Depuis lors, de nombreux chercheurs des plus grandes universités de la planète leur ont emboîté le pas, avec à la clé une avalanche de chiffres et de prophéties qui ont alimenté le débat mais aussi les peurs et les fantasmes dans l'opinion. Désormais, les humains redoutent de se faire « débrancher » par les machines.

Ainsi, une récente étude de McKinsey (2017) conclut elle aussi que, d'ici 2040, près de 45 % des travailleurs américains risquent de voir leurs emplois menacés par l'automatisation. Dans leur dernier *World Development Report* (2016), les experts de la Banque mondiale parviennent à une conclusion similaire : sur la même période, 57 % des emplois seraient menacés dans l'ensemble des pays de l'OCDE à l'horizon des deux prochaines décennies. D'autres études, moins catastrophistes, telle celle de l'OCDE parue en mai 2016, évaluent à 9 % en moyenne la part des emplois « à risque » dans ses pays membres. Difficile de faire le tri entre les différentes projections, car toutes restent soumises à de nombreuses hypothèses : dans quelle mesure et à quel rythme les entreprises choisiront d'automatiser leurs équipements ? Quel sera le coût de cette substitution ainsi que son impact sur les salaires ? Quelle sera l'ampleur de l'augmentation de la productivité induite ? Mais les chiffres, évidemment, frappent les esprits.

Du pain bénit pour les adeptes du désastre annoncé qui, comme Martin Ford, essayiste et entrepreneur dans la Silicon Valley, spécialiste de l'impact économique et social des technologies<sup>2</sup>, clament que nous sommes tous des chômeurs en puissance, avec, pour toutes perspectives, non seulement le chômage de masse, mais une augmentation sans précédent des inégalités, l'implosion de la société de consommation et, pour finir, une rupture qui remettrait en cause les fondements mêmes de nos sociétés. Rien moins que cela ! Dans *Homo Deus*<sup>3</sup>, best-seller international, l'historien israélien Yuval Noah Harari prédit même que le jour viendra où les algorithmes, de plus en plus intelligents, pourront se passer de notre pouvoir de décision, où les entreprises préféreront les machines intelligentes aux humains, où la « religion des data » emportera tout sur son passage... Notre destin serait alors de devenir des humains sans valeur économique, politique ou artistique, « qui ne contribuent en rien à la prospérité, à la puissance et au rayonnement de la société » ! C'est dire si la peur d'une vague irrésistible de chômage technologique a

commencé à envahir les esprits au point de devenir l'un des sujets de préoccupation majeurs de la décennie.

Les hypothèses privilégiées dans telle ou telle analyse, telle ou telle recherche, sont souvent étroitement liées à l'intuition que chacun nourrit, consciemment ou non, quant à l'avenir de l'humanité. Certains se focaliseront plutôt sur la destruction d'emplois, la montée du chômage et la remise en cause d'un modèle civilisationnel ; les autres, sur la recomposition de la structure de ces emplois et la création de nouveaux emplois autour des nouvelles technologies, et sur la capacité humaine à innover pour apprivoiser le monde qui vient.

Mais une chose est sûre : associée à la mondialisation, la révolution numérique est à l'origine d'une rupture qui bouleverse en profondeur nos systèmes économiques et nos modes de pensée, et le plus difficile est d'essayer d'y voir clair, sans se laisser emporter ni par l'angélisme des technophiles ni par les peurs des technophobes. Les nombreux travaux publiés récemment permettent heureusement de commencer à discerner les différents impacts de l'irruption de l'intelligence artificielle dans la vie économique et sociale afin de tenter de réfléchir sereinement à ce qui nous attend.

Premier constat sur lequel tout le monde est à peu près d'accord : la robotisation détruit des emplois industriels puisque les robots se substituent aux humains pour accomplir un certain nombre de tâches simples et répétitives dans le secteur manufacturier. Après la publication des travaux de Frey et Osborne, d'autres recherches ont confirmé, avec des nuances, le diagnostic.

Deux économistes américains, Daron Acemoglu, du MIT, et Pascual Restrepo, de l'université de Boston, qui font autorité sur ces sujets, proposent une des analyses les plus sérieuses avec la publication en 2017 d'une étude consacrée à l'impact sur l'emploi de l'utilisation des robots dans l'industrie américaine<sup>4</sup>. Le mérite de cette recherche est qu'elle ne s'est pas contentée d'une analyse conceptuelle assortie de projections chiffrées, mais qu'elle a travaillé sur le « motif », pour reprendre une expression chère aux impressionnistes, c'est-à-dire au plus près de la réalité du terrain à partir d'une base de données historiques portant sur une période de dix-sept ans. La définition de la base de données, très précise, est empruntée à celle arrêtée par la Fédération internationale de robotique : les chercheurs ont pris en compte les machines totalement autonomes qui effectuent les tâches de soudure, peinture, assemblage, manutention et emballage sans l'aide d'aucun opérateur en chair et en os. L'échantillon se concentre donc sur la robotique industrielle et concerne surtout les secteurs de l'automobile, l'électronique, la métallurgie, les plastiques et la chimie.

Partant de là, les deux chercheurs montrent que, sur cette période, le nombre de robots utilisés dans l'industrie a été multiplié par quatre aux États-Unis, une montée en puissance de l'intelligence artificielle qui s'est soldée par l'élimination de quelque 670 000 emplois et par une baisse des salaires évaluée en moyenne à 0,75 % dans l'industrie manufacturière. Le chiffre n'est pas astronomique compte tenu de la taille du marché américain mais il devrait augmenter de plus en plus vite, estiment les auteurs, dès lors que le nombre de robots industriels devrait être rapidement multiplié à nouveau par quatre sur le sol américain, si l'on en croit un scénario élaboré par le Boston Consulting Group. Une montée en puissance qui correspondrait à un parc de 4, voire 6, millions de machines à l'horizon 2025 puisque, selon les estimations de la Fédération internationale de la robotique, il y a actuellement entre 1,5 et 1,75 million de robots industriels en exploitation aux États-Unis, notamment dans l'industrie automobile (39 % de l'ensemble du parc de robots industriels existant) et l'électronique (19 %). Acemoglu et Restrepo ont calculé que chaque nouveau robot installé pour 1 000 travailleurs détruit 6,2 emplois localement, avec un impact moins fort sur le plan national dès lors que l'on prend en compte les emplois qui sont créés ailleurs.

Ils montrent aussi que les salariés les plus touchés dans l'industrie sont (et seront) logiquement les ouvriers, les opérateurs, les assembleurs, les machinistes et les salariés des transports, et d'une manière générale « les cols bleus qui effectuent des tâches manuelles et ceux qui n'ont aucun diplôme ». Surtout, ils confirment le doute sur l'existence d'une « destruction créatrice » qui compenserait la disparition des emplois dans les usines par la création de nouveaux emplois plus qualifiés dans les nouvelles technologies. Sur ce point, les auteurs nuancent sensiblement l'optimisme de leurs précédents travaux : dans un article publié en 2016, ils estimaient que l'automatisation allait créer à terme de nombreux emplois de meilleure qualité, persuadés que, lorsque les grues remplacent les dockers, d'autres emplois se créent chez les ingénieurs, les développeurs et autres data analystes. Une réflexion que leur immersion sur le terrain n'a pas vraiment permis de confirmer. Ils disent donc leur désarroi de constater que cette création d'emplois nouveaux s'annonce modeste, en tout cas jusqu'à maintenant. Il est possible que le décollage se produise, espèrent-ils, mais pour le moment la robotisation laisse de nombreux cols bleus sur le bas-côté de la route et il y aura, parmi les ouvriers de Detroit, une génération sacrifiée, car les emplois associés à la révolution technologique seront créés ailleurs que dans la Rust Belt.

La robotisation fait des dégâts localement dans l'industrie, et c'est bien ce que montrent les travaux d'Acemoglu et Restrepo, mais l'impact de l'automatisation sur l'emploi global est beaucoup moins net et de nombreux travaux récents montrent que, contrairement aux projections plus ou moins fantaisistes qui ont frappé les esprits ces dernières années, la robotisation ne fait pas grimper le chômage.

L'installation d'un robot sur une chaîne de production ou dans un atelier détruit des emplois localement. Mais elle rend aussi l'entreprise plus efficace, en augmentant la productivité et la valeur ajoutée, ce qui lui permet de conquérir de nouveaux clients et de gagner des parts de marché. Le fait que l'entreprise se développe plus vite est a priori favorable à la création d'emplois et à la distribution de revenus supplémentaires, ce qui stimule la consommation locale. En outre, parce qu'elle grandit plus rapidement, elle a besoin de produits et services supplémentaires ce qui stimule l'activité et la création d'emplois chez les sous-traitants. Voilà pourquoi, si l'on additionne un effet négatif direct (la destruction de certains emplois industriels) et deux effets positifs indirects (croissance plus rapide de l'entreprise, stimulation de l'activité dans son bassin d'emploi), on peut espérer aboutir – comme le démontrent de nombreuses études récentes – à un léger effet positif. C'est ce que conclut notamment une étude de deux chercheurs, Georg Graetz et Guy Michaels, de la London School of Economics<sup>5</sup>. Sur un échantillon de données portant sur dix-sept pays et sur la période 1993-2007, elle montre que l'utilisation des robots a permis d'augmenter en moyenne de 0,37 point par an la productivité du travail, de soutenir la croissance, les salaires, de faire baisser les prix à la production, sans réduire significativement l'emploi total, mais en faisant baisser la part des emplois peu qualifiés dans l'industrie.

Une comparaison des effets du trio robotisation, productivité et emplois sur l'économie de deux pays très différents, l'un, la Corée du Sud, où l'industrie est fortement robotisée (5,47 robots pour 100 emplois dans le secteur manufacturier), et l'autre, la France, où elle l'est faiblement (1,23 robot pour 100 emplois) valide plutôt leurs conclusions.

Le premier point intéressant est évidemment de prendre la mesure de l'impact de la robotisation sur le niveau de l'emploi dans l'industrie. Intuitivement, on s'attend à ce que la robotisation augmente la productivité du travail dans ce secteur et y réduise l'emploi, sauf si la production industrielle est, in fine, suffisamment dopée par le progrès technologique. Une analyse des données sur les vingt dernières années montre que la productivité du travail a effectivement progressé nettement plus vite en Corée du Sud (plus de 70 % en vingt ans) qu'en France (20 %), mais que, pour autant, la taille de l'emploi dans l'industrie est restée nettement plus importante au pays du matin calme (près de 17 % de l'emploi total) que dans l'Hexagone (9 %). En outre, la Corée continue à afficher un solde d'emplois industriels positifs, ce qui n'est pas le cas en France. Au final, en Corée du Sud, l'effet production l'emporte sur l'effet productivité dans l'industrie et préserve un niveau d'emploi industriel élevé.

Le deuxième point qui mérite d'être vérifié est la question de savoir si, comme on l'imagine a priori, la robotisation de l'industrie améliore le niveau de gamme, la qualité des produits industriels, et donc permet à un pays qui investit massivement dans l'intelligence artificielle de conserver une industrie de grande taille et surtout compétitive. Là encore, les chiffres révèlent l'écart qui existe entre l'industrie coréenne et l'industrie française. En Corée du Sud, la valeur ajoutée du secteur manufacturier représente près de 30 % du PIB en volume contre à peine plus de 10 % en France. Quant à la balance commerciale, elle pèse quelque 10 % du PIB coréen quand la balance française est, elle, comme on le sait, largement déficitaire : sur les onze premiers mois de l'année 2017, la France a importé pratiquement 60 milliards d'euros de plus de marchandises qu'elle n'en a exportées. Et ce déficit profond s'inscrit dans la continuité. À l'exception du rebond de 2010-2011, la contribution du commerce extérieur à la croissance française a toujours été négative chaque année depuis 2003.

Enfin, dernier point, la comparaison des taux de chômage montre que celui-ci est beaucoup plus faible en Corée (moins de 4 % de la population active) qu'en France (9,2 % en décembre 2017). Aujourd'hui, les pays les plus robotisés, comme la Corée du Sud – mais on pourrait aussi bien évoquer le Japon, l'Allemagne ou le Danemark –, sont aussi ceux dont les économies sont les plus proches du plein-emploi. Par comparaison, la France, dont le taux de robotisation est faible, a un niveau de chômage structurel, c'est-à-dire le chômage qui ne dépend pas des aléas conjoncturels mais des dysfonctionnements de l'économie (éducation, formation, mobilité géographique...), qui continue à augmenter au point d'être bloqué aux alentours de 8,5 %. Les enquêtes montrent d'ailleurs que les entreprises connaissent d'importantes difficultés de recrutement (jusqu'à 60 % des entreprises dans le bâtiment).

Résumons-nous. Si l'on s'en tient à cette première photographie, on observe que la robotisation induit plutôt une productivité et un niveau d'emploi plus élevés dans l'industrie, un secteur industriel compétitif avec excédents extérieurs, un taux de chômage bas et une structure des emplois qui n'est pas plus défavorable, au contraire, en Corée du Sud qu'en France. Et si l'on étend l'analyse à une vingtaine de pays de l'OCDE, on observe absolument les mêmes tendances : un niveau élevé de robotisation est associé à un poids élevé de l'emploi industriel et absolument pas à un taux d'emploi faible ou à un taux de chômage élevé. Pour le moment, la perspective du « grand remplacement » n'est pas à l'ordre du jour.

## LA ROBOTISATION RENFORCE LA BIPOLARISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour autant, nous ne sommes pas en train de soutenir que tout est rose au pays des robots. Les travaux réalisés récemment confirment ce qu'intuitivement on pouvait imaginer : les emplois répétitifs dont le contenu est pauvre en valeur ajoutée sont (et seront) de plus en plus menacés. Et pas seulement dans l'industrie sur laquelle portent aujourd'hui la plupart des travaux de recherche. Les robots ne s'arrêtent pas à la porte des usines et commencent à envahir le secteur des services, qui représente plus de trois quarts des emplois dans un pays comme la France. Il suffit d'écouter la radio ou de regarder le « 20 heures » à la télé pour apprendre ce qui se passe à la Société Générale, chez BNP Paribas et BPCE, ou encore chez Walmart ou Carrefour. On observe en effet que l'intelligence artificielle se diffuse très rapidement dans les fonctions supports des institutions financières (RH, finances, affaires juridiques, marketing...) avant d'investir bientôt le conseil clientèle. De même, dans la grande distribution, la création d'entrepôts entièrement automatisés vise à mieux maîtriser les trois grands centres de coûts du secteur : le travail, le temps et l'immobilier, pour améliorer la faible marge de cette industrie à un moment où tous doivent affronter la concurrence féroce d'Amazon et des autres sociétés technologiques. Aux États-Unis, on observe déjà la multiplication de robots très sophistiqués qui peuvent se déplacer de manière autonome entre différents lieux de stockage d'un centre de distribution, se coordonner avec des automates plus conventionnels qui exécutent des tâches simples et sont capables, lorsqu'ils tombent en panne, d'alerter eux-mêmes le technicien pour réparation. De même, dans les magasins, les enseignes se tournent vers les nouvelles technologies pour rester compétitifs : Auchan travaille à la suppression du passage en caisse via une application mobile, La Redoute mise sur une application de réalité augmentée pour stimuler l'achat sur internet, Leroy Merlin sur un robot autonome capable de détecter les anomalies en rayon... Dans tous ces domaines, les emplois peu ou pas qualifiés sont en première ligne. Sans même parler de tout ce qui ne se voit pas et tourne autour de l'utilisation du big data pour optimiser les stratégies marketing et commerciales par exemple. Une révolution digitale qui va bousculer les emplois et les carrières de millions de salariés.

Une étude récente nous paraît particulièrement éclairante dans la mesure où elle est, jusqu'à présent, unique en son genre, à avoir analysé à la fois l'impact de l'automatisation sur l'industrie, en l'occurrence l'industrie allemande, mais aussi l'incidence individuelle de celle-ci sur les emplois et les carrières, en étudiant l'évolution de l'un et de l'autre sur un échantillon d'un million de salariés exposés, d'une manière ou d'une autre, à la concurrence des robots<sup>6</sup>.

Les conclusions des auteurs confirment les travaux évoqués précédemment : ils n'ont pas trouvé de preuve que la robotisation détruit globalement des emplois, mais plutôt la confirmation qu'elle affecte la structure des emplois. Plus précisément, ils mettent en lumière que, sur la période considérée (1994-2014), chaque robot installé a détruit deux emplois industriels. Ce qui correspond à près de 23 % de l'ensemble des pertes d'emplois industriels recensées en Allemagne sur la période. Mais, à l'instar du tandem Acemoglu/Restrepo, ils confirment que ces destructions ont été largement compensées par les créations d'emplois dans les services. Une évolution qui renforce la bipolarisation des marchés du travail et souligne que le numérique, bien qu'étant une innovation de rupture dès lors qu'il modifie profondément la manière dont les biens et services sont distribués ou achetés et cela à grande échelle, ne présente pas aujourd'hui dans les pays de l'OCDE les caractéristiques d'une révolution industrielle dans la mesure où il ne crée aucune dynamique du marché du travail favorable à la croissance. Au lieu de créer de nombreux emplois nouveaux, il contribue à la polarisation du marché du travail entre emplois très qualifiés et emplois peu qualifiés.

