

Projet social-démocrate pour l'entreprise

Résumé

La crise actuelle n'a pas initié les transformations brutales, tant à l'échelle locale qu'internationale, que nous connaissons depuis vingt ans, mais elle les a dramatisé et a ouvert de nouvelles opportunités pour y faire face. Il y a donc urgence à développer des réformes ambitieuses qui s'inscrivent dans des transformations de long terme. Ce « projet social-démocrate pour l'entreprise » est le résultat d'un travail collectif mené par le groupe de travail d'*Inventer à gauche*.

Le terrain d'action du capitalisme est désormais mondial. La grande entreprise privée s'est affranchie de son environnement syndical et étatique national par la mondialisation de ses activités économiques. Les grands groupes internationaux sont parmi les plus importantes institutions productrices de normes sociales, de travail, de consommation et de culture, à l'échelle mondiale. Il n'est pas possible de penser une transformation du capitalisme, de proposer une perspective social-démocrate crédible, sans prendre en compte cette place prépondérante acquise par l'entreprise dans l'économie et sans imaginer des modalités nouvelles pour son développement, son fonctionnement et son contrôle démocratique.

En fait, ces grandes entreprises sont de plus en plus les têtes de réseaux constitués de petites et moyennes entreprises, leurs fournisseurs et sous-traitants. Les plus performantes se développent sur les segments des chaînes de valeurs à plus forte valeur ajoutée. Ces réseaux sont essentiels dans le développement de l'innovation mais ils participent à l'émiettement des statuts sociaux, source d'inégalités sociales.

Nos propositions reposent sur la conviction de trois enjeux incontournables :

- **l'entreprise est le principal lieu d'innovation et de production de richesses**, indispensables à la satisfaction des besoins sociaux ;
- **le concept d'entreprise doit être complètement repensé pour permettre à l'économie européenne de renforcer sa compétitivité** sur la scène mondiale ;
- **la lutte contre les inégalités, la précarité et l'exclusion sociale passent davantage qu'auparavant par une régulation interne des comportements managériaux et une évolution du droit de l'entreprise.**

De réelles opportunités se sont ouvertes pour une nouvelle perspective social-démocrate. Pour cela, il faut considérer l'entreprise comme le terrain d'action prioritaire des transformations à réaliser et comme un bien public. Nous pensons qu'il est possible de porter un message d'espérance autour de trois dynamiques sociales :

- **la place stratégique prise par les compétences des salariés dans la compétitivité des entreprises : il faut remettre l'homme au centre de l'entreprise**
- **le développement durable et sa déclinaison dans l'entreprise avec la responsabilité sociétale des entreprises : il faut remettre l'entreprise au centre de notre mode de développement**
- **l'importance de l'acte d'entreprendre dans l'innovation et la création de richesses.**

Etre socialiste aujourd'hui suppose de s'inscrire avec d'autres acteurs dans les logiques de développement humain qui émergent de ces trois dynamiques. Ce rapport souligne huit priorités :

- Mettre des limites claires aux logiques financières de court terme en soutenant les objectifs du **développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises**
- La question des **frontières de l'entreprise**, qu'il s'agisse de ses liens avec ses fournisseurs et sous-traitants ou de l'évolution des contrats de travail
- Le renforcement de la **participation des salariés** aux changements (organisation du travail, amélioration des conditions de travail, restructurations,...) face aux souffrances au travail et face à la dévalorisation des discours managériaux sur les projets d'entreprise.
- L'importance de **l'acte d'entreprendre dans la création de richesses**
- La **diversité des parcours, des états et des statuts professionnels**, et la mise en place de véritables outils de gestion de la mobilité professionnelle et des évolutions de carrière.
- Une plus grande transparence des dirigeants sur leur stratégie afin de permettre un **véritable dialogue social sur les choix économiques et stratégiques en amont des décisions**
- Un **changement de nature du rôle de l'Etat par rapport à l'entreprise** : du contrôle du capital au contrôle / incitations des politiques managériales
- Une **gouvernance d'entreprise plus partenariale** qui assure la prise en compte des intérêts des différentes parties prenantes dans les objectifs de création de valeur.

