

# L'entreprise, quelle communauté ?

Les sociétés humaines, et notamment les sociétés économiques, comme tous les organismes vivants, naissent, croissent, subissent des malaises, souffrent de maladies ou déperissent de sclérose.

Quel est le principe vital qui assure leur dynamisme interne et leur développement ?

Le principe de vie des sociétés humaines peut être défini par l'ensemble des éléments qui leur assurent :

- ∅ l'unité,
- ∅ la hiérarchie,
- ∅ la marche vers leur finalité.

Ces éléments constituent le principe vital des sociétés et déterminent leur santé : la hiérarchie s'ordonne à l'unité, laquelle est la condition nécessaire à la marche vers la finalité. Les trois éléments réunis fondent la communauté de destin et constituent la vraie solidarité organique qui n'a rien à voir avec les solidarités passionnelles inorganiques.

## 1 - QU'EST-CE QUE LA COMMUNAUTE DE DESTIN ?

On peut dire qu'il y a communauté de destin, et donc solidarité, entre deux ou plusieurs hommes lorsque ces hommes partagent spirituellement ou matériellement la même existence, lorsqu'ils sont soumis aux mêmes risques ou poursuivent les mêmes buts, etc...

Mais ces indications restent très vagues et prêtent à équivoque. Il nous semble capital de distinguer entre deux formes très différentes de la communauté de destin.

### 1-1 La communauté de ressemblance

Il y a, en un sens, communauté de destin entre un paysan de Provence et un paysan de Picardie, entre un ouvrier métallurgiste des usines Fiat et un ouvrier métallurgiste des usines Renault, entre un matelot qui travaille sur tel navire voguant dans le Pacifique et un matelot embarqué sur une ligne méditerranéenne, etc... Tous ces hommes font les mêmes travaux et mènent à peu près le même genre de vie. Leurs destinées se ressemblent.

### 1-2 La communauté d'interdépendance ou de solidarité réciproque

Si commun que soit leur destin, les hommes dont nous venons de parler restent profondément séparés les uns des autres. Si le paysan provençal voit sa récolte détruite par l'inondation, si le manoeuvre turinois est victime d'une catastrophe, si le matelot du Pacifique sombre avec son navire, le paysan picard, l'ouvrier de Flins et le matelot qui navigue en Méditerranée n'en seront pas directement affectés. Prenons au contraire deux paysans associés qui exploitent la même ferme, ou le pilote et le mécanicien d'un même avion, ou deux matelots à bord du même navire, ces hommes ne vivent plus seulement l'un comme l'autre, ils vivent l'un par l'autre, leurs destins ne sont plus seulement semblables, ils sont solidaires.

Plus que cela, cette solidarité des destinées n'implique pas nécessairement leur ressemblance : le mousse et le capitaine à bord du même navire, l'ouvrier et le patron dans une entreprise saine, occupent des situations sociales très différentes et ne vivent pas de la même façon, ils sont pourtant intimement dépendants l'un de l'autre : mousse et capitaine, ouvrier et patron, pâtiront ou mourront ensemble si le vaisseau sombre, si l'entreprise s'écroule ou si la nation subit des revers.

Cette communauté de destin entre des êtres qui, à travers leur diversité de situation et de vocation, restent étroitement dépendants les uns des autres, confère aux groupements humains leur caractère organique. Ainsi, dans un corps vivant, les organes les plus divers par leur nature et par leur fonction vivent, s'épanouissent souffrent et meurent ensemble.

Cette seconde forme de solidarité de destin nous paraît infiniment plus importante et plus féconde que la première ; c'est elle qui est le principe vital, l'âme des sociétés. De même que l'enfant est plus près de sa famille que des autres enfants, le paysan est plus près du garagiste du village que des paysans d'une autre région, l'ouvrier mécanicien d'un atelier est plus près du contremaître que des ouvriers des usines voisines, etc...

La communauté d'interdépendance fait l'unité des groupements humains.

La communauté de ressemblance, au contraire, pour peu qu'elle s'érige en absolu, engendre la division et le conflit : en unissant dans le même exclusivisme et le même esprit de revendications les membres d'une même caste, des hommes ayant mêmes fonctions, mêmes rangs, elle dresse les uns contre les autres des hommes ou des organismes sociaux faits pour vivre les uns par les autres.

