

# La théorie de la firme comme entité fondée sur le pouvoir : quelles missions pour l'entreprise ?

Virgile Chassagnon

## ► To cite this version:

Virgile Chassagnon. La théorie de la firme comme entité fondée sur le pouvoir : quelles missions pour l'entreprise?. Laronze, F. L'entreprise à mission : réflexions sur le projet de loi PACTE, May 2019, Paris, France. Plateforme RSE; France stratégie, pp.31-40, 2019, L'entreprise à mission : réflexions sur le projet de loi PACTE : conférence de recherche du 2 mai 2019 : actes. halshs-02137982

**HAL Id: halshs-02137982**

**<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02137982>**

Submitted on 23 May 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**LA THEORIE DE LA FIRME COMME ENTITE  
FONDEE SUR LE POUVOIR (TFEP) :  
UNE ANALYSE ECONOMIQUE DES PRINCIPAUX  
ELEMENTS DE LA REFORME DE L'ENTREPRISE  
ISSUS DE LA LOI PACTE**

Virgile CHASSAGNON

Professeur des Universités en Economie, Université Grenoble Alpes (UGA),  
Centre de Recherche en Economie de Grenoble (CREG) ; Directeur de l'Institut  
de Recherche pour l'Economie Politique de l'Entreprise (IREPE)

**Ce texte est une restitution de la conférence sur « l'entreprise à mission » que j'ai donnée à France Stratégie (Paris) le 2 mai 2019 dans le cadre de la Plateforme RSE**

Je vais vous parler de la Loi PACTE en tant qu'universitaire et plus précisément en tant qu'économiste. Depuis dix ans, il est assez surprenant de constater, en France tout particulièrement, un regain d'intérêt de la part de l'opinion publique pour repenser ce qu'est l'entreprise. Dans le monde universitaire rares sont les champs, notamment au niveau microéconomique, qui ont suscité autant d'intérêt en aussi peu de temps. L'on a vu les choses s'accélérer depuis la publication du Rapport Gallois en 2012. Et l'intervention télévisuelle d'Emmanuel Macron annonçant implicitement en 2017 la Loi PACTE a radicalement bouleversé l'agenda en la matière.

Depuis lors nous avons eu des experts, y compris des universitaires, des chefs entreprises, des parlementaires qui ont apporté leurs contributions. On a même eu un grand nombre de conversions à la doctrine de l'entreprise. Le rôle de régulation sociétale que l'on devrait

accorder à l'entreprise s'est alors affirmé. Ce fut quelque part une surprise tant je me souviens l'incompréhension de certains de mes collègues quand je terminais ma thèse de doctorat en 2010 devant l'idée de proposer une nouvelle théorie de l'entreprise.

En revanche même si l'on a pu constater des postures durant les débats des deux dernières années qui critiquaient le « nouveau catéchisme » ou encore « l'égarement philosophique » qu'impose une réflexion sur le rôle sociétal de l'entreprise je pense au contraire que la théorie, et notamment la théorie économique, étaient plutôt absentes des débats, pour ne pas dire des réflexions. Ce n'est pas grave en soi car l'on a sans aucun doute avancé sur la réforme de l'entreprise mais l'idée que la théorie économique est venue envahir la sphère politique sur cette question est grandement fallacieuse. Réciproquement ces débats n'ont pas vraiment eu d'influence sur les travaux scientifiques en économie de l'entreprise.

Nous, universitaires, l'on nous a souvent invités à donner des conférences depuis deux ans mais rarement dans un cadre exclusivement académique. France Stratégie et la Plateforme RSE nous le permettent aujourd'hui et je les en remercie vivement. Ainsi je vais essayer de montrer comme une contribution universitaire, sur laquelle je travaille désormais depuis dix ans, peut nous aider à proposer une évaluation objective –temporaire car il manque encore de certains éléments législatifs – sur la partie « réforme de l'entreprise » de la Loi PACTE, notamment à l'aune de cette proposition que constitue la « société à mission ». L'idée est de montrer comment l'approche que j'ai développée dans mes travaux scientifiques, à savoir la théorie de la firme comme entité fondée sur le pouvoir (TFEP) peut nous aider dans l'appréciation de cette loi. Cette théorie a été présentée de manière synthétique dans mes derniers ouvrages (voir *Les théories économiques de l'entreprise*, 2014 chez La Découverte et *Economie de la firme-monde. Pouvoir, régime de gouvernement et régulation*, 2018 chez De Boeck). Elle fera l'objet d'un ouvrage dédié qui paraîtra à la rentrée universitaire dans lequel est développée l'analyse systémologique de cette approche. Je n'aurai pas le temps de la présenter aujourd'hui ; je vais simplement donner quelques caractéristiques intrinsèques nécessaires pour le développement de mon propos.