La crise financière mondiale et ses conséquences économiques et sociales viennent bousculer fortement les positions et les conceptions les mieux établies du capitalisme. La crise des subprimes n'a pas initié les transformations brutales, tant à l'échelle locale qu'internationale, que nous connaissons depuis vingt ans, mais elle les a dramatisé. Il y a donc urgence à développer des réformes ambitieuses qui s'inscrivent dans des transformations de long terme, pour ne pas se contenter d'analyser la crise et le monde d'aujourd'hui avec les grilles de lecture d'hier.

Notre acceptation récente de l'économie de marché reste fragile et la facilité pourrait être d'en revenir à une politique dirigiste qui ne dirait pas son nom. D'autant plus que nous n'avons pas réfléchi depuis longtemps à notre conception de l'entreprise et à la place qu'elle occupe dans la société. L'entreprise est la grande absente de la nouvelle Déclaration de Principes que le Parti Socialiste a adopté en 2008. Elle est pourtant au cœur des mutations du capitalisme, des attentes, des espoirs et des peurs de nos concitoyens.

Pour l'essentiel, nous faisons encore de l'action publique l'alpha et l'oméga de la transformation sociale. A la fin des années 70 encore, de grandes entreprises monolithiques, souvent nationales, couvraient des secteurs économiques entiers. L'Etat disposait de nombreux outils de contrôle et d'accompagnement de la croissance au sein d'une économie mondiale marquée par le protectionnisme et caractérisée par un système de change fixe. Les syndicats négociaient des accroissements de revenus et de protection sociale en échange d'une croissance des gains de productivité. Ce capitalisme européen, à régulation nationale et à dominante industrielle, n'existe plus vraiment. Il continue pourtant de constituer le cadre de référence de notre philosophie politique en matière économique et sociale.

Le terrain d'action du capitalisme est désormais mondial. La grande entreprise privée s'est affranchie de son environnement syndical et étatique national par la mondialisation de ses activités économiques. Or, les grands groupes internationaux sont parmi les plus importantes institutions productrices de normes sociales, de travail, de consommation et de culture, à l'échelle mondiale. Il n'est pas possible de penser une transformation du capitalisme, de proposer une perspective social-démocrate crédible, sans prendre en compte cette place prépondérante acquise par l'entreprise dans l'économie et sans imaginer des modalités nouvelles pour son développement, son fonctionnement et son contrôle démocratique.

1. Trois grands changements sont intervenus depuis trente ans.

Le premier concerne l'évolution du tissu productif et la diversification des formes d'entreprise. Les frontières entre pays et entre entreprises ont été bouleversées. **La grande entreprise nationale intégrée n'existe pratiquement plus.** Elle a fait place à des structures de production et de services beaucoup plus diverses. D'un côté, participant à la constitution de nouveaux oligopoles à l'échelle mondiale, les grands groupes français se sont internationalisés et ont noués des partenariats à l'échelle internationale. Leurs effectifs salariés sont répartis à travers le monde. De l'autre, la production d'un bien mobilise un nombre croissant d'entreprises le long d'une chaîne de valeur qui va de la conception à la vente en passant par le traitement des matières premières et la fabrication proprement dite. Chaque segment de la chaîne

de valeur est investi par des entreprises spécifiques qui mobilisent des moyens et des compétences qui font l'objet d'une concurrence, souvent à l'échelle internationale. Ce fractionnement en une myriade d'entreprises interdépendantes est facteur d'innovation et de croissance de PME compétitives qui permettent de maintenir ou de créer des emplois. Les pays qui réussissent dans la mondialisation sont ceux qui soutiennent leurs entreprises sur les segments les plus dynamiques des chaînes de valeur. Mais ce morcellement favorise aussi la délocalisation de certains secteurs au gré de la compétitivité et fait éclater les statuts collectifs. Il provoque des inégalités en matière de salaires, de formation et de protection sociale, entre les salariés des grands groupes et ceux de leurs sous-traitants, que les politiques générales de redistribution ne sauraient résoudre.

La deuxième mutation concerne la propriété des entreprises, les conditions de contrôle de leur capital et les rapports de force au sein des entreprises. L'internationalisation des marchés financiers, la libre circulation des capitaux et le développement incessant de nouveaux instruments de placements ont amené une **transformation profonde de l'actionnariat des grandes entreprises**.

