

L'actionnariat du personnel : une porte entrouverte vers l'association du capital et du travail...



Une évolution longue mais certaine

Le rôle des salariés dans les organisations s'est profondément modifié au cours des temps. Du salarié « instrument », progressivement notre société se dirige vers le salarié « proactif ». Dès 1924, il est mis en évidence qu'un salarié que l'on prend en considération est plus efficace qu'un salarié lambda (expérience dans les usines Western Electric). En 1954, Maslow établit une hiérarchie des besoins de l'homme au travail à travers une pyramide (voir schéma) allant des besoins vitaux vers l'épanouissement. Depuis les années 70, les Japonais nous ont montré la voie des organisations participatives où le personnel est largement impliqué dans la gestion courante de l'entreprise. Mais maintenant avec la

participation, l'intéressement, l'actionnariat, y-a-t-il une ouverture nouvelle ?

Les évolutions de la législation

Le souci de la participation des salariés dans les organisations est apparu très tôt, en 1915 avec l'officialisation des sociétés coopératives où il y a fusion entre capital et travail. En 1959, de Gaulle instaure l'intéressement puis la participation au résultat en 63. Toutefois ce n'est qu'en 86 et 87 que les formules d'intéressement et de participation vont décoller avec la mise en place de l'épargne salariale (PEE). Les privatisations des années 90 vont-elles « réveiller » l'actionnariat des salariés.

Les différentes formes de participation

On reconnaît 3 différentes formes de participation : à la gestion de l'entreprise, aux résultats, et en dernier lieu au capital.

A la gestion - Nous avons déjà évoqué les formes nouvelles d'organisation participative. La visibilité dans la gestion de l'entreprise, voire dans sa stratégie sont des éléments incontournables de nos jours.

Au résultat - Cette participation prend la forme de rémunération complémentaire par

voie de participation, par voie de l'intéressement notamment. On estime que 5 à 7 millions de salariés sont concernés par ces dispositifs sur environ 20 millions de salariées pour un montant moyen de 8000 francs¹.

A l'actionnariat - 2 formes très différentes sont en vigueur :

- L'actionnariat direct par le biais de RES ou plan d'actions (stock options). Ces formules sont très spécifiques et très « élitistes » car impliquant souvent que le management.

- L'actionnariat indirect grâce aux PEE où sont déversés la participation et l'intéressement. Le PEE est lui-même réinvesti dans des actions de l'entreprise via un FCPE. On estime à 700 000 salariés impliqués dans ces dispositifs.

On aurait pu citer l'actionnariat via les privatisations. Mais il semble nécessaire d'attendre pour statuer sur ce mouvement.

Les motivations de l'entreprise et des salariés dans l'actionnariat

Pour l'entreprise, les arguments essentiels sont de 2 types :

- motiver le personnel et améliorer sa compétence économique pour mieux percevoir l'environnement.
- stabiliser le personnel voire créer un noyau dur d'actionnariat pour éviter les OPA.

Pour les salariés, pour l'essentiel il s'agit de participer aux fruits de l'expansion mais aussi de marquer son attachement à l'entreprise.

La face cachée de l'actionnariat

Il ne serait pas correct de parler uniquement des aspects favorables. Evoquons 4 points en particulier :

- l'actionnariat est une prise de risque sur son travail et sur son épargne. Il y a là matière à réflexion sur la concentration des risques !

- L'actionnariat existant est pour l'essentiel un actionnariat indirect à travers les FCPE. Il semble donc que la logique est essentiellement financière et non entrepreneuriale.

- Il semble qu'il y a incompatibilité avec la nécessaire flexibilité du travail. Alors que le travail à vie dans l'entreprise ne semble plus de mise, comment envisager un actionnariat « précaire » ?

Les pistes du futur

Très difficile de faire de la prospective sur un sujet si complexe. On peut considérer que l'actionnariat salarié est à développer notamment pour démontrer qu'il n'y a pas de territoire réservé. Mais toutefois, il ne faut pas rechercher la solution dans la généralisation à « marche

forcée ». Les privatisations l'ont démontrée : en quelques années la part des salariés dans le capital est passée 10 à 2 % . Pourquoi donc ne pas accroître l'actionnariat direct tel que les RES, les stocks options tout en prenant des dispositions pour démocratiser l'accès aux dispositifs.

On peut envisager également l'amplification des formules d'externalisation, d'essaimage où une entreprise aide certains salariés à créer. Cette forme de réseaux d'entrepreneurs peut s'avérer économiquement très performant.

Toutefois, l'intéressement lui doit être « dopé ». Les dispositions existantes sont plutôt favorables mais encore trop peu d'entreprises ont compris que « redistribuer » des économies ou de la productivité apportées par les salariés « c'est gratuit ».

Jean-Pierre Tyberghein

Vous pouvez apporter vos remarques et consulter l'ensemble des dossiers sur le site www.ogip-organisation.fr

1 Pour plus d'information, voir le rapport d'information 500 publié par le Sénat, document de grande qualité.