Les prémisses logiques de cette approche nous donnent à penser que les questions du pouvoir, de l'ontologie sociale et des responsabilités de la firme n'ont jamais fait l'objet d'une grande attention de la part des économistes. Elles ont au contraire été très souvent ignorées par les économistes au cours des deux derniers siècles. C'est tout particulièrement les cas du pouvoir, ce concept qui serait « protéiforme et tautologique ». Un des objectifs initiaux de cette approche

consiste à bénéficier, sur des bases scientifiques robustes, des effets de complémentarité intra et interdisciplinaires en complétant les enseignements économiques par des apports issus des théories juridiques, de la théorie des organisations (notamment la sociologie organisationnelle), voire de la philosophie. Une question se pose alors : comment combiner ces approches rigoureusement sélectionnées dans une théorie unifiée capable de comprendre les logiques de constitution et de reconstitution des firmes ?

Il s'agit d'une exigence scientifique nécessaire pour comprendre et reconnaître ce qu'est véritablement l'entreprise, cette entité qui n'est pas reconnue (et c'est toujours le cas après l'adoption de la Loi PACTE) en tant que telle dans le droit positif.

Car en dépit des avancées majeures réalisées en sciences économiques, notamment grâce au relâchement des hypothèses néo-classiques réductionnistes ainsi qu'au développement de l'économie expérimentale, il n'y a toujours pas en économie organisationnelle de consensus sur ce qu'est une entreprise. Une méthode pour avancer consiste à proposer une ontologie sociale scientifique de l'entreprise nous permettant d'étudier « l'entreprise en tant qu'entreprise », ce qui nous éloigne de la rhétorique managériale et de la rhétorique actionnariale parce qu'une entreprise est incontestablement ce que l'on peut nommer « une entité émergente réelle », un tout cohésif issu de mais non résumable à ses parties constitutives. Ce qui signifie que l'entreprise développe en tant qu'émergent social ses propres règles autopoïétiques et donc sa propre logique de reconstitution.

Pour faire simple, l'entreprise a une existence collective intrinsèque indépendante de ses membres, indépendante de ses statuts légaux, ancrée dans une dynamique spécifique d'évolution. Je suis obligé d'aller vite alors je sais que l'apprentissage de ces concepts qui nécessitent beaucoup de temps d'assimilation n'est pas aisé. Continuons alors d'avancer : quelle est l'unité méthodologique qui nous permet d'apprécier ces dynamiques de constitution et de reconstitution des entreprises ? Je pense que c'est la relation de pouvoir. Plus encore, partons du postulat que les relations de pouvoir sont transformatives dans l'entreprise. L'on peut même penser à certains égards que les grandes variables économiques dont le profit s'expliquent à partir des systèmes de relations de pouvoir. En étudiant les relations de pouvoir l'on comprend mieux les différents régimes de gouvernement dans la firme. Et être capable d'analyser les régimes de pouvoir c'est être capable de proposer une évaluation académique des enseignements de la Loi PACTE sur la réforme de l'entreprise et de proposer une contribution à la refondation de la théorie de l'entreprise.

Un régime de gouvernement renvoie à la structure politique de l'entreprise (par définition en évolution permanente) qui recèle de manière non-simple (complexe) l'ensemble des dispositifs institutionnels et des mécanismes organisationnels caractérisant la configuration des relations de pouvoir en vigueur au sein d'une entité socio-économique réelle (ici l'entreprise).

Utilisant cette analyse théorique, j'ai ensuite appliqué les enseignements de la TFEP au gouvernement interne (relation d'emploi surtout régulée par le droit social) ainsi qu'au gouvernement externe (relations inter-firmes surtout régulée par le droit commercial) de l'entreprise moderne.