Auparavant, les actionnaires étaient peu nombreux, stables et se confondaient avec l'entrepreneur. Ils passaient des compromis directement avec les salariés sur le partage des gains de productivité. Les trois logiques, liées à la production, au capital et au travail, étaient intégrées dans le rapport de force entre le dirigeant-actionnaire et ses salariés, et constituaient la base du contrat social. Aujourd'hui, pour les plus grandes entreprises, les actionnaires, très dispersés, se comptent par centaines et ne dirigent plus l'entreprise. Ils n'ont à leur disposition que les informations que leur donne la direction, une ou deux fois l'an. Pour eux, l'entreprise est une boîte noire dont la rentabilité des capitaux investis constitue le seul indicateur de gestion fiable. En l'absence de transparence et de participation à la stratégie de l'entreprise, la hausse de la valeur de l'action devient leur unique objectif.

Cette évolution de l'actionnariat s'est faite sans que le mode de gouvernance ait changé. Il repose toujours sur la conception classique de l'entreprise comme objet de propriété exclusive des actionnaires. Ce mode de gouvernance conçoit les entreprises comme un portefeuille de participations liquides plus ou moins rentables et privilégie les stratégies purement financières de court terme. La logique liée au capital s'est d'autant plus autonomisée par rapport à celle de la production ou à la logique sociale, que les dirigeants sont intéressés à accompagner le système plutôt qu'à lui résister. Toutefois, certains dirigeants refusent de s'inscrire dans ces logiques de court terme et montrent qu'il est possible que les actionnaires ne soient pas les seuls décideurs. D'autres investisseurs, qui ont des contraintes de placements à long terme, comme le fonds de réserve des retraites en France, certains fonds souverains ou les fonds d'épargne salariale labellisés en France par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, privilégient les entreprises dont les stratégies s'inscrivent dans le développement à long terme de leurs activités. Il est possible de s'appuyer sur eux pour développer un mode de gouvernance plus transparent et plus partenarial, qui lie et relie à nouveau la logique financière, la logique de production de biens et services et la logique sociale, en respectant les intérêts des différentes parties prenantes, tel que nous le proposons à la fin de notre contribution. C'est donc la forme de gouvernance qu'il faut transformer plutôt que le capital qu'il faut contrôler.

La troisième série de changements fondamentaux concerne la dimension sociale et se traduit dans une **crise de la valeur travail**, qui est d'abord une crise de la valeur humaine dans l'entreprise, avec les mutations considérables qui ont transformé le contenu des emplois et les processus de travail.

Le morcellement des chaînes de valeur a détruit les anciens compromis fondés sur le partage des gains de productivité à l'échelle d'un secteur. Désormais, c'est sur chaque segment de la chaîne de valeur que le compromis entre le travail et le capital se réalise, réduisant à la fois le rapport de force des salariés et l'envergure des identités et des solidarités collectives. Pour la grande majorité des salariés, la sécurité statutaire de l'emploi diminue, les garanties collectives s'émiettent, les inégalités se développent. Il s'ensuit une méfiance générale et une perte du sens de la valeur travail.

L'évolution des emplois et des compétences requises devient permanente, exigeant davantage d'autonomie de la part des salariés. Ceux-ci sont de moins en moins les individus d'une catégorie donnée mais de plus en plus des personnes à part entière avec leurs compétences propres faites de savoirs être personnels. Les garanties collectives uniformes servent en fait les salariés les plus performants, qui sont les moins menacés. C'est vrai pour la couverture « chômage » ou la formation professionnelle. L'explosion des nouvelles inégalités s'explique dans cet écart grandissant entre l'incapacité des uns à se prémunir face aux nouveaux risques et le pouvoir des autres à y saisir de nouvelles opportunités.

Nos propositions reposent sur la conviction de trois enjeux incontournables : premièrement l'entreprise est le principal lieu d'innovation et de production de richesses, indispensables à la satisfaction des besoins sociaux; deuxièmement, le concept d'entreprise doit être complètement repensé pour permettre à l'économie européenne de renforcer sa compétitivité sur la scène mondiale ; troisièmement, la lutte contre les inégalités, la précarité et l'exclusion sociale passent davantage qu'auparavant par une régulation interne des comportements managériaux et une évolution de droit de l'entreprise. De réelles opportunités se sont ouvertes pour une nouvelle perspective social-démocrate. Pour cela, il faut considérer l'entreprise comme le terrain d'action prioritaire des transformations à réaliser et comme un bien public que l'on ne peut abandonner à elle-même.

