

Plaidoyer pour des Prix Nationaux de la Création d'Emplois Durables (C.E.D.)

*Gérard Valin
Ancien Directeur Général du Groupe ESSEC
Membre de l'Académie de Comptabilité
Septembre 2018*

Les chefs d'entreprise qui entament leur « carrière de l'été indien » sont assaillis d'invitations aux réunions d'anciens combattants, c'est-à-dire d'écoles ou d'universités amies (HEC, Paris Dauphine, Harvard, Sciences Po, l'X ou l'ENA, ...) qu'ils ont quitté depuis longtemps. Si nobles que soient les intentions des organisateurs de ces sympathiques agapes le plus souvent trop masculines, les conversations ont une fâcheuse tendance à tourner autour des mêmes thèmes : la santé pour les adeptes du « Tamalou », les enfants et les petits-enfants pour les titulaires d'une nombreuse progéniture, les richesses accumulées et les impôts payés pour les plus chanceux. Ce qui est plus gênant, ce n'est pas tant ces sujets eux-mêmes, que la façon dont ils sont abordés, le plus souvent sur le mode « concours », vieux souvenir toujours vivace, même chez les plus séniles. La parole revient le plus souvent à ceux qui ont le plus souffert, à d'autres dont les descendance sont les plus nombreuses ou aux derniers qui ont amassé les plus colossales fortunes ...

Plus troublant encore, il ne semble venir à l'esprit d'aucun de ces anciens dirigeants, qu'ils soient de formations commerciales, financières ou scientifiques, que leur véritable valeur ajoutée - si elle existe - est peut être ailleurs. Au moment où les gouvernements, doctement conseillés par une panoplie de savants économistes et sociologues en chambre, ne parviennent pas, dans certains pays d'Europe et notamment la France, à réduire le chômage de masse, il paraît essentiel et urgent de s'interroger sur les conditions pratiques de la véritable création d'emplois durables privés.

Les conditions usuelles de ces créations sont pourtant faciles à résumer, sinon à réaliser, dans nos économies marchandes. Il s'agit, sur une base si possible transnationale, de donner la priorité à des innovations technologiques pertinentes, de proposer des produits et services adaptés aux besoins réels de cibles solvables, de s'assurer des modalités solides de financements équilibrés à moyen terme, de dégager une rentabilité régulière en milieu concurrentiel et, last but not least, de mettre en place une équipe unie de dirigeants et de salariés, cadres et non cadres, aux compétences complémentaires. Ceux qui ont participé activement à cet exercice savent que cette équation à plusieurs inconnues est toujours difficile à résoudre. Il y faut à la fois du courage personnel, de la ténacité collective et une vision partagée des données économiques, humaines et sociales qui s'imposent à l'entreprise et à son environnement. La globalisation en cours impose le recours à des business model capables de résister à des assauts concurrentiels redoutables.

Les résultats des « anciens » méritent certes d'être récompensés à ce titre mais plus encore les succès de leurs camarades en activité qui se placent au service de cette ambition majeure : créer des emplois durables ; leurs succès justifient la fierté légitime de chefs d'entreprise dont les mérites sont rarement reconnus.

Ce constat conduit à suggérer la création de plusieurs catégories de prix nationaux spécifiques. En effet, pour que ces prix de C.E.D. soient équitables et reconnus, il est indispensable de respecter six principes de base qui justifient leur attribution :

1. Création nette d'emplois durables en valeur absolue du fait d'une croissance de l'entreprise compatible avec les intérêts collectifs,

2. Croissance relative des emplois durables par rapport à la taille de l'entreprise, son effectif global, sa répartition géographique,
3. Définition d'emplois durables à partir de bases juridiques solides (CDI, niveaux de rémunérations, qualifications, stabilité géographique, ...),
4. Prise en compte d'un délai d'observation et de mesure (de l'ordre de cinq à dix ans) concernant les croissances des effectifs et de la masse salariale associée aux chiffres d'affaires correspondants,
5. Choix des zones d'emplois bénéficiaires des créations d'emplois durables (ville, département, région, pays, ...),
6. Définition objective des attributaires des prix : créateur d'entreprise, directeur général, patron business unit, ...

L'application de l'ensemble de ces principes permettrait également d'attribuer des mentions spécifiques aux différents prix de C.E.D. en fonction de critères à définir précisément suivant les types d'activités et la maturité de l'entreprise : start up, taille intermédiaire, licorne, L'ensemble du dispositif exige la rédaction d'un règlement concret prévoyant la mise en place d'un jury indépendant qui soit en phase avec la définition des dimensions de l'intérêt collectif (bien commun, écologie, sécurité, ...) ainsi poursuivi.

Peut-on suggérer que ces prix soient créés et que leurs règlements soient rédigés en coopération avec la Conférence des Grandes Ecoles et la Conférence des Présidents d'Universités, en y associant les parties prenantes concernées et intéressées (autres établissements d'enseignement, divers organismes représentatifs, ...) ? Il s'agit en effet d'éviter soigneusement toute interférence politique privilégiant une approche partisane à court terme. L'Académie de Comptabilité pourrait apporter une contribution significative en élaborant une méthodologie rigoureuse en vue du décompte objectif des emplois durables ainsi créés. A partir des critères retenus pour définir la durabilité des emplois, un contrôle ex post s'impose en effet pour établir le classement des attributaires potentiels sur des bases objectives et vérifiables. L'attribution finale des prix ne pourrait être réalisée qu'après la mise en œuvre d'un audit indépendant dont les conclusions seront rendues publiques.

Un premier exercice stimulant consisterait à proposer ces prix de C.E.D. aux anciens des principaux établissements de la Conférence des Grandes Ecoles ou des Universités. Un appel à participer pourrait être adressé à leurs promotions diplômées depuis une dizaine d'années par exemple. Il en résulterait vraisemblablement une émulation positive entre les différentes générations d'alumni qui pourraient ainsi se trouver justement récompensés de leurs efforts en matière de C.E.D.

Il a fort à parier que les choix des attributaires seraient loin de ceux que l'on a l'habitude de retenir aujourd'hui pour fêter le « manager de l'année », la plus « impressionnante fortune » ou encore les derniers « promoteurs géniaux de start-up ». Les commentaires visant les derniers prix de C.E.D. attribués animeraient utilement les discussions des anciens chefs d'entreprise et leurs échanges sur les réseaux sociaux : ils feraient ainsi valoir leurs propres performances en la matière et en feraient profiter les plus jeunes.