Sur le plan individuel, les observations des quatre chercheurs allemands sont plus inattendues : l'irruption des robots n'aurait pas fragilisé particulièrement la position des travailleurs concernés. Leur exposition à cette concurrence du troisième type aurait même plutôt tendance à consolider leur emploi, ou en tout cas un emploi, dans la même entreprise. Les auteurs notent toutefois que cette stabilité a un prix : ils doivent la plupart du temps accepter de voir le contenu de leur job évoluer et leur feuille de paie marquer le pas (quand elle ne subit pas une baisse), surtout s'ils appartiennent à la catégorie des ouvriers opérateurs de machines. Si, à en croire nos chercheurs, les *insiders* s'en sortent plutôt bien, leurs travaux concluent qu'en revanche l'irruption de la robotisation dans l'industrie se traduit par une diminution des nouvelles embauches de jeunes. Conclusion (provisoire) des auteurs : grâce à l'efficacité de la négociation sociale et des syndicats, les ouvriers allemands ne perdent pas leurs emplois, mais sont de plus en plus amenés à s'adapter sur le plan professionnel, à accepter des accords de modération, voire de réduction salariale en échange de la sécurité de l'emploi. L'irruption des robots accélère cette évolution tandis que les managers et les experts les plus qualifiés voient leurs rémunérations augmenter sensiblement et que les *outsiders*, en particulier les jeunes, ont de plus en plus de mal à « entrer ». Au niveau agrégé, les chercheurs allemands soulignent enfin que, si les robots augmentent la productivité, ils pèsent sur les salaires et contribuent à la déformation du partage des revenus au détriment de ces derniers. Une conclusion confirmée par d'autres travaux récents, tels ceux de Matthias Kehrig et Nicolas Vincent<sup>7</sup>.

En définitive, la robotisation favorise la divergence accélérée des salaires entre très qualifiés et peu qualifiés et a pour effet de conforter le processus de bipolarisation du marché du travail et de faire baisser la part des salaires dans le PIB, ce qui signifie que la rente de la robotisation est clairement captée par les profits et les détenteurs du capital. Un nouveau sujet de frustration pour les salariés. L'irruption de l'intelligence artificielle dans nos économies et dans nos vies n'en est toutefois qu'à ses balbutiements. L'avenir n'est pas encore écrit et ses contours dépendront aussi de l'évolution des écosystèmes, notamment de la capacité des gouvernements et des entreprises à faciliter l'adaptation des salariés. Ainsi, et contrairement à ce que l'on entend parfois, il ne s'agit pas, par exemple, d'organiser la disparition du salariat via une réforme complète des règles du marché du travail et de la protection sociale, mais d'accompagner les salariés dans les nécessaires mutations qui s'annoncent, à la fois sur le plan de la mobilité et sur celui des compétences, grâce notamment à une formation adaptée. Le défi pour les gouvernements est de réduire la dangereuse fracture qui se profile à l'horizon sur le marché du travail, fracture que la robotisation va accélérer et approfondir, alors même que le niveau d'études augmente dans les nouvelles générations. Des sources d'inquiétude supplémentaires dans un contexte de partage des revenus de plus en plus défavorable aux salariés (sauf en France et en Italie) et d'explosion des inégalités visibles et invisibles.

---

1. « Future of Employment : How Susceptible Are Jobs to Computerisation ? Technological Forecasting and Social Change ».

2. *L'Avènement des machines*, FYP Éditions, 2017.

3. Albin Michel, 2017.

4. « Robots and Jobs : Evidence from US Labor Markets », NBER, 17 mars 2017.

5. « Robots at Work », novembre 2017.

6. « German Robots : The Impact of Industrial Robots on Workers », CEPR, septembre 2017.

7. « Growing Productivity Without Growing Wages : The Micro-Level Anatomy of the Aggregate Labor Share Decline », CESifo Working Paper Series n° 6454, 2017.

## Chapitre 4

### Bientôt tous japonais ?

L'été dernier, la « théorie du ruissellement » (« *trickle down economics* » pour les amateurs d'anglicismes) a fait irruption dans le débat public français. Le moment n'était pas le fruit du hasard : la discussion s'amorçait sur le projet de loi de finances pour 2018 qui prévoyait des baisses d'impôts sur le capital, à la fois sur les revenus et sur le patrimoine. Dès lors, « le » sujet de la rentrée allait bientôt envahir réseaux sociaux et gazettes : en devenant encore plus riches, les riches allaient-ils garder égoïstement cette manne supplémentaire pour eux seuls ou allaient-ils doper la croissance et l'emploi en achetant de somptueux yachts et de belles demeures, en embauchant des cuisinières et des chauffeurs, et surtout en investissant dans des entreprises, bref en laissant « ruisseler » ce bel argent vers moins bien lotis qu'eux comme le suggère la fameuse « théorie » ?

Dans un éditorial du *Point*<sup>1</sup>, Pierre-Antoine Delhommais rappela alors opportunément qu'en fait de théorie mirobolante, c'est un humoriste américain, un certain Will Rogers, qui, en 1932 alors que l'Amérique était en pleine dépression, utilisa pour la première fois le terme « *trickle down* » (« ruisseler ») dans son acception économique. À l'époque, l'intention était de railler la politique de baisse d'impôts du président républicain Herbert C. Hoover : « L'argent avait été entièrement placé au sommet dans l'espoir qu'il finisse par ruisseler sur les nécessiteux. Hoover était un ingénieur. Il savait que l'eau ruisselle vers le bas [...], mais pas que l'argent ruisselle toujours vers le haut ! »

Depuis, la question revient régulièrement sur le devant de la scène, parfois – comme au temps de Thatcher et Reagan – pour justifier une politique fiscale particulièrement clémente aux nantis, parfois – comme dans l'exhortation apostolique *Evangelii gaudium* du pape François – pour morigéner ceux qui captent l'essentiel de la création de richesse nationale, sans une pensée pour les plus démunis : « On nous promettait que, lorsqu'il serait plein, le verre déborderait et que les pauvres en profiteraient. En fait, on a vu que, lorsqu'il était plein, le verre s'agrandissait comme par magie et que rien n'en débordait pour les pauvres. »

Avec ou sans « débordement », rien de tel que la puissance évocatrice d'une théorie qui n'existe pas pour redonner la fièvre à un débat qui, lui, promet d'être l'un des plus brûlants des années qui viennent, en France comme dans l'ensemble des pays occidentaux, voire au-delà. Et, avant de revenir sur les éléments de la discussion autour de la question du ruissellement, il est essentiel d'avoir en tête les grandes tendances qui sont à l'œuvre en matière de répartition des revenus.

Depuis plusieurs décennies, le partage des revenus n'est guère bienveillant pour les salariés des pays « riches ». Avec le recul de la protection de l'emploi, la bipolarisation du marché du travail, la menace incarnée (si l'on ose dire) par la robotisation et l'intelligence artificielle, la « déformation du partage », comme on dit dans le jargon économiste, en faveur des détenteurs de capital constitue le quatrième élément qui concourt à la fragilisation d'une classe moyenne et populaire saisie par le sentiment d'être la grande perdante du monde tel qu'il va.

Et ce n'est pas la parution, en décembre 2017, du premier rapport de grande ampleur sur les inégalités mondiales qui risque de contredire le ressenti collectif. Fruit du travail d'une centaine d'experts du monde entier réunis au sein de la *World Wealth and Income Database* (WID.world) coordonné par un quintet de brillants économistes, dont le Français Thomas Piketty, cette somme sans précédent porte sur l'évolution des revenus et des patrimoines de près de 70 pays sur la période 1980-2016. Elle confirme et documente sur longue période un double constat déjà posé par différents travaux sur les inégalités : presque toutes les régions du globe ont connu une poussée des inégalités de revenus lors des dernières décennies et la mondialisation a entraîné une vaste redistribution des cartes, avec ses gagnants et ses perdants.

Dans la première catégorie, on trouve les très riches un peu partout dans le monde ainsi qu'une bonne partie de l'Asie où des millions d'individus sont sortis de la pauvreté et ont commencé à former une bourgeoisie locale. Dans la seconde, on dénombre essentiellement la classe moyenne occidentale. Une évolution résumée en un graphique, la fameuse courbe de l'éléphant popularisée par l'économiste Branko Milanovic<sup>2</sup> et réactualisée par les auteurs du rapport. Surnommée ainsi à cause de sa forme, elle raconte en un coup d'œil la mutation économique vécue par l'humanité depuis la fin des années 1980 : la mondialisation, le recul de la pauvreté dans le Sud, l'essor de la Chine et de l'Inde, la stagnation des pays « riches », l'envolée d'une classe de super-riches... Un diagnostic confirmé et prolongé par les données de la WID : depuis la décennie 1980, le 1 % des personnes les plus riches du monde a capté 27 % de la croissance des revenus, soit deux fois plus que les 50 % les plus pauvres (12 %). Quant aux individus situés entre ces deux groupes (essentiellement les classes moyennes occidentales), ils ont vu leurs revenus pratiquement stagner sur la période. C'est le sort de cette catégorie qui nous intéresse ici.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, la dynamique à l'œuvre est bien celle d'une déformation permanente du partage des revenus en faveur des profits et au détriment des salariés. Le processus a débuté à la fin des années 1980 et s'est encore accentué après 2001. Pour s'en convaincre, il suffit de jeter un coup d'œil à la courbe de l'évolution respective du salaire réel et de la productivité par tête dans l'ensemble de l'OCDE<sup>3</sup>. L'effet visuel est très parlant. Depuis trente ans, les deux courbes divergent de plus en plus nettement, le salaire réel par tête décroche tandis que la productivité par tête poursuit son ascension. Ainsi, depuis 1993, le premier a progressé en moyenne de 25 % dans l'ensemble de l'OCDE quand la seconde augmentait d'environ 45 %.

La tendance est générale, mais son ampleur varie selon les pays. La différence est frappante entre les États-Unis et l'Europe. Les niveaux d'inégalité entre les deux économies étaient comparables au seuil des années 1980, mais la pente s'est faite beaucoup plus rapide et surtout beaucoup plus forte outre-Atlantique où les 1 % les plus riches captent désormais 23 % du revenu national quand, avec 12,5 %, les 50 % les plus pauvres ont vu les leurs stagner sur la période en dépit d'une augmentation de 60 % du salaire moyen (avant impôt). La croissance vertigineuse des revenus du capital contribue, depuis le début du siècle, à renforcer ces inégalités.

Parmi les grands pays de l'OCDE, l'Europe est la région où l'écart entre les 1 % les plus riches et les 50 % les moins aisés s'est le moins creusé souligne le rapport WID grâce au modèle social mis en place après 1945. Avec là encore des nuances significatives. Ainsi, la France est, avec l'Italie, l'un des rares pays de l'OCDE où, depuis vingt ans, les inégalités de revenus après redistribution sont restées à la fois stables et relativement faibles et où le partage, contrairement à une idée reçue, s'est déformé en faveur des salariés. Une spécificité que l'on doit à l'efficacité du modèle social : si l'on s'en tenait aux inégalités primaires, celles-ci seraient plus élevées en France (en raison notamment du niveau du chômage) qu'aux États-Unis ou au Royaume-Uni ! Une réalité qui n'est pas toujours perçue comme telle et n'a pas empêché la frustration de croître dans le monde anglo-saxon, car, si la situation ne s'est pas réellement dégradée, les salaires y ont tout de même assez peu augmenté, alimentant un sentiment d'appauvrissement, de baisse du pouvoir d'achat.

Ce sentiment diffus d'appauvrissement est lié aussi à un phénomène qui s'apparente au paradigme popularisé il y a plus de vingt ans déjà par deux économistes américains, Robert Frank et Philip Cook : la *Winner-Take-All Society* (une société où « le gagnant rafle tout »). Leur analyse : avec leurs effets de réseaux et leurs rendements d'échelle, les nouvelles technologies associées à la globalisation ont tendance à étendre le modèle de récompense du sport de compétition aux secteurs de l'économie. En tennis, par exemple, le 45<sup>e</sup> joueur mondial est presque aussi talentueux que l'un des dix premiers, mais il décrochera des contrats d'une valeur trente fois moindre... De même, en économie, dans une situation de rendements croissants et de coûts marginaux décroissants favorisée par l'usage des nouvelles technologies, l'entreprise de plus grande taille est plus efficace et conquiert tout le marché, et on assiste à des créations de positions dominantes assorties des rentes issues des rendements d'échelle croissants. Les Gafam (autrement dit, Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft) constituent un bon exemple de cette situation, avec une rentabilité très élevée du capital. En 2017, Apple a réalisé 48 milliards de dollars de profits pour un chiffre d'affaires de 229 milliards ; Google de 24 milliards pour un chiffre d'affaires de 104 ; Facebook de 15 milliards pour un chiffre d'affaires de 36 milliards !

Les économistes Gilbert Cette, Simon Corde et Rémy Lecat ont approfondi la question à l'occasion d'une tentative d'interprétation du ralentissement de la productivité en France<sup>4</sup>. Leurs travaux de recherche mettent en évidence que, sur les données d'entreprises implantées en France, la productivité a accéléré pour celles qui se situent à la frontière d'efficience, c'est-à-dire celles qui utilisent les meilleures technologies disponibles de la manière la plus efficace possible, mais que « la dispersion de la productivité entre firmes s'est accrue ». Les entreprises qui « décrochent » sont de plus en plus nombreuses. En guise d'explication, ils font notamment l'hypothèse d'une allocation moins optimale des facteurs de production qui pourrait être associée à la baisse du coût des capitaux depuis la décennie 1990. Une baisse qui a pu permettre la survie d'entreprises qui auraient peut-être été condamnées par des conditions de crédit plus onéreuses ou favoriser la rentabilité de projets d'investissement peu performants.

Le phénomène participe en tout cas aussi de l'approfondissement des inégalités en termes de salaires et de qualité des emplois. Dans un même secteur, il y a, d'un côté, l'entreprise leader qui capte la rente qui sera distribuée aux actionnaires, aux dirigeants et aux salariés considérés comme stratégiques et, de l'autre, la cohorte de ses concurrentes qui rencontrent de plus en plus de difficultés à rester compétitives et à retenir leurs hauts potentiels. La multiplication de ces secteurs où « le gagnant rafle tout » va de pair avec la captation des meilleurs talents par une poignée d'entreprises qui offrent des rémunérations spectaculaires afin de conquérir puis de garder leurs salariés stratégiques. Exemple type : le débauchage par Facebook des Français Yann LeCun et Jérôme Pesenti, le premier désormais patron de la direction scientifique et de la stratégie IA, le second bombardé vice-président de la division IA du réseau social. Les revenus de ces oiseaux rares sont pratiquement sans limites, ce qui contribue à amplifier le phénomène du *Winner-Take-All* » (WTA) et à accroître les inégalités extrêmes de revenu. C'est le dernier étage de la polarisation croissante qui s'installe dans les économies et les entreprises « post-nouvelles technologies de l'information ». On observe le phénomène dans un certain nombre de branches, par exemple, la grande distribution américaine, où les acteurs « historiques » sont bousculés les uns après les autres par Amazon tandis que les statistiques révèlent une dispersion sectorielle inédite en termes de profitabilité et de rentabilité ; un phénomène qui gagne certains marchés de la grande distribution européenne, notamment en France.

Tout indique que cette tendance à la bipolarisation intrasectorielle, et son lot d'inégalités de revenus, n'en est qu'à ses débuts. Comme le souligne le trio Cette/Corde/Lecat, un certain nombre d'entreprises en difficulté sont encore sauvées de la catastrophe par le bas niveau des taux d'intérêt (l'argent pas cher leur permet de s'endetter à bon compte pour tenir), ce qui empêche en quelque sorte le processus schumpétérien de faire son œuvre, mais elles pourraient être rapidement mises en danger par une remontée des taux d'intérêt. Il est donc permis de s'inquiéter pour l'avenir de ces entreprises et de leurs salariés dans l'hypothèse, qui se concrétisera bien un jour, d'une remontée du loyer de l'argent.

Cette évolution est d'autant plus préoccupante qu'elle favorise la concentration industrielle et, in fine, l'installation de positions de monopole qui, à terme, ont peu de chances d'être favorables aux

consommateurs. Certes, depuis vingt ans, on observe une augmentation de la concurrence sur les marchés des biens et services dans les pays de l'OCDE. Ainsi, en zone euro par exemple, l'indice de réglementation des marchés des biens<sup>5</sup> est passé de 3,4 à la fin des années 1990 à 1,3 en 2013. Mais on observe aussi, notamment avec les mastodontes de l'internet, le retour de positions dominantes et de rentes de monopole encouragé par les exigences de marges bénéficiaires et de rendement des fonds propres élevés des actionnaires. En 2017, les cinq stars d'internet, autrement dit les fameux Gafam, ont réalisé des profits astronomiques (on l'a vu, le plus souvent 25 % de leurs chiffres d'affaires et même plus de 40 % pour Facebook) et étaient valorisées plus de 3 250 milliards de dollars en Bourse à la fin 2017, soit une fois et demie le PIB français !

Dans ce paysage, les salariés ont perdu peu à peu leur pouvoir de négociation, fragilisé par l'évolution du capitalisme mondialisé et par l'essor des services où le syndicalisme est moins implanté aujourd'hui qu'il ne l'était hier dans l'industrie. La meilleure preuve est que le lien entre le taux de chômage et la hausse des salaires devient faible à partir de 2005, avant de disparaître après 2010, période à partir de laquelle on observe une faiblesse anormale des hausses de salaire à ce stade du cycle économique.

Le glissement progressif du partage des revenus en défaveur des salariés contribue évidemment à nourrir leur sentiment de frustration et à jeter les bases d'une « révolte » plus ou moins larvée. Mais cette évolution, qui paraît relativement irrésistible aujourd'hui, est-elle au moins efficace d'un point de vue économique ?

Pour commencer, repartons un instant de la question du « ruissellement ». Selon cette « théorie », toute croissance économique favorisée par le libre marché entraîne une prospérité accrue qui bénéficie à tous. La conviction, comme on l'a vu, n'est pas unanimement partagée. Beaucoup croient plutôt, avec le pape François, qu'elle « exprime une confiance grossière et naïve dans la bonté de ceux qui détiennent le pouvoir économique ». Plutôt qu'à l'intuition des uns ou des autres, il n'est pas inutile de se fier aux réalités chiffrées.

