



Bertrand Collomb,
président de Lafarge

« Pas d'entreprise sans valeurs »

L'entreprise et ses dirigeants doivent-ils se contenter, comme l'économiste Milton Friedman le leur recommande, de gagner de l'argent? Ou leur comportement doit-il s'inscrire dans un système de valeurs et dans une vision plus large du rôle de l'entreprise?

Olivier Lecerf, qui dirigea Lafarge de 1974 à 1989, nous a quittés, discrètement comme il avait vécu, le 11 août. Il avait pris parti. Son action et sa réflexion avaient marqué ceux qui l'avaient connu, chez Lafarge ou à l'Institut de l'Entreprise. Et moi, qui avais eu la chance de travailler sous sa direction, avant qu'il me choisisse pour lui succéder. Un homme vraiment grand ne se reconnaît pas simplement à ce qu'il a accompli, mais à l'inspiration qu'il laisse à ceux qui continuent après lui. Le témoignage essentiel,

simple et lourd de signification qu'il nous aura laissé, est l'importance des valeurs pour l'entreprise et ceux qui la dirigent.

Olivier Lecerf, un an après avoir pris la tête de Lafarge, constate que les entreprises qui savent définir leur mission, leurs valeurs et leurs principes sont aussi celles qui réussissent le mieux. Il lance un processus de formulation de ce qu'il appellera les « Principes d'Action » du groupe. Le point fort en sera

IL EST POSSIBLE DE POURSUIVRE L'EXCELLENCE DES PERFORMANCES SANS SACRIFIER L'HOMME, NI NÉGLIGER L'INTÉRÊT GÉNÉRAL.

la volonté de « mettre l'homme au cœur de l'entreprise », une entreprise qui doit remplir avec le maximum d'efficacité sa mission économique, sans perdre de vue sa contribution à l'intérêt général.

De 1975 à 1989, il conduira Lafarge dans un ambitieux développement international, traversant récessions et difficultés écono-

miques avec rigueur, sans renier les valeurs auxquelles nous étions attachés. Trente ans plus tard, les « Principes d'Action » de Lafarge, mis à jour plusieurs fois, expriment la même réalité: il est possible de poursuivre l'excellence des performances sans sacrifier l'homme, ni négliger l'intérêt général; et un dirigeant n'est légitime que s'il sait donner l'exemple du respect de ces valeurs.

Cette affirmation pourra surprendre, dans

un monde d'affrontements brutaux, où une vision déshumanisée de l'entreprise, simple Meccano financier, semble devenir la règle. Pourtant, aucune organisation ne peut être durablement efficace sans un réel engagement de ceux qui y travaillent, comme on peut le voir, même dans le cas des LBO les plus agressifs. ■