



Mercenaire ou mousquetaire ? Le choix de M. Vasella

En pleine introspection nationale sur la légitimité des salaires de nos plus hauts dirigeants, l'un d'eux, à la tête du 3e groupe pharmaceutique mondial, était sensé empocher 72 millions de francs dans le cadre des négociations liées à son départ en retraite anticipée. Une enveloppe manifestement souhaitée par l'intéressé lui-même. Au delà du montant de l'indemnité et du renoncement de l'intéressé devant l'opprobre populaire, il y a lieu de se poser la question du message sous-jacent véhiculé par cette affaire, message qui pourrait provoquer un mal plus profond que la question finalement anecdotique du montant de l'indemnité.

Pour la majorité d'entre nous, entrer au service d'une entreprise ou d'une organisation, c'est certes la possibilité d'obtenir une juste rétribution pour la mise à disposition de nos compétences et de notre engagement, mais c'est surtout l'adhésion à un projet, à une mission et à des valeurs. Cette réalité tend encore à se développer avec les nouvelles générations qui arrivent depuis quelques années sur le marché de l'emploi.

C'est la différence fondamentale entre le mercenaire et le mousquetaire. Le premier, s'intéressant principalement à sa rémunération, est capable de défendre n'importe quelle cause, mais le second, le mousquetaire, privilégie surtout un engagement de nature plutôt idéologique. Dès lors, dans la question qui nous préoccupe, que penser d'un patron qui négocie si onéreusement son départ à la retraite, juste compensation à ses yeux pour ne pas partir vendre ses compétences aux concurrents contre lesquels il a combattu depuis de nombreuses années... Est-ce à dire qu'il n'a aucune loyauté spontanée envers une entreprise dans laquelle il aura travaillé pendant 25 ans, qui a fait sa fortune, et dont une des entités fondatrice, Sandoz, était présidée par un membre de sa propre famille?

A l'heure où toute entreprise cherche à donner du sens à ses actions afin de mobiliser ceux qui s'engagent à son service, où l'on tente de développer un fort engagement à tous les niveaux afin de faire face à des marchés complexes et difficiles, quand l'on sait que les clients cherchent aujourd'hui eux aussi à adhérer à des valeurs, ce message est catastrophique. La loyauté s'achète donc, dans cette logique, principalement au niveau de la fonction la plus emblématique de la hiérarchie, celle qui devrait justement être assumée de la manière la plus exemplaire.

Difficile ensuite pour les managers de faire adhérer leurs collaborateurs à des valeurs, à faire inscrire leurs actions de manière responsable sur le long terme, à retenir les talents qui pourraient partir pour des questions de rémunération, sauf en surenchérissant.

Par ailleurs, la justification de cette indemnité par la clause de prohibition de faire concurrence tient du pathétique. D'abord, la violation éventuelle d'un secret de fabrication ou d'affaire est sanctionnée par la loi contre la concurrence déloyale et le code pénal, indépendamment de toute clause contractuelle. Ensuite, cette clause ne s'applique que très rarement dans le cas de départs volontaires à la retraite. D'autant plus que dans cette situation, M. Vasella a déjà la possibilité d'exercer ses talents dans d'autres environnements professionnels, étant administrateur de nombreuses sociétés (PepsiCo, Siemens, Crédit Suisse ou Daimler Chrysler, par exemple).

Le lecteur pardonnera l'once de naïveté qui m'anime encore, mais ne pourrait-on pas attendre d'un patron d'une entreprise active dans le domaine de la santé humaine de défendre d'autres valeurs que le profit maximum pour lui-même ? Belle retraite et bon vent M. Vasella, tous les convaincus de la pertinence d'un système économique aussi libéral que responsable vous remercient pour les arguments que vous offrez à ceux qui combattent un modèle de société dans lequel vous n'auriez pas pu prospérer.

Steeves Emmenegger, fondateur de
emmenegger | compétences | conseils et de
SCAN swiss competencies assessment network