C'est là le vice de la mystique de classe. L'histoire des conflits sociaux depuis un siècle en est une tragique illustration : la constitution du "prolétariat" en collectivité de lutte ne correspond à aucun réalisme social, mais il a progressivement entraîné les patrons à s'unir en une autre collectivité de lutte (comme le MEDEF). Deux collectivités artificielles désormais s'affrontent, prétendant chacune représenter les intérêts de sa classe... au détriment des liens organiques de la vie réelle, faite de communautés hiérarchiques, vivantes, autrement personnalisées.

Une communauté est d'autant plus vivante et riche que les fonctions sont diversifiées. Des joueurs de football ne forment une équipe que par la répartition de fonctions différentes ; il n'y a d'entreprise que dans la convergence de fonctions, de compétences diversifiées, et la hiérarchie n'est rien d'autre que l'expression de cette diversité.

A l'inverse, les minéraux sont divisibles jusqu'à la molécule, les amibes et les mollusques ont des fonctions peu complexes... Loi universelle des êtres organisés.

En résumé, la vraie communauté de destin peut inclure la ressemblance des destinées (il y a, comme nous l'avons vu, communauté de destin entre les ouvriers d'une même usine et les paysans d'un même village), mais elle ne l'exige pas ; elle exige, au contraire, la solidarité organique, l'existence de liens vitaux entre les hommes.

La preuve la plus parfaite de l'importance de cette communauté d'interdépendance réside dans le fait que, partout où elle tend à s'abolir, les sociétés ne tardent pas à se disloquer. Voilà une certitude qui saute aux yeux de ceux qui observent la vie des sociétés humaines.

## 2 - QU'EST-CE QUI ASSURE AUX SOCIÉTÉS LA FORCE ET LA PERMANENCE DE LEUR PRINCIPE VITAL ?

### 2-1 C'est d'abord la vie commune

Le patron qui ne partage plus le destin de ses ouvriers devient indifférent ou hait. L'absentéisme des chefs qui, dans tous les domaines, a causé de si grands ravages n'est pas autre chose que le refus de la communauté de destin. Dès que les hommes ne se sentent plus dépendants les uns des autres au sein d'une unité qui les dépasse (famille, entreprise, nation, Eglise, etc...) ils se groupent, d'après la ressemblance, en fractions inorganiques qui se dévorent réciproquement.

La communauté de destin est le baromètre de la vitalité et de la stabilité des sociétés.

### 2-2 Des racines sociales

Mais la vie commune ne suffit pas.

Il faut un autre facteur vivant aux communautés de destin pour durer et se développer.

C'est la conscience claire des racines par lesquelles chaque homme est relié aux richesses matérielles et immatérielles de ses communautés de destin.

Nous sommes façonnés par les communautés auxquelles nous avons participé. Un curriculum-vitae contient un portrait assez précis dans la mesure où il énonce les diverses communautés de destin : famille, écoles, stages, entreprises successives, avec la durée de participation à chacune de ces communautés. Le portrait peut être affiné s'il tient compte de la participation à des communautés sportives, culturelles, politiques, professionnelles...

C'est que l'homme est un héritier.

Il exploite et valorise son héritage, ou le rejette (1).

Celui qui renie son héritage est un "déraciné".

Celui qui est rejeté de l'héritage est un "deshérité". Sagesse et saveur des mots venus du peuple ...

Simone Weil a montré la valeur de ce qu'elle appelle "l'enracinement" vital, qui n'a rien de commun avec une attitude passéiste ou pétrifiante.

"L'enracinement est peut-être le besoin le plus important et le plus méconnu de l'âme humaine. C'est l'un des plus difficiles à définir".

"Un être humain a une racine par sa participation active, réelle, et naturelle à l'existence d'une collectivité qui conserve vivants certains trésors du passé et certains pressentiments d'avenir".

"Participation naturelle, c'est à dire amenée automatiquement par le bien, la naissance, la profession, l'entourage".

