



CHARTRE DU BIEN-ENTREPRENDRE 2004

Le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise, dont la vocation depuis 1938 est de « mettre l'économie au service de l'homme », peut être considéré comme le premier mouvement patronal à s'être engagé pour une responsabilité sociale de l'entreprise. Il a donc été naturellement conduit à intégrer le concept de développement durable dans ses travaux.

La « performance globale », que le CJD met aujourd'hui en avant, est la traduction concrète du développement durable dans le monde des entreprises. Elle est une recherche d'équilibre entre performance économique, performance sociale et performance environnementale. Elle suppose une série d'arbitrages permanents entre les intérêts souvent contradictoires des différentes « parties prenantes » de l'entreprise : clients, salariés, actionnaires, fournisseurs, société civile, environnement. Elle se comprend comme une démarche entrepreneuriale

fondée sur des actions cohérentes à moyen et long terme plutôt que sur une maximisation des profits à court terme. En cela, elle relève d'une autre vision de la globalisation que celle qui prédomine actuellement.

Fidèle à sa vocation de « laboratoire du patronat », le CJD a encouragé ses membres à mener, dans plus de 500 entreprises, une expérimentation destinée à les faire progresser vers la performance globale. La présente charte est le résultat du travail et des réflexions des jeunes dirigeants qui se sont engagés dans cette expérimentation.

Pour tendre vers la performance globale dans nos entreprises, nous sommes déterminés, en interaction avec toutes les parties prenantes, salariés, actionnaires, clients, fournisseurs, société civile, environnement, à progresser pour :

1. Construire une stratégie à au moins 3 ans porteuse de sens pour l'ensemble des parties prenantes. La formaliser, la communiquer et mesurer sa mise en œuvre.
2. Construire une démarche d'appropriation des valeurs de l'entreprise et les décliner en actions concrètes auprès des parties prenantes.
3. Inciter les actionnaires à raisonner à long terme et faire du conseil d'administration un espace de réflexion stratégique et de co-décision, au-delà de la seule préoccupation financière.
4. Favoriser le dialogue social avec des salariés formés et représentatifs.
5. Répartir équitablement, entre les actionnaires et les salariés, les résultats qui ne sont pas investis pour le développement de l'entreprise.
6. Concrétiser une politique d'innovation permanente en favorisant la créativité des salariés, en impulsant au moins un projet d'innovation par an, en développant des alliances avec d'autres entreprises et des centres de recherche.

7. S'entourer de collaborateurs forts, leur permettre d'exercer leur esprit critique et d'être force de proposition.
8. Faire prendre les décisions par ceux qui, au niveau le plus bas, ont les meilleures connaissances et compétences pour résoudre un problème posé et pratiquer ainsi la subsidiarité.
9. Mettre en place et négocier un itinéraire de formation individualisé favorisant l'employabilité du salarié et la performance de l'entreprise.
10. Concilier l'organisation de l'entreprise avec les choix de vie des salariés : adaptation de la durée et de l'aménagement du temps de travail, prise en considération du projet personnel.
11. Proposer des conditions de travail attractives, construire des relations de qualité qui préservent l'intégrité physique et psychologique des salariés.
12. Faire de la diversité une force pour l'entreprise et mettre en œuvre une politique active de non-discrimination, prenant notamment en compte le sexe, l'âge, les handicaps, l'origine raciale ethnique.
13. Garantir l'indépendance de l'entreprise en évitant qu'un client représente plus de 20% de son chiffre d'affaires.
14. Dépasser le rapport de force commercial en développant des relations de coopération avec ses clients : implication dans des réflexions stratégiques, dans des projets d'innovation, loyauté dans les échanges.
15. Traiter les fournisseurs comme l'entreprise souhaiterait être traitée par ses clients et pour cela, définir conjointement avec eux des relations contractuelles fondées sur des objectifs partagés.
16. Ne pas reporter sur des fournisseurs et des sous-traitants, ni externaliser vers d'autres pays la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.
17. Faire de l'entreprise un lieu de sensibilisation et de pédagogie à la protection de l'environnement et aux enjeux écologiques.
18. Intégrer les impacts environnementaux dès la conception de ses produits ou services et pendant tout leur cycle de vie.
19. Faciliter l'engagement des dirigeants et salariés dans des associations, organisations représentatives et collectivités publiques afin de participer aux orientations économiques et sociales du territoire.
20. Impliquer dirigeants et salariés dans le système éducatif en dispensant des cours, en participant à des projets pédagogiques, en accueillant stagiaires et enseignants.
21. Ouvrir l'entreprise et inviter une pluralité d'acteurs de la société civile dans le cadre d'au moins un projet par an : journée porte ouverte, concours, mécénat, fondation, ...

Ces actions déclinent les principes du Manifeste « *Pour donner un sens à la performance* » (CJD, Marseille 2002). Elles constituent une base à partir de laquelle les Jeunes Dirigeants vont continuer leur recherche et leur expérimentation de la performance globale.