Bien entendu dans cette approche ne sont pas gardés les principes de marchés efficients et de maximisation des profits. L'axiomatisation repose sur une forme d'efficacité productive, en tant que mission économique de l'entreprise, qui est la capacité dynamique à produire des biens et/ou services, simples ou complexes, dans des conditions qui satisfont les critères de rentabilité économique au regard de l'état des marchés ; capacité qui résulte des effets de complémentarité entre les ressources humaines et non humaines et de la coopération entre les acteurs productifs. Par coopération, nous envisageons l'organisation sociale de la firme ; elle se réfère tant à la capacité d'agir pour un but commun qu'à la cohésion qui se crée pour le réaliser.

La TFEP nous permet ainsi d'avoir une grille analytique que nous pouvons utiliser pour comprendre les dynamiques industrielles et pour faire des propositions, des recommandations politiques. Pour ce faire elle se base sur une vision trilogique des relations de pouvoir en tant que pouvoir institué (autorité issue de la relation de subordination), pouvoir *de jure* (notamment la propriété des parts sociales et le droit positif) et pouvoir *de facto* (issu des relations d'interdépendance et de complémentarités productives). C'est cette dernière forme de pouvoir qui devient centrale dans nos économies créatives fondées sur la connaissance ; c'est le pouvoir *de facto* qui fonde les avantages concurrentiels des firmes. Le pouvoir *de facto* est foncièrement économique. Comprendre son développement (notamment face aux deux autres formes de pouvoir) c'est comprendre les déséquilibres et les besoins de régulation associés. L'analyse du pouvoir *de facto* dans et entre les entreprises nous permet souvent de voir des « causalités cachées » dans les dynamiques du capitalisme moderne.

Forts de cette unité méthodologique l'on peut alors donner une définition de la firme (à différencier de la société et donc de la *corporation*) comme une entité émergente et irréductible composée de membres humains et de ressources non humaines qui génère, de manière singulière, un pouvoir causal (re)constitutif manifesté au travers d'une identité sociale

collective assurant sa durabilité. Dans une perspective plutôt économique ajoutons que cette entité productive se fonde sur une structure organisationnelle et institutionnelle formelle et informelle qui lui donne la capacité d'allouer efficacement les ressources, de distribuer les biens et services marchands nécessaires à la satisfaction des besoins humains (individuels et collectifs) et de créer la valeur collective (au premier chef le profit), condition économique *sine qua non* de sa survie dans un environnement de sélection mondialisé et hautement concurrentiel.

L'objectif de la TFEP est aussi de proposer des contributions empiriques qui concernent expressément le sujet de cette conférence. Ainsi cette approche a permis de montrer : (i) une relation positive entre l'actionnariat salarié (comme dispositif de participation par la redistribution du pouvoir *de jure*) et la performance économique des entreprises ; (ii) une relation positive entre la participation des employés (et des fournisseurs) et l'émergence d'une forte coopération interindividuelle ; et (3) une relation positive entre relations de pouvoir équilibrées et forte coopération dans l'entreprise (et entre les entreprises).

De même il émerge de cette approche plusieurs implications normatives économiques mais aussi politico-légales (responsabilisation collective des chaînes de valeur, évolution du statut de l'UES et reconnaissance du périmètre de l'entité, limitation des principes d'évasion légale et fiscale, collectivisation des responsabilités, heuristique des communautés de travail...) qui ont fait ultérieurement l'objet de contributions sociétales en matière de régulation. Dans la TFEP la régulation se définit comme l'ensemble des mesures de correction nécessaires au bon fonctionnement d'un système en vigueur en regard de principes et d'objectifs supérieurs préétablis (dans la TFEP l'intérêt général productif s'apprécie à travers une mission spécifique : la « catalyse » des changements sociaux et environnementaux).

C'est sur ces aspects que les enjeux théoriques, universitaires rejoignent parfaitement les débats publics sur la réforme de l'entreprise. En effet depuis 2012 l'entreprise s'est régulièrement invitée à l'agenda politique : Rapport Attali (2012), Rapport Gallois (2012), Loi relative à la sécurisation de l'emploi (2013), Loi Macron (2015), Loi Rebsamen (2015), Loi PACTE (2019)...