Nous appellerons « prospérité des riches » le pourcentage du revenu national capté par le 1 % d'individus au revenu le plus haut, un pourcentage particulièrement élevé aux États-Unis (22 % du revenu national), un peu moins au Royaume-Uni (14 %), au Canada (14 %) et en Allemagne (13 %), la France et l'Irlande pointant juste derrière avec 11 % du revenu national. Si la « théorie du ruissellement » était pertinente, on devrait constater que cette « prospérité des riches » est associée à des investissements, à un effort d'innovation, à des créations d'emplois et à une baisse du chômage, à la réduction de la pauvreté et des inégalités ; comme une sorte d'illustration dans la « vraie vie » du fameux adage du chancelier allemand Helmut Kohl : « Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain. » Dès lors, il ne resterait plus qu'à vérifier à quoi a été utilisée la hausse des profits des entreprises qui ont beaucoup remonté depuis la fin des années 1990 aux États-Unis, dans la zone euro et plus encore au Japon où les profits (après impôts et intérêts et avant dividendes) sont passés de 6 % à 15 % du PIB en valeur (de 14 % à 16 % aux États-Unis, de 15 % à 18 % en zone euro).

Première constatation, qui vaut pour l'ensemble des grands pays de l'OCDE : nulle part, sur les vingt dernières années, la hausse des profits n'a financé un supplément d'investissement des entreprises. Depuis la dernière crise financière, leur taux d'investissement a certes sensiblement remonté, mais il n'est pas encore revenu (12,7 % du PIB en valeur en 2017) à son niveau de 2007 (13,3 %) et encore moins à celui de 2000 (près de 14 %), ce qui explique la forte progression du taux d'autofinancement sur la période : il est supérieur à 110 % dans les pays de l'OCDE, ce qui signifie que les entreprises génèrent suffisamment de ressources internes pour être capables de financer elles-mêmes leurs activités et leurs projets, et même au-delà. Quant à la productivité, elle a également nettement ralenti, qu'il s'agisse de la productivité par tête ou de la productivité globale des facteurs (autrement dit, la part de la croissance de la production qui n'est expliquée ni par la croissance de l'emploi ni par celle du stock de capital productif). Autant d'éléments qui montrent que la compression induite des salaires n'a eu que peu d'effets sur l'économie réelle.

En revanche, on observe sur la période une multiplication des opérations de fusions-acquisitions avec augmentation associée de la détention d'actions par les entreprises ainsi qu'un flux significatif de rachats d'actions, notamment aux États-Unis. Les actifs financiers et les actifs liquides et monétaires détenus par les entreprises non financières qui thésaurisent ainsi leur excès d'épargne représentent aujourd'hui environ 175 % du PIB en valeur pour l'ensemble de l'OCDE (soit quelque 83 000 milliards de dollars), contre seulement 115 % de PIB à la fin des années 1990.

L'exemple américain est emblématique de cette tendance. L'analyse des composantes de la déformation du partage des revenus aux États-Unis confirme que celle-ci n'a servi ni à augmenter l'investissement des entreprises américaines, ni à réduire leur endettement ou leurs émissions d'obligations, mais à accroître la rémunération des actionnaires (surtout via les rachats d'actions qui ont beaucoup augmenté depuis 2004) et à réaliser des acquisitions. En 2016, les entreprises du S&P 500 ont distribué 397 milliards de dollars de dividendes et procédé à des rachats d'actions pour une valeur de 536 milliards à comparer à un résultat opérationnel global de 920 milliards de dollars. Entre 2010 et 2016, elles ont ainsi racheté pour 3 500 milliards de dollars d'actions, soit l'équivalent de 15 % de la capitalisation de l'indice, et, en deux ans (2015 et 2016), la restitution aux actionnaires (dividendes + rachats d'actions) a excédé les bénéfices opérationnels.

À quoi a alors servi la hausse des profits ? Elle a parfois permis d'augmenter les dividendes distribués et les rachats d'actions (aux États-Unis et au Japon), partout de limiter l'endettement des entreprises (avec la hausse du taux d'autofinancement), d'accumuler du cash et de financer des opérations de fusions-acquisitions. De quoi donner raison à l'intuition d'un John Maynard Keynes quant à la nature humaine : « Le désir de l'individu d'augmenter sa fortune personnelle en s'abstenant de consommer est en général

plus puissant que le motif de l'entrepreneur à accroître la richesse nationale en employant de la main-d'œuvre à la création de richesses durables<sup>6</sup>. » Sans compter que, mondialisation aidant, rien n'oblige aujourd'hui un investisseur fortuné à investir dans son pays d'origine quand il y a tellement d'opportunités plus lucratives les unes que les autres sur la planète ! En définitive, si l'on cherche à établir une corrélation entre la richesse des plus fortunés et le taux d'emploi, le niveau du chômage, le pourcentage de la population en dessous du seuil de pauvreté, l'indice Gini des inégalités de revenus avant redistribution, la croissance du PIB, l'augmentation de la productivité par tête ou l'effort de R&D, on est obligé de constater que la « prospérité des riches » est associée à une pauvreté et à des inégalités de revenu accrues, et à rien d'autre. La « théorie du ruissellement » n'est pas, à ce stade, vérifiée empiriquement, et le fait que les très riches deviennent encore plus riches ne constitue pas a priori un facteur de croissance supplémentaire.

Et ce n'est pas le seul défaut de la diminution de la part des salaires dans le PIB ! Ce déséquilibre encourage aussi les gouvernements (notamment en France) à pratiquer des politiques budgétaires et monétaires expansionnistes, et ce quel que soit le stade du cycle. Dans un contexte de faible inflation qui autorise le maintien de taux d'intérêt bas, les gouvernements sont tentés de soutenir la demande, ce qui conduit inévitablement à une forte augmentation des taux d'endettement publics. En vingt ans, la dette publique du bloc OCDE est ainsi passée de 70 % à 115 % du PIB en valeur, soit environ 55 000 milliards de dollars. Comme les entreprises elles aussi s'endettent, notamment pour procéder à des rachats d'actions ou à des acquisitions, tout comme les ménages qui compensent ainsi partiellement la stagnation de leur pouvoir d'achat, la dette totale (dette publique + dette des ménages + dette des entreprises) n'en finit plus de grimper : de 190 % de PIB en valeur en 1996, elle atteint 260 % aujourd'hui.

De même, les banques centrales sont tentées de continuer à stimuler la demande de biens et services, bien que cette politique monétaire soit de moins en moins utile dans des économies qui se rapprochent du plein-emploi. C'est le cas en particulier dans la zone euro où la Banque centrale européenne (BCE) maintient un fort stimulus monétaire alors que le taux de chômage (8,5 %) tutoie le niveau de chômage structurel, que les perspectives de croissance sont toniques, avec un sentier de croissance actuellement nettement supérieur à la croissance potentielle. C'est ce que l'on appelle la « politique de la surchauffe », qui est utilisée en guise de compensation à la déformation du partage : les gouvernements maintiennent une stimulation de la demande au plein-emploi afin de favoriser les hausses de salaires, la réduction de la pauvreté, la mise en œuvre de nouveaux investissements publics financés grâce à des taux d'intérêt très bas. Toutefois, la poursuite d'une politique monétaire expansionniste alors que la croissance est repartie et que le chômage a beaucoup baissé (sauf dans quelques pays, dont la France !) risque surtout de faire gonfler une nouvelle bulle immobilière, ce qui est une mauvaise nouvelle pour les ménages au revenu modeste, en particulier pour les jeunes, et a en réalité pour principal effet d'accroître les inégalités patrimoniales au profit des moins jeunes à revenus élevés !

La déformation du partage des revenus au détriment des salariés qui s'est installée depuis plusieurs décennies a donc de nombreux effets pervers. C'est en réalité une dynamique qui finit par fabriquer un excès d'épargne des entreprises, obère le potentiel de croissance à court terme et à long terme, provoque une augmentation continue de la dette publique et organise l'insatisfaction sociale. Il ne s'agit pas là d'une simple élucubration théorique : il est possible d'observer tous les jours au Japon les effets délétères d'un partage des revenus trop déséquilibré et d'une flexibilité excessive du marché du travail. Or, bien des caractéristiques de l'économie japonaise se retrouvent aujourd'hui dans celles de la zone euro.

L'une comme l'autre sont marquées par l'absence de hausses de salaires comme de l'inflation même lorsque le taux de chômage devient faible, un niveau élevé d'endettement (plus de 250 % de PIB en valeur pour la zone euro, 380 % pour le Japon) qui incite la banque centrale à maintenir des taux d'intérêt excessivement bas, un excès d'épargne des entreprises qui affaiblit la demande intérieure et fabrique de l'excédent extérieur, incitant les autorités monétaires à mener une politique budgétaire expansionniste. Ces similitudes impliquent-elles que l'économie de la zone euro pourrait bientôt ressembler à son homologue japonaise, ce qui ne serait pas franchement une bonne nouvelle pour les salariés européens ?

Pour le moment, les caractéristiques « japonaises » apparaissent en zone euro, mais encore sur un mode mineur. Surtout, ce qui empêche la zone euro de se « japoniser » totalement réside dans la faiblesse de la déformation du partage des revenus comparée à l'ampleur de celle qui touche les salariés nippons. Dans l'empire du Soleil Levant, en effet, les salaires stagnent à un niveau très bas bien que le taux de chômage soit inférieur à 3 % de la population active (2,8 % en octobre 2017). Les augmentations ont carrément disparu des politiques salariales des entreprises nipponnes. La part des trentenaires qui gagnent moins de 3 millions de yens (22 741 euros) par an a augmenté de 6 points à 17,5 % entre 1994 et 2014 si l'on en croit l'édition 2017 du livre blanc sur le travail publié en octobre 2017 à Tokyo. Cette évolution est attribuée au poids pris par les jobs précaires, à temps partiel ou à durée déterminée, et qui sont payés jusqu'à 40 % de moins qu'un emploi à temps plein pour la même activité. Parallèlement, les entreprises disposent de réserves massives de liquidités estimées par le ministère des Finances japonais à 406 000 milliards de yens (3 077 milliards d'euros) à la fin de l'exercice 2016 (clos fin mars 2017) et en augmentation de 40 % en cinq ans, qu'elles utilisent pour acheter des actifs financiers (230 % du PIB). En outre, l'affaiblissement de la demande intérieure conduit le gouvernement Abe à mener une politique budgétaire chroniquement laxiste, d'où le niveau très élevé de l'endettement public (225 % du PIB), tandis que l'absence d'inflation implique une politique monétaire très expansionniste, d'autant plus nécessaire qu'une remontée du loyer de l'argent à long terme serait catastrophique pour les finances publiques et pour les banques qui détiennent de gigantesques portefeuilles d'obligations.

La situation nipponne est suffisamment préoccupante pour que le Premier ministre, Shinzo Abe, dont la politique a pour principal objectif d'extirper enfin le Japon de quinze années de déflation par une relance de la consommation, appelle les entreprises à profiter du *shunto*, les traditionnelles négociations salariales de printemps, pour augmenter les salaires de 3 %. Pour y parvenir, il s'est dit prêt à mobiliser la fiscalité et la réglementation si nécessaire.

Le « cas » japonais suggère que, dès que la rentabilité des entreprises est suffisante pour leur permettre de financer dans de bonnes conditions leurs investissements, il devient dangereux de poursuivre la déformation du partage des revenus au détriment des salariés en raison des effets pervers associés à l'excès d'épargne des entreprises, à la dépression de la croissance, à l'utilisation inefficace de l'épargne et à l'augmentation de la dette publique. Pour le moment, seule la modestie de la déformation du partage des revenus évite encore à la zone euro une dérive à la japonaise, d'où l'importance de veiller (entre autres) à ne pas trop déréglementer les marchés du travail.

Les tendances inégalitaires qui se sont amplifiées au cours des dernières décennies ont pris des proportions excessives et néfastes. Et il ne s'agit ici ni d'éthique ni de morale, mais bien d'efficacité économique. Même les instances internationales s'en émeuvent désormais. Au point d'inciter le FMI, qui n'était pas jusque-là réputé prêter une attention particulière aux inégalités, à tirer la sonnette d'alarme.

En 2015, lors d'une conférence à Bruxelles, Christine Lagarde, la directrice générale du Fonds, avouait qu'un beau matin elle avait failli avaler son yaourt de travers en découvrant en couverture d'un grand quotidien économique que le numéro un du classement des gestionnaires de fonds spéculatifs avait gagné 1,3 milliard de dollars à lui tout seul l'année précédente et que les 25 gestionnaires les mieux payés avaient empoché 12 milliards, alors même que les investissements du secteur affichaient des résultats très médiocres ! Elle ajoutait que l'ampleur et l'aggravation des inégalités étaient désormais devenues « un problème pour la croissance et le développement économique. Réduire les inégalités excessives [...] n'est pas simplement un impératif moral et politique, c'est aussi une question de bon sens économique [...] car ces politiques qui rehausseront les revenus des pauvres et des classes moyennes sont indispensables pour rendre possible une croissance économique plus vigoureuse, plus solidaire et plus soutenable ».

À la rentrée 2017, et pour la première fois de son histoire, le FMI a même titré son *Fiscal Monitor* « Lutter contre les inégalités » avant de s'inquiéter d'une « inégalité excessive qui compromettrait la cohésion sociale conduisant à un affaiblissement de la croissance économique ». Dans un discours à Harvard, la directrice générale du FMI a renouvelé son appel à profiter de la reprise pour « créer une économie plus inclusive qui fonctionne pour tous » et cité John F. Kennedy : « Aussi agréable que cela puisse être de se prélasser dans la chaleur de la reprise, le meilleur moment pour réparer sa toiture, c'est lorsque le soleil brille. » D'autant que, pour le moment, les classes moyennes n'ont pas du tout le sentiment de se prélasser au soleil, et qu'elles pourraient bien finir par se révolter contre le sort qui leur est réservé.

---

1. 26 octobre 2017.

2. *Global Inequality. A New Approach for the Age of Globalization*, The Belknap Press, 2016.

3. Construite pour simplifier comme l'addition des quatre pays ou ensemble majeurs, États-Unis, Royaume-Uni, zone euro et Japon.

4. « Stagnation de la productivité en France : héritage de la crise ou ralentissement structurel ? », Gilbert Cette, Simon Corde et Rémy Lecat, *Économie et Statistiques*, n° 494-495-496, 2017.

5. Sur une échelle de 0 à 6, la valeur augmente avec le degré de rigueur de la réglementation.

6. *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, réédition Payot, 2017.

## Chapitre 5

### Et si les salariés se révoltaient ?

Partout dans le monde, les classes moyennes et populaires occidentales sont malmenées comme jamais depuis la Seconde Guerre mondiale. Elles se vivent comme les grandes perdantes des bouleversements qui sont à l'œuvre sur la planète depuis la fin du siècle dernier. Partout, la vie quotidienne est devenue plus difficile. Partout, les emplois qui paraissaient autrefois solides disparaissent au profit de jobs de plus en plus précaires et de plus en plus mal rémunérés. Partout, les salariés sont en première ligne lorsqu'une entreprise est en difficulté. Partout, les écarts de revenus et de patrimoines explosent. Partout, la révolution technologique laisse de plus en plus de monde sur le bas-côté de la route. Partout, les salariés sont confrontés à la stagnation de leur pouvoir d'achat quand ce n'est pas à la pauvreté, au coût de plus en plus exorbitant du logement, de la santé, tandis que l'angoisse s'installe face à la retraite, à l'avenir et à celui de leurs enfants.

Aucun fantasme dans cet inventaire à la Prévert, mais une réalité de tous les jours, traduction dans la vie quotidienne des tendances lourdes que nous venons d'explorer. Selon le McKinsey Global Institute, cabinet de conseil international, entre 65 et 70 % des ménages dans les pays développés, soit entre 540 et 580 millions de personnes, ont vu leur revenu stagner ou même baisser entre 2005 et 2014 (63 % en France). Par comparaison, ils étaient moins de 10 millions à avoir connu une telle situation entre 1993 et 2005. Les moins éduqués, et en particulier les jeunes, sont les plus touchés. Quant à la part de la population qui vit sous le seuil de pauvreté (défini comme 60 % du revenu médian après impôts et transferts), elle ne cesse d'augmenter et dépasse désormais les 15 % dans l'ensemble de l'OCDE. Ajoutons à cela l'augmentation irrésistible de la pression fiscale qui pèse sur les ménages (24 % du PIB en valeur en moyenne), et en particulier sur les « immobiliers », ceux qui ne peuvent pas s'« évader » fiscalement d'une manière ou d'une autre, et le tableau sera complet. Insensiblement, les salariés des pays « riches » s'appauvrissent. Quoi d'étonnant s'ils ont de plus en plus la désagréable sensation d'appartenir à la catégorie des perdants du monde qui vient ?

Bien entendu, les situations sont plus ou moins nuancées. On sait, on l'a dit, que – sur la période - la France fait partie, avec le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Italie, des rares pays de l'OCDE où le partage des revenus s'est légèrement déformé en faveur et non au détriment des salariés. On sait aussi que le niveau du salaire minimum est relativement élevé en France, où il représente 61 % du salaire médian (à comparer à 49 % au Royaume-Uni, 47 % en Allemagne, 40 % au Japon, 37 % en Espagne et 35 % seulement aux États-Unis), et que les inégalités de revenus après redistribution y sont restées sensiblement plus mesurées qu'aux États-Unis ou au Royaume-Uni. Quant à la proportion de la population en dessous du seuil de pauvreté, elle est moins importante en France que dans les autres grands pays européens, sans parler des États-Unis, grâce à un système généreux de protection sociale : les transferts sociaux y représentent près de 27 % de PIB, un niveau sans équivalent dans l'OCDE.

