Le prix de l'entreprise de 2020

Cette contribution écrite pourra prendre la forme d'un essai ou d'une fiction et doit s'inscrire dans le registre de « l'utopie concrète ». Elle devra s'attacher à décrire dans une approche prospective l'entreprise idéale assurant la coexistence harmonieuse de ses différentes parties prenantes, sans faire l'impasse sur les moyens qu'elle aura su mobiliser pour assurer cet équilibre.

De la démocratie en entreprise

(29 929 signes, espaces compris)
janvier 2010

Le réveil sonnait depuis quinze minutes. Gustave Clérel luttait contre le sommeil. Les informations –mauvaises, par définition- que débitait sa radio ne l'aidaient pas à abandonner le doux monde des rêves. « *Madame, Monsieur, bonjour. Nous sommes le jeudi 20 février 2020 et vous écoutez le flash info de 7h45 sur Radio Business Paris. Nouveau suicide dans la direction financière d'Eurocom à Strasbourg. Les actionnaires sont pointés du doigt après ce troisième suicide de l'année. Les syndicats, qui ont annoncé le début d'une grève illimitée, critiquent les objectifs de rentabilité inaccessibles imposés aux agents du premier opérateur continental de télécommunications. A Nottingham en Angleterre, la police est toujours sans nouvelles de la directrice d'agence de l'United Bank of Great Britain séquestrée par des créanciers désargentés...* » Comment en était-on arrivé là ? Pourquoi tous ces drames ? Les politiciens semblaient démunis. L'attention du monde économique restait focalisée sur les fluctuations des marchés financiers. Les médias se complaisaient dans le récit de la décadence des élites et n'informaient plus les gens. En conséquence, les citoyens se désintéressaient chaque jour un peu plus des enjeux de société, à moins d'être directement impactés par leur évolution.

De la démocratie en entreprise

Ce lever difficile mettait Gustave en colère et en retard. Après un petit déjeuner expédié et une douche éclair, il courait déjà après le métro automatisé qui le déposerait au terme d'un trajet d'une demi-heure au pied de la tour de son entreprise : Next Energy. Gustave était un ingénieur de trente-trois ans. Au cours d'un parcours scolaire et universitaire honorable sans être extraordinaire, Gustave avait étudié un an aux Etats-Unis. Là-bas, il s'était spécialisé dans les énergies renouvelables, et notamment la géothermie, c'est-à-dire l'exploitation de la chaleur produite par la terre. Une fois ses diplômes en poche, Gustave avait été embauché par un grand groupe de BTP. C'était en 2013, lors de la « crise de l'énergie », qu'il avait entendu parler pour la première fois de Patrick Rose. Deux ans plus tard, il rejoignait le bureau d'études sur les constructions à énergie positive de Next Energy.

Il était 8h30 très exactement quand Gustave plaça son index sur le capteur situé dans le hall de la tour Next Energy. Son bureau était au quatrième étage et offrait un large panorama sur la région parisienne. Après avoir déposé ses affaires et consulté ses emails professionnels, Gustave se rendit directement à la cafétéria. Il fut accueilli par les moqueries habituelles d'Anthony, Matthieu et Pauline, ses plus proches collègues : « *Monsieur le Président ! Comment allez-vous ce matin ?* » Depuis que Gustave s'était porté candidat à la Direction de Next Energy sur la liste du charismatique PDG Patrick Rose, les pauses ressemblaient davantage à des cafés politiques endiablés qu'aux traditionnels récits des exploits du weekend ou des déboires conjugaux.

- N'empêche que je n'ai toujours pas décidé pour qui je vais voter ! commença Pauline.

- Mais écoutez-la cette gauchiste ! renchérit Anthony avec ses intonations fortes de méditerranéen. Gustave est candidat sur une liste d'union, qui a besoin d'un soutien maximal pour éviter de finir paralysée juste au-dessous de la majorité absolue, et tu hésites encore à voter pour un programme crypto-marxiste qui conduirait directement notre boîte à la banqueroute. Sois sérieuse deux secondes, regarde le monde extérieur ! Si Next Energy devient un épouvantail, c'est la mort assurée de notre modèle de démocratie interne !

- Je suis assez d'accord avec toi, concéda Matthieu. Le monde entier nous regarde aujourd'hui. Gustave, je voterai bien entendu pour ta liste, même si je pense que vous devriez vous allier avec la liste « Ecologie Libérale » d'Aurèle Ledauphin...