"Chaque être humain a besoin d'avoir de multiples racines. Il a besoin de recevoir la presque totalité de sa vie morale, intellectuelle, spirituelle, par l'intermédiaire des milieux dont il fait naturellement partie".

L'exemple type d'une telle communauté est celui de la famille dont la structure même implique, entre les divers êtres qui la composent, un rythme d'échanges presque aussi intimes et aussi continus qu'entre les membres d'un même corps. La famille constitue la communauté organique par excellence. La Révolution le sait bien qui veut la contester.

"L'homme a besoin de recevoir la presque totalité de sa vie morale, intellectuelle, spirituelle, par l'intermédiaire des milieux", c'est à dire des communautés de destin dont, il fait partie ...

Ce qui montre combien les hommes loin d'être réductibles aux mécanismes statistiques du marché, ni aux lois matérielles de la société technocratique, ont au contraire besoin d'une multiplicité de communautés dont ils tirent leur éducation et leur substance... et dans lesquelles ils s'exercent aux responsabilités...

A l'inverse, on comprend par là, combien les sociétés atomisées et massifiées ... prédisposent les hommes déracinés qui les composent, à la Révolution. Ainsi que le notait sadiquement un révolutionnaire russe de la fin du XIXe siècle:

"Toutes les richesses de l'Occident, tous les héritages nous manquent. Rien de romain, rien d'antique, rien de catholique, rien de chevaleresque, presque rien de bourgeois dans nos souvenirs. Aussi, aucun regret, aucun respect, aucune relique ne peuvent nous arrêter". Idéal même du deshérité.

Idéal du nihiliste, vertige du néant .... Disons plutôt point d'aboutissement d'une société qui s'est coupée de ses enracinements vitaux.

## 2-3 Vraies et fausses communautés de destin : notion de communautés naturelles

Mais il ne suffit pas qu'une société hiérarchisée existe, ni même que les membres qui la composent "s'y trouvent bien" pour qu'elle soit ordonnée au bien des gens. A la limite les associations de malfaiteurs constituent aussi des communautés de solidarité.

Il faut donc trouver des critères faciles et clairs pour discerner les communautés humaines conformes à la nature, et les communautés humaines constituées en dehors de la nature.

Nous appelons communautés naturelles les groupements sociaux dont la raison d'être est la poursuite en commun de biens matériels ou immatériels conformes à la nature humaine (communautés familiales, économiques, scolaires, culturelles, sportives, religieuses, territoriales, politiques, etc...)

Ces communautés créent des liens de solidarité sociale car elles correspondent à des réalités vivantes.

L'expérience, les compétences s'unissent à la poursuite de ces biens. Les responsabilités se développent dans la poursuite d'intérêts communs.

*(1) Le marxisme déteste toute forme d'héritage, où il ne trouve que source d'"aliénation". Le "prolétaire" qui l'intéresse est moins le deshérité - qu'il se soucie peu d'aider à "hériter" - que celui qui a volontairement rejeté tout héritage, surtout moral et culturel. "Le prolétariat est d'abord le porteur innombrable de la négation totale" a écrit Camus ("L'homme révolté"). La Révolution Culturelle est l'expression normale de ce refus.*

### 3 L'ENTREPRISE EST-ELLE UNE COMMUNAUTE NATURELLE DE DESTIN ?

Qu'est-ce qu'une entreprise ? Il s'agit là de la réalité première qui apparaît comme telle à tout observateur de l'activité économique. Partout où les rapports entre les hommes ont dépassé l'autarcie familiale, il y a des entreprises. Que ce soit dans les pays de régime libéral ou dans les pays collectivistes, l'activité économique se réalise au moyen d'entreprises.

Déjà Charles Gides, au XIX<sup>e</sup> siècle, écrivait dans son ouvrage «principe d'Économie Politique» :  
«Toutes les fois que celui qui a l'initiative de la production doit emprunter au dehors tout ou partie des moyens de productions, alors il s'appelle l'entrepreneur. Et son rôle, qui est d'ailleurs le tout premier rôle, est de combiner tous les éléments de la production pour en tirer le meilleur parti possible. L'entrepreneur est donc le pivot de tout le mécanisme économique. »  
Pour mémoire, classiquement, les éléments de la production sont : la nature, le capital et le travail.