Dans ce contexte, il s'est agi de faire des recommandations normatives issues de la TFEP des propositions de politiques économiques : participation des salariés dans les conseils d'administration, développement de l'intéressement, de la participation et de l'actionnariat salarié, modification du code AFEP-MEDEF en faveur du long-termisme, introduction d'un devoir de vigilance dans les réseaux de production, modification des articles 1832 et 1833

(amendements proposés en février 2015 lors de l'étude parlementaire de la loi MACRON), réforme de la participation au dialogue social, rapport sur la plateformes des entreprises et du travail... Sur ce sujet je vous renvoie à l'essai *La démocratisation de l'entreprise dans la société : pensons un capitalisme plus juste*, disponible en ligne, qui propose une analyse systémique des réformes en cours (interconnexion des réformes du droit social et du droit des sociétés, des politiques et des choix industriels, de l'évolution de l'apprentissage et de la formation, des dispositifs de transition écologique, des modèles de croissance, etc.).

Alors quel bilan proposer des mesures de la Loi PACTE sur l'entreprise à l'aune de la TFEP ? Sur le volet « transformation du statut de l'entreprise », l'on peut constater une évolution opportune du code civil (voir l'article 61 de la Loi PACTE et la défense d'un intérêt social incluant les enjeux sociaux et environnementaux même si la mention « prenant en considération » nous éloigne clairement d'une certaine obligation de résultat). Pour autant l'on demeure éloigné de la reconnaissance d'un « intérêt collectif » et d'une reconnaissance de l'entreprise comme « un tout émergent irréductible » dans le droit. D'ailleurs serait-ce vraiment souhaitable ? Sur le volet « développement de la participation au résultat » il est vrai que des mesures de démocratisation (tout particulièrement dans les petites entreprises) de l'intéressement, de la participation et de l'actionnariat salarié renforcent favorablement la relation agonale entre le travail et le capital (voir l'article 74). Mais pour la « codétermination à la française », il faudrait aller jusqu'à 1/3 des administrateurs et adjoindre de meilleures mesures d'effectivité et d'efficacité (voir les résultats issus de l'économie et de la psychosociologie expérimentales). Sur cet aspect (voir l'article 62), le compte n'y est pas (allons au-moins jusqu'à 3 administrateurs salariés !). L'abaissement du seuil d'administrateurs non-salariés nécessaire pour intégrer un second administrateur salarié est franchement sans intérêt. Ou plutôt il est totalement insuffisant. C'est pour moi une erreur car la clé de voûte d'une vraie réforme de l'entreprise, d'une vraie démocratisation de l'entreprise, c'est sans aucun doute la participation des salariés, et au premier chef leur plus grande participation aux conseils d'administration.

Pour autant, d'autres mesures comme la création du fonds de pérennité, l'extension du dispositif de l'ESUS, l'orientation de l'assurance-vie vers les éco-investissements, la transparence des rémunérations, et bien sûr la raison d'être et la qualité de société à mission présentent un intérêt en termes d'affirmation des questions de durabilité économique et sociale.

Bien qu'ils relient la raison d'être à l'ontologie sociale de l'entreprise, dans les travaux que j'ai cités je n'avais pas proposé d'intégrer dans le droit une raison d'être ou une qualité de « société à mission ». C'est donc sur ces deux mesures importantes que je vais maintenant porter mon attention. Tout d'abord sur le bien-fondé de ces propositions. Ce qui implique de répondre à cette question : pourquoi notre contexte économique, politique et intellectuel appelle-t-il une réflexion sur le rôle, sur les missions de l'entreprise dans le gouvernement de la Cité ? La réponse réside dans le fait que la succession des crises économiques a entraîné une véritable crise de sens comme en témoigne le mouvement social des Gilets Jaunes. Dans ce contexte, pour reprendre les travaux de Girard, le désir mimétique issu notamment de la période fordiste s'est transformé en rivalité mimétique pour de nombreux citoyens de la cité, ce qui nécessite l'émergence d'un nouveau compromis productif, un compromis susceptible d'enclencher une nouvelle dynamique de progrès sociétal partagé. L'idée qu'elles perdent des acquis est destructrice pour les personnes. Comme l'a montré la théorie des perspectives de Kahneman et Tversky, l'aversion des individus pour la perte a une portée explicative forte en économie. C'est cette spirale du déceptif qu'il faut rompre.