De la démocratie en entreprise

- Tu sais bien ce que j'en pense Matthieu, répondit Gustave avec fermeté. Derrière leur enrobage écolo pour faire de la com', ce sont des ultralibéraux. Leur vision de l'entreprise au-dessus des lois n'a pas évolué depuis cinquante ans ! Voter pour eux, c'est tirer un trait sur tous les acquis démocratiques de ces cinq dernières années. L'objectif pour nous, c'est d'être majoritaires sans avoir besoin de s'allier avec les « Travailleurs Révolutionnaires » ou « Ecologie Libérale » !

De retour derrière son bureau, Gustave travailla activement sans se laisser distraire par les va-et-vient incessants dans le couloir ou les vibrations de son *smartphone*. Il devait présenter à la fin de la semaine suivante un projet d'exploitation de la géothermie dans le nord du Maroc. La campagne électorale lui avait laissé peu de temps pour coordonner son équipe. Heureusement, les progrès de l'informatique avaient considérablement accéléré son travail. A 9h30, il connecta son poste de télécommunications à une visioconférence avec des représentants des deux entreprises marocaines impliquées dans le projet de Next Energy. Les plans que ses interlocuteurs étaient en train de commenter arrivaient en direct sur l'écran tactile de Gustave. En quelques mouvements fluides, il retournait les plans, zoomait sur les éléments discutés, cerclait les points à améliorer et notait ses commentaires. Son ordinateur se chargeait de retranscrire tous les échanges dans un compte-rendu détaillé et traduit automatiquement du français en anglais et en arabe. Il lui suffisait de sélectionner les documents sur son écran géant tactile, de les diriger du doigt vers l'écran principal et ils étaient automatiquement incorporés à l'email qu'il était en train de dicter à voix haute à destination de Marine, sa collègue en charge de la logistique sur le projet marocain. Ses commentaires arrivaient au fil de l'eau sur une connexion sécurisée du fil de chat' interne à l'entreprise.

Gustave faisait partie de cette génération de *digital natives* pour qui le travail en réseau assisté par des technologies de pointe était naturel. En revanche, ses collègues en fin de carrière éprouaient plus de difficultés d'adaptation. Certains employés écrivaient encore leurs documents à la main, avant de les introduire dans un scanner qui décryptait leur écriture et transcrivait la note manuscrite en document dactylographié. La technologie progressait si vite ! Les claviers recyclant l'énergie des doigts de l'utilisateur au moment de la frappe, qui furent le premier succès commercial de Next Energy, étaient désormais remplacés par la

De la démocratie en entreprise

commande vocale. La robotique s'introduisait également dans les grandes entreprises, menaçant les emplois les moins qualifiés. Au lieu de les licencier, la Direction de Next Energy avait voté à l'unanimité un plan ambitieux de promotion de l'ensemble des agents afin de trouver aux moins qualifiés d'entre eux des projets de formation aboutissant à des postes d'ingénieurs, d'architectes, de financiers ou de juristes. Ces plans de formation tout au long de la vie symbolisaient l'engagement social de Next Energy.

En effet, la vraie révolution dans les modes de travail chez Next Energy ne provenait pas de l'utilisation généralisée de nouvelles technologies, ni de ses produits novateurs. La révolution était politique. Elle s'incarnait dans la vision d'un pionnier, Patrick Rose. Avant de devenir PDG de Next Energy sept ans auparavant, il avait exercé successivement des fonctions de direction dans plusieurs grandes entreprises. Entré dans le monde du travail par les grandes portes que ses diplômes prestigieux lui ouvraient, il avait commencé par un poste influent chez un constructeur automobile. Cet emploi l'avait sensibilisé aux problématiques environnementales dès la fin des années 1990. Sa conscience écologiste précoce s'était heurtée au mépris de ces supérieurs. Il avait alors compris que l'élite financière ne ferait que suivre le marché : tant que la pollution et le pétrole seraient plus rentables que la mise en vente des technologies propres, les financiers bloqueraient tout changement, sans se soucier des conséquences pour la planète. Son deuxième poste l'avait conduit chez un géant de la distribution avec la difficile mission de mener un plan de réduction des effectifs suite à une énième crise économique internationale. Il avait ressenti la solitude du petit patron, torturé par la contradiction entre ses valeurs humaines et ses impératifs budgétaires. Pour trouver un équilibre, il avait associé les syndicats, mais la décision finale venait « d'en haut ». Les actionnaires lui imposaient de licencier un tiers de ses employés. Après l'écologie, le social. Comment les concilier avec les lois fondamentales de l'économie de marché ?