Maurice Lenormand définit l'entreprise de l'extérieur, par l'observation :

«C'est au sein de l'entreprise que collaborent en vue d'un résultat commun, les hommes de métiers souvent différents dont la convergence des techniques et des connaissances permet l'oeuvre de «Production» : extraction, production ou vente. Cette collaboration est la condition d'existence de l'entreprise dont toutes les catégories de producteurs - chef d'entreprise et personnel - sont interdépendants et ne peuvent se passer l'un de l'autre. Pour qu'il y ait production, la participation de chaque élément est indispensable : sans chef d'entreprise, pas d'initiative créatrice, pas de direction. Sans main-d'oeuvre, pas d'exécution. L'entreprise est une cellule vivante : c'est une unité économique naturelle... ce n'est pas uniquement une association de machines et de capitaux, mais une communauté dans une tâche productrice, expression de leur solidarité. »

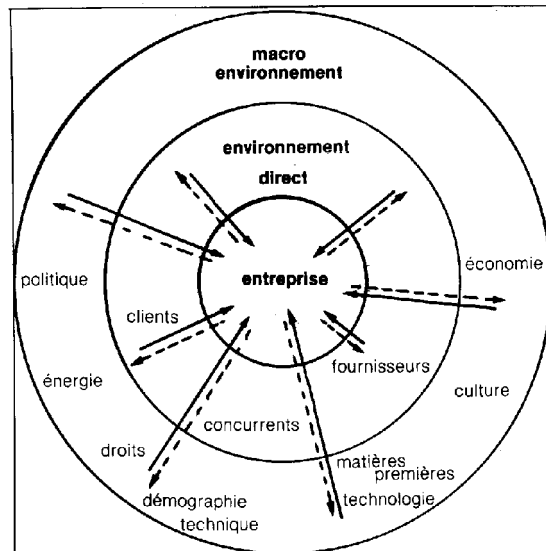
L'entreprise apparaît donc comme une union d'hommes poursuivant une fin commune par des moyens pris en commun.

L'entreprise ne s'identifie ni aux bâtiments et à ce qui la déterminent matériellement : locaux, machines, capitaux, ni aux hommes qui y travaillent. Capitaux, machines, hommes, tout peut être remplacé : l'entreprise demeure. Ce n'est pas notre époque avec sa vague de restructurations, de diversification, de renouvellement des méthodes de travail, de mesures d'assainissement etc. qui va s'inscrire en faux contre cette constatation.

Pourtant, cette définition générale n'est pas suffisante, puisqu'elle s'applique à beaucoup d'autres sociétés ou groupes humains.

Il faut ajouter une définition plus moderne qui montre l'entreprise comme un système en échange constant avec l'extérieur. Cette définition plus complète permet de mieux saisir comment l'entreprise est une cellule vivante par analogie avec la cellule de la biologie que nous connaissons bien.

L'entreprise est donc le siège d'échange avec le monde extérieur composé de ses fournisseurs, des concurrents et des consommateurs puis du monde politique et économique, la population en tant que réservoir de main-d'oeuvre, le monde de la recherche et de l'Université, etc. (cf figure ci-dessous)



Dans une certaine mesure, nous pourrions affirmer que :

L'entreprise est un corps vivant qui réalise une vraie communauté du type communauté de destin.

L'existence d'un corps vivant est attestée par trois facteurs :

- L'interdépendance autour d'une hiérarchie
- La convergence vers un même but de toute l'activité
- La conscience d'un « nous commun »

L'entreprise apparaît comme un lieu où convergent les besoins, les compétences, les initiatives, les moyens (en capitaux, équipements, en savoir-faire, en métiers) les intérêts de personnes venues d'horizons très divers.

Cette convergence est illustrée de façon très parlante par le schéma ci dessus.

Notons au passage que cette conception de l'entreprise s'oppose à une conception de la vie sociale fondée sur la divergence des intérêts et la lutte des classes.