Pour autant, en France comme ailleurs, le malaise est profond, d'autant que certaines évolutions, également inquiétantes, ne transpirent pas forcément des données chiffrées.

La perception que chacun peut avoir de l'évolution du pouvoir d'achat est en effet très différente selon que l'on compare l'évolution des salaires à celle des prix à la consommation – comme on le fait le plus souvent – ou à celle des prix de l'immobilier, par exemple, et – par conséquent – de la dette immobilière. En réalité, si on fait le calcul à partir des prix de l'immobilier, le pouvoir d'achat des salaires a baissé en France depuis quinze ans. Et même très sensiblement. Il a augmenté de 15 % depuis 2002 si l'on considère, comme c'est le cas traditionnellement, la dérive des prix à la consommation, mais il a baissé de plus de 25 % sur la période si l'on rapporte le salaire nominal par tête aux prix de l'immobilier.

Le phénomène est général dans les pays de l'OCDE : les prix de l'immobilier ont partout augmenté sensiblement plus vite que les salaires. L'écart est même très significatif. De 1998 à aujourd'hui, seuls les ménages allemands ont été épargnés avec des prix de l'immobilier qui ont augmenté de 40 % sur la période pour des salaires en progression de 32 %. Mais, dans tous les autres pays, ils ont flambé par rapport aux revenus. Le salaire nominal d'un salarié britannique a progressé de 85 % quand les prix de l'immobilier s'envolaient de quelque 230 %. Aux États-Unis, en France et en Italie, l'écart est un peu plus modeste (dans une fourchette de 90 % à 100 %), mais il n'en contribue pas moins à alimenter le sentiment d'appauvrissement au sein des classes moyennes en raison du poids pris par ce poste dans le budget mensuel. De la même manière, la rentabilité de l'immobilier locatif a baissé au cours des deux dernières décennies. En résumé, cela signifie que, pour un ménage moyen, l'accès à la propriété représente une charge financière sensiblement plus élevée qu'il y a vingt ans, tandis que celui qui a la chance d'être propriétaire ne peut plus espérer obtenir d'une location un complément de revenu équivalent à ce qu'il était dans le passé.

Le cas français est exemplaire. En quinze ans, le prix des maisons a augmenté de 40 % par rapport aux salaires, tandis que, sur la même période, la dette immobilière des ménages passait d'un peu plus de 30 % de leur revenu disponible brut à un peu plus de 70 % en dépit de la baisse des taux d'intérêt sur la dette. La hausse rapide des prix de l'immobilier représente un problème particulièrement sérieux pour les jeunes salariés qui souhaitent acheter un logement.

Une enquête de l'Institut d'aménagement et d'urbanisme de l'Île-de-France (novembre 2017) montre que les jeunes ménages souffrent de l'effet de ciseaux entre la faible progression de leurs ressources et la forte augmentation du prix des logements. En 2013, on comptait parmi eux moins de propriétaires (13 %) qu'en 1980 (20 %). En outre, on dénombre peu de jeunes locataires du secteur social (20 % en 1973, 18 % en 2013), celui-ci étant réservé aux familles (le parc HLM ne compte que 8,5 % de studios et 22 % de deux-pièces). Aujourd'hui, la seule solution pour les jeunes ménages franciliens est de se tourner vers le parc locatif libre et meublé (59,5 % en 2013) où les loyers, particulièrement élevés (540 euros par mois pour un studio, 714 euros pour un deux-pièces dans la région), absorbent en moyenne un gros quart de leurs revenus (hors charges mais aides au logement comprises), voire dans certains cas beaucoup plus. Un effort qui a doublé par rapport à 1973 (13 %) et autant que l'effort acquitté par ceux qui achètent (26,5 %). Quoi d'étonnant si on voit s'envoler le nombre de jeunes (actuellement, plus de 150 000) entre 25 et 30 ans qui habitent chez leurs parents, en particulier, évidemment, dans les grandes villes et leur périphérie, même s'ils ont terminé leurs études et ont parfois un emploi ? Ce poids de l'immobilier dans le budget des ménages, et les inégalités qui lui sont associées, est peut-être « invisible » du point de vue macroéconomique, mais il n'en constitue pas moins un facteur supplémentaire d'exaspération face à la difficulté de s'installer dans la vie pour les classes moyennes et populaires.

Certes, le phénomène n'est pas nouveau. Déjà en 2006, le sociologue français Louis Chauvel, professeur à l'université du Luxembourg et chercheur associé à Sciences Po, autopsiait la « dérive » des classes moyennes<sup>1</sup>. Et, depuis dix ans, on ne compte plus aux États-Unis les enquêtes du Pew Research Institute qui documentent l'acte de décès du « rêve américain ». Dans son dernier ouvrage, Peter Temin, professeur émérite au MIT, soutient même que les États-Unis, nation qui demeure la plus riche du monde, ressemblent de plus en plus à un pays en développement<sup>2</sup> avec une minorité de ménages qui exerce leurs talents dans un secteur « capitaliste » et une grosse majorité qui travaillent dans un secteur qualifié de secteur de « subsistance », en référence au modèle économique utilisé historiquement pour le tiers-monde.

Le phénomène de « déclassement » des classes moyennes françaises et occidentales s'est en effet emballé sous l'effet de la redistribution des cartes à l'œuvre sur la planète. Et voici que resurgit la fameuse « courbe de l'éléphant » déjà évoquée : la position des classes moyennes occidentales, au creux de la trompe, n'est évidemment pas la plus confortable qui soit ! Une situation qui ne devrait pas s'améliorer dans les décennies à venir. De toute évidence, les ménages occidentaux amorcent une dégringolade, contraints de céder les positions plus flatteuses qu'ils occupaient il y a encore trente ou quarante ans à une classe moyenne asiatique en pleine ascension. Une situation des plus traumatisantes : il s'agit de renoncer au modèle de croissance à la fois performant et inclusif, un modèle porté par un progrès qui semblait irrésistible et où chaque génération avait le sentiment que la suivante serait plus heureuse et plus prospère encore...

Ce bouleversement de la hiérarchie des places ne doit évidemment pas masquer, il ne faut jamais manquer de le rappeler, que le monde pris globalement va de mieux en mieux. Ainsi, le Prix Nobel d'économie Angus Deaton, s'il dénonce la montée des inégalités et l'« entre-soi » des plus riches depuis les années 1980, rappelle dans son dernier opus<sup>3</sup> que si le mouvement du capitalisme, qui a permis à une partie de l'humanité de « s'évader de la misère », s'est fait « au prix d'inégalités flagrantes entre pays et populations », pour autant « la vie est aujourd'hui meilleure qu'à aucune autre époque de l'Histoire ». Deaton, qui se dit à long terme confiant en l'inventivité humaine, reste convaincu que la dialectique qui a porté ses fruits aux<sup>e</sup> et<sup>e</sup> siècles (le progrès engendre l'inégalité qui à son tour se dissout dans le progrès) est encore valable aujourd'hui. Mais c'est bien, en tout cas jusqu'à preuve du contraire, cette dialectique qui est violemment remise en cause dans nos pays occidentaux.

La religion du progrès ne règne plus sans partage sur l'inconscient occidental et, dans la psyché collective, l'avenir a cessé d'être radieux. C'est au contraire la peur de la régression qui domine tandis que le déclassement, à la fois individuel, transgénérationnel, scolaire, géographique, financier, mine silencieusement le tissu social. L'économiste serbo-américain Branko Milanovic, professeur à la City University of New York et spécialiste reconnu des questions d'inégalités, estime que les sociétés occidentales pourraient bientôt ressembler à ce que l'on observe actuellement en Amérique latine, une communauté humaine composée d'une poignée de riches avec les revenus et les habitudes de consommation des 1 % les plus riches de la planète, d'une importante classe moyenne mais aussi d'« un nombre significatif de gens qui, selon les critères internationaux, seraient relativement pauvres, avec des revenus inférieurs à la médiane mondiale<sup>4</sup> ». Un syndrome latino-américain qui, selon lui, serait inscrit dans l'évolution structurelle de l'économie des pays riches comme dans leur démographie, et qui peut avoir de lourdes conséquences, à la fois politiques, économiques et sociales.

Tous les ingrédients sont donc en place pour une situation progressivement explosive, d'autant que les États providence, là où ils existent, ne joueront pas éternellement leur rôle d'amortisseur. Et même si l'on peut imaginer que d'autres systèmes de protection sociale se mettent en place dans le futur, la transition s'annonce pour le moins délicate pour les jeunes générations d'aujourd'hui.

Le risque d'exaspération existe lorsque tout un chacun constate que les groupes favorisés par les réformes fiscales récentes – que ce soit aux États-Unis ou en France – sont ceux qui ont déjà accaparé la plus grosse part de la création de richesses des dernières décennies.

Aux États-Unis, la politique fiscale de l'administration Trump, notamment la baisse massive de l'impôt sur les sociétés, risque surtout de se traduire par un nouveau transfert net du contribuable vers l'actionnaire. Signe des temps : depuis des mois, les analystes financiers de Wall Street cherchent à identifier les entreprises qui profiteront le plus des baisses d'impôts promises pour... lancer un nouveau programme de rachat d'actions.

Le « cas » français est évidemment différent. Parmi les pays de l'OCDE, notre pays surtaxe les revenus du capital. Toutes sortes de capital confondues, le taux d'imposition moyen des revenus du capital était en France de l'ordre de 44 % contre 25 % en moyenne dans les autres pays de l'OCDE. Une situation qui bien entendu a joué son rôle dans la limitation des inégalités dans notre pays, mais qui a également pénalisé l'économie française en cultivant une taxation des revenus du capital sensiblement plus élevée que celle des autres pays puisque cela signifiait que le coût du capital y était plus élevé qu'ailleurs. La mise en place d'un prélèvement forfaitaire unique sur les revenus du capital (*flat tax*) constitue un élément de la compétitivité de l'économie française qui a le mérite de rééquilibrer le système fiscal dans un sens plus sain et plus neutre, et on peut en espérer un regain de création de richesses et d'emplois.

Pour autant, et en attendant, la réforme Macron de la fiscalité va évidemment contribuer à ouvrir les inégalités de revenus après distribution et ranimer, s'il en était besoin, le sentiment de frustration face aux déséquilibres du partage. D'autant que les salariés français sont parmi les plus imposés de l'OCDE. Une étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) rendue publique en janvier 2018 et consacrée à l'impact des réformes votées par la majorité sur le niveau de vie des Français en 2018 et 2019 montre qu'à la fin 2019 un peu plus de 6 milliards d'euros auront certes été rendus aux ménages et que tous seront, peu ou prou, « gagnants ». Mais les plus riches le seront toutefois plus que les autres : à eux seuls, les 5 % de ménages les plus aisés capteraient, selon l'OFCE, 42 % des gains, avec une augmentation de 2,2 % de leur niveau de vie, quand les 5 % du bas de l'échelle se contenteraient d'une hausse de leur niveau de vie de 0,2 %. Au milieu, les ménages à revenu médian verraient quant à eux leur niveau de vie progresser de 0,9 %. En outre, l'étude ne tient pas compte des coupes dans la dépense publique aux effets sur le porte-monnaie difficiles à quantifier mais dont on peut supposer qu'elles affecteront en priorité les familles aux revenus modestes. Au final, les récentes mesures devraient peu influencer sur le niveau de vie des classes moyennes, insuffisamment sans doute pour effacer le sentiment d'appauvrissement et de précarisation qui s'est installé depuis des années.

Peut-il y avoir pour autant une « révolte » des salariés qui prendrait la forme d'une revendication plus ou moins violente de fortes hausses des salaires ? Ce scénario n'est pas le plus probable, mais on ne peut totalement l'écarter. Et il faut avoir présent à l'esprit que, s'il se produisait, il pourrait provoquer de graves déséquilibres financiers compte tenu des dettes accumulées. Dans les pays de l'OCDE, la faiblesse de l'inflation est essentiellement due à celle des salaires et des coûts salariaux unitaires. Une hausse rapide des rémunérations provoquerait un redressement de l'inflation et de l'inflation anticipée rapidement suivie d'une hausse des taux d'intérêt, et la flambée du coût de l'argent serait évidemment pénalisante pour les détenteurs d'obligations (dont l'encours total dans les pays de l'OCDE représente 230 % de PIB en valeur, soit quelque 110 000 milliards de dollars) et pour les emprunteurs, les États (dont les dettes s'élèvent à 62 000 milliards de dollars) comme les entreprises (36 000 milliards).

Le scénario d'une « révolte douce » nous paraît plus vraisemblable. Un oxymore pour suggérer que la capacité à vivre ensemble dans nos démocraties se dégrade insensiblement mais sûrement. Lorsqu'une majorité de citoyens a le sentiment que la démocratie n'est plus efficace pour lui garantir la prospérité et la sécurité qu'elle est en droit d'attendre, et que la situation va encore s'aggraver pour ses enfants et petits-enfants, il ne faut pas s'étonner de voir les populistes de tous bords gagner du terrain. En conclusion de sa chronique, Branko Milanovic pose la question essentielle : « Des sociétés dans lesquelles cohabitent des gens aux revenus et schémas de consommation extrêmement différents peuvent-elles rester stables et démocratiques ? » L'analyse fait écho à la formule inventée par le sociologue Barrington Moore dans les années 1960 : « *No bourgeoisie, no democracy*<sup>5</sup> », suggérant ainsi que, pour être vivace, la démocratie a besoin de prendre appui sur l'aspiration des classes moyennes à progresser en bien-être et en niveau de vie et sur leur confiance dans l'avenir. Cette autre « loi de Moore » nous rappelle opportunément qu'à l'origine la démocratie a besoin que des individus différents soient capables de vivre ensemble et décident de s'en donner les moyens.

La situation dans laquelle se trouvent nos sociétés occidentales représente aussi un risque pour la croissance, sachant que les uns et les autres ne manquent jamais de s'alimenter mutuellement. C'est la raison pour laquelle à la formule imaginée par le sociologue américain, nous en ajouterons une autre : « *No bourgeoisie, no innovation* » ! Il nous paraît essentiel de souligner que la fin programmée des classes moyennes ne constitue pas une perspective très enthousiasmante pour la croissance future et risque fort d'amplifier encore le phénomène de baisse du niveau de vie des Occidentaux.

Pour être créateur de richesses et porteur d'avenir, un modèle économique doit répondre à un certain nombre de caractéristiques. Dans l'état actuel des choses, la prospérité des plus riches (mesurée par la partie du revenu captée par le 1 % d'individus au revenu le plus élevé) est exclusivement associée à un taux de pauvreté accru et à des inégalités de revenus plus fortes. La « théorie du ruissellement » ne fonctionne pas dans les économies occidentales contemporaines et elle fonctionnera de moins en moins avec la paupérisation des classes moyennes et populaires. Pourquoi ? Parce que, dans une économie où le surplus de revenu est capté par une toute petite minorité de très riches, ce surplus n'est ni forcément dépensé (puisque les riches dépensent une partie moins importante de leurs revenus) ni forcément investi au mieux des intérêts de la collectivité et, en tout cas, ne nourrit pas le développement d'un véritable marché de masse propice à l'innovation et à l'émergence d'une nouvelle révolution industrielle, comme le développement de l'automobile dans les années 1920 aux États-Unis et à partir des années 1950 en Europe. L'existence d'une classe moyenne prospère est nécessaire au développement de l'innovation. Si celle-ci continue de s'étioler, l'hypothèse de voir nos pays laisser à d'autres le soin de prendre le relais se concrétisera. Déjà, la Chine s'est lancée à l'assaut de la chaîne de valeur. Le 13<sup>e</sup> plan quinquennal a pour objectif de faire du pays une « nation innovante » d'ici à 2020, un « leader international de l'innovation » d'ici à 2030 et une « grande puissance mondiale de l'innovation scientifique et technologique » d'ici à 2050 ! Dès 2020, c'est-à-dire demain, les dépenses de R&D atteindront 2,5 % du PIB (0,9 % en 2000), ce qui est à peu près le même niveau qu'aux États-Unis ou dans l'OCDE.

Le modèle issu des Trente Glorieuses, modèle inclusif qui privilégiait la classe moyenne, n'a pas résisté à la pression conjuguée de la mondialisation, de la révolution numérique et du capitalisme actionnarial à l'anglo-saxonne. Les salariés des pays de l'OCDE sont en train d'intérioriser cette nouvelle donne. Pour le moment, ils se contentent d'exprimer leur désarroi chaque fois qu'ils en ont l'occasion,

dans les enquêtes et autres sondages d'opinion comme dans les urnes : perte de crédibilité des politiques et des élites, désaffection pour la démocratie exprimée à travers l'ampleur de l'abstention, montée des populismes... En France, la victoire d'Emmanuel Macron à l'élection présidentielle de 2017 a été rendue possible par la constitution d'un bloc composé de tous ceux, d'où qu'ils viennent, qui soutiennent et bénéficient de l'ouverture sur le monde. Mais la question de l'intégration de l'ensemble des salariés dans un nouveau projet collectif, un projet qui ne serait pas réservé aux familiers de l'ouverture sur le monde mais les inviterait à participer tous, risque de se poser rapidement de manière plus frontale. Il n'est pas question de prétendre ici qu'il existe une alternative radicale au projet de modernisation économique et sociale, mais de convaincre qu'un tel projet ne peut être fécond et durable que si des réformes profondes sont mises en œuvre afin de remettre de la fluidité dans le système et de redonner confiance et espoir aux classes moyennes et populaires. Du métallo d'Ascoval à la femme de chambre du Holiday Inn et au livreur de Deliveroo.

---

[1.](#) *Les Classes moyennes à la dérive*, Seuil, 2006.