2. Donner à l'économie et aux acteurs une nouvelle place

Le primat des logiques financières de court terme, les inégalités sociales, la précarité, les restructurations et l'éclatement de l'entreprise en réseaux sont les traits dominants du capitalisme en ce début de 21^{ème} siècle. Quelles réponses sociales-démocrates apporter ?

Nous pensons qu'il est possible de porter un message d'espérance autour de trois dynamiques sociales :

- la place stratégique prise par les compétences des salariés dans la compétitivité des entreprises,

- le développement durable et sa déclinaison dans l'entreprise avec la responsabilité sociétale des entreprises
- l'importance de l'acte d'entreprendre dans l'innovation et la création de richesses.

Etre socialiste aujourd'hui suppose de s'inscrire avec d'autres acteurs dans les logiques de développement humain qui émergent de ces trois dynamiques.

La réhabilitation d'une économie au service des hommes et donc leur place dans l'entreprise. A l'échelle de la planète, les spécialistes montrent que le capital immatériel (compétences des salariés, savoir-faire collectifs, technologies, image de marque, nouvelles idées, modèles d'organisation...) est désormais supérieur en valeur au capital matériel et financier. Au sein des chaînes de valeur qui se fragmentent entre de multiples entreprises et institutions, le succès de chacune dépend des talents individuels et collectifs qui constituent son principal avantage compétitif. Nous sommes à l'aube des processus qui consacrent chaque jour davantage la gestion des compétences, l'anticipation du changement et la participation des salariés au changement. Ces perspectives permettent d'envisager une authentique réhabilitation du travail, très différente de l'illusoire « travailler plus pour gagner plus ». Là nous avons plusieurs propositions concrètes :

- Des stratégies d'entreprises plus transparentes. Face à la perte de confiance qui marque les salariés dans leur ensemble, la solution passe par une implication plus grande de leurs représentants dans les décisions de gestion et la définition de la stratégie des entreprises, que ce soit sur les OPA, l'arrivée de nouveaux produits, les risques sociaux, l'évolution du portefeuille d'activités doit se développer. En liens avec les partenaires sociaux, les missions des comités d'entreprise doivent être complétées pour une plus grande concertation sur ces domaines. Le droit de l'entreprise doit absolument évoluer notamment pour que les organisations de salariés puissent interpeller les responsables de l'entreprise, en cas de LBO par des fonds d'investissement.
- De nouveaux droits sociaux pour que chacun maîtrise davantage son avenir professionnel. La sécurité professionnelle doit être conçue comme un ensemble d'outils et de nouveaux droits permettant à chacun d'anticiper les évolutions et de s'inscrire dans les perspectives de développement de son entreprise. Elle doit d'abord favoriser l'évolution professionnelle des salariés. Il ne s'agit pas tant de sécuriser des parcours que de les multiplier et de les diversifier. De ce point de vue, le dernier accord interprofessionnel signé par les partenaires sociaux en janvier 2008 constitue un bon cadre à condition qu'il se traduise concrètement par d'autres négociations. Car il s'inscrit dans une logique positive et novatrice : celle de la formation professionnelle tout au long de la vie, celle de la qualification et des compétences, celle des transitions professionnelles et de la mobilité choisie, qui est aussi celle de la compétitivité des entreprises. Le fonds d'investissement social proposé par la CFDT doit être mis en place, renforcé dans ses montants pour constituer un point d'ancrage autour duquel doit s'organiser une réforme profonde de notre système de formation professionnelle.

- La participation des salariés à la définition des changements. Il s'agit d'abord de faire progresser réellement la démocratie participative qui est l'un des objectifs, de nombreuses réformes socialistes en France et en Europe. Ensuite, la prise de parole permet d'améliorer les conditions de la vie au travail, à un moment où le stress et les pressions psychologiques sont de plus en plus forts. Enfin, l'implication des salariés participe de l'efficacité économique des organisations de travail en permettant la gestion des dysfonctionnements et l'invention de solutions productives. Car ceux qui réalisent le travail sont parmi les plus à même de participer à la définition des changements nécessaires dans l'organisation de l'entreprise.

Le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises constituent une deuxième opportunité. L'entreprise ne peut plus ignorer les conséquences de ses activités sur l'environnement, sur les territoires, pour les consommateurs, pour ses sous-traitants et fournisseurs. Elle doit rendre des comptes. (Le procès « Erika », l'industrie agroalimentaire et ses responsabilités de santé publique obésité, maladies cardiaques). Les exemples pourraient être multipliés à l'infini. Avec le règlement Reach, l'Union européenne exige davantage de l'industrie chimique des produits sans danger pour l'homme et l'environnement.