En étant nommé à l'âge de 48 ans Président Directeur-Général de Next Energy, Patrick Rose relativisa sa belle carrière, tracée dès son entrée dans une grande école, elle-même déterminée par son milieu social d'origine. Avait-il eu à justifier ses choix passés et ses ambitions futures devant les employés ou les clients de l'entreprise dont il prenait les rênes ?

Au bout d'un an et demi d'activité à la tête de Next Energy, il avait fallu expliquer devant l'assemblée des actionnaires des bénéfices légèrement inférieurs aux prévisions et

De la démocratie en entreprise

plusieurs investissements destinés à améliorer la vie des employés, comme la construction d'une crèche en entreprise et le lancement d'un projet humanitaire non-lucratif. On lui demandait de couper des budgets et des têtes pour augmenter les marges. « *La vocation d'une entreprise est de gagner de l'argent* Monsieur Rose, l'avait vilipendé froidement un actionnaire. *Pas d'améliorer la vie des gens.* » Et pourquoi pas ?

Ce conflit de valeurs avait agi comme un détonateur dans l'esprit de Patrick Rose. Quelques jours plus tard, il menaça de démissionner et remis son poste en jeu devant tous les acteurs de Next Energy. Il ne s'agissait plus seulement d'avoir l'aval de quelques actionnaires, mais d'élargir le choix à l'ensemble des salariés, ainsi qu'aux clients réguliers de l'entreprise. La nouvelle provoqua la révolte des actionnaires, mais il était trop tard. Le principe de cette élection d'un nouveau genre fut rendu public et Patrick Rose put s'appuyer sur le soutien de l'opinion publique dans le rapport de force qu'il venait d'instaurer entre le monde des affaires et lui-même. Les journalistes du monde entier s'intéressèrent à cette curieuse innovation dans la gouvernance des entreprises. Des acteurs indépendants acceptèrent d'encadrer l'élection, prévue au terme d'une période de trois mois dédiée à la campagne. Les règles du vote furent établies pour un mandat de cinq ans. Un compromis fut trouvé autour de la constitution de trois corps pesant chacun un tiers des votes afin d'obtenir une pondération équilibrée des trois types d'acteurs de l'entreprise. Le premier tiers était composé des actionnaires traditionnels de Next Energy, dont l'Etat français qui possédait un faible pourcentage du capital. Le deuxième tiers rassemblait tous les salariés de l'entreprise, ainsi que tous les employés ayant quitté l'entreprise au cours des cinq années précédentes, soit pour un départ en retraite, soit pour une évolution de carrière, soit dans le cadre d'un licenciement économique. Les licenciés pour faute furent en revanche déchus de leur droit de vote. Enfin, le troisième tiers de l'électorat, raillé par les opposants comme le « nouveau Tiers-Etat », comportait les clients institutionnels, professionnels et particuliers de Next Energy pouvant justifier du statut de client régulier. En réalité, tous les clients des cinq dernières années reçurent d'office la carte de fidélité Next Energy nécessaire pour voter. « *A l'avenir, les gens deviendront clients de Next Energy pour pouvoir voter, et nos affaires décuplerons* », avait prédit Patrick Rose.

La campagne électorale de l'hiver 2015 fut d'une rare cruauté. Le monde des affaires s'était rallié comme un seul homme derrière les syndicats patronaux pour dénoncer l'utopie surannée d'un patron fou prêt à menacer l'emploi de sa propre société dans une opération de