Tous les jours dans les millions d'entreprises du monde des hommes se retrouvent pour collaborer à un travail commun parce que leurs compétences, leurs aptitudes, leurs goûts, leurs moyens d'action sont différents et complémentaires. On ne fait pas fonctionner une entreprise avec des hommes tous semblables et interchangeables. La diversité des techniques, des formations et des expériences est indispensable pour assurer la diversité des fonctions, des rôles et des responsabilités dont la convergence permet de réaliser l'oeuvre commune de «production».

Deuxième observation : les hommes agissant dans l'entreprise s'y trouvent interdépendants les uns des autres.

Il y a interdépendance au niveau de l'équipe de travail : les qualités ou les défauts d'un homme peuvent modifier les conditions de travail. Cela ne vaut pas seulement pour les capacités techniques : l'entrain, la bonne humeur, la camaraderie améliorent les conditions de travail. Il y a des ateliers, des bureaux où l'air est empesté par la présence de quelques-uns et d'autres où chacun bénéficie du bon moral de l'un ou l'autre.

Il y a interdépendance entre les départements, entre les différents ateliers d'une entreprise. Tous ressentent plus ou moins les ratés d'un autre service. Il y a interdépendance hiérarchique entre chefs et subordonnés. La qualité du chef est déterminante pour la progression, l'épanouissement, la promotion des collaborateurs.

La qualité de l'organe de direction de l'entreprise, du chef d'entreprise est déterminante au regard des résultats même simplement économiques : qualité, productivité, gestion, prévision. Surtout lors de phases secteurs, on prend conscience de cette solidarité.

Les relations d'interdépendance fondent en effet une véritable solidarité. La vie commune de tous les jours et la collaboration habituelle tissent des liens autrement plus riches que ceux des solidarités horizontales fondées sur la ressemblance. (Communauté au sens abstrait),

Vie commune, travail en commun, risques courus ensemble et perçus comme tels développent un esprit qui fait dire «nous» aux gens d'un même atelier, d'un même département, d'une même entreprise. Il est inutile d'insister sur ce point : il s'agit d'un fait d'expérience que chacun de nous a pu constater lui-même l'une ou l'autre fois.

Cette dernière observation est toutefois importante parce qu'elle permet aussi de comprendre comment se développent l'engagement et l'esprit de loyauté vis-à-vis de l'entreprise : valeurs dont les conseillers d'entreprise reconnaissent l'importance, bien qu'elles n'apparaissent dans aucun bilan.

Ces solidarités essentielles ne sont durables que sur le fond d'une hiérarchie bien constituée autour de finalités partagées. Que la hiérarchie soit ébranlée, que les chefs soient mal formés, doutent d'eux-mêmes et fuient devant leurs responsabilités : l'entreprise risque de devenir le champ clos des rivalités, des querelles, des clans et des jalousies. Que de débâcles ont à l'origine des difficultés de cet ordre.

Les bons chefs font les bonnes équipes.

On pourrait trouver là l'essence de la communauté de destin dans l'entreprise. La communauté ne naît que lorsqu'il y a une sorte de communication de vie entre ceux qui participent à l'effort commun. Cette communication de vie peut constituer une véritable amitié. (Amitié veut dire connaissance réciproque, échange mutuel.)

Il ne suffit pas dans l'entreprise que le conseil d'administration, les actionnaires, les cadres, les salariés, les sous-traitants, les représentants, etc. coexistent. Il faut qu'ils vivent ensemble, qu'ils communiquent, alors seulement l'entreprise est humaine parce qu'elle constitue une communauté de destin.

#### 4 QUELS SONT LES FACTEURS DE DESTRUCTION DE LA COMMUNAUTE DE DESTIN DES ENTREPRISES ?

La vie, le corps vivant a deux ennemis internes: la paralysie et le développement désordonné - la sclérose et le cancer.

L'entreprise sujette à la sclérose, c'est l'entreprise où une organisation de type mécanique remplace la souplesse de la vie, où des prothèses technocratiques remplacent l'action de personnes responsables.