Si bien qu'une autre question se pose alors : quels acteurs politiques, quelles entités institutionnelles pour faire émerger ce nouveau modèle ? L'Etat, les Personnes et les institutions du système capitaliste (dont au premier chef l'entreprise privée marchande) ? Une réponse réside dans l'entreprise qui apparaît comme une entité réelle de la société, un acteur politique du changement, le média primaire d'une démocratie industrielle qui pourrait faire émerger un nouveau contrat sociétal ?

Ce qu'il faut alors c'est rompre avec cette démocratie de façade qu'ont eu tendance à instituer les nouvelles pratiques de management (le fameux *empowerment*) : c'est la démocratisation de l'entité collective que l'on doit chercher pour faire du capitalisme un système raisonnable, un système plus juste (voir les travaux de l'Institut de Recherche pour l'Economie Politique de l'Entreprise) au service de la société dans son entièreté.

Ce qu'il faut c'est instaurer plus de démocratie, ce qui implique de tendre vers un gouvernement pluraliste de l'entreprise faisant une « vraie » place aux travailleurs dans l'activité de production certes, mais aussi dans la prise de décision collective. Dans cet esprit, gouverner et participer sont les deux faces d'une même pièce, celle de la démocratie industrielle (mais ni l'un ni l'autre ne se décrète) Mais n'oublions pas que la participation dans les firmes est protéiforme et inclut : la participation au capital et aux résultats (épargne salariale comprise), la participation



organisationnelle (division du travail horizontale), la participation à la gouvernance (prise de décisions stratégiques), mais aussi la participation à la négociation collective et à la gestion des relations industrielles. Il faut une réforme de ce Tout.

Pour rappeler l'influence d'un grand philosophe pragmatiste John Dewey, ce qu'il faut c'est un nouveau contrat sociétal et notamment une reconquête du sens au travail dans une volonté plus large de « démocratie créative en cours ». Cela implique aussi de repenser ce qu'est l'intérêt général et ce que peut être une conceptualisation pratique mais rigoureuse de l'entreprise.

Pendant les débats sur la Loi PACTE l'on a souvent entendu soit que l'entreprise est un bien commun soit qu'elle sert le bien commun. Mises ensemble ces propositions nous amènent à conceptualiser l'entreprise comme un bien commun servant le bien commun, ce qui est logiquement irrecevable. Un prolongement récent de la TFEP consiste à conceptualiser l'entreprise comme un « bien commun privé » afin de : (i) rendre la réflexion théorique scientifique utile pour le débat public ; (ii) de préciser la nature « collective » mais « privée » de l'entreprise (une sorte de synthèse refondée des travaux des Prix Nobels d'économie 2009 Ostrom et Williamson) que l'on souhaite aujourd'hui réformer ; (iii) et d'éviter les confusions conceptuelles. L'entreprise en tant que bien commun privé serait une entité de création collective de nature privée dont la gouvernance implique la participation de tous les acteurs (constitutifs) qui font son existence (ce qui inclut sans doute principalement les actionnaires, les dirigeants et les salariés). Et si ces biens communs privés ne doivent pas être gouvernés par la main invisible du marché, ils ne peuvent pas non plus être gouvernés efficacement par la seule puissance publique. Dans un sens étendu, un bien commun peut donc être de nature privée dans la logique théorique de la TFEP.

Le processus de refondation et de démocratisation de l'entreprise ne saurait être légitimé et effectif sans une réflexion sur les mécanismes d'organisation et de coordination de cet ordre privé interne (qui est propre à la communauté qu'elle incarne) tels que les dispositifs de gouvernement, de responsabilisation, de représentation, de rétribution et de participation.

Partant, l'entreprise est un acteur de l'intérêt général, car elle participe des conditions de développement de la société par la production (vision de Saint-Simon) mais aussi de la personne par de nouveaux droits et devoirs associés (vision solidariste de Léon Bourgeois), ce qui donne un rôle essentiel à l'Education dans cette médiation sociétale (pour cela il faut compléter en urgence les cours de *Making Money* par des cours de *Contributing to Collective Well-Being* dans nos grandes écoles).