La saturation des marchés, les « dégâts du progrès » exigent que les entreprises adoptent une démarche plus qualitative et des stratégies centrées sur l'innovation de produits et de services, qu'elles dialoguent avec les acteurs externes (clients, consommateurs ou usagers, investisseurs financiers, donneurs d'ordre, collectivités locales, ONG) sur la définition des objectifs souhaitables de l'entreprise et sur son mode de croissance à long terme, qu'elles contribuent à la lutte contre l'exclusion, contre le chômage de longue durée, à l'emploi des salariés handicapés, à la formation de leurs salariés, au développement des territoires. Qu'elles favorisent de bonnes conditions de travail et de rémunération, un réel dialogue social dans les entreprises sous-traitantes et cotraitantes.

En articulant le développement économique avec la dimension sociale et le respect de l'environnement, le développement durable représente un nouveau mode de développement qu'il s'agit d'imposer progressivement dans la stratégie des entreprises. La prise en compte du social et de l'environnement est facteur de compétitivité et de rentabilité à long terme du point de vue des contributeurs de l'entreprise (actionnaires, salariés, parties prenantes extérieures). Tel est l'enjeu des démarches engagées en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale des Entreprises (RSEE) et d'Investissement Socialement Responsable (ISR), avec le soutien d'agences de notation sociétale ou la mise en place de nouveaux leviers comme le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES). Le développement durable s'oppose aux logiques financières de court terme et permet à la société reprendre en main une partie de son avenir. Il est à la fois l'initiateur d'un renversement de perspective et le levier même de la transformation sociale.

Dans cet esprit, nous proposons d'institutionnaliser les démarches de RSE, à travers différentes mesures, à discuter avec les partenaires sociaux et à proposer à nos partenaires européens :

- Favoriser l'élaboration de nouveaux critères et modes de gestion qui privilégient le long terme,
- Élargir l'obligation de reportage social et environnemental aux entreprises de plus de 250 salariés, comme le Grenelle l'a proposé,
- Faire de la Responsabilité sociétale un objet de dialogue social dans l'entreprise, en élargissant les missions des comités d'entreprise à la RSEE. Une cinquantaine de grands groupes européens (une dizaine de français) ont négocié des accords cadres internationaux avec des fédérations syndicales mondiales. Cette dynamique doit être encouragée.
- Intégrer les relations avec les sous-traitants et les fournisseurs dans la Responsabilité Sociétale de l'entreprise

Il est essentiel que le dialogue social porte sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et qu'il s'ouvre aux questionnements des autres parties prenantes. Le sens même du travail, des activités de l'entreprise, au travers de ce qu'elle estime être sa responsabilité sociale, doivent être discutés entre direction et syndicats, afin de retrouver une compréhension et une intelligence collective.

La valorisation de **l'entreprise et de l'acte d'entreprendre** comme principal moteur de l'innovation et de la création de richesses est une autre priorité stratégique. L'entreprise n'est pas seulement un lieu de profit et d'exploitation, elle peut être un lieu d'épanouissement, de déploiement de la créativité et d'insertion dans la société, notamment pour des jeunes ou des salariés en situation d'exclusion. L'acte d'entreprendre tient d'abord à la volonté de transformer le monde, de rompre avec l'ordre existant et de s'émanciper en maîtrisant mieux son destin. Privilégier le cadre du profit, tout à fait restrictif pour penser l'acte d'entreprendre, conduit à minorer les dimensions liées à la liberté, à l'émancipation et à la prise de risque. Soutenir l'acte d'entreprendre, récompenser justement la prise de risque, permet de créer des emplois et des activités.