De la démocratie en entreprise

vengeance personnelle contre un actionnaire. Agitant le drapeau rouge et dénonçant la prise de position de médias marxisants, les patrons, banquiers et actionnaires demandèrent à l'Etat d'invalider l'élection. A l'opposé, les syndicats et les partis politiques d'extrême gauche se rassemblèrent pour demander la nationalisation de toutes les entreprises du secteur de l'énergie. Ce sursaut idéologique donna lieu à une guerre de slogans nauséabonds et à des explosions de violence lors de manifestations pro- et anti-Patrick Rose. L'Etat refusa d'intervenir et les élections eurent lieu. Quatre candidats s'affrontèrent : un candidat fantoche dans le camp des actionnaires avec pour seul programme l'annulation des élections et le retour à l'état précédent ; un candidat promu par un syndicat d'extrême gauche affichant un programme radical ; un candidat issu des clients qui souhaitait profiter de l'agitation pour faire de la publicité à sa PME ; enfin, Patrick Rose, qui, malgré les campagnes de dénigrement, s'imposa grâce à un programme inscrit dans la continuité de son action. Il fut lui-même surpris de compter quelques soutiens parmi les petits actionnaires. Les votes des salariés et des clients lui étant majoritairement acquis, il remporta sa bataille démocratique et les représentants élus au sein des quatre listes électorales remplacèrent les administrateurs traditionnels autour de la table de direction de Next Energy.

Fort de cette nouvelle légitimité, Patrick Rose engagea de vastes réformes internes et externes. Le management hiérarchique fut renouvelé autour d'une parité totale homme/femme aux postes d'encadrement. Le programme de campagne de Patrick Rose fut décliné au fur et à mesure : amélioration des conditions de travail, hausse de la productivité grâce à une meilleure répartition des compétences et des responsabilités et rééquilibrage des salaires avec la règle d'un écart maximal de 1 à 10 entre les plus faibles revenus et ceux des directeurs. Next Energy annonça le recrutement de deux cents employés supplémentaires -dont Gustave Clérel, conquis par la méthode Patrick Rose- et son activité fut recentrée sur les énergies propres et renouvelables. Les trois premiers mois après l'élection, le cours de bourse chuta de 75%, au point qu'une sortie de cotation fût anticipée par la presse spécialisée. A l'inverse, la publicité générée par la campagne et la bonne image de Patrick Rose dans l'opinion boostèrent l'activité de Next Energy, et le chiffre d'affaires trimestriel bondit de 40% par rapport à 2014 ! Les marchés financiers se retournèrent et il ne fallut que cinq mois pour que l'action Next Energy dépasse le niveau antérieur à l'élection. Les analystes commencèrent à dissenter sur « le Miracle Rose ».

De la démocratie en entreprise

Durant la réunion d'équipe consacrée aux projets en cours au Maroc, mais aussi en France, en Chine et en Amérique latine, Gustave éprouva les plus grandes difficultés du monde à rester concentré. Il était tendu et son esprit était tourné vers les résultats de l'élection. Il était septième sur la liste de Patrick Rose, pour un total de douze places au Directoire exécutif de Next Energy. Si sa liste, « L'énergie du progrès », remportait la majorité absolue lors de ce scrutin à un tour, il était sûr d'être élu. Mais cette deuxième campagne était encore plus indécise que la précédente. Cette fois-ci, les partisans de l'ancien système avaient joué le jeu de la campagne et pacifié leur discours en apparence, alors que les scandales politico-financiers à répétition –sans liens avec Next Energy- entretenaient le discours des Travailleurs Révolutionnaires. Gustave alla voter dans le hall de la tour avant de déjeuner à la cantine. Il était possible de voter par mail sur l'Intranet sécurisé ou sur un site dédié aux clients fidèles, mais Gustave était attaché à la symbolique de l'urne et du bulletin de vote.

Au déjeuner, il avait souhaité la présence de ses principaux collègues, à commencer par Laurent, son supérieur, toujours jovial. En près de cinq ans de réunions, de rencontres sportives, de pauses cafés et autres activités militantes, Gustave avait eu l'occasion de rencontrer une grande partie du millier d'employés du siège de Next Energy. Il était néanmoins resté fidèle à sa première bande de collègues, arrivés comme lui juste après l'élection de Patrick Rose en 2015. Toutes les fonctions de l'entreprise étaient représentées : l'inspection financière avec Sophie, la communication avec Etienne, le marketing avec Elisabeth, les RH avec Lucien, le contrôle de gestion avec Cynthia, l'architecture avec Sonia ou encore la R/D avec Rémi. Comme à chaque fois qu'ils se réunissaient, les discussions fusaient de manière naturelle entre eux.

- Alors Laurent, cela ne te dérange pas que ton N-1 devienne plus important que toi ?!
demanda Cynthia avec un sourire provocateur.