Le gouvernement de l'entreprise et sa vie elle-même sont conçus comme une machine dont les cadres disposent les rouages à leur gré selon un plan. Cette vision mécaniste et matérialiste de l'entreprise la transforme en machine administrée par une cascade de règlements et de procédures. Cette vision stérilise initiative et sens des responsabilités.

Un organisme vivant peut s'accommoder de défaillances, des réactions de compensation s'opèrent presque d'elles-mêmes. Pour une machine, la défaillance d'une pièce peut avoir des conséquences tragiques.

Alors on voit l'entreprise multiplier les contrôles et installer un appareil de contrôle quasi policier : les notes de service, les rapports, les statistiques, etc. se multiplient. L'administration prolifère. Les hommes doués de personnalité, d'esprit critique et d'originalité créative sont écartés.

Le sens du bien commun s'émousse dans les consciences, les hommes n'ont plus de «nous» commun. C'est le règne du chacun pour soi, de la combine, de la tricherie, des «affaires». On observe que les entreprises atteintes de ce mal souffrent d'une extrême fragilité.

Voyons maintenant l'autre maladie : que se passe-t-il si les entreprises sont le siège d'une prolifération désordonnée ?

Dans ce cas, l'anarchie provient de l'autonomie dérégulée des constituants. Les liens de solidarité sont brisés. Ce mal atteint particulièrement les entreprises où seuls comptent les résultats économiques chiffrés dans le court terme. Au sein de ces entreprises, une *dictature* des chiffres développe des comportements

d'autoprotection et d'isolement qui détruisent progressivement la communauté de destin. C'est le règne du tout quantitatif et du chacun pour soi qui s'instaure.

Nous retrouvons ici les méfaits de l'individualisme exacerbé. L'entreprise devient sujette à une soif d'extension dévorante et le siège de luttes intestines qui peuvent donner l'illusion de la vie mais qui ne sont que les signes avant-coureurs de la mort.

Un autre facteur de dissolution observable peut en découler : la destruction de la hiérarchie organique par la démission des chefs. Toute inégalité ne se justifie que par le service rendu à la communauté. Si le chef n'a pas souci du bien-être de ses subordonnés, ceux-ci le sentent et se mettent à douter de la nécessité même d'une hiérarchie.

Il en résulte un deuxième symptôme : la révolte ou la démission de l'inférieur. Si le subordonné n'est pas intimement persuadé que son chef se préoccupe aussi de son bien, si le chef démissionne, la réaction suit : le subordonné pense : « Tu ne veux plus dépendre de moi pour me protéger, je ne veux plus dépendre de toi pour t'obéir ».

Profondément atteinte par ces deux inversions, la démission du supérieur et l'insoumission de l'inférieur, la communauté de destin disparaît. Nous constatons que les deux excès opposés convergent dans leurs conséquences nocives.

Enfin, un facteur externe d'importance menace de disloquer la communauté de destin :

une rupture peut se produire dans les entreprises revêtant la forme juridique d'une société anonyme entre les actionnaires et les employés de l'entreprise, si l'on prend le terme employé dans le sens le plus large, donc y compris les organes dirigeants.

Là où l'actionnaire n'est plus lié à l'entreprise que par l'argent, la rupture s'amorce. Cette rupture est devenue de plus en plus préoccupante dans notre époque de financiarisation à outrance de la vie économique.

Dans le cas des sociétés anonymes à multitude d'actionnaires quel rapport peut-il s'établir entre le possesseur d'une infime partie de l'entreprise et l'entreprise elle-même, sinon l'encaissement du dividende ou l'espérance d'une plus-value ? L'entreprise n'est perçue qu'en tant que moyen de valorisation d'une épargne. Dans le cadre concurrentiel qui est aujourd'hui de règle, l'épargnant a tendance à exiger une *création de valeur* pour un profit de court terme. La pression exercée sur les dirigeants peut avoir des conséquences significatives au détriment de la communauté de travail.

L'entreprise cesse d'avoir pour finalité le service de ses clients. Les clients et le personnel deviennent des moyens au service de la rémunération des actionnaires. Cette inversion de finalité peut avoir des conséquences dramatiques quand elle est poussée au bout de sa logique. (Exemple l'affaire ENRON aux USA)

L'argent, devenu une fin en soi, au lieu d'être un moyen au service des communautés de destin, peut alors en devenir le pire solvant.