Plusieurs axes d'action sont nécessaires :

- orienter l'épargne vers l'innovation. Le premier frein à la création d'entreprise est la difficulté à mobiliser des fonds, y compris pour la petite entreprise de basse technologie. Plusieurs mesures sont à retenir, directes comme l'idée que chacun puisse disposer une fois dans sa vie d'un capital à investir, ou indirecte, par un fond finançant un service universel de financement des petites entreprises, ou par une concurrence améliorée dans le secteur bancaire. Quant aux petites entreprises innovantes, dans les secteurs de hautes technologies, elles ont souvent des difficultés importantes à trouver un financement notamment lors de leurs premiers tours de table, ou pour se recapitaliser après une première phase de démarrage. L'épargne française n'est pas suffisamment orientée vers le capital risque et le capital investissement.
- créer des campus pluridisciplinaires. La France manque de ces *clusters* qui font le succès de la recherche, et la vigueur de la croissance américaine. Ces quelques campus français doivent être créés de manière pragmatique, à partir de l'existant, par une collaboration des grandes écoles, des meilleures

universités et des grands organismes publics (CNRS, INRA, CEA, etc.), par une concentration des moyens.

- Améliorer l'attractivité des métiers de la recherche. Les meilleurs étudiants de DEA, les élèves des grandes écoles d'ingénieurs n'ont actuellement aucune incitation à choisir la recherche. Les trois ans de thèse sont perdus en terme d'ancienneté, ils sont mal rémunérés, et diminuent la valeur du diplôme. Parce que les moyens, les conditions de recherche et la qualité de l'encadrement y sont bien plus importants, de nombreux postulants chercheurs décident de suivre une thèse dans les meilleures universités américaines.

Un mode de gouvernance plus partenariale de l'entreprise.

Ces priorités stratégiques et ces propositions nous conduisent à proposer une nouvelle conception de l'entreprise et de ses modes de gouvernance. Le développement durable et la montée en puissance du facteur humain et de l'immatériel dans la compétitivité exigent de fonder le gouvernement de l'entreprise sur une logique de partenariat entre les différentes parties prenantes plutôt que sur le droit exclusif de propriété des actionnaires.

Un nouveau droit de l'entreprise devra définir les modalités de leur implication dans la définition des objectifs et de la stratégie de l'entreprise. Cette nouvelle conception doit aussi prendre en compte le développement des réseaux de sous-traitance et l'interdépendance des grandes et petites entreprises.

Progressivement, en commençant par les plus grandes, nous proposons que toutes les entreprises adoptent le statut de SA avec Directoire et Conseil de Surveillance, où peuvent être représentées l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : salariés, actionnaires, clients, sous-traitants, fournisseurs, collectivités locales, ONG. Cela conduirait à limiter la toute puissance des PDG qui n'ont quasiment aucun contre-pouvoirs face à eux et à renforcer la démocratie dans l'entreprise. La réglementation doit organiser des dispositifs minimum de contrôle des dirigeants exigeant la plus grande transparence en matière de reportage et l'accès aux informations pour les agences de notation sociétale. Le statut de la « Société Européenne » est une bonne base pour avancer vers une conception européenne plus partenariale de l'entreprise.

Cette vision plus partenariale de l'entreprise ne peut se limiter à une participation des salariés dans les instances de décisions stratégiques sans se traduire au plus bas niveau dans les ateliers ou les services. La modernisation des relations professionnelles doit s'accélérer, les missions des instances de représentation du personnel doivent être reconfigurées pour élargir effectivement le champ du dialogue social à la responsabilité sociale des entreprises, aux conditions de la sous-traitance et aux choix stratégiques.

Conclusion

Les perspectives que nous traçons avec cette nouvelle vision de l'entreprise permettent selon nous d'espérer un dépassement des logiques les plus régressives du capitalisme en ce début de 21^{ème} siècle et de sortir de la crise par le haut. Le développement durable et la responsabilité sociétale de l'entreprise sont de nature à limiter l'intensité de l'accumulation de capital par les agents financiers pour réorienter les investissements financiers vers la réalisation d'objectifs de protection de l'environnement, de développement humain, de lutte contre l'exclusion sociale. Il s'agit de remettre l'entreprise au cœur du développement humain.

Parallèlement, et de manière plus positive, les politiques de responsabilité sociétale servent l'innovation et la compétitivité à long terme des entreprises sur la scène mondiale, en favorisant le développement de leur capacité d'innovation, tant technologique que sociale, et en s'inscrivant dans une dynamique de développement des compétences. Elles remettent l'homme au centre de l'entreprise, qui peut être davantage encore un lieu d'émancipation et d'intégration sociale. Les enjeux sont ceux d'une plus grande démocratie économique et sociale, d'un projet européen commun sur l'entreprise et d'une social-démocratie renouvelée.