- Je ne me prononcerai pas avant les résultats définitifs, mais effectivement sa perte au sein de mon équipe sera difficile à combler dans l'immédiat. Pour te répondre malgré tout, ce n'est pas un problème d'âge. Je suis plus âgé que le Président de la République ou que Patrick Rose, donc cela ne me dérange pas que Gustave atteigne ce poste si les électeurs jugent qu'il le mérite.

De la démocratie en entreprise

- Je suis loin d'être élu en effet, ajouta Gustave. La participation sera un facteur déterminant pour le vote interne. Vous avez tous voté ?! Les actionnaires restent largement hostiles par principe, et il est difficile d'évaluer le résultat du vote externe puisque le nombre de clients inscrits sur nos listes est plus de six fois supérieur à l'élection de 2015. Par souci démocratique, nous avons ouvert au maximum la procédure d'adhésion, qui ne coûte que deux euros pour ceux qui ne sont pas nos clients les plus fidèles. Il est impossible de savoir si tous les votants seront bien intentionnés à notre égard puisque vous avez entendu comme moi les rumeurs autour du « recrutement » d'une armée de votants externes par la liste Ecologie Libérale.

- Les adversaires de la démocratie s'en servent pour la renverser, commenta Rémi. Nous revisitons l'histoire politique française du XIXe siècle ! Souvenez-vous de Louis-Napoléon Bonaparte élu lors du premier vote au suffrage universel en 1848 avant d'instaurer le Second Empire en 1851, ou des monarchistes qui dominaient les débuts de la IIIe République ! La démocratie est un combat permanent, notamment lorsqu'il s'agit de l'étendre à de nouveaux domaines, comme ici en entreprise. Avec ce vote aujourd'hui, nous remettons en cause, une nouvelle fois, tout un système !

- Tu as raison, renchérit Sonia. Malgré les bons résultats de Patrick Rose et de son équipe depuis cinq ans, les critiques initiales resurgissent chez nos opposants. Les salariés et les clients ne sont pas compétents pour diriger une entreprise, ni même pour choisir ceux qui doivent la diriger. Nous connaissons leurs arguments : le fait que des patrons fassent campagne pour être élus favoriserait le « populisme d'entreprise » et le clientélisme, le fait que les mesures difficiles ne seraient jamais prises si elles devaient être approuvées par la majorité, le fait qu'une entreprise gérée de cette manière ne serait pas compétitive face à ses concurrents. Et ainsi de suite...

- Si nous l'emportons ce soir, cela prouvera à tous les sceptiques que ce système de direction est viable. Notre projet est celui d'une bonne gestion budgétaire et humaine. Si les gens soutiennent ce projet sans s'éparpiller dans la contestation proposée par les deux listes extrêmes, cela prouvera qu'ils peuvent assumer les responsabilités que nous leur avons confiées en organisant ce scrutin. L'avenir de toutes les entreprises sera démocratique ou ne sera pas.

Gustave s'exprimait avec calme, mais il bouillonnait intérieurement.

De la démocratie en entreprise

13h30 : avant de remonter travailler, Gustave s'arrêta au premier étage. A côté de la bibliothèque, de la crèche et du comité d'entreprise, plusieurs bureaux accueillait des projets associatifs lancés par des salariés de Next Energy et soutenus financièrement par l'entreprise. Salamatou, une ingénieure de l'équipe de Gustave, faisait partie d'un projet de développement en Afrique subsaharienne qu'Elisabeth, directrice adjointe du département marketing, pilotait. Gustave participait ponctuellement au projet de manière bénévole, comme tous les autres membres. Cet engagement était libre, mais la Direction élue en 2015 en avait fait une priorité de son mandat. Rares étaient les entreprises qui consacraient une partie aussi importante de leurs moyens à des projets non-lucratifs et humanitaires, en réinvestissant directement une partie de leurs bénéfices. La création d'une centrale photovoltaïque dans une communauté aborigène était le seul projet arrivé à son terme en 2020. La centrale avait permis le raccordement gratuit à l'électricité de plusieurs villages aborigènes, et Next Energy n'en avait retiré qu'une bonne image auprès de l'opinion australienne. D'autres projets similaires étaient en cours aux quatre coins du monde. Concentré sur sa campagne électorale, Gustave avait eu peu de temps à consacrer à cette activité et le regrettait. Aujourd'hui, il ne faisait que déposer ses corrections succinctes sur l'étude géothermique réalisée par l'équipe de projet, mais dans la future Direction, s'il était élu, il développerait un partenariat avec des ONG spécialisées dans l'éducation, afin de financer des écoles dans les pays du Sud et des bourses pour que leurs étudiants viennent étudier les métiers de l'ingénierie et de l'environnement dans les grandes universités européennes, avec stage à la clé chez Next Energy.