[2.](#) *The Vanishing Middle Class. Prejudice and Power in a Dual Economy*, MIT Press, 2017.

[3.](#) *La Grande Évasion. Santé, richesse et origines des inégalités*, PUF, 2016.

[4.](#) *Le Monde*, 14 décembre 2017.

[5.](#) *Les Origines sociales de la dictature et de la démocratie*, Maspero, 1969.

## Chapitre 6

### « Pédale, camarade, le vieux monde est derrière toi ! »

Aucun des livreurs de Deliveroo, qui sillonnent aujourd'hui à vélo les grandes villes françaises, belges, italiennes ou britanniques, n'était probablement né en 1968, et le fameux slogan inscrit sur les murs de la Sorbonne un certain mois de mai a peu de chances de faire écho dans leur esprit. Mais ils ont en revanche bien compris que, contrairement au climat qui régnait il y a cinquante ans, ce nouveau monde vers lequel ils pédalent avec l'énergie du désespoir afin de gagner leur vie n'est guère rempli des promesses d'un avenir radieux. Que peuvent espérer ces jeunes cyclistes aux mollets galbés qui passent leur journée le vélo à portée de main et les yeux rivés sur leur smartphone dans l'attente de la prochaine notification, une commande à livrer en quinze minutes chrono pour 5 euros la course ?

À bien des égards, le livreur de Deliveroo incarne toute la fragilité du nouveau travailleur. Nous ne parlons pas ici de salarié, car la plateforme britannique de livraison de repas à vélo ne veut ni salariés ni livreurs payés à l'heure et préfère des indépendants payés à la course. Les petites annonces que la société passe régulièrement sur les réseaux sociaux sont d'ailleurs d'une clarté cristalline : « Roule quand tu veux : tu choisis tes créneaux de livraison, selon tes disponibilités ! Gagne de l'argent en toute liberté. » Une double promesse (argent et liberté) très surfaite tant la paie est plutôt mince et qu'en fait de liberté le livreur au sac isotherme bleu pâle sur le dos a surtout celle de jouer les forçats du bitume, de ramer pour décrocher la bonne « notation » qui lui assurera un accès privilégié aux plannings, et d'être « ghosté » du jour au lendemain, ce qui en novlangue Deliveroo signifie tout simplement « licencié ».

À une époque où il est de bon ton d'opposer « vieux » et « nouveau » mondes, l'armée des 7 500 livreurs, tous microentrepreneurs, que Deliveroo fait travailler en France ne fait guère rêver à ce « nouveau monde » que l'on nous promet. Une révolte des salariés serait plutôt au bout de cet engrenage qui consiste à laisser croire à un nombre toujours plus grand de nos concitoyens que l'avenir est à la « liberté » de travailler au jour le jour dans la précarité, l'insécurité permanente, à la limite de la pauvreté et sans espoir d'en sortir un jour. Comme la question sociale a mobilisé les esprits à la fin du <sup>e</sup> siècle pour trouver des réponses aux déséquilibres provoqués par la première révolution industrielle, il nous faut aujourd'hui mobiliser les nôtres autour d'un projet capable de répondre aux dérives du capitalisme actuel en refusant les idées toutes faites et surtout en donnant aux salariés les moyens de vivre décemment et de se bâtir un avenir.

Il n'y a pas que les dirigeants de Deliveroo, d'Uber, de TaskRabbit ou d'Upwork qui pensent que la disparition du salariat et son remplacement par des indépendants (*self-employed*) beaucoup plus mobiles sont inscrits dans la mutation de nos économies avec le développement des start-up, des plateformes internet, disparition qui serait inexorablement associée au besoin de flexibilité des entreprises et de mobilité des individus... On trouve aujourd'hui d'innombrables études plus savantes les unes que les autres pour expliquer que le salariat est désormais un statut dépassé et qu'il faut d'urgence adapter les systèmes de protection sociale à une « économie du partage » où il ne constituera plus la forme dominante de l'emploi tandis que les actifs se « libéreront » pour devenir des « entrepreneurs indépendants » et être leur « propre patron ». Dans la foulée, nos experts mélangent allègrement statut et autonomie, en oubliant que le développeur de Google est un salarié en CDI qui jouit d'une grande autonomie quand le chauffeur d'Uber est un « indépendant » sans aucune espèce d'autonomie dans son travail et à la merci d'un algorithme ! Mais pourquoi est-on si sûr que le salariat n'est pas l'avenir du capitalisme ?

Après tout, lorsqu'on regarde de près ce qui se passe dans les pays de l'OCDE, on voit que, depuis les années 1980, le poids des indépendants n'a augmenté qu'au Canada et au Royaume-Uni (à 15 % de l'emploi total), n'a pas bougé et a même souvent diminué dans les autres pays. Il est plutôt rassurant de constater que le salariat ne cède pas vraiment de terrain comme mode des relations entre employeurs et employés. Ce modèle installe en effet une relation de long terme entre l'entreprise et les salariés, ce qui permet aux entreprises de développer un capital humain adapté à leurs besoins, et aux salariés de se sentir « inclus », parties prenantes de l'évolution du système, en étant intéressés aux résultats de l'entreprise, en devenant actionnaires et, par-dessus tout, en se formant tout au long de leur vie professionnelle afin de s'adapter en permanence aux évolutions nécessaires. Cette bataille de l'« inclusion », nouveau mantra à la mode, au moins dans le discours, est – c'est vrai – loin d'être gagnée d'avance. Mais la sauvegarde du salariat participe des principes à défendre pour préserver ce nouveau projet collectif qui de l'élan à l'économie française et confiance et espoir à la société tout entière.

À ce stade de la réflexion, nous voudrions surtout ouvrir des pistes susceptibles de correspondre à la situation de la France et des Français. Les décisions de gestion courante, du type réduction du déficit, baisse de la taxation du capital, réforme du marché du travail, baisse des impôts sur les ménages (taxe d'habitation) et sur les entreprises (impôts sur les profits des sociétés, cotisations sociales) étaient nécessaires, mais elles ne suffiront pas à consacrer le « retour » de la France annoncé depuis quelques mois avec tambour et trompette. Notre pays a besoin d'un grand projet qui dépasserait les politiques de gestion courante pour désamorcer la « révolte » latente, créer une dynamique positive dans l'ensemble de la population et restaurer durablement la confiance dans l'avenir. Et, pour cela, nous pensons qu'il est urgent d'associer les salariés à l'enrichissement de l'entreprise et, plus encore, de rénover le système éducatif pour tordre le cou à l'échec scolaire, au chômage des jeunes et assurer l'avenir de tous en adaptant les formations aux besoins de l'économie.

On l'a dit, il est à la fois inéquitable et inefficace que les salariés soient en première ligne lorsque leur entreprise traverse une mauvaise passe, mais ne soient pas invités à la table (ou si peu) lorsqu'il y a des profits à partager. Souvent abordée en France par le biais de la fiscalité et de la redistribution, la lutte contre les inégalités passe d'abord par la distribution primaire des revenus. Un rééquilibrage du binôme salaires/profits est aujourd'hui nécessaire dans les pays de l'OCDE en général, et en France en particulier, sauf à se laisser glisser sur une pente japonaise qui débouche durablement sur le modèle économique délirant déjà évoqué. Ce qui fait le malheur du Japon, c'est bien l'absence de hausse des salaires quand la productivité augmente, et son engrenage infernal : comme la déprime des salaires déprime la demande des ménages, l'État succombe à la tentation de laisser filer le déficit public tandis que les entreprises, par l'intermédiaire des banques, lui prêtent, et quasi gratuitement, les profits dont elles ne savent que faire, ce qui détruit leur rentabilité et anéantit toute efficacité de l'épargne ! Si nous ne voulons pas finir accommodés « à la japonaise », l'État doit mettre en place les incitations nécessaires afin que les salaires augmentent aussi vite que la productivité ; par exemple, au moyen d'une fiscalité qui incite les entreprises à distribuer les gains de productivité.

Associer les salariés à l'enrichissement des entreprises, c'est aussi généraliser vraiment les systèmes de participation et d'intéressement. Une piste relancée une fois de plus par Emmanuel Macron que l'on ose à peine évoquer tant elle est galvaudée depuis des décennies... Le seul fait d'y songer suggère irrésistiblement la fameuse phrase prononcée par le général de Gaulle à propos de l'Europe lors d'une conférence de presse en 1965 : « Bien entendu, on peut sauter sur sa chaise comme un cabri en disant l'Europe, l'Europe, l'Europe, mais ça n'aboutit à rien et ça ne signifie rien. » Il suffit de remplacer le mot « Europe » par le mot « participation » et nul doute que le Général, qui fut le premier après la Seconde Guerre mondiale à remettre l'idée d'association capital-travail à l'ordre du jour, serait le premier à trouver l'analogie confondante !

Dans l'histoire sociale française, les premières vellétés d'associer les travailleurs aux fruits du capital remontent au début du <sup>e</sup> siècle, notamment avec le comte de Saint-Simon et ses amis qui, en 1830, adressent une lettre au président de la Chambre des députés dans laquelle ils demandent « que tous les instruments de travail, les terres et les capitaux, qui forment aujourd'hui le fonds morcelé des propriétés particulières, soient réunis en un fonds social, et que ce fonds soit exploité par association et hiérarchiquement, de manière que la tâche de chacun soit l'expression de sa capacité, et sa richesse la mesure de ses œuvres ».

Il faudra attendre encore plus d'un siècle pour que le général de Gaulle relance sérieusement l'idée d'association capital-travail, notamment à l'occasion de deux discours, l'un à Strasbourg en avril 1947, l'autre à Saint-Étienne en janvier 1948, devant les mineurs : « Le progrès dans la productivité, comment l'obtenir, sinon par la coopération active du personnel tout entier ? [...] En vérité, la rénovation économique de la France et, en même temps, la promotion ouvrière, c'est dans l'association que nous devons les trouver. » Il précisera à plusieurs reprises sa pensée sur la signification concrète du mot « association » : « Dans un même groupe d'entreprises, tous ceux qui en font partie, les chefs, les cadres, les ouvriers fixeraient ensemble, entre égaux, avec arbitrage organisé, les conditions de leur travail, notamment les rémunérations. Et ils les fixeraient de telle sorte que tous, depuis le patron ou le directeur inclus, jusqu'au manoeuvre inclus, recevraient, de par la loi et suivant l'échelle hiérarchique, une rémunération proportionnée au rendement global de l'entreprise. »

Revenu au pouvoir en 1958, le Général met en place dès 1959, par ordonnance, une loi qui distribue une partie des résultats des entreprises aux salariés. Cette « participation » est encore facultative. Elle sera généralisée le 17 août 1967 avec une nouvelle ordonnance : « Les travailleurs français participent d'une manière organique et en vertu de la loi aux progrès de l'expansion dès lors que ceux-ci se traduisent en bénéfices ou en enrichissements. » Le premier président de la V<sup>e</sup> République est décidé à avancer vers un « ordre social nouveau » malgré l'opposition du patronat, des syndicats et... de Georges Pompidou, qui tient ces vellétés d'ouvrir une « troisième voie » pour des « billevesées ». Après l'échec du référendum de 1969, le projet gaullien sera jeté aux oubliettes, mais la participation subsistera vaille que vaille. C'est elle qu'Emmanuel Macron, un demi-siècle plus tard, souhaite revisiter, promettant pour 2018 « un vrai débat sur ce point ».

Il reste en effet beaucoup à faire pour garantir, sur ce terrain, davantage d'équité. En 2015, un peu plus d'un salarié sur deux (54,9 % exactement) du secteur marchand non agricole, soit 8,6 millions de personnes, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, selon la Dares<sup>1</sup>, la direction chargée de la recherche au ministère du Travail ; 87,4 % des bénéficiaires travaillaient dans une entreprise de 50 salariés ou plus, tandis que seuls 16,5 % des salariés des PME (pour lesquelles ce dispositif n'est pas obligatoire) étaient couverts par au moins un système d'épargne salariale. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les plus mal lotis sont les salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration (7 % des salariés des entreprises de moins de 50 qui bénéficient d'au moins un dispositif), des activités de services en général (9 %), de la fabrication de denrées alimentaires (14 %), du commerce et de la réparation automobile (15 %) notamment. C'est dire si, dans ce domaine aussi, l'inégalité règne. Si une véritable avancée était enfin menée à bien, tous les salariés, y compris la femme de chambre, le serveur, l'employé du garage ou de la boulangerie du coin, en bénéficieraient, et ce serait, n'en doutons pas, profitable pour chacun des salariés comme pour tous, en stimulant la croissance.

Si les salariés français aspirent légitimement à une meilleure répartition des richesses et à une réduction des inégalités de revenus, ils sont aussi conscients que la première des inégalités est associée à la défaillance du système éducatif comme de la formation permanente une fois entrés dans la vie active, défaillance qui nourrit le chômage des moins qualifiés. Un chômage de masse.

Dans les pays de l'OCDE où le chômage est élevé et résiste à toute embellie conjoncturelle, essentiellement les pays d'Europe du Sud, la raison majeure d'un tel décrochage réside dans la faible employabilité des personnes, liée à la qualité médiocre du système éducatif et/ou du système de formation professionnelle. Il suffit, pour s'en convaincre, de comparer – pour chaque pays – le taux de chômage aux trois indicateurs de l'employabilité : le niveau de compétence des jeunes (les scores de l'enquête Pisa, le programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves), le niveau de compétence de la population active (les scores de l'enquête PIAAC de l'OCDE) et la proportion de jeunes déscolarisés sans emplois parmi les 15-29 ans (ceux que l'on appelle les NEET pour *Not in Education, Employment or Training*). Dans tous les cas, et quel que soit le pays, on observe une forte corrélation négative entre le score Pisa moyen, le score PIAAC et le taux de chômage et une forte corrélation, cette fois positive, entre la proportion de NEET et le taux de chômage. Autrement dit, c'est le faible niveau de formation et de qualification qui fait le chômage. Et plus encore le chômage de longue durée.

A contrario, la qualité de l'éducation, et en priorité de la formation initiale, est toujours associée à un niveau de chômage plus faible, en particulier chez les jeunes, à un taux d'emploi élevé, à une proportion faible de jeunes déscolarisés et sans emploi, ainsi qu'à la création de nombreux emplois dans les nouvelles technologies et à une industrie solide assortie d'excédents extérieurs. Des caractéristiques qui concrètement se retrouvent dans un groupe de pays, toujours les mêmes : Japon, Pays-Bas, Suède, Canada, Finlande, et dans une moindre mesure Danemark, Allemagne, Autriche et Nouvelle-Zélande tandis qu'à l'autre bout du spectre les pays de l'Europe du Sud – Grèce, Italie, Espagne, Portugal – font un tir groupé, avec la France entre les deux groupes, mais plutôt dans la seconde partie du classement. Une France qui continue de glisser doucement mais sûrement. C'est en tout cas ce que l'on observe dans les enquêtes internationales, quel que soit l'indicateur de référence, jeunes encore scolarisés, jeunes déscolarisés sans emploi ou actifs toutes générations confondues.

L'enquête Pisa, qui tous les trois ans évalue le niveau des élèves âgés de quinze ans dans le monde<sup>2</sup>, portait plus particulièrement en 2015 sur les sciences, la compréhension de l'écrit et les mathématiques et, nouveauté, sur l'aptitude à la résolution collaborative de problèmes. Avec un score global de 496, les jeunes Français pointent péniblement dans la moyenne du classement, mais loin derrière le Japon (529), la Finlande (523) et, à un moindre degré, l'Allemagne (508). Les auteurs soulignent que cette dernière enquête non seulement ne montre pour la France aucun signe d'amélioration, mais confirme que le système français est plus inégalitaire que celui de la plupart des pays de l'OCDE avec un classement « moyen » qui masque des disparités très importantes et une large proportion d'élèves en difficulté (22 %), proportion qui continue à augmenter.

Autre éclairage, l'enquête PIRLS 2016, qui évalue le niveau en mathématiques de la jeunesse d'une cinquantaine de pays dans le monde, vient corroborer le diagnostic Pisa. Elle situe les jeunes Français de CM1 en 35<sup>e</sup> position, quelque part entre la Nouvelle-Zélande et la Turquie, quand les pays d'Asie (Singapour, Hong Kong, Corée, Chine, Japon) font, et de très loin, la course en tête et que tous nos grands partenaires commerciaux, sans exception, sont loin devant. Le bilan est tout aussi médiocre pour la compréhension écrite, avec des jeunes Français au 33<sup>e</sup> rang, aux côtés du Chili, de la Géorgie et de Trinité-et-Tobago. Si l'on excepte la Belgique pour la compréhension écrite, nos enfants coiffent sans discussion possible le bonnet d'âne de l'enquête PIRLS de tous les grands pays développés, à commencer par les membres de l'Union européenne. Cette dégradation trouve sa première traduction dans le monde du travail avec un taux de chômage des jeunes qui a atteint 21,5 % dans notre pays en 2017, tandis que la proportion de NEETs représente plus de 17 % de cette classe d'âge.

Ce handicap n'est malheureusement pas compensé au fil des années par un système de formation tout au long de la vie équitable et performant. Là encore, les résultats de l'enquête PIAAC sont sans appel. Avec un score de 258,2, elle situe la France en 22<sup>e</sup> position sur les 29 grands pays étudiés, juste derrière les États-Unis, mais très loin du trio de tête, Japon (292,8), Finlande (286,4), Pays-Bas (283,6) et aussi derrière l'Allemagne (274,7), le Royaume-Uni (271,6) et sous la moyenne de la zone euro (268,0).