## Conséquences

Quelle conséquences pourrions nous tirer de nos réflexions ?

Essayons d'esquisser quelques grandes lignes.

### 1-PERSONNES HUMAINES

Une des premières conséquences, c'est de reconnaître que la vie, l'énergie vitale de l'entreprise repose en définitive dans les personnes humaines qui la composent. La vitalité de l'entreprise est fonction de l'aptitude personnelle de celles-ci à progresser. On ne peut donc pas, sans briser le ressort de la vie, enlever aux hommes pour les transférer à des échelons irresponsables des attributions dont ils sont capables de s'acquitter de leur propre initiative et par leurs propres moyens. Il faut donc éviter les formules d'organisation qui massifient, qui cultivent les routines, affaiblissent le goût de la progression personnelle. Il est essentiel de développer le goût de l'initiative, de la qualité et du perfectionnement.

## 2-HIÉRARCHIE

Une deuxième conséquence, c'est de remarquer que le système nerveux de l'entreprise, la hiérarchie, joue un rôle capital. Sans hiérarchie digne de ce nom, qui reconnaîtra ce que chacun apporte de personnel, sa valeur réelle, ses mérites ? Sans elle, où serait la cohérence, le moyen de communication entre les hommes, le principe d'unité. Supprimer le système nerveux d'un être vivant c'est le tuer ! Ou en faire un robot...

## 3-VALEURS SOCIALES NON MONNAYABLES

Une troisième conséquence : L'entreprise demeure saine dans la mesure où subsistent en elle un certain nombre de valeurs sociales (travaux, services) qui n'ont pas leur équivalent exact en monnaie, qui ne sont pas directement convertibles en argent. Toute entreprise dans laquelle l'argent constitue le régulateur absolu des échanges a perdu la richesse et la fraîcheur de la vie. Il y a des services «inestimables». Il faut que tous les participants à l'entreprise, les actionnaires, les cadres, les employés le reconnaissent.

## 4-COMMUNAUTÉ ÉLARGIE

Une quatrième conséquence est que la communauté de destin doit s'établir aussi entre les fournisseurs du capital et les employés. Bien entendu, cette communauté de destin existe à un certain degré puisque, si l'entreprise fait faillite, le capitaliste perd son capital et l'employé son emploi. Ceci est particulièrement vrai pour les entreprises dites patrimoniales, là où les dirigeants sont aussi les propriétaires. Mais il y aurait matière à réflexion pour trouver les moyens de provoquer une prise de conscience de cette solidarité.

Après l'éclatement de la bulle financière dans les années 2000, il semble qu'un mouvement de retour de balancier se produise. Une approche plus réaliste se développe : l'entreprise, même si elle doit créer de la valeur pour ses actionnaires, ne peut le faire dans la durée que si elle crée aussi de la valeur pour ses clients, ses employés et aussi pour les communautés locales au sein desquelles elle travaille.

Le développement durable est peut-être un retour à la stake holder value, conception selon laquelle l'entreprise ne pourra pas créer de valeur pour ses actionnaires dans la durée si elle ne respecte pas les intérêts de toutes ses parties prenantes.

On ne pourrait imaginer plus belle reconnaissance de la valeur incontournable de l'entreprise en tant que communauté de destin.

## 5-AUTONOMIE DE DESTIN

Cinquième conséquence : communauté de destin signifie aussi le droit et le devoir de prendre en main son destin. L'entreprise communauté de destin doit pouvoir vivre dans un environnement qui lui permet de vivre et d'assumer ses responsabilités. Cela signifie que toute planification étatique et autoritaire a tendance à l'étouffer. L'entreprise communauté de destin est comme le prolongement organique de la liberté des hommes qui y participent. Elle a besoin d'une structure sociale ferme et souple, ordonnée et décentralisée. Nous touchons ici du doigt la bienfaisance d'un ordre économique favorisant en définitive la liberté de chaque être humain en créant les relais, les niches, les corps intermédiaires indispensables pour éviter l'écrasement.