L'après-midi, de nombreux cadres de Next Energy devaient assister à une réunion cruciale pour l'avenir du groupe. Le projet phare de Patrick Rose en vue de son deuxième mandat concernait la création d'un géant européen des énergies renouvelables sur le modèle de Next Energy. Des interlocuteurs de seize pays d'Europe étaient reliés par visioconférence. Le projet EuropEnergy dépendait grandement de la réélection de Patrick Rose, mais il avait souhaité le lancer pendant sa campagne, comme pour forcer le destin et convaincre les électeurs de lui renouveler leur confiance. La construction du marché européen avait progressivement ouvert à la concurrence les anciens services publics de l'énergie, de la poste, des télécommunications ou des transports. Les groupes se livraient une lutte acharnée sur

De la démocratie en entreprise

chaque territoire national, bien souvent sans se concerter à l'échelle continentale. Patrick Rose était convaincu que de telles entreprises étaient trop petites pour rivaliser avec les leaders américains ou chinois, et qu'elles ne réussiraient au final qu'à s'entretuer. Sa volonté était de fédérer les entreprises engagées dans les énergies renouvelables autour d'une structure transnationale ouverte favorisant la coopération sur des missions transversales et luttant contre le *dumping social* encore pratiqué par certains pays européens.

Gustave ne faisait qu'écouter cette réunion, mais le projet le motivait énormément. L'Union européenne à trente-deux pays agonisait : le fonctionnement des institutions était durablement bloqué, les solidarités développées durant soixante-dix ans s'affaiblissaient et l'image de l'Europe avait pâti de scandales de corruption répétés à Bruxelles. Le rêve européen de Gustave n'était pourtant pas mort. EuropEnergy permettrait, d'une certaine manière, de relancer la formidable aventure européenne en rapprochant les entreprises, les enjeux, les salariés, les clients, les citoyens à travers toute l'Europe. La plupart des entreprises étrangères étaient très enthousiastes. Elles n'attendaient que les résultats du vote, qui monopolisèrent les débats. Les correspondants de plusieurs pays annonçaient vouloir soumettre leurs entreprises respectives à des élections similaires en cas de bon résultat chez Next Energy. L'idée d'un contrôle de la collectivité sur les actes des entreprises intéressait beaucoup les Allemands et les Scandinaves. Les Britanniques craignaient surtout une récupération par l'Etat de la régulation du marché, mais se disaient séduits par la responsabilisation de chaque individu dans le fonctionnement de l'économie. Les pays latins avaient émis quelques réticences au départ, mais semblaient se convertir progressivement à l'idée. Tous estimaient pourtant que l'application de telles règles ne serait viable que si chaque entreprise jouait le jeu. Or chacun savait que les Etats-Unis refusaient d'en entendre parler, tout comme les Chinois et les Russes... pour le moment.

Autour de 18h, Patrick Rose réunit son équipe de campagne dans son bureau du septième étage. La liste « L'énergie du progrès » brillait par son équilibre générationnel et paritaire. Sur les huit sortants, un élu ne s'était pas représenté par choix personnel et un autre, approchant de la retraite, avait laissé sa place aux jeunes. Gustave était le plus jeune de la liste, et le mieux placé des six nouveaux inscrits. Les résultats seraient officialisés à 20h. Patrick Rose était très confiant. Il était sûr de son bilan et son projet pour les cinq années

De la démocratie en entreprise

suivantes était plus solide que celui des listes concurrentes. Plus d'innovations, plus de produits, plus de marchés, plus de formations en interne, plus d'engagement social, plus de projets humanitaires, et, bien sûr, l'exportation de son modèle. En concentrant son développement sur les énergies renouvelables et innovantes, Next Energy faisait avancer son secteur d'activité. Les leaders du XXe siècle, trop longtemps attachées au juteux marché du pétrole, étaient ressortis très affaiblis des crises économiques successives. Depuis lors, elles essayaient laborieusement de rattraper Next Energy.