La faiblesse des compétences d'un grand nombre d'actifs est préoccupante. Si on ne fait rien rapidement, elle condamnera très vite l'économie française au statut d'économie « bas de gamme », ce qui signifie que, quelles que soient les autres réformes mises en œuvre, notre pays sera condamné à la perte de parts de marché, à la désindustrialisation, au chômage de masse et à un appauvrissement irrésistible. C'est pourquoi la priorité absolue est de réformer en profondeur le système d'éducation et de formation et de s'en donner les moyens.

Le chômage qui mine nos sociétés est en effet essentiellement un chômage des peu qualifiés, en France comme d'ailleurs dans l'ensemble de la zone euro. En France, il atteint 17 % quand le chômage des qualifiés ne dépasse pas 5 %. C'est cette population qu'il faut ramener à l'emploi en priorité en continuant, dans un premier temps, à baisser le coût du travail peu qualifié. La politique de baisse des cotisations sociales sur les bas salaires est nécessaire et doit être poursuivie puisqu'on sait que ce que l'on appelle l'élasticité de l'emploi peu qualifié à son coût est forte (autrement dit, toute baisse du coût a un impact important sur le nombre d'emplois créés). L'effort est engagé depuis plusieurs années et se poursuit : en 2019, la quasi-totalité des cotisations sur les bas salaires sera supprimée dans notre pays.

Toutefois, si cette politique est efficace pour créer des emplois peu qualifiés, donc pour ramener des personnes éloignées de l'emploi sur le marché du travail, elle ne résout que provisoirement la question de leur employabilité si elle ne s'accompagne pas d'une éducation et d'une formation professionnelle efficace. Il n'est pas illégitime, nous l'avons souligné à propos de l'évolution du modèle allemand, de mener une politique de « minijobs » si, mais seulement si, on donne, in fine, à ces salariés les moyens d'évoluer en compétences et d'améliorer leur employabilité afin de prétendre ultérieurement à d'autres types d'emplois. Un jeune, qu'il soit étudiant ou salarié, peut avoir besoin à un moment donné de pédaler pour Deliveroo ou de conduire un VTC chez Uber, mais il est essentiel qu'il puisse espérer progresser dans un parcours professionnel. Ce qui pose problème, ce n'est pas qu'un demandeur d'emploi sans qualification ou qu'un chômeur de longue durée soit contraint de faire des concessions pour se réinsérer, mais qu'il se retrouve durablement piégé dans une trappe à pauvreté. L'un des grands défis auxquels nos sociétés sont aujourd'hui confrontées n'est pas de savoir s'il faut accepter ou pas, comme on l'entend souvent, de voir se créer des minijobs, mais d'être capables d'accompagner l'ensemble des actifs afin qu'ils puissent acquérir et mettre à jour leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle.

Pour autant, soyons réalistes : une telle évolution est devenue d'autant plus difficile que les emplois dits « intermédiaires » ont tendance à disparaître. Raison de plus pour donner la priorité absolue à la formation. Il faut commencer avec un système de formation initiale conçu pour éviter que trop de jeunes soient, dès l'entrée dans la vie active, abandonnés à leur sort sans être employables. On compte en France 2 millions de « décrocheurs » auxquels on n'offre pas vraiment d'école de la seconde chance ! Une catastrophe qui pose notamment la question de l'apprentissage et d'une image qui, chez nous, reste négative et synonyme de voie de repli réservée aux élèves en situation d'échec. Selon une étude diffusée en septembre 2017 par la Dares, le flux des nouveaux contrats d'apprentissage dans le privé était légèrement supérieur à 275 000 en 2016, soit une baisse de 10 % en quatre ans. Quel contraste avec les possibilités offertes dans d'autres pays, à commencer par notre voisin allemand ! Il est également urgent que l'ensemble des partenaires sociaux se mobilisent pour faire de la formation tout au long de la vie une grande cause nationale, et sur ce terrain les entreprises sont en première ligne. Au cours des dernières années, elles n'ont cessé de réclamer à cor et à cri, non sans raison, une baisse du coût du travail peu qualifié nécessaire au maintien de leur compétitivité. Elles doivent désormais montrer qu'elles sont tout aussi mobilisées pour accompagner leurs salariés sur la voie de l'employabilité.

Ces chantiers sont fondamentaux si l'on veut offrir aux salariés de nos pays si malmenés ces dernières décennies les moyens pour les uns de reprendre pied dans la vie active, pour les autres de consolider leurs acquis et de s'adapter à la révolution technologique. Bref, si l'on veut venir enfin à bout du chômage de masse. Pour autant, il ne faut pas se cacher qu'il reste encore un point sur lequel il s'agit d'avoir les idées claires. Dans les économies contemporaines, le retour progressif au plein-emploi s'appuiera forcément sur les créations d'emplois dans les services puisque les emplois se créent là où il y a de la demande. Or, chacun le sait désormais, il s'agit d'emplois à productivité et niveau de salaires faibles. Avec des écarts pouvant aller jusqu'à 20 %, voire 25 %, de moins que dans l'industrie. Il existe donc une grande probabilité pour que ce retour au plein-emploi s'accompagne d'une poursuite de l'augmentation des inégalités de revenus et génère une forte tension économique et sociale. Comment faire pour préserver un taux d'emploi élevé tout en évitant la dérive des inégalités de revenus ? Dans presque tous les pays de l'OCDE où cette cohabitation existe, on trouve des politiques redistributives significatives (pays d'Europe du Nord, Allemagne, Autriche). D'où la nécessité, au moins dans un premier temps, de continuer à mettre en œuvre de telles politiques. N'oublions pas que, dans un pays comme la France, par exemple,

les inégalités primaires sont plus fortes qu'aux États-Unis ou au Royaume-Uni et que seule l'efficacité de son modèle social permet à notre pays de revendiquer le statut enviable de nation parmi les moins inégalitaires des grands pays de l'OCDE. Dans l'idéal, une coordination internationale serait la bienvenue afin d'éviter les effets pervers induits par une taxation plus forte dans un pays des revenus élevés.

L'autre option serait évidemment de pouvoir envisager un marché des services aux ménages où les salaires seraient plus élevés qu'ils ne le sont aujourd'hui, ce qui supposerait – dans un secteur où par définition la productivité est faible – de voir monter en gamme la qualité de ces services. On peut imaginer que cela serait possible pour certains services à la personne (personnes âgées, santé), notamment en association avec les possibilités offertes par les nouvelles technologies. Mais ce scénario supposerait que les consommateurs de ces services acceptent de payer ce prix. Il supposerait aussi qu'un certain nombre de métiers voient leur image revalorisée et attirent demain les jeunes à l'aube de leur carrière professionnelle. La question du chômage ne se réglera pas en envoyant tous les jeunes à l'université, mais aussi en inventant de nouvelles filières de métiers de services à forte valeur ajoutée. En Allemagne, par exemple, les universités techniques sont considérées comme des formations d'excellence, alors qu'en France on a tendance à dévaloriser ces cursus. La question professionnelle se double d'une question culturelle. Mais il faut bien admettre qu'au-delà des pistes déjà ouvertes par les métiers du digital et de l'internet la réflexion autour des nouveaux métiers de services du futur (notamment grâce à l'intelligence artificielle, prise au sens large) n'en est encore qu'à ses balbutiements.

Pour résumer, nous pensons que la nouvelle équipe dirigeante de la France ne peut se contenter de prendre des décisions de politique économique de « gestion courante », mais doit aussi proposer aux Français un grand projet susceptible de mobiliser toutes les énergies et de restaurer la confiance et l'espoir dans un avenir commun. Surtout si à court terme les réformes qui sont nécessaires, même si elles sont insuffisantes, ont des effets négatifs (baisse de la protection de l'emploi, baisse des dépenses de protection sociale, de l'emploi public...), ce qui ne manquera pas d'arriver. Ce projet doit s'organiser autour d'un meilleur partage et d'un effort sans précédent sur la formation à tous les niveaux.

Il doit aussi s'inscrire et être porté par un nouveau modèle de capitalisme dès lors que, nous avons essayé de le démontrer, le capitalisme actionnarial issu du siècle dernier est exténué. Il ne s'agit pas d'imaginer un autre modèle (économie sociale et solidaire) qui ne pourrait pas assurer l'avenir de nos enfants dans le monde qui vient, mais de revisiter en profondeur la philosophie et les objectifs d'un modèle européen qui corresponde mieux aux valeurs collectives du continent. Un modèle suffisamment inclusif pour redonner confiance et espoir à la communauté des citoyens européens.

---

1. Dares Résultats, n° 55, août 2017.

2. À partir d'un échantillon de quelque 540 000 individus représentatifs des 29 millions d'élèves âgés de 15 ans scolarisés dans les 72 pays participants.

## Chapitre 7

### Plaidoyer pour un capitalisme européen !

De nombreuses voix s'élèvent aujourd'hui pour promouvoir un modèle européen continental du capitalisme qui se soucierait davantage des intérêts de l'ensemble des parties prenantes des entreprises et pas seulement de leurs actionnaires comme c'est le cas dans le capitalisme actionnarial anglo-saxon. Il ne s'agit pas de défavoriser l'actionnaire ou de compromettre le profit sans lequel une entreprise ne peut être pérenne, mais de prendre en compte les intérêts de tous les partenaires de l'entreprise pour optimiser la création de richesses et sa répartition. Autrement dit, selon la formule consacrée, décidons d'aligner davantage les intérêts des dirigeants des entreprises avec ceux des salariés, des clients, des sous-traitants et fournisseurs, des créanciers, des consommateurs et de tous les acteurs de l'écosystème (territoires, collectivités locales).

Il est grand temps de remettre en cause l'idée selon laquelle l'entreprise « appartient » à ses actionnaires. Les actionnaires sont propriétaires des actions et, en contrepartie des fonds qu'ils ont mis à la disposition de l'entreprise, ils ont droit à une rémunération via la distribution de dividendes et – si possible – l'augmentation de la valeur de leurs actions, mais en aucun cas ils ne sont propriétaires de l'entreprise (une société est une personne morale et à ce titre ne peut appartenir à personne). Pourtant, si cette conception (l'entreprise « appartient » à ses actionnaires) est contestée depuis des années par d'innombrables travaux de recherche et autres prises de position de responsables économiques et politiques éminents, elle est encore largement répandue.

Elle a prospéré, rappelons-le rapidement, sur la base des idées de Milton Friedman puis de l'école de droit de Chicago et de la théorie de *Law & Economics*. Dans l'esprit de l'économiste américain, il est indispensable de s'en tenir à une stricte répartition des tâches : la responsabilité de l'entreprise est de satisfaire l'intérêt de l'actionnaire, celle de l'État de veiller à l'intérêt général, et la « théorie du ruissellement » des richesses est censée faire le reste. Une thèse résumée dans un article que Friedman publia dans le *New York Times* intitulé « The social responsibility of business is to increase its profits<sup>1</sup> » (« La responsabilité sociale de l'entreprise est d'accroître ses profits »). On ne saurait être plus clair. Un peu plus sophistiquée, la « théorie de l'agence », selon laquelle les dirigeants sont au service des seuls actionnaires dont ils seraient les mandataires, procède de la même philosophie (en réalité, ils ne sont pas les mandataires des actionnaires, mais de la société). Autant de théories destinées à légitimer le primat des marchés financiers et qui continuent encore aujourd'hui à nourrir les cursus des meilleures *business schools* de la planète !

L'évolution des marchés financiers au cours des dernières décennies a encore renforcé la prééminence de l'actionnaire à travers la puissance de feu acquise par les grands organismes de gestion collective qui concentrent une part essentielle du capital des sociétés cotées. Selon Willis Towers Watson, les actifs des seuls fonds de pension mondiaux représentaient 36 000 milliards de dollars en 2016, soit 62 % du PIB cumulé des 22 pays concernés, et l'ensemble des fonds sous gestion plus de 80 000 milliards de dollars. Leur comportement, notamment celui des fonds dits « activistes », renforce encore l'idée que l'entreprise leur appartient puisqu'ils se préoccupent exclusivement, et parfois même brutalement, du rendement des fonds qu'ils ont investis dans une entreprise. Comme on le sait, leur réputation est directement proportionnelle au niveau de leurs performances financières par le truchement d'un rendement sur fonds propres (*return on equities* ou ROE) aussi mirobolant que possible et pour gagner cette lutte sans merci, ils doivent pouvoir compter sur les meilleurs « agents », dirigeants et autres CEO possibles.

Dans cette configuration d'un capitalisme financier dit actionnarial, les dirigeants sont censés prendre des décisions favorables aux intérêts des actionnaires, autrement dit garantir une rentabilité rapide et élevée de l'argent investi, quitte à prendre des décisions radicales en matière de politique salariale et/ou d'emplois afin de préserver coûte que coûte les profits tout au long du cycle économique. C'est ce que l'on peut observer en particulier aux États-Unis où les salaires s'ajustent très rapidement à la conjoncture et où la courbe de l'emploi épouse fidèlement celle du cycle. Cet « alignement des intérêts » entre actionnaires et dirigeants passe par une rémunération des seconds fortement indexée sur l'évolution des profits (marge opérationnelle, *free cash-flow*...) et du cours de Bourse, en particulier par la distribution d'un nombre important d'actions.

Ainsi, actuellement, la grande tendance consiste à distribuer des « actions de performance », des actions gratuites qui sont en général définitivement attribuées au bout de plusieurs années et sous condition de remplir certains critères de performance. Selon le cabinet spécialisé Proxinvest, celles-ci représentaient 29 % des rémunérations des PDG du CAC 40 en 2016, contre 4 % seulement dix ans plus tôt. L'« incitation » est irrésistible, à moins bien sûr que l'entreprise n'ait fait faillite entre-temps. Mais on peut affirmer, sans grand risque de se tromper, qu'en ce qui concerne les 40 plus grandes entreprises françaises, tout comme d'ailleurs leurs homologues américaines, britanniques ou allemandes, le risque est limité. À chaque fois, on parle en millions voire, surtout en ce qui concerne les dirigeants anglo-saxons, en dizaines de millions d'euros ou de dollars...

Et tout cela n'est rien comparé aux émoluments des grands dirigeants américains : selon des chiffres révélés en 2017 par l'agence de presse Bloomberg, les PDG des plus grandes sociétés américaines cotées en Bourse ont reçu en 2016 un salaire annuel moyen de 14,3 millions de dollars, soit 265 fois plus que l'Américain moyen quand l'écart n'est « que » de 70 fois entre le revenu annuel moyen du dirigeant d'un grand groupe tricolore et le revenu annuel moyen des Français. Mais que l'on se rassure, le salaire devient une modeste gratification par rapport à l'ensemble du « package » de rémunération. En 2017, Tim Cook, le PDG d'Apple, a perçu un salaire de 3,06 millions de dollars associé à une prime de 9,3 millions, mais surtout un paquet d'actions Apple valorisé... 89,2 millions de dollars. Et, à son arrivée à la tête du groupe en 2011, il avait reçu un « golden hello » estimé à 376 millions tout en négociant un « package » lui permettant de recevoir un paquet de 560 000 actions chaque année jusqu'en 2021.

Dès lors, on comprend que les PDG et autres CEO américains (et dans une moindre mesure européens) soient particulièrement attentifs à satisfaire les attentes de leurs actionnaires. Même si celles-ci sont de plus en plus ambitieuses, de plus en plus déraisonnables aussi. Au point de les entraîner parfois sur la mauvaise pente... Dès lors que ses actionnaires trouvent légitime d'encaisser un rendement de 13 % ou de 15 % quand le coût de l'argent est à 2 %, il n'est en effet guère d'autre solution pour un dirigeant que de faire feu de tout bois, de s'endetter sans mesure, d'étrangler les salariés, les fournisseurs, les partenaires de toutes sortes, d'émettre du CO2 sans payer, de brûler les ressources naturelles sans autre considération pour les dégâts occasionnés, et aussi... d'organiser régulièrement de lucratives opérations de rachat d'actions, car on n'a pas encore trouvé meilleur moyen d'enrichir ses actionnaires.

C'est ainsi qu'actuellement la rentabilité des fonds propres (ROE) dépasse, on l'a dit, en moyenne les 10 % dans les grands pays de l'OCDE, un niveau élevé, compte tenu de celui – très bas – des taux d'intérêt, obtenu en déformant le partage des revenus, tendance qui est à l'œuvre depuis le début du siècle dans nos pays. On a vu aussi que l'augmentation de la profitabilité des entreprises finit par fabriquer des cash flows supérieurs aux besoins d'investissement des entreprises et des taux d'autofinancement supérieurs à 100 %.

Mais ces cash flows mirifiques ne sont utilisés ni pour investir davantage (parce que, avec 6,5 % en moyenne en 2017, le rendement du capital physique<sup>2</sup> est relativement faible), ni pour distribuer davantage de dividendes (parce que les entreprises redoutent l'irréversibilité des hausses de dividendes), ni pour réduire significativement les taux d'endettement (parce qu'une telle réduction réduirait aussi le rendement des fonds propres). Or, si les cash flows excèdent le besoin d'investissement des entreprises, et si pour autant l'on n'observe ni augmentation de l'investissement, ni des dividendes, ni baisse de l'endettement, le « surplus » est rendu aux actionnaires sous la forme de rachats d'actions, ce qui accroît encore davantage le rendement des fonds propres (ROE) par rapport au profit généré par l'activité de l'entreprise. Le phénomène est particulièrement prégnant outre-Atlantique, encouragé encore par la dernière réforme fiscale mise en œuvre par Donald Trump. Pour le seul mois de décembre 2017, des rachats d'une valeur de plus de 100 milliards de dollars ont été annoncés par une poignée de majors américaines, à commencer par Boeing (18 milliards), Home Depot (15) ou encore Oracle (12).

