

ENTRETIEN AVEC LAURENCE PARISOT
Présidente du Mouvement des entreprises de France

L'entreprise n'a pas vocation à se substituer à l'État

PROPOS RECUEILLIS PAR CHARLOTTE CABATON

Alors qu'une gouvernance mondiale semble vouloir s'affirmer plus nettement avec notamment la montée en puissance du G20, quelle coordination patronale imaginer ?

Laurence Parisot – Je peux vous dire que nous faisons tout pour soutenir le développement de nos entreprises à l'international, et pas seulement celui des entreprises les plus visibles. Nous faisons tout également pour que chaque chef d'entreprise ait désormais conscience que le centre de gravité du monde s'est déplacé, en particulier vers l'Asie.

Bousculant une vieille tradition de silence, nous avons dès le début de

mon premier mandat pris position sur les grandes négociations. À commencer par la négociation du Cycle de Doha de l'OMC à Hong Kong en 2005. Nous avons alors affirmé qu'elle devait progresser sur l'ensemble des volets simultanément et de manière équilibrée, et notamment dans les secteurs-clefs de l'économie française.

Nous avons organisé – ce furent des premières ! – les Med Business Days en juillet 2008, qui rassemblèrent tous les patronats méditerranéens, nous avons réuni le G5 et le G8 Business en amont des réunions internationales et participé au G20 Business de Londres, au G20 de Toronto.

Nous réunirons à nouveau en 2011 les patronats des pays du G8 et du G20 que la France présidera.

En plus de ces temps forts, nos échanges sont permanents et se sont multipliés ces derniers mois. Medef International, la commission International et le bureau de Bruxelles du Medef vont continuer à les développer, en collaboration avec les acteurs publics et privés, notamment les Opérateurs spécialisés du commerce international. Compte tenu de l'importance de tous ces sujets, nous allons renforcer notre présence à Bruxelles et à l'international dans le mandat qui vient et forger une position internationale plus cohérente, plus forte et plus visible encore.

Ces dernières années ont vu l'émergence de nouvelles formes de radicalité au sein de l'entreprise. Comment peut-elle y faire face ?

LP – Il y a souvent radicalité quand on attend du groupe beaucoup et de l'individu plus grand-chose... Je suis libérale et je ne partage évidemment pas l'esprit d'un certain nombre de revendications ou de militantismes qui à la fois, et c'est paradoxal, attendent tout de l'entreprise comme ils attendent tout des pouvoirs publics, et en même temps ne prennent pas leurs responsabilités.

Il faut faire très attention à certains discours qui consistent à dire : « l'injustice

ou le désespoir sont tels que l'on peut accepter certaines dérives ». La légalité doit l'emporter et on ne peut tolérer aucune forme de violence dans l'entreprise, à l'encontre de quiconque.

Cependant, il est difficile d'avoir une approche uniforme et unilatérale sur la question. En présence de certains cas de figure, au plus fort de la crise notamment, ici et dans les Medef territoriaux, nous nous sommes astreints à suivre les choses au plus près, nous nous sommes tenus à la disposition des dirigeants et des cadres dirigeants des entreprises pour étudier les opportunités de por-

PARCOURS

LAURENCE PARISOT

Titulaire d'une maîtrise de droit public et diplômée de Sciences Po, Laurence Parisot assistera Alain Lancelot au Cevipof avant de rejoindre l'Institut Louis Harris France dont elle prendra la direction en 1986. En 1990, elle devient présidente de l'Ifop. Entrée au capital du groupe, elle en prend le contrôle en 1998. Convaincue de l'importance du rôle social de l'entrepreneur, elle s'implique fortement au sein du Medef à partir de 2002. Elle en devient présidente en 2005 et est réélue pour un mandat de trois ans supplémentaires en 2010. Laurence Parisot est également membre du Conseil économique et social, du conseil de surveillance de Michelin et du conseil d'administration de Havas.

ter plainte ou pas. Quand ces nouvelles formes de radicalité accusent l'entreprise, il faut les contenir, et lorsqu'elles lui portent atteinte, les punir.

La tentation de l'externalisation vers le privé de politiques publiques défaillantes – on pense notamment à l'éducation, à l'intégration ou encore à la diversité – va grandissant. Jusqu'où l'entreprise peut-elle et doit-elle aller ?