Patrick Rose prit la parole pour définir la stratégie de communication devant les médias : « Vous savez, je suis un enfant de la vieille école, j'ai appris les règles de la finance et du management dans les meilleures écoles, avec les meilleurs professeurs. Et un jour, j'ai constaté que pour répondre aux nouveaux enjeux de la gestion d'entreprise, et je pense ici à l'implication des salariés, l'augmentation de leur productivité, le respect des nouvelles contraintes environnementales, mais également la redéfinition de la finalité de nos échanges commerciaux, et de manière plus large le sens de nos vies personnelles et professionnelles, il fallait tout changer ! J'ai participé à différents colloques ayant pour thème 'Le retour de l'humain dans la vie de l'entreprise' ou le 'Faut-il rechercher le bonheur plutôt que le profit ?' ; personne n'était sincère dans cette démarche, car pour répondre réellement à ces questions, il fallait remettre en cause non seulement tout ce que nous avons appris, mais également tout ce qui assurait notre place supérieure dans la société.

« J'ai compris que je serai seul dans cette révolution paradigmatique, mais je crois à la force de l'exemple. Si je réussissais, si nous réussissions à montrer que notre système est à la fois plus efficace économiquement, plus juste socialement et plus propre écologiquement, notre victoire à terme sur le néolibéralisme débridé serait inévitable. Vous avez entendu nos partenaires européens, ils sont prêts à nous suivre sur le chemin de la démocratisation du monde de l'entreprise. Je sais que beaucoup d'entreprises hexagonales y réfléchissent également, même si elles n'osent pas encore l'avouer publiquement. Nous avons déjà gagné, mais nous n'en avons pas encore conscience. Et bien je vais vous le dire : la victoire, c'est pour ce soir ! Il ne s'agit pas du Grand Soir tant attendu. Au contraire, notre projet dépasse l'éternelle lutte des classes. Nous réconcilions les patrons et les employés. Nous plaçons les entreprises sous la souveraineté collective en maintenant leur nature privée. Nous l'avons fait

De la démocratie en entreprise

depuis cinq ans, nous le referons pendant cinq ans encore, sans nous cacher. Car nous avons raison ! L'avenir est à nous ! »

Lorsque Patrick Rose parlait, ses auditeurs se taisaient. Il n'était pas particulièrement bon communicant, mais la justesse de son discours le rendait très éloquent. Gustave frissonnait. Il était galvanisé. Dans quelques minutes, il apprendrait qu'il était élu, avec neuf de ses colistiers. Dix sièges sur douze, la victoire politique était totale. En tant que benjamin de la nouvelle équipe de Direction, Patrick Rose lui confia le poste de porte-parole. Il allait avoir l'occasion d'inaugurer cette position dans l'heure suivante, devant un parterre de journalistes français, européens et internationaux.

Les questions fusaient dans l'assistance polyglotte : « Pensiez-vous gagner cette élection aussi largement ? » ; « Que pouvez-vous nous dire au sujet du projet EuropEnergy ? » ; « Monsieur Clérel, qu'est-ce que cela vous fait d'entrer dans la Direction d'une société cotée en bourse à seulement 33 ans ? » ; « Que pensez-vous de l'annonce de multiples entreprises à travers le monde d'exporter la méthode de gouvernance de Next Energy ? » ; « Que vous a dit Patrick Rose ? »...

Reprenant son calme au milieu de cette agitation frénétique, Gustave attendit que le silence revienne dans la salle de presse. « Il y a cinq ans, Patrick Rose a osé essayer quelque chose de nouveau. Il a lancé un défi au monde de la pensée unique. Il a été moqué, méprisé, insulté, peut-être même par certains d'entre vous. Ce soir, il a remporté ce défi. La santé de nos entreprises ne se résume pas à quelques chiffres dans les bilans annuels. Nous pensons que l'entreprise a un rôle social à jouer. Pas plus tard que ce matin, vos journaux annonçaient de nouveaux suicides en milieu professionnel et de nouvelles violences contre des élites économiques coupées de leurs concitoyens. Nous devons changer les règles du jeu pour changer le monde. Notre nouveau modèle a prouvé son équilibre, son efficacité et sa légitimité. D'autres entreprises vont désormais le reprendre et l'enrichir. Notre futur sera ce que nous décidons d'en faire ! »