

Vers une croissance durable tirée par l'entreprise

Respectable Loge, Demain, Orient de Paris, Région 11

Mots-clefs : RSE, Responsabilité environnementale, Développement durable, Humain, Emploi

Le Constat

Dans l'économie actuelle, l'humain est fréquemment la variable d'ajustement. Que ce soit dans une industrie qui s'automatise de plus en plus et ne mobilise que quelques collaborateurs hautement qualifiés, ou bien dans les services qui, grâce aux technologies de l'information et à l'intelligence artificielle réduisent le nombre de leurs employés.

L'économie qui doit suivre la période de Covid, doit être durable et innovante. Elle ne pourra pas advenir sans les hommes et les femmes. Pour réussir, elle doit développer le capital humain.

État des réflexions

La crise économique et sociale qui suit la crise sanitaire va avoir pour conséquence la réduction de l'humain dans la chaîne de valeur par une amplification de la brutalité des Marchés.

Les relocalisations industrielles volontaristes n'apporteront que peu de répit et, dans un premier temps, l'accélération des investissements dans la transition environnementale et numérique, va être destructrice d'emplois. En effet, la volonté de réindustrialiser l'économie va concerner dans un premier temps des activités fortement robotisées et numérisées et peu créatrices d'emplois. Essentielle à la compétitivité de l'ensemble de l'économie, cette remontée de l'industrie aura un impact limité sur l'emploi et concernera des emplois très qualifiés autour de l'Intelligence Artificielle (IA) et des nouveaux procédés de fabrication comme les imprimantes 3D, ce que l'on appelle l'industrie 4.0. Dans nos économies tertiariées, 80% des emplois actuels ou à venir sont dans les services et le commerce qui concentrent 60% des créations d'entreprises.

La tertiarisation de l'économie est un phénomène de masse durable dans laquelle le travail est la principale variable d'ajustement. Notamment, le modèle des donneurs d'ordre de la grande distribution, de la commande publique comme privée, de la demande des acheteurs entreprises comme particuliers, demeure celui du moins cher et non du mieux disant. Au motif de préserver le pouvoir d'achat et le budget national, cela maintient une pression sur les prix qui, in fine, affecte les travailleurs des entreprises et les indépendants.

La réponse traditionnelle par la baisse des charges a montré ses limites puisqu'elle est à chaque fois entièrement répercutée sur les prix et non sur les salaires : d'autres pistes comme la TVA sociale méritent d'être réexaminées. La moitié des emplois de services sont peu qualifiés et peu rémunérés : rendus visibles par la crise sanitaire, ce sont les plus menacés par les transitions. L'autre moitié est répartie à part égale d'une part entre le niveau de dirigeants ou d'experts et d'autre part, le niveau intermédiaire qui va être fortement impacté par la transition numérique.

Les objectifs et les stratégies RSE des dirigeants d'entreprises prendront leur pleine crédibilité si dans le quotidien des entreprises et des organisations, leur capacité à inclure, à former, à développer les potentiels, à accueillir toutes les formes d'intelligence, à accompagner dans les mutations et les changements de parcours professionnels est reconnue en dehors de leur entreprise. Cette exigence est d'autant plus forte que les pratiques peuvent désormais être évaluées en temps réel sur les réseaux sociaux par l'ensemble des parties prenantes.

La loi PACTE donne des obligations de moyens aux entreprises qui s'engagent dans les voies qu'elle ouvre sur la raison d'être d'une entreprise et sur le statut d'entreprise à mission. C'est une contrainte qui signifie que la raison d'être peut se traduire par des renoncements à des clients, des marchés, etc...dans l'attente d'un environnement concurrentiel idéal...

Le besoin d'engagement et d'être utile à l'intérêt général est devenue un élément clé de la motivation des collaborateurs et à ce titre commence à être perçu comme un vecteur de croissance et d'attractivité de l'entreprise. La Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) peut être le support opérationnel pour répondre à ce besoin d'engagement tout en évitant un nouveau paternalisme moral.