LP – L'entreprise n'est pas, ne peut pas être une suppléante de l'État. En clair, elle n'a pas pour vocation première de se substituer aux pouvoirs publics. La question qu'il faut se poser serait donc plutôt jusqu'où ces défaillances sont tolérables pour la société tout entière. En revanche, c'est vrai, l'entreprise doit, à sa manière, être un lieu d'éducation, un lieu où la diversité tient toute sa place. Et nous n'avons de cesse de développer des collaborations étroites avec les pouvoirs publics sur ces sujets, nous adoptons une démarche de partenariat très concrète, avec les acteurs associatifs et institutionnels.

L'entreprise a un impératif économique : faire du profit. Faire du profit parce que des personnes l'ont financée, parce qu'elle doit payer ceux qui travaillent pour elle, parce qu'elle doit réinvestir et croître. Notre conviction, c'est que c'est aussi en intégrant des profils riches de leur différence ou de leur diversité ou en sensibilisant les jeunes dès leurs études,

par l'apprentissage par exemple, qu'elle peut y parvenir encore mieux.

La diversité donne une cohésion au projet d'entreprise. Recruter par exemple un candidat parvenu à un bon niveau avec des moyens parfois beaucoup moins importants que d'autres, et qui montre donc de toute évidence une très grande force de caractère, est un atout. Ces talents-là savent se dépasser, ils sont clairement demandeurs, et nous en avons bien conscience.

Sociétal, c'est le titre de cette revue, c'est aussi un aspect de notre mission qui lie tous les autres et sur lequel nous ne nous dépenisons pas moins dans les mois à venir !

La génération qui entre sur le marché du travail semble mettre l'entreprise à l'épreuve. Comment cette dernière se sera-t-elle adaptée à l'horizon de dix ans ?

LP – On parle beaucoup de ces générations Y qui seraient habituées à la facilité et refuseraient de se plier aux mêmes efforts que leurs aînés. Il faut parfois trouver de nouvelles manières pour les intégrer, de nouveaux modes de management pour les intéresser... Il y a aussi une énergie formidable chez eux, très prometteuse. Une énergie créative qui en poussera un certain nombre à monter leur propre entreprise et où ils puiseront la force de la pérenniser.

Cela nous montre également la nécessité de former ces générations à l'entreprise, à la vie de l'entreprise, avant même leurs études supérieures. C'est en ce sens que nous avons développé les passerelles entre le monde de l'enseignement et l'entreprise. Nous développons des relations avec les collèges et les lycées pour y faire connaître l'entreprise. Par ailleurs, dès février 2006, le Medef a élaboré la Charte des étudiants en entreprise, signée par des représentants des employeurs, des étudiants et des établissements d'enseignement supérieur. D'autre part, nous avons il y a un an lancé la campagne « Miser sur l'avenir » donnant lieu à une série d'opérations visant à inciter les entreprises, et notamment les PME, à accueillir des jeunes en apprentissage et en professionnalisation.

Dans quel sens le rôle du président du Medef va-t-il être amené à évoluer dans les dix prochaines années ? Comment s'articuleront notamment ses fonctions de négociation, de communication et de lobbying ?

LP – Je peux au moins vous en parler pour les trois prochaines années !

Le Medef a innové dans ses relations avec les syndicats. C'est ce que nous avons appelé la « délibération sociale ». Progressivement s'est formée une équipe de négociateurs et s'est forgée une méthode nouvelle : le « désaccord

constructif ». La réussite du Medef est incontestable. En cinq ans, 17 accords interprofessionnels ont été signés – un record –, dont les deux accords historiques maintenant fameux, sur la modernisation du marché du travail et sur la représentativité. Je peux déjà vous dire que nous allons continuer à fonctionner ainsi pour alléger le code du travail et soulager les entreprises de France de leurs charges trop lourdes avec un mot d'ordre : compétitivité.

Mais vous avez raison d'évoquer ses autres fonctions : lorsqu'on interroge les entreprises sur ce que leur apporte le Medef, il y a aussi toutes les informations de première main qu'elles ne pourraient pas obtenir aussi facilement et il y a cette faculté d'être un relais indispensable de leurs intérêts. Cet aspect, nous allons le moderniser, d'une part en renforçant notre position auprès des institutions européennes, d'autre part en continuant le grand chantier de modernisation du paritarisme que nous avons entrepris et dont notre organisation doit être le premier exemple.