Ainsi il est crucial de prendre en compte dans le débat sur la réforme de l'entreprise cette intrication des ordres privé et public de l'entreprise pour faire de son ontologie sociale scientifique un guide théorique dans la réforme de l'entreprise. Quels moyens pour faire advenir ce « gouvernement durable » de l'entreprise ? Et si l'on parlait alors de *raison d'être* ?

L'exigence sociétale qui est largement partagée en matière de réforme de l'entreprise est de ne pas résumer l'entreprise aux seuls apporteurs de capitaux et de ne pas la laisser dans les méandres de la spéculation court-termiste et des dérives actionnariales (il n'y a pas de véritables responsabilités fiduciaires en France mais une politique très généreuse de versement de dividendes, qui plus est depuis l'après-crise des *Subprimes*).

En tant que bien commun privé (inappropriabilité et partage), l'entreprise doit faire émerger de nouvelles formes de participation (réellement inclusives) pour refonder son gouvernement :

- Cesser de faire des actionnaires des créanciers abrités (et de faire porter les risques aux travailleurs, penser aussi les impacts macroéconomiques associés).
- Assurer les conditions d'émancipation de la communauté de travail (base de l'associationisme humain et de la restauration de la finalité protectrice de la relation salariale) et de l'ensemble des parties constitutives de l'entité collective réelle (tout en les responsabilisant).
- Contribuer à la cohésion sociale et au développement des Personnes (ce qui implique une vigilance instituée et une internalisation des risques en matière sociale, sanitaire et environnementale).

La raison d'être, à savoir les principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité, complète désormais l'article 1835 du code civil, ce qui constitue une avancée non négligeable si les entreprises... « jouent le jeu ». Il s'agit d'ailleurs ici d'un impératif propre à la plupart des réformes économiques incitatives entreprises par le gouvernement (c'est tout particulièrement le cas des Ordonnances Travail en termes de négociation sociale collective). On sait aussi en économie expérimentale que des incitations trop fortes peuvent conduire à des comportements de retrait et donc à l'inverse des résultats escomptés. Se doter d'une raison d'être est-ce le meilleur moyen de l'honorer ? Tout dépendra de la nature de la raison d'être dont les entreprises se doteront. Ne pas avoir de raison d'être est-ce déjà expliciter sa raison d'être ?

Quoi qu'il en soit l'on peut dire que d'une certaine façon cette proposition de l'ajout d'une raison d'être dans les qualités juridiques de l'entreprise est une reconnaissance politique d'une objectivité scientifique en faveur de la démocratie et du capitalisme raisonnable. Et donc cette disposition contribue à donner sa juste place à l'entreprise en tant qu'institution primaire (la fameuse entreprise-institution des juristes institutionnalistes) du capitalisme (dans nos économies de marché où plusieurs grandes entreprises forment de véritables « petits Etats »).

Beaucoup disent que se doter d'une mission relève d'une volonté de communication, de marketing. L'argument se comprend mais en tant qu'économiste j'envisage aussi et peut-être même surtout l'effet inverse dans nos économies des réseaux sociaux en quête de transparence. Se doter d'une raison d'être ambitieuse peut être risqué – et heureusement qu'il en va ainsi. En cas de non-respect d'une raison d'être, les risques réputationnels sont majeurs, ce qui constitue aussi une condition d'auto-exécution de la raison d'être et ce qui contre en partie l'argument compréhensible du *Commons* ou *Mission Washing* (afficher n'est-ce pas déjà s'engager ?).

Je pense alors qu'il est sans doute moins important de savoir si les entreprises choisiront d'être des « sociétés à mission » qu'elles se dotent d'une raison d'être collective (au service de l'intérêt général, dont la conception peut aussi transparaître dans le texte) permettant de répondre avec ambition aux exigences sociétales (en s'imposant des missions claires et raisonnables les entreprises peuvent être gouvernées différemment tout en restant efficaces, voir néanmoins les travaux de Bart et Baetz). Il faut donc tendre vers des raisons d'être d'intérêt général. La question qui se pose alors porte sur le degré d'ambition sur lequel les entreprises vont se baser dans l'élaboration de leur raison d'être ? Pour avoir suivi le processus d'élaboration d'une raison d'être dans une entreprise, j'ai pu voir qu'il ne s'agit pas d'une tâche aisée – en dépit des bonnes volontés.

