

## Cuillère en argent vs. valise en carton – Inégaux dès la naissance

---

*Participent à la table ronde :*

Djamel AGAOUA, chef d'entreprise, directeur général de l'entreprise de messagerie instantanée Viber (groupe Rakuten) ;

Laurent DASSAULT, directeur général délégué du Groupe industriel Marcel Dassault ;

Patrick MARTIN, président délégué du MEDEF ;

Agnès PANNIER-RUNACHER, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances ;

Monique PINÇON-CHARLOT, sociologue, ancienne directrice de recherche au CNRS, spécialiste de la bourgeoisie française.

*La table ronde est animée par Fabrice LUNDY, chroniqueur économique à Radio Classique.*

Fabrice LUNDY rappelle, en introduction, que plus du tiers des étudiants sont enfants de cadres supérieurs, tandis que seuls 12 % d'entre eux ont des enfants ouvriers. Dans les écoles de commerce, la part d'enfants de cadres est douze fois plus élevée que celle des enfants d'ouvriers ou agriculteurs.

Pour Djamel AGAOUA, il y a plus d'avantages que d'inconvénients à venir d'un milieu modeste, d'abord car ces origines offrent un brassage culturel plus grand, qui développe les facultés d'adaptation, de façon extrêmement précieuse par la suite, tout au long de sa vie. Il le constate aujourd'hui encore à la tête de Viber, entreprise qui emploie plus de 400 personnes de trente nationalités. De plus, ceux qui ont des origines modestes n'ont pas grand-chose à perdre, ce qui facilite la prise de risque et stimule la créativité. « Tout est du bonus » lorsqu'on vient d'un milieu modeste, souligne-t-il. Seule l'absence d'un réseau de connaissances constitue un handicap par rapport à des origines plus favorisées, ce qui oblige, là aussi, à faire preuve d'inventivité et de débrouillardise. Djamel AGAOUA déplore surtout que les personnes d'origine modeste croisent plus de personnes qui vont tenter de les dissuader, si elles leur font part d'objectifs ambitieux, plutôt que de les encourager. En tout état de cause, la France n'a pas à rougir, ni de son école ni de son modèle social.

Fabrice LUNDY lui demandant si l'on est souvent confronté à une image caricaturale de l'héritier, lorsqu'on a eu l'heur d'hériter, Laurent DASSAULT convient que « lorsqu'on a eu la chance de naître avec un nom, les portes s'ouvrent ». Il admet volontiers être né avec « deux cuillères en argent dans la bouche », celle de Marcel Dassault et celle héritée de son père Serge Dassault. Il fait partie de la troisième génération, avec pour ambition de se faire un prénom. Le groupe Dassault réalise aujourd'hui un chiffre d'affaires de 31,6 milliards d'euros et emploie 13 000 personnes dans le monde. Rendre un jour ce qu'on a eu la chance de recevoir, c'est, pour Laurent DASSAULT, utiliser une partie de son patrimoine pour investir dans des start-up et soutenir des jeunes qui se lancent dans de multiples domaines. Il soutient ainsi une trentaine de projets.

Monique PINÇON-CHARLOT observe que les entrepreneurs se vivent aujourd'hui comme les seuls créateurs de richesses et d'emplois. Si la réussite de Djamel Agaoua est exceptionnelle, il convient de rappeler que les ouvriers et employés représentent 52 % de la population active en France. L'exception qu'incarne le patron de Viber est trompeuse, d'autant plus qu'elle alimente un discours selon lequel il faudrait avoir connu un parcours similaire pour estimer avoir réussi. L'on peut pourtant être ouvrier et ressentir la fierté de son métier, que l'on soit soudeur ou sidérurgiste. Plus grave, la réussite mise en avant par les entrepreneurs constitue une façon d'occulter des rapports antagonistes de classes et de masquer la violence de l'exploitation subie par les travailleurs. Si la dynastie familiale dont fait partie Laurent Dassault offre certainement à celui-ci un sentiment agréable d'immortalité symbolique, la concentration du pouvoir qu'incarne ce type de famille leur permet de capter toutes les richesses. Monique PINÇON-CHARLOT voit dans ces dynasties une construction sociologique conçue pour que l'argent ne ruisselle pas – sauf exception – au bénéfice des classes moyennes et populaires.

Les 32 500 salariés du groupe Dassault sont fiers de travailler pour celui-ci, assure Laurent DASSAULT. Marcel Dassault a d'ailleurs décidé, en 1935, contre le patronat français, de donner une semaine de congés payés à ses ouvriers. Il fut traité de communiste, juste avant que le Front Populaire ne généralise la cinquième semaine de congés payés.

