

N° 395

JUIN 2009

<http://www.mcc.asso.fr>
5 - ISSN 0223 5617

Responsables

mouvement chrétien des cadres et dirigeants



DOSSIER

Responsabilité Sociale des Entreprises Une dynamique à l'œuvre

ÉDITORIAL Parole pour temps de crise p. 3 • RENCONTRE avec Brigitte Brochard. Construire une « sororité » p. 4 • DOSSIER RSE, une dynamique à l'œuvre. Sommaire détaillé p. 6 • VIE DU MOUVEMENT. Un beau moment de formation p. 22 • Le MCC, un mouvement au service de l'Église p. 24 • LIVRES p. 26 • LA LETTRE INTERNATIONALE N° 121 p. 28 • VISAGE Vincent Croixmarie. Un discret rayonnement p. 30 •

➤ **11 juin 2009 19h30 Débats Varenne**, au MCC 18, rue de Varenne 75007 Paris. **Crise morale, entre crise de valeurs et réveil des consciences, n'avons-nous que des revendications ?** Avec François Lombard, PDG de Turenne Capital et Jean-Philippe Pierron, agrégé de philosophie.

➤ **Juin-juillet 2009 Haltes spirituelles pour tous.** **Renseignements :** Manrèse, 5 rue Fauveau - 92140 CLAMART. 01 45 29 98 60 www.manrese.com ou accueil@manrese.com.

➤ **Du 02 au 08 août 2009**
Des vacances autrement... En couple avec les enfants en Savoie au Reposoir Alt.1200 m. Animé par Danièle Michel (xavière) et Joseph Traband (jésuite). **Contact :** D. Michel : 06 64 51 61 15, dsolmichel@club-internet.fr ; J. Traband : 04 76 42 93 36, joseph.traband@jesuites.com

➤ **Du 17 au 27 août 2009** pour les JP 25/35 ans. Session-retraite à Penboc'h (golfe du Morbihan). **Reconnaître Dieu dans ma vie**
Animation par des jésuites, prêtres, religieuses et laïcs dont F. Boëdec, V. Thibaut, B. Gallière, F. Delorme, A. Doucet, B. Roger, D. Michel, E. Maupomé, D. Eon, A. et M. Sellier, D. Degoul, A. Pacheco.
Inscriptions et renseignements auprès de : **Danièle Michel** : 06.64.51.61.15 - dsolmichel@club-internet.fr **Annie et Marc Sellier**, 06.08.72.88.87 - 06.30.12.59.71- m-a-sellier@orange.fr

Rencontres spirituelles d'automne 2009

➤ **Du 22 au 25 septembre Abbaye de la Pierre qui vire** à Saint-Léger Vauban (Yonne). Abbaye de bénédictins. Accompagnement : Frère Mathieu (bénédictin). Thème « Introduction à Saint Paul - Justification par la Foi - Ecclésiologie »

➤ **Du 29 septembre au 2 octobre Abbaye du Mont des Cats** à Godewaerdsvelde (Nord) Abbaye de trappistes. Accompagnement : Mgr Jacques Noyer, évêque émérite d'Amiens. Thème : « Dieu, une idée, une image ou un visage ». Les repas y sont pris en silence...

➤ **Du 20 au 23 octobre Abbaye Notre Dame des Tourelles.** Saint Matthieu de Tréviers (Hérault). Communauté de la transfiguration des dominicains. Accompagnement : Père Bernard Lapize s.j. Thème : « Témoins du Christ en terre d'Islam, amorce d'un dialogue chrétiens-musulmans » Cette rencontre privilégie les échanges (les repas ne sont pas pris en silence)...
Renseignement et inscriptions: www.mcc.asso.fr
Patrice Meheux : 01 42 54 84 46
patrice.meheux@wanadoo.fr
Secrétariat MCC : 01 42 22 59 57

Chrétiens pour l'Europe (IXE) lance un appel soutenu par le MCC aux citoyens européens à l'occasion des élections européennes de juin 2009 : « *Surmonter la crise et les défis des temps actuels grâce à une Europe plus unie, plus solidaire, plus ouverte sur le monde.* » Texte complet sur www.mcc.asso.fr (voir aussi la campagne d'Oxfam France-Agir ici et du CCFD-Terre solidaire bld-up.international www.ccfid.asso.fr).

Un appel est lancé à tous les MCC

par la Conférence des Evêques, dans le cadre d'un partenariat avec *La Croix*, pour recevoir des témoignages, en quelques lignes (env. 10) d'initiatives concrètes « à contre crise » auxquels ils auraient participé et d'en expliquer la démarche. Les textes ainsi recueillis pourront être publiés dans *Responsables* et dans *La Croix* (anonymat possible).
Merci de les adresser à journal.responsables@mcc.asso.fr



➤ Du 16 au 21 août, Université d'été MCC

La Baume-Aix en Provence.

