

---

*How to cite* : Godechot, Olivier. 2008. “[Transporter l’activité financière, accroître ses bonus](#)”, *eFinancialCarriers.fr*, 27 Juin.

---

OPINION : « Transporter l’activité financière, accroître ses bonus »

27 juin 2008

[Olivier Godechot](#)

Que se passe-t-il si un opérateur financier ne reçoit pas sous forme de bonus la part des profits à laquelle il estime avoir droit ? Il s’écrie alors : « *Si c’est comme ça, je démissionne !* » Ce coup d’éclat dramatique ponctue régulièrement les scènes de distribution des primes, au point que son absence une année donnée pourrait être, selon certains chefs de salle, un motif de préoccupation. Pour un trader ou un vendeur, partir (ou menacer de partir) est une épreuve de vérité pour établir sa propre valeur. Si *je* pars, *je* prive l’entreprise financière de ce que *je* lui apporte vraiment (et ça lui apprendra à ne pas me payer à *ma* valeur), et d’autre part *je* vais dans une autre entreprise qui sera plus encline, elle, à payer à sa vraie valeur ce que *je* lui apporte. Comme pour les titres, le recours au marché est un bon moyen d’établir la valeur des choses.

L’approche en termes de droits de propriété, exposée la semaine dernière, ne modifie pas ce constat : les offres marchandes rivales contribuent bien à une évaluation plus affûtée des objets échangés. Une précision toutefois s’impose : les opérateurs financiers ne partent pas seuls, vierges comme au premier jour de leur carrière financière ! Sur la parcelle qu’on leur a concédée dans l’entreprise, ils ont pu accumuler, sans vraiment les financer, les actifs productifs de l’activité financière. Ils s’attachent ainsi les savoirs formels et les savoir-faire, les formules et les logiciels, les clients et les parts de marché, la réputation et les équipes. Les salariés du front-office, qui accèdent par leur travail à des actifs transférables (connaissances, clients, formules, parts de marché), gagnent le pouvoir de les déplacer d’une banque à une autre.

Menacer de partir pour obtenir un meilleur bonus peut alors être caractérisé, selon le mot des économistes, comme un « *hold-up* ». Il n’y a bien sûr rien d’illégal, ni de violent dans ce type de négociation. Mais un tel concept a l’intérêt de montrer que ce type de transaction est bien plus que la simple recherche concurrentielle du meilleur prix. À celle-ci s’ajoutent le pouvoir de dévaluer les investissements multiformes passés effectués par l’employeur et la capacité de les transporter et de les monnayer auprès d’autres employeurs. Le

marché du travail financier est alors le marché des personnes qui transportent l'activité financière capturée au cours de leur carrière.

Ces transferts sont particulièrement nuisibles pour l'entreprise et bénéfiques pour le salarié qui les organise lorsqu'il s'agit de départs en équipe. Franck Quattrone, ce célèbre banquier de Morgan Stanley spécialiste du *private equity* dans le domaine des nouvelles technologies, très bien implanté dans les réseaux de la Silicon Valley, apporte au milieu des années 1990 à Deutsche Morgan Grenfell l'équipe qu'il dirigeait clés en main. Son salaire de 5 millions de dollars triple. Il n'est pas pour autant très fidèle et loyal à son nouvel employeur, vu que trois ans plus tard il le quitte, avec son équipe et ses clients pour CSFB. Là il aurait obtenu un contrat garantissant 33 % des revenus de son activité sous forme de salaires pour lui et ses collaborateurs. Les chefs d'équipes et les chefs de salle, aux salaires très supérieurs à ceux de leurs subordonnés, touchent le salaire d'un pouvoir particulier : le pouvoir de déplacer l'usine.

***Suite et fin la semaine prochaine...***

Olivier Godechot est sociologue, auteur de *Working Rich* (2007) et *Les Traders* (2001), publiés aux éditions La Découverte.