Fabrice LUNDY lui demandant si l'on peut considérer que les inégalités explosent actuellement en France, Agnès PANNIER-RUNACHER précise que le partage de la valeur ajoutée a été stable sur vingt ans, alors qu'il a évolué en faveur du capital dans de nombreux autres pays. En revanche, sur le plan des opportunités (accès à l'éducation, accès à la santé, assignation à résidence), des efforts doivent être mis en œuvre afin que chacun puisse développer ses potentialités. Les entreprises ont aussi leurs responsabilités de ce point de vue. Agnès PANNIER-RUNACHER souhaite en particulier qu'elles se prémunissent contre tous types de préjugés. Les femmes ne représentent actuellement que 17 % des membres de Comités exécutifs, ce qui constitue une anomalie, y compris sous le seul angle des performances, souligne la ministre.

Quant à la façon de faire progresser l'égalité des chances et la mobilité sociale, Agnès PANNIER-RUNACHER cite trois éléments clés :

- l'éducation (la scolarité obligatoire à trois ans et le dédoublement des classes de CP et CE1 constituant, en la matière, des avancées importantes) ;
- l'investissement massif dans les compétences (notamment *via* l'alternance et l'apprentissage) : en la matière, le gouvernement mobilise 15 milliards d'euros afin de développer les compétences des jeunes et des publics les plus éloignés de l'emploi ;
- la lutte contre les inégalités territoriales, afin que nul ne soit plus assigné à résidence, ce qui passe par la réinstallation de services publics, de services de santé, d'activités d'excellence et d'activités marchandes dans les territoires aujourd'hui délaissés.

Citée par Patrick MARTIN, une étude réalisée par la commission économique du MEDEF sur les inégalités montre que le problème de la France réside beaucoup moins dans les inégalités de revenus et de patrimoine que dans l'absence de mobilité sociale : il faut en moyenne six générations pour passer du bas de l'échelle sociale à un niveau intermédiaire, ce qui crée une désespérance. Il faut donc en effet travailler sur l'éducation et sur le marché de l'emploi, afin de recréer des perspectives. Hériter aide, reconnaît Patrick MARTIN, qui admet être allé dans les bonnes écoles et avoir rencontré des personnes dont il n'aurait peut-être pas croisé le chemin s'ils n'avaient pas eu une situation enviable. « Tout cela est extrêmement fragile », souligne-t-il cependant. Les héritiers sont très souvent sous pression, même si ce n'est pas toujours explicite ni formalisé. Ils ont aussi la responsabilité de transmettre à leurs descendants ce qui leur a été légué. L'héritage a une immense vertu : il projette dans le temps long. Il impose de faire des choix dans la durée, de façon respectueuse des salariés, des partenaires de l'entreprise et du territoire où elle se trouve. Patrick MARTIN note au passage qu'un certain nombre de pays dont des pays de centre-gauche, comme la Suède, ont décidé, au nom de l'efficacité, de supprimer les droits de succession. Il y a là une piste de réflexion qui devrait inspirer la France à ses yeux.

Les entreprises de taille intermédiaire qui ont un caractère familial présentent un attachement émotionnel, affectif, à leur territoire, qui constitue un formidable atout sur le plan de l'emploi et des créations d'emplois, souligne Agnès PANNIER-RUNACHER. La comparaison du poids que

représentent ces entreprises, en Allemagne et en France, montre aussi les dégâts causés par trente ans d'ISF. Elle n'est pas convaincue, cependant, qu'il soit à l'ordre du jour de revenir sur les droits de transmission en matière de transmission du patrimoine.

Pour Monique PINÇON-CHARLOT, les patrons ont en quelque sorte inversé la lutte des classes. Ce mouvement s'est produit en 1997, lorsque le baron Ernest-Antoine Seillière de Laborde et Denis Kessler ont transformé le CNPF (Conseil national du Patronat français) en MEDEF (Mouvement des Entreprises de France). Si Laurent Dassault a souligné le rôle de pourvoyeur d'emploi des entreprises, ce sont bien les ouvriers qui donnent aux patrons leurs richesses, s'insurge Monique PINÇON-CHARLOT. Les chefs d'entreprise seront réduits à peu de chose si les ouvriers se mettent tous en grève, assène-t-elle. Le MEDEF a d'ailleurs choisi de placer la question des inégalités au centre de ses débats, lors de cette manifestation, de même qu'Emmanuel Macron a déclaré, devant l'OIT, en juin 2019, que le capitalisme était devenu fou et qu'il fallait maintenant envisager un autre partage des richesses. « Tout cela, c'est du pipeau », martèle Monique PINÇON-CHARLOT, qui estime que les patrons ont raison d'être inquiets. « C'est tous ensemble que nous nous en sortirons », conclut-elle.

La plus grande des difficultés auxquelles sont confrontées les chefs d'entreprise est le recrutement, observe Djamel AGAOUA. Le taux d'imposition arrive loin derrière dans leurs préoccupations. C'est le reflet d'un déficit général d'employabilité en France, d'une part, et d'un manque criant de flexibilité d'autre part. Djamel AGAOUA assure aussi n'avoir jamais rencontré un patron qui ait pris plaisir à licencier l'un de ses salariés, même parmi les moins bons. Nous devons sortir du manichéisme, quelle que soit la vision qu'il sert, car ce type de posture annihile le débat, souligne-t-il.