Dans l'absolu, on peut imaginer deux interprétations possibles au phénomène. La plus favorable est généralement avancée par les partisans du rachat d'actions : si les investissements que l'entreprise serait susceptible de réaliser ont une rentabilité faible, alors il est normal, et même optimal que, plutôt que d'investir dans des projets dont la perspective de rentabilité est médiocre, elle rende l'argent à ses actionnaires, lesquels ne manqueront pas de brillantes idées pour en faire un meilleur usage, avec à la clé une rentabilité supérieure à celle des investissements qu'elle aurait réalisés. Dans cette interprétation, les rachats d'actions sont liés au déclin de la rentabilité marginale du capital et au recul de l'investissement, notamment dans les secteurs vieillissants. Cette lecture, que nous qualifierons d'optimiste, n'est pas corroborée par les faits. Si elle était pertinente, on verrait les « vieilles » industries racheter leurs actions et les « nouvelles » lever des fonds. Or, les entreprises rachètent, tous secteurs confondus et, depuis la fin du siècle dernier, on observe que les rachats pratiqués outre-Atlantique sont associés à une augmentation de l'investissement et des profits rapportés au PIB, ce qui n'est pas cohérent avec cette explication.

L'interprétation moins flatteuse est que ces rachats d'actions massifs sont opérés pour offrir aux actionnaires les revenus et l'enrichissement qu'ils exigent des équipes dirigeantes en fabriquant mécaniquement une augmentation du rendement des fonds propres et des cours boursiers. Une hypothèse corroborée par le niveau du ROE américain qui tourne actuellement autour de 13 % (10 % en moyenne dans les pays de l'OCDE) et par celui du ratio indice Standard & Poor's/PIB en valeur qui a été multiplié par deux depuis 2010.

Les rachats d'actions tendent ainsi à devenir une composante normale, structurelle, mais aussi préoccupante, du fonctionnement du capitalisme. D'abord, ils entérinent une dissociation croissante entre le rendement des fonds propres et le rendement du capital physique : dans les pays de l'OCDE, le premier excède les 10 % quand le second atteint à peine 6,5 %, un gap qui a tendance à se creuser et qui n'est pas de bon augure pour la croissance de l'économie réelle. Surtout à une époque où bien des *business models* sont à bout de souffle et doivent être réinventés, y compris en se donnant le temps de mettre en œuvre des projets vraiment novateurs (« disruptifs » diraient les inconditionnels de la novlangue managériale), il est particulièrement important que les entreprises puissent se protéger contre la pression court-termiste des marchés financiers. Ce qui est de moins en moins le cas. Enfin, les rachats d'actions réduisent la base de financement en actions des firmes, notamment américaines, ce qui ne peut que provoquer une fragilité financière croissante, puisque les entreprises se privent du marché actions comme source de financement.

Le mode de fonctionnement actuel du capitalisme actionnarial nous expose également à d'autres risques, ceux qui sont associés aux politiques de plus en plus expansionnistes (à la fois sur le plan budgétaire et monétaire), avec augmentation de la dette publique et taux d'intérêt au plancher, mises en place pour compenser l'affaiblissement de la demande intérieure dû à la faiblesse des augmentations de salaires. Faut-il rappeler que, sur les vingt dernières années, la dette publique américaine est passée de 60 % à près de 110 % du PIB en valeur, tandis que la base monétaire gonflait de 5 % à 24 % du PIB en valeur, avec, à la clé, une envolée des prix d'actifs. Le cocktail, on le sait, a déjà fabriqué la crise des actions et de la dette des entreprises en 2000, celle de l'immobilier et de la dette des ménages en 2008, en attendant... la prochaine. En fait, depuis dix ans, le *policy mix* alimente les dérives du capitalisme actionnarial : quand on peut s'endetter pratiquement sans compter pour racheter ses actions et gaver ses actionnaires, pourquoi s'en priver ? En finir avec le modèle anglo-saxon de capitalisme peut avoir différents objectifs (réduire les inégalités, favoriser les investissements à horizon de long terme), mais cela permettrait certainement aussi de réduire les risques de crises financières à répétition liées aux excès d'endettement et aux bulles sur les prix des actifs.

Au moment où le monde entier prend conscience de la gravité des problèmes à résoudre, que ce soit à propos des inégalités, du climat, des ressources rares ou de la biodiversité, la conviction que le système capitaliste tel qu'il fonctionne aujourd'hui déraile de plus en plus est davantage partagée. Y compris par les acteurs du monde financier qui pressentent que tout cela peut très mal finir. Ainsi, en janvier 2018, Larry Fink, le président de BlackRock, le plus grand gestionnaire d'actifs du monde (plus de 6 000 milliards de dollars d'actifs sous gestion, soit près de trois fois le PIB de la France), a pris la peine, dans son courrier annuel aux patrons des entreprises américaines dans lesquelles il est actionnaire, de les exhorter à mettre leurs entreprises au service du bien commun ! « Pour prospérer au fil du temps, écrit-il, toute entreprise doit non seulement produire des résultats financiers mais également montrer comment elle apporte une contribution positive à la société. [...] Les entreprises doivent bénéficier à l'ensemble de leurs parties prenantes, dont les salariés, les clients et les communautés dans lesquelles elles opèrent. » De tels propos peuvent prêter à sourire dans la bouche d'un des financiers les plus puissants de la planète : des entreprises au service du bien commun ? Le moins que l'on puisse dire est que quelques ajustements sont encore nécessaires ! À commencer par le rôle des dirigeants et la prise en compte des intérêts de l'ensemble des parties prenantes (*stakeholders*).

Le dirigeant n'est pas un gestionnaire de portefeuille ! Or, la théorie de l'agence réduit l'entreprise à une chaîne de relations entre actionnaires et dirigeants et la fait disparaître en tant que collectif au sens large. Si l'on ne veut pas voir le système rejeté dans sa totalité, il est plus que temps que la gouvernance des entreprises, au moins en Europe, se préoccupe d'aligner les intérêts des *stakeholders* et ceux des dirigeants de l'entreprise. Un peu partout dans le monde, et notamment en France, les spécialistes réfléchissent d'ailleurs aux moyens juridiques de faire évoluer l'objet social de l'entreprise, qui « ne peut plus être le simple profit, sans considération aucune pour les femmes et les hommes qui y travaillent, sans regard sur les dégâts environnementaux », rappelait le ministre de l'Environnement Nicolas Hulot en décembre 2017. Proposer une réécriture du Code civil est l'un des objets de la future loi baptisée « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (Pacte) qui devrait être mise en débat ce printemps par le ministre de l'Économie et des Finances Bruno Le Maire.

L'idée de repenser le droit des sociétés cotées « afin que le pouvoir actionnarial, exercé ou non à travers le conseil d'administration, ne soit pas totalement libre d'orienter l'équipe dirigeante de l'entreprise dans son seul intérêt de "propriétaire" », pour reprendre les mots de Francis Mer<sup>3</sup>, ancien grand dirigeant et ancien ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, nourrit depuis quelques années déjà la réflexion de responsables économiques et politiques. Le gouvernement Philippe souhaite concrétiser ces intuitions et faire évoluer le droit pour permettre aux entreprises qui le souhaitent de formaliser, voire amplifier, leur contribution à l'intérêt général. L'objet du futur Pacte sera double, selon le ministre : « faire grandir les entreprises françaises » et « mieux associer les salariés aux résultats. [...] À terme, 100 % d'entre eux devront être couverts par des accords de participation et d'intéressement ». Mais, avant cela, il faut trancher une question préalable, très théorique et néanmoins centrale : qu'est-ce qu'une entreprise ? À quoi (et à qui) doit-elle servir ?

Dans l'état actuel du droit, l'entreprise est oubliée au profit de la société, seul véhicule juridique à régir l'organisation et l'exercice des pouvoirs. C'est pourquoi de nombreux experts soutiennent que le droit constitue un levier important de progrès et peut et doit intervenir pour protéger l'entreprise et ses salariés de la société prise au sens juridique du terme. Ainsi, Armand Hatchuel, professeur de gestion scientifique à Mines ParisTech, et Blanche Segrestin, professeur de gestion à Mines ParisTech, deux spécialistes qui font autorité sur ces questions, soulignent que l'entreprise se caractérise « comme un régime d'action organisé, dont l'objet est de développer, de manière coordonnée, des potentiels futurs. Elle ne peut donc se résumer à une société où les associés feraient des apports pour matérialiser les risques et les bénéfices. Elle ne se limite pas non plus à une action coordonnée, qui mobiliserait des ressources hétérogènes en les rémunérant chacune à leur juste valeur. Ce serait n'y voir qu'un nœud de relations marchandes là où l'entreprise vise la création de nouvelles capacités collectives<sup>4</sup> ». Conclusion : il faut restaurer la légitimité des dirigeants dont on a eu tendance à faire des « agents » de l'actionnaire là où leur mission consiste à définir et à porter des projets capables de créer de la valeur collective dans le long terme et à organiser un meilleur partage de la valeur créée. C'est la raison pour

laquelle l'exécutif envisage de réécrire deux articles du Code civil (les articles 1832<sup>5</sup> et 1833<sup>6</sup>) qui fondent la définition même de l'entreprise et qui, aujourd'hui, interdisent à un dirigeant d'entreprise de prendre en compte d'autres intérêts que ceux de ses actionnaires. La loi doit stipuler clairement que l'intérêt de l'actionnaire ne peut pas être le seul but de l'entreprise.

Le sujet fait débat, notamment au sein des instances patronales où l'on parle d'une « mauvaise idée, au mauvais moment », et il est probable que, sans forcément toucher aux articles 1832 et 1833, on veillera plutôt à mettre en place un dispositif qui offrira le choix, notamment grâce à la création d'un nouveau statut de « société à objet social étendu<sup>7</sup> ». Cette formule permettrait d'inscrire dans la loi l'existence d'entreprises « à mission », un modèle dont s'inspirent depuis de nombreuses années déjà les Benefit Corporations (ou B Corps) américaines, Benefit devant être compris ici comme désignant une contribution au bien public ou au bien-être collectif.

Comme souvent, c'est en effet en Amérique, le pays de tous les paradoxes, que dès 2007 a germé l'une des initiatives les plus intéressantes destinées à offrir une nouvelle légitimité au capitalisme dans la tête de trois condisciples de Stanford (Andrew Kassoy, Bart Houlahan et Cohen Gilbert). Cette forme juridique existe dans une trentaine d'États depuis sa première introduction en 2010 dans la loi commerciale du Maryland et certaines entreprises comme Patagonia ou Ben & Jerry l'ont adoptée. Le PDG de Danone, Emmanuel Faber, a organisé sous cette forme sa filiale américaine DanoneWave qui regroupe 90 % des activités de la société aux États-Unis. Toutes ces entreprises ont une mission statutaire orientée vers la promotion de l'intérêt général, dirigeants et administrateurs s'engagent sur les buts à atteindre et les résultats sont régulièrement évalués par une instance indépendante. Et évalués sérieusement. « Inutile d'espérer se contenter, souligne Cohen Gilbert, d'un joli rapport annuel rempli d'herbe verte, de ciel bleu et d'éoliennes ! » B Lab, l'organisme d'évaluation que le trio a créé, fait résolument la chasse à l'« écoblanchiment ».

L'idée d'offrir un cadre légal aux entreprises qui ne feraient pas du profit leur seule priorité n'est pas spécifique aux États-Unis. Elle chemine aussi au Royaume-Uni où, depuis 2005, une loi permet de créer ce que l'on appelle des « Community Interest Companies » et des textes similaires sont en préparation dans d'autres pays européens. Aussi imparfaites soient-elles, toutes ces initiatives sont intéressantes dans la mesure où elles expriment la volonté de créer de nouvelles formes d'entreprise dont la finalité ne serait plus uniquement le profit.

Si une décision relativement consensuelle paraît imaginable à court terme sur la question de l'« objet social », le débat sur la gouvernance dans les entreprises s'annonce plus complexe. Jean-Dominique Senard, le patron de Michelin, missionné avec Nicole Notat, ancienne secrétaire générale de la CFDT et présidente de Vigeo Eiris, pour repenser la place de l'entreprise dans la société, a beau affirmer que « tout ce qui pourra être fait pour approfondir les liens entre les Français et l'entreprise sera bon pour le pays », la question de la place des salariés dans les instances de gouvernance des entreprises reste délicate. Mais c'est l'amorce d'une réflexion essentielle sur ce à quoi pourrait ressembler un capitalisme européen du futur. Et comme le soulignait à cette occasion Armand Hatchuel : « Le simple fait de discuter de ces sujets est déjà un événement historique. » Discuter est une chose, et, sur ce terrain, les Français ne sont pas les moins talentueux. Changer vraiment le mode de gouvernance des entreprises en est une autre. Et on peut déjà parier que cette aventure collective-là ne sera pas un long fleuve tranquille.

Un dossier est sur le dessus de la pile : la généralisation de la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration. A priori, rien là de révolutionnaire. Douze pays de l'Union européenne ont déjà adopté des systèmes qui prévoient la participation d'élus des salariés aux conseils. En France, la question est poussée actuellement par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, qui revendiquent une participation réelle des salariés à la gouvernance, notamment dans les conseils d'administration. Il s'agirait de généraliser les mesures inscrites dans les lois de 2013 et 2015 et qui prévoient que, d'ici à la fin de 2018, toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés auront au moins un voire deux administrateurs salariés à leurs conseils. Les ordonnances de 2017 ont également introduit une pincée de codécision. Un « conseil d'entreprise » peut être créé via un accord syndical majoritaire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Il cumule les prérogatives du comité d'entreprise, du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), mais aussi les fonctions des délégués du personnel et des délégués syndicaux, et l'employeur ne peut pas valider un accord de formation professionnelle sans son « avis conforme ».

Mais, pour aller plus loin, il faudra surmonter les réticences d'une partie du patronat sceptique sur la capacité des élus du personnel à se sentir suffisamment impliqués dans la réussite de l'entreprise pour dépasser la seule défense de leurs droits acquis. Les partisans de nouvelles avancées pourront toutefois compter sur le soutien actif de quelques grandes figures du patronat français comme Emmanuel Faber, le PDG de Danone, Antoine Frérot (Veolia), Pierre-André de Chalendar (Saint-Gobain), Jean-Dominique Senard (Michelin) ou Louis Gallois (auteur d'un rapport sur le sujet).

En revanche, nous ne croyons pas, pour notre part, qu'il soit réaliste d'organiser cette nouvelle gouvernance en élargissant le conseil d'administration aux représentants des diverses parties prenantes (clients, fournisseurs, associations de consommateurs...). Une telle mesure risque en effet d'être au mieux peu opératoire, voire plus que délicate à mettre en œuvre, compte tenu des risques associés à la confidentialité. Elle risque aussi de paralyser les processus de décision, et d'être de toute manière réservée aux grandes entreprises cotées, excluant toutes les autres, à commencer par les entreprises familiales. S'il s'agit de mieux prendre en compte les intérêts des différentes parties prenantes dans les décisions de l'entreprise, nous préférons de beaucoup la formule des incitations susceptibles de favoriser l'alignement des intérêts et nous allons essayer d'évoquer ici quelques pistes possibles dans le cadre hexagonal.

En ce qui concerne les salariés, nous avons déjà évoqué la nécessité de les faire participer à la prospérité (et pas seulement aux risques) des entreprises avec la création d'un lien explicite entre profits et hausses des salaires ou par le biais de l'actionnariat salarié. Nous n'y revenons pas ici. Mais la question de l'alignement des intérêts des dirigeants et des salariés passe aussi par la prévention des licenciements injustifiés, licenciements dont on sait qu'ils ont un coût humain et financier très élevé pour la collectivité. Sur ce point, la théorie des incitations représente un outil efficace.

Jusqu'ici, les entreprises françaises acquittent des cotisations chômage dont le montant est proportionnel à la masse salariale (4,05 % depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2017), mais sans grande relation avec ce qu'elles coûtent au système social. Elles paient certes davantage en assurance chômage pour des emplois en CDD dont la durée est inférieure ou égale à trois mois (hôtellerie-restauration, spectacles, services à la personne), mais l'écart n'est pas assez significatif pour être dissuasif, d'où la multiplication des contrats courts avec les allers-retours entreprise/chômage au cours desquels la caisse d'assurances verse une part importante du revenu du salarié. Fin 2015, les CDD représentaient 87 % des recrutements, en hausse de 12 points depuis le début des années 2000<sup>8</sup>, les deux tiers pour une durée de moins d'un mois. Une plaisanterie qui coûte plus de 6 milliards d'euros à l'Unedic ! Et que dire du coût de la rupture conventionnelle où employeur et salarié s'entendent sur le dos du contribuable pour transformer une démission en licenciement et permettre un accès aux allocations chômage ? Un système élargi depuis les ordonnances de 2017 avec la notion de « rupture conventionnelle collective »...

La mise en place d'un bonus-malus sur les cotisations sociales associé au comportement des entreprises en matière d'emploi (un système qui existe déjà aux États-Unis) « alignerait » les intérêts des dirigeants et des salariés pour ce qui concerne l'évolution de l'emploi. Le principe consiste à moduler les cotisations patronales en fonction du coût lié aux licenciements et aux recours aux CDD que chaque entreprise engendre pour l'assurance chômage, manière de responsabiliser les acteurs économiques sur leurs comportements. Un conducteur dangereux doit acquitter une prime d'assurance plus élevée qu'un conducteur plus respectueux de lui-même et des autres. De même, une entreprise doit être sensibilisée au fait qu'en matière de gestion des ressources humaines un comportement irréfléchi, voire irresponsable, coûte cher à la société. C'est à la fois juste et efficace : il n'y a pas de raison pour que celui qui se comporte bien paie pour celui qui se comporte mal. Un bon système doit encourager chacun à agir au mieux pour tout le monde et tout le monde y gagnera, le salarié comme le contribuable.