Dans cet esprit, la raison d'être peut contribuer à l'institutionnalisation d'une mission de long-termisme, une mission capable de contribuer à réduire les inégalités (salariales et patrimoniales), à réguler l'hyperpuissance des firmes-monde et leurs richesses stérilisées, à respecter enfin nos engagements en matière de limite du réchauffement climatique, à protéger les travailleurs du court-termisme, à faire de la profitabilité un objectif de VAP (valeur ajoutée à partager) ; en somme de réduire tout ce qui empêche l'émergence d'un nouveau compromis productif.

Ceci étant, la « société à mission », est-ce une avancée majeure ?

Si l'on suit notre logique, l'ordre privé prédomine en matière de délimitation des missions. Avec la raison d'être l'ordre public oriente et engage mollement mais utilement les entreprises ; qu'apporte alors cette modification du code du commerce avec « la société à mission » ? Sans doute une opportunité de trouver un savant dosage d'ordre privé et d'ordre public capable de satisfaire les objectifs individuels et collectifs des entreprises. L'on pourrait penser que la raison d'être est auto-suffisante. Dans ce cas la qualité de « société à mission » mérite une réflexion particulière car l'on peut aussi penser que « la société à mission » supplée la raison d'être si celle-ci ne suffit pas à susciter les effets (notamment sociétaux) escomptés.

Mais est-ce réaliste ? Dans la Loi PACTE, l'on a bien heureusement privilégié un formalisme qui est nécessaire à la crédibilité de cette nouvelle qualité juridique qui sanctionne d'une certaine manière ce que j'entends par entrepreneuriat social. Cela signifie aussi qu'il y a peu de chances que de nombreuses entreprises, notamment les 287 grandes entreprises françaises (au sens de l'INSEE) y aillent vraiment et pour celles qui iront l'on peut se poser une question toute simple (qu'on aimerait certes éviter) : quels intérêts escomptés ? Quels risques engagés (trop de coûts pour pas assez d'économies ?) ? Je pense que les entreprises de l'ESS ne devraient d'ailleurs ne pas avoir autant de craintes quant à leur devenir, au contraire elles resteront toujours légitimes et sans doute mieux reconnues. Rappelons aussi que les manuels de stratégie n'ont pas attendu la Loi PACTE pour défendre le grand intérêt économique que constitue la définition d'une mission, d'un *purpose* pour une entreprise.

Que faire maintenant que la Loi PACTE est définitivement adoptée (mais pas encore définitivement déclinée formellement) ? Ce qu'il faut c'est faire en sorte que le plus grand nombre d'entreprises puissent recouvrer leurs missions d'intérêt général (la vision normative du bien commun privé qui sert la créativité et l'innovation écologiques). Mais pour cela l'on a besoin d'une réflexion systémique (micro, méso, macro) mêlant régime de gouvernement, régime de croissance et régime de développement humain. Au regard du texte et des implications industrielles associées il y a au final peu de fondements économiques pour la « société à mission ». C'est sans doute une limite de notre discipline car l'on oublie que le profit est avant toute chose un fait relationnel dans le capitalisme moderne, un fait qui repose sur un associationnisme humain travaillistique. Mais l'économie est en termes théoriques peu encline à comprendre les effets que pourrait avoir la diffusion de cette nouvelle qualité juridique dans les entreprises. Quel bilan dresser ?

La qualité de « société à mission » est un complément marginal mais qui pourrait être intéressant s'il contribue à engager institutionnellement les entreprises en faveur de la préservation de l'intérêt général et s'il impose par une démarche volontaire une nouvelle dynamique de responsabilisation. Ce n'est sans doute pas la principale mesure de la « réforme » de l'entreprise, ni de la Loi PACTE. Pour autant, même si beaucoup reste à faire, l'ensemble des avancées (quoique timides sur certains aspects fondamentaux) devrait incontestablement renforcer la prise en compte du long-termisme et des enjeux de durabilité dans les entreprises. Et il faut oser penser que ce n'est pas rien (la frustration de l'occasion manquée ne doit pas nous rendre ingrats) en attendant que se dessinent les voies d'un nouvel associationnisme humain guidé par le travail et la préservation de la condition humaine.