

Les Assises se tiendront salle du Conseil du Grand Lyon

### Programme à ce jour :

#### 24 Novembre : Domaine social

##### • matinée : *Comment lutte-t-on contre l'exclusion en Europe*

Intervenants du réseau EAPN (European Anti Poverty Network) :

- Vito TELESKA, IFREDI, Potenza (Italie) ;
- Pauline CONROY (Irlande) ;

Synthèse par François-Pierre BOURSIER, Lyon.

##### • après midi : *Comment les pays du Sud perçoivent-ils les débats éthiques en Europe et les différentes formes de l'aide européenne ?*

- Jean-Paul KABORE, Secrétaire général du Conseil National des Droits de l'Homme du Burkina Faso ;
- Hubert NGNODJOM, Professeur de gestion à l'Université de Yaoundé (Cameroun) ;
- Godfrey U. NZAMUJO, Directeur du Centre Songhai à Porto Novo (Bénin) ;

Synthèse par Pierre RABHI, Expert (ONU et UNESCO) en sécurité alimentaire et lutte contre la désertification.

#### 25 Novembre : Journée économie et entreprise

##### • matinée : *La Responsabilité Sociale des Entreprises à travers différents pays d'Europe*

Intervenants du réseau EBEN

(European Business Ethics Network) :

- Pour la Pologne : Wojciech W. GASPARDKI, Directeur du Business Ethics Center — Varsovie
- Pour la Grande Bretagne : Dirk MATTEN, Directeur du Centre de Recherche en Ethique – Londres
- Pour la France : Fred SEIDEL, Professeur à EM Lyon

##### • après midi : *Trois témoignages concernant des industries mondialisées*

- Jean-René FOURTOU, Président du Conseil de surveillance de Vivendi Universal
- Jacques TORAILLE, Responsable du développement durable chez Michelin
- Olivier GENEVIEVE, Professeur d'économie à l'IEP de Lyon : le cas de l'industrie du sucre

Conclusion : Claude MOUCHOT, Président de l'ALEES

## Le cri du cœur

## Management, confiance et performance

*Vous êtes-vous déjà demandé en quoi les 1,8 millions d'hectares des forêts domaniales françaises révèlent un type de performance globale qui, depuis plusieurs siècles, répond à des objectifs économiques, sociaux et environnementaux ?*

L'idéologie de la performance qui domine le monde des entreprises part du primat de l'autonomie individuelle. Elle s'inscrit dans le cadre de sociétés occidentales qui n'ont plus de structure sacrée et où les principes d'organisation et d'action ne reposent plus sur l'ordre naturel des choses ou la volonté divine, mais ne s'envisage qu'en fonction de la quête individuelle de bonheur.

La notion de performance me semble devenir de plus en plus problématique :

- Que reste-t-il de la liberté de l'acteur lorsque, devenue un moteur social et individuel incontournable, la performance se vit sur le mode de l'injonction ?
- Quelle place laisse-t-elle à la justice, dans la mesure où la performance n'est envisageable que dans la comparaison qui permet de la jauger et dans l'acceptation de la concurrence ?
- Quelle place laisse-t-elle à la dimension spirituelle de l'homme, à cet invisible qui n'a pas d'effet montrable, alors qu'elle requiert une mise en spectacle à travers des données et actes tangibles ?

Les responsables d'entreprise sont nombreux à constater la chute de la motivation au sein de leurs équipes. Ils déplorent le faible attachement des jeunes à leur entreprise mettant cela sur le compte de la génération « zapping ». Si aujourd'hui les cadres ne s'identifient plus aux idéaux de l'entreprise, c'est tout simplement parce qu'ils ne sont plus porteurs de motifs, de raison. En effet, la raison ne se réduit pas à des ratios pour satisfaire les actionnaires et les clients, mais repose sur une esthétique et une éthique. Une esthétique qui est une économie du désir produisant des émotions et orientant les hommes vers le bel ouvrage. Une éthique correspondant à un système de

valeurs qui suscite des engagements et des refus en regard du bien commun.

*Dans ce contexte les organisations ne peuvent prétendre être performantes tant qu'elles négligent la question du sens.*

Donner du sens à l'action signifie rentrer dans une démarche de questionnement sur les finalités de l'entreprise. Ces finalités doivent pouvoir être déclinées de façon équilibrée en terme économiques, sociaux et sociétaux.

Une démarche de responsabilité sociale, qui aille au-delà d'une réponse défensive ou de mise en conformité, devrait permettre de développer la confiance entre les parties prenantes de l'entreprise. Cette confiance est nécessaire au développement d'une coopération qui ne se réduise pas à une collaboration synonyme de soumission volontaire.

Quel rôle peuvent jouer les managers dans le développement de la confiance au sein de leur équipe dans des organisations matricielles construites autour de logique de projet ? Comment chaque membre d'une équipe projet peut-il rester lui-même dans la succession des objectifs exigeant chacun des types et des niveaux de performance différents ?

*« Le monde visible n'est que le miroir de notre volonté » (Schopenhauer).*

Gageons que les arbres de nos forêts domaniales qui imposent leur immobilité et la lenteur de leur croissance à la mobilité et à la vélocité de nos technologies de l'information et de la communication, témoignent d'un autre type de performance : celle qui fait confiance au temps long et est attentive aux conditions d'existence de la vie.

Patrick GILORMINI, Responsable du pôle Management et Stratégie - ESDES – Université Catholique de Lyon

### Bibli'éthique :

Alternatives Economiques vient de sortir un numéro Hors Série sur la Responsabilité Sociale des Entreprises.