Bioéthique : des tests génétiques aux cellules souches, une réflexion au coeur de la vie...

Nous envisageons de pouvoir accueillir des familles, avec un programme pour les enfants de 7 à 14 ans.

Inscriptions et renseignements

au secrétariat national :
01 42 22 59 57
ou contact@mcc.asso.fr

Responsables

Éditeur : U.S.I.C. - 18, rue de Varenne - 75007 Paris - Tél : 01 42 22 18 56
<http://www.mcc.asso.fr> - journal.responsables@mcc.asso.fr

Directeur de la publication : Alain Brunelle

Rédactrice en chef : Marie-Cardine Durier

Secrétariat : 01 42 22 59 57

Comité de rédaction : Anne-Marie de Besombes, Pierre-Olivier Boiton, Bernard Bougon (aumônier national), Françoise Brunelle, Claire Collignon, Philippe Coste, Geneviève-Isabelle Coulomb, François Lacroix, Jean-Luc Ménager, Antoine de Montety, Christian Sauret, Dominique Semont.

Graphiste : Véronique Vaude **Couverture :** Andrejs Pidjass - Fotolia.com

Publicité : Agence M&C - Régie d'espaces de communication *Responsables*
Tél. : 04 90 82 20 70 - mail : responsables@mc-durable.com

Impression : Color 36, 36 320 Villeneuve-sur-Indre

Dépôt légal : 2^e trimestre 2009 - mensuel

Inscription CPPAP n°0709 G 81875 Membre de l'APMS

Toute reproduction partielle ou totale des articles parus dans ce numéro est interdite sans l'accord de la rédaction.



Notre site internet

Vous y trouverez le sommaire détaillé, l'éditorial de chaque numéro et des propositions pour des réunions d'équipes

<http://www.mcc.asso.fr>



Bernard Bougon, s.j.
Aumônier national
du MCC

Parabole pour temps de crise

Au moment de rédiger cet éditto, les renseignements collectés de diverses sources me font anticiper une forte vague de suppressions d'emplois et de licenciements, dont nous commencerons à sentir les effets au début de l'été. Ayant commenté ce passage du livre de l'Exode pour un baptême, il m'est apparu que cet épisode, souvent repris dans la Bible, pouvait aussi se lire comme une parabole de notre vie humaine dans son rapport à Dieu.

Trois temps. Tout d'abord, le peuple au désert ressent la soif. Devant ce besoin insatisfait qui met les vies en danger, chacun s'inquiète et s'interroge : pourquoi cette épreuve ? Dieu nous aurait-il libérés pour nous faire mourir au désert ? Et de se retourner contre Moïse, qui, au nom de Dieu, les a appelés à la liberté. De même, au jour de l'épreuve, chacun de nous et tous ensemble sommes tentés de douter de Dieu, de sa bonté comme de sa révélation.

Moïse désemparé craint pour sa vie. Il se tourne vers Dieu pour savoir quelle conduite tenir. Dieu répond à sa prière en l'invitant à aller de l'avant et à s'appuyer sur ce qu'il a déjà réussi dans la confiance : passe devant et prends le bâton avec lequel tu as fait des prodiges devant Pharaon. Mais en même temps Dieu répond à la prière du peuple : emmène avec toi des anciens d'Israël. Voici le temps d'une prière, toute de confiance. La réponse de Dieu résonne comme le « N'ayez pas peur ! » du pape Jean-Paul II. S'appuyer sur les dons et les bienfaits reçus. Aller de l'avant, garder l'initiative, en prendre avec d'autres, voilà quelle peut être l'invitation de Dieu.

Moïse agit comme Dieu lui a dit. L'eau jaillit. Cette eau qui, dans la Bible, est un des symboles de cet Esprit-Saint qui purifie et fait vivre. Pourtant la conclusion de l'épisode reste amère : « Massa et Mériba ». La source porte à jamais les noms de « Défi » et de « Mise en accusation de Dieu », car une question sourde demeure : « Dieu est-il avec nous ou n'y est-il pas ? ». Toute épreuve est aussi le temps d'une tentation à laquelle nous pourrions céder : celle de douter de la bonté et de la tendresse de Dieu pour nous, pour chacun de nous. Nous pouvons être désemparés comme Moïse ou même craindre pour notre vie. Pourtant nous sommes appelés à la confiance, à une confiance agissante qui nous fera aller de l'avant, malgré tout, pour d'autres et avec d'autres.

Cet appel à la confiance est repris avec force dans les Évangiles :

« Cherchez le Royaume et sa justice et tout ce dont vous avez besoin vous sera donné par surcroît » (Mt. 6, 33). La confiance sera le thème du prochain dossier de *Responsables*.

Exode 17, 3-7 : « Les fils d'Israël campaient dans le désert à Rephidim, et le peuple avait soif. Ils récriminèrent contre Moïse : « Pourquoi nous as-tu fait monter d'Egypte ? Était-ce pour nous faire