Aux États-Unis, les cotisations de l'entreprise aux caisses d'assurance chômage sont indexées sur les coûts qu'elle engendre pour le système d'indemnisation. Plus une entreprise licencie, plus elle paie. Le principe qui régit la modulation des taux de cotisation est que celle-ci dépend du nombre de licenciements effectués par l'entreprise au cours des années récentes (en général, les trois dernières) et du nombre de salariés licenciés qui ont effectivement eu recours au système d'indemnisation chômage. Ce dispositif, encore unique dans les pays de l'OCDE, a été créé par quelques États en 1930 avant d'être généralisé progressivement à l'ensemble du pays. Le cadre est défini par l'État fédéral (avec un taux de cotisation minimal et maximal) mais les critères sont définis localement, ce qui explique les différences que l'on peut observer d'un État à l'autre.

Le système n'est pas parfait (il peut notamment avoir tendance à rigidifier le marché du travail), mais diverses études montrent que les entreprises sont ainsi incitées à s'adapter pour limiter leurs coûts, ce qui limite aussi la destruction d'emplois.

Une approche par les incitations doit également favoriser la prise en compte des intérêts des clients et des consommateurs. Et, dans ce domaine, rien de tel que d'organiser la concurrence sur les marchés des biens et services afin d'éviter l'apparition de rentes de monopole très défavorables aux consommateurs. Exemple parmi tant d'autres, le secteur des télécoms : en vingt ans, les prix ont baissé de 25 % aux États-Unis, et jusqu'à plus de 35 % en moyenne en zone euro comme en France. Avec un prix du forfait mobile deux fois moins cher aujourd'hui en France qu'aux États-Unis.

Toutefois, beaucoup reste à faire sur le terrain de la concurrence. Dans les pays de la zone euro, de nombreuses entraves persistent quant au libre-échange des produits et services, entraves qui contribuent à maintenir des prix à la consommation plus élevés que ce qu'ils devraient être. Un certain nombre de secteurs, dans les services notamment (énergie, transports, finance, assurances, commerce), restent trop peu concurrentiels, protégés par toute une série de barrières plus ou moins visibles, conçues pour dissuader les nouveaux entrants, notamment les jeunes pousses, ce qui bloque l'innovation, handicape la concurrence et favorise le maintien d'un niveau de prix élevé pour les consommateurs. La Direction générale de la concurrence bruxelloise s'efforce toutefois de lutter contre les positions dominantes (Google, Microsoft, Gazprom...), les ententes (BMW, Daimler, Volkswagen, Audi et Porsche), les stratégies d'évitement fiscal qui faussent la concurrence (Apple, Engie...), et de favoriser l'instauration d'une plus grande concurrence dans de nombreux secteurs. En vingt ans, un renversement historique s'est opéré. À la fin des années 1990, l'indice de régulation des marchés des biens et services des grands pays européens calculé régulièrement par l'OCDE était plus élevé en Europe qu'aux États-Unis. En 2013, tous les pays européens affichaient un indice plus faible. Ainsi, les vols domestiques américains sont plus chers que les vols intraeuropéens en raison d'une plus forte concentration (les quatre principales compagnies contrôlent 80 % du marché contre 45 % pour le top 4 européen). Le renforcement de la concurrence reste le meilleur moyen d'assurer la cohérence des intérêts en évitant l'apparition de rentes de monopoles défavorables aux consommateurs. Mais de gros progrès restent à faire dans de nombreux secteurs.

Une approche par les incitations peut aussi contribuer à favoriser la bonne santé économique et financière des partenaires d'affaires, fournisseurs et sous-traitants. C'est déjà le cas, notamment à travers la pénalisation des délais de paiements abusifs, par exemple. Les firmes françaises ne sont pas, loin s'en faut, les championnes de la ponctualité en la matière. Si 65 % des entreprises allemandes et 62,5 % des firmes néerlandaises paient leurs factures dans les temps, c'est-à-dire en deçà des soixante jours fixés par la directive européenne, les espagnoles ne sont que 53 % à respecter la règle, les françaises 43 %, les britanniques 30 % et les portugaises 18 % seulement, selon une enquête réalisée en 2017 par le cabinet Altares.

En France, les retards de règlement des factures d'une entreprise à ses fournisseurs seraient même responsables, selon Bercy, d'un tiers des défaillances d'entreprises par an, soit 15 000 sinistres, avec évidemment les PME en première ligne. Depuis 2008, plusieurs lois ont été votées afin de lutter contre ces abus. Le plafond des amendes a été porté à 2 millions d'euros (loi Sapin II) en cas de non-respect de la loi et la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) peut désormais épingle publiquement les mauvais payeurs (c'est ce que l'on appelle le *name & shame*). Accor, Pfizer ou Axa ont déjà, entre autres, subi les foudres du gendarme de la répression des fraudes tandis qu'en 2016 les contrôleurs de Bercy infligeaient pour 11 millions d'euros d'amendes. Bruno Le Maire souhaite aller plus loin en abaissant le plafond légal à trente jours à partir de la date d'émission de la facture pour les TPE/PME (qui sont beaucoup plus pénalisées par les délais de paiement que les grandes entreprises) et en rendant le *name & shame* plus stigmatisant en publiant les noms des contrevenants sur les bases d'informations légales.

De la même manière, des systèmes d'incitation peuvent être également efficaces pour les collectivités locales qui ont intérêt à ce que les investissements des entreprises qui viennent s'installer sur leur sol correspondent à des créations d'emplois durables. Pourquoi ne pas imaginer, par exemple, des formules d'organisation en commun de la formation professionnelle afin de coller au plus près des besoins du territoire et/ou conditionner les aides publiques au maintien de l'activité ?

Citons pour finir la question de l'alignement des intérêts des porteurs de dette, des créanciers, avec

ceux des dirigeants des entreprises. Spontanément, ces derniers peuvent en effet être tentés, pour satisfaire l'attente de leurs actionnaires, d'utiliser un levier d'endettement trop élevé, ce qui est le cas aux États-Unis par exemple, pour financer des rachats d'actions et accroître comme on l'a vu le rendement des fonds propres, quitte à fragiliser excessivement la situation financière de leur entreprise et, in fine, de leurs prêteurs. Cette dérive est censée être corrigée par la discipline de marché, autrement dit par l'augmentation des primes de risque lorsque l'endettement devient excessif, mais on sait bien que le risque est qu'une telle discipline apparaisse trop tardivement et trop brutalement, comme ce fut le cas en 2008. La théorie financière suggère de remplacer les dirigeants nommés par les actionnaires par des dirigeants nommés par les créanciers, lorsque le risque de faillite devient par trop menaçant...

Il ne s'agit ici que de quelques pistes destinées à favoriser la prise en compte de l'ensemble des intérêts présents dans un écosystème, car il y a bien d'autres ressources que les ressources financières qui sont critiques pour le développement d'une entreprise et qui doivent par conséquent être prises en considération.

La réflexion sur les limites de plus en plus flagrantes du capitalisme actionnarial à l'anglo-saxonne conduit à poser la question de l'avenir du système : peut-on espérer voir émerger un capitalisme européen continental qui se soucierait de la situation de l'ensemble des parties prenantes et romprait réellement avec les dérives actuelles ? Un capitalisme qui se soucierait non seulement des actionnaires, mais aussi des salariés, des clients et fournisseurs, de l'écosystème dans lequel l'entreprise évolue et de l'environnement.

Pour espérer voir émerger ce nouveau capitalisme du <sup>e</sup> siècle, un capitalisme adapté aux aspirations des peuples de l'Europe continentale, il reste un dernier verrou à faire sauter : il est en effet impossible d'imaginer progresser dans cette direction tant que le capital des grandes entreprises européennes sera pour une part importante, voire majoritaire, détenu par des investisseurs qui appartiennent au monde du capitalisme anglo-saxon. Or, 35 % de l'encours des actions cotées de la zone euro sont détenus par des non-résidents. Et la proportion grimpe jusqu'à 52 % en Italie, 55 % en Allemagne et même 71 % aux Pays-Bas.

En France, les actionnaires non-résidents détiennent globalement 44,5 % du CAC 40 (à fin 2016, selon la Banque de France), soit 540 milliards d'euros d'actions, et sont majoritaires dans 10 entreprises de l'indice phare de la Bourse de Paris. Bien sûr, ces actionnaires sont d'abord européens, mais ils sont aussi américains (33,3 % du total des actions du CAC 40), notamment via les grands investisseurs que sont State Street, Vanguard, Fidelity MR et surtout BlackRock, le leader mondial de la gestion d'actifs et l'un des acteurs majeurs sur le marché des fonds indiciels cotés. Ainsi, BlackRock est présent au capital de la quasi-totalité des firmes du CAC 40, avec des positions très significatives dans Michelin, Air Liquide, Accor ou Axa. De la même manière, des sociétés de gestion comme Capital Group Companies (CGC), First Eagle ou Sun Life Financial ont pris des participations importantes dans des groupes comme Carrefour, Danone, Legrand, Pernod Ricard ou Publicis. Quant aux Asiatiques, ils sont encore sous-représentés mais montent progressivement en puissance en Europe (notamment le Government Pension Investment Fund japonais).

Ce poids des actionnaires non-résidents fait office de révélateur de la faiblesse de la détention d'actions par les épargnants-investisseurs de la zone euro (les ménages détiennent l'équivalent de 9 % du PIB zone euro, les investisseurs institutionnels 5,5 % seulement). Or, tant que la détention domestique d'actions n'y sera pas plus importante, il sera difficile d'y construire un modèle spécifique de capitalisme qui réponde à des normes différentes de celles en vigueur dans le capitalisme anglo-saxon. Il apparaît donc que la condition préalable à la mise en place d'un modèle original de capitalisme européen est le développement important de la détention d'actions par les épargnants locaux, détention susceptible de leur assurer le contrôle de leurs entreprises. C'est dire s'il est urgent de faire un sort aux élucubrations de ceux (certains politiques notamment) qui, en France par exemple, ne veulent pas entendre parler de détenir des actions sous prétexte qu'ils se refusent à « enrichir » le grand capital ! Une ineptie en forme de contresens lourde de conséquences pour les salariés de ce pays comme pour la maîtrise de notre destin collectif.

Les bataillons des capitalismes américain (*capital first*) et chinois (*state first*) n'attendent pas que l'Europe ait posé ses propres choix et se soit mise en ordre de marche pour se donner les moyens de conquérir le monde. Ils ont déjà enlevé des positions stratégiques un peu partout, y compris sur nos propres marchés. Les dirigeants politiques et économiques européens doivent unir rapidement leurs forces afin d'imposer une nouvelle approche du partage (et pas seulement des revenus), une autre vision du monde.

- 
1. *The New York Times*, 13 septembre 1970.
  2. Le ROACE ou profit après taxes, intérêts et avant dividendes/capital hors construction, en valeur.
  3. « Nouvelle entreprise et valeur humaine », Fondapol, avril 2015.
  4. « La nécessaire réforme de la gouvernance des entreprises », *in* Parcours 2010-2011.
  5. « La société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter. »
  6. « Toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés. »
  7. Titre d'un ouvrage paru sous la direction d'Armand Hatchuel et Blanche Segrestin en 2015 aux Presses des Mines.
  8. Dares Analyses, n° 70, octobre 2017.

## Conclusion

Marx avait raison ! La dynamique du capitalisme qui est à l'œuvre aujourd'hui dans les pays de l'OCDE est bien celle qu'il avait prévue. La baisse de l'efficacité des entreprises qui s'est installée avec le recul de la croissance de la productivité globale des facteurs, la baisse de la productivité du capital, aurait dû normalement entraîner une diminution du rendement du capital productif. Or, on observe au contraire une augmentation de ce rendement qui excède désormais les 6,5 %<sup>1</sup>. Et il y a une manière très simple d'expliquer ce petit « miracle ». À commencer par la compression des salaires.

Pour réagir au risque de baisse du rendement du capital, les entreprises ont décidé de préserver – voire d'augmenter – leur niveau de profits en pesant sur les salaires, autrement dit en déformant, comme on l'a vu, le partage des revenus au détriment des salariés. Pour ce faire, ils ont profité d'une conjonction favorable de facteurs politico-économiques, notamment l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs, associé à une série de réformes, d'abord celle des marchés du travail.

La baisse des salaires et l'augmentation induite des profits butent toutefois sur une limite évidente : la pression sur les salaires ne peut être infinie dès lors que le système doit garantir aux salariés ce que les marxistes appelleraient le « salaire de subsistance », notion inventée pour la condition de la classe ouvrière de la fin du <sup>e</sup> siècle, et qui définit le montant censé assurer le renouvellement de la force de travail, concrètement l'accès à un toit et à un minimum de nourriture. Au cours des dernières années, on a d'ailleurs vu se créer ici et là de nouveaux salaires minimums, jusqu'au Royaume-Uni avec la création en 2016 du National Living Wage sur un marché du travail considéré pourtant comme le modèle même du marché dérégulé.

Pour soutenir le rendement de leur argent, les capitalistes ont donc dû avoir recours aussi à la spéculation financière en multipliant les rachats d'actions, la spéculation immobilière, le développement des LBO (ces rachats d'entreprises avec endettement élevé) à des prix de plus en plus astronomiques, les achats de toutes sortes d'actifs spéculatifs, qu'il s'agisse de matières premières rares, de cryptomonnaies (bitcoin, etc.) ou d'actions, particulièrement dans l'univers des nouvelles technologies. Dans l'OCDE, l'indice boursier technologique agrégé (base 100 en 1996) a été multiplié par sept au point de se rapprocher dangereusement du niveau atteint à la veille du krach de 2001-2002.

La logique de cette dynamique très « marxienne » du capitalisme aboutit nécessairement à l'explosion des inégalités de revenus et à des crises financières. Une logique dont on commence tout juste à voir les effets sur l'économie, la société et la démocratie. Le paysage qu'elle laisse entrevoir ne fait pas forcément rêver.

Et les salariés dans tout cela ? À court terme, on comprend le raisonnement selon lequel mieux vaut décrocher un emploi même peu qualifié, même déclassé, pour tenter de reprendre pied sur le marché du travail, que de s'installer dans une situation de chômage durable qui plonge un individu et parfois une famille entière dans la précarité, et compromet l'insertion des plus jeunes. Chaque famille, chaque parent, et c'est légitime, souhaite voir ses enfants insérés dans la vie sociale et professionnelle afin de pouvoir construire un avenir personnel et professionnel heureux.

Mais on doit s'inquiéter de constater que nous sommes entrés dans une spirale à la fois paradoxale et dangereuse. D'un côté, nos enfants ont tendance à faire des études de plus en plus longues (en France, les jeunes de 15 à 29 ans sont scolarisés un peu plus de sept ans en moyenne), car pour les salariés et futurs salariés de tous les pays « riches » malmenés comme jamais par la redistribution des cartes mondiales, le diplôme reste la meilleure protection contre le chômage, et plus encore contre le chômage de longue durée, véritable cancer social. Mais, de l'autre, la dynamique du capitalisme qui est à l'œuvre aujourd'hui dans nos pays fabrique de plus en plus d'emplois peu ou pas qualifiés. D'où le paradoxe que, pour se protéger du pire, les jeunes Occidentaux ont tendance à s'engager dans des cursus d'études de plus en plus longs, mais sont toujours plus nombreux à être contraints de se déqualifier pour entrer dans la vie active. Au risque, lorsqu'ils se sont endettés pour financer leurs études – à l'instar des étudiants américains – de ne pas pouvoir rembourser leur emprunt et de compromettre leur capacité à en contracter de nouveaux (outre-Atlantique, l'encours de crédits étudiants s'élève à 1 500 milliards de dollars et le taux de défaut atteint déjà 11 %).

Que risque-t-il d'advenir à long terme ? Non seulement la bipolarisation des marchés du travail va « fabriquer » des générations en souffrance, où la frustration risque de dominer, des générations qui n'auront pas eu les moyens de s'épanouir dans leur vie professionnelle, mais aussi des générations qui, au fil des décennies, auront de plus en plus de mal à s'installer dans la vie et à préparer l'avenir. Un revenu de subsistance ou équivalent ne permet pas d'accumuler une épargne susceptible d'assurer un niveau de vie convenable, de constituer un patrimoine, de sécuriser une retraite décente à l'horizon de plusieurs décennies. En réalité, ces salariés ne disposeront d'aucune réserve en cas de choc (chômage, problème de santé) et subiront une forte baisse de revenu au moment de leur départ à la retraite. Une tendance que l'on observe déjà dans les chiffres. Aux États-Unis comme en France, les 20 % de la population ayant les revenus les plus faibles ont accumulé un patrimoine très modeste. Aux États-Unis, par exemple, chaque foyer appartenant aux 20 % les moins riches détient en moyenne pour moins de 12 000 dollars d'actifs immobiliers et financiers à comparer aux 2 millions de dollars de chaque foyer appartenant à la catégorie des 10 % les plus riches. De même, le patrimoine brut moyen d'un foyer français parmi les plus pauvres (le 1<sup>er</sup> décile) ne dépasse pas 2 000 euros contre plus de 1,25 million d'euros pour les 10 % les plus riches (supérieur au 9<sup>e</sup> décile).

Le progrès engendre l'inégalité qui à son tour se dissout dans le progrès... Espérons que le pari d'Angus Deaton est toujours à l'ordre du jour. Aujourd'hui, les classes moyennes et populaires perçoivent plutôt l'inégalité présente que le progrès collectif à venir et elles considèrent, à juste titre, que subsister ne peut être un projet de vie. Pour changer vraiment d'angle de vue, de perspective, il faudra emprunter tous ensemble le chemin nécessaire. Une « révolte » collective pour imprimer une nouvelle dynamique au capitalisme susceptible de donner tort à l'auteur du *Capital*.

---

1. Mesuré à l'aune des profits après taxes, intérêts et avant dividendes rapportés au capital net (hors construction).