L'importance du management intermédiaire, comme animateur/leader devient majeur pour stopper les dérives tayloriennes du système délégation/contrôle où le contrôle l'a emporté sur la délégation avec des systèmes de plus en plus pyramidaux dans les faits sinon dans les organigrammes.

Le débat initié par le rapport Sénart/Notat, porté par la loi PACTE qui inscrit dans le code civil la notion de raison d'être et d'entreprise à mission peut servir de fondement et s'étendre aux entreprises de toute dimension. Les parties prenantes y sont ainsi définies : actionnaires, salariés, fournisseurs, clients, mais aussi l'intérêt général et ses représentants dont les ONG.

Ce nouveau contrat économique et social doit inscrire l'entreprise et ses parties prenantes dans la durée et relever de la politique RSE (responsabilité sociétale et environnementale) de l'entreprise. Il doit donc pouvoir être évalué et noté.

Dans ce contexte, l'entreprise s'engage à avoir des comportements « responsables » à l'égard de l'environnement et de la société, de créer des emplois dignes et pérennes et de contribuer à en créer chez ses partenaires.

C'est une demande des citoyens à laquelle certaines entreprises ont commencé de répondre. Par exemple, la grande distribution et la publicité ont contribué à changer les comportements vers une consommation « responsable » en faveur de l'environnement et de la place de l'humain dans le prix final. Il faut aller plus loin. Notamment, la commande publique doit leur emboîter le pas et être à l'avant-garde de cette démarche.

La politique RSE est le moyen pour l'Entreprise de passer un nouveau contrat avec ses parties prenantes qui la reconnaissent désormais comme un maillon de la chaîne d'union que constitue l'intérêt général.

Propositions

Notation financière durable : pour être plus performante, la notation RSE pourrait être mixée avec la notation financière dont l'objet serait étendu au-delà des conditions d'accès à l'assurance-crédit et s'imposerait au-dessus d'une certaine taille d'entreprise. Parce que l'entreprise agit dans un système, notamment financier, la notation des acteurs financiers eux-mêmes devra intégrer leurs propres politiques RSE et ISR (Investissement Socialement Responsable), ainsi que leurs ratios prudentiels modifiés en conséquence.

Capital humain mieux valorisé : Le capital humain doit pouvoir figurer plus fortement et nommément dans les actifs d'une entreprise. Une entreprise qui compte des salariés motivés, respectés et associés aux décisions importantes, a une performance économique, sociétale et environnementale plus importante. Cela mérite d'être inclus dans l'Actif Net Comptable, une des mesures de la valeur d'une entreprise. Un actif valorisé est fait pour être développé.

La participation comme règle : dans cet esprit, au-delà du développement de l'intéressement, la participation significative des salariés au capital et à l'élaboration des décisions devrait être la règle et la législation fiscale sur la transmission d'actions gratuites à des salariés et managers adaptée. Dans un pays où la redistribution est une des plus élevée au monde, l'actionnariat salarié contribue fortement à l'éducation économique de tous, à la répartition des richesses et du pouvoir, tout en engageant et en sécurisant l'entreprise dans un contexte économique durablement incertain. Pour lever les inquiétudes légitimes des salariés sur le risque de perdre en même temps leurs emplois et leurs économies, des outils spécifiques peuvent être mis en place, notamment pour les PME-ETI (création de fonds diversifiés avec plafonnement à 50% des actions de l'entreprise du salarié ; baisse de la plus-value de la famille vendeuse à ses employés). On peut aussi imaginer une extension aux fonctionnaires de la possibilité d'investir en franchise d'impôts dans ces fonds diversifiés.

Proposition phare

Valoriser le capital humain dans les actifs de l'entreprise, ouvrir la participation des salariés au capital et aux décisions, mixer la notation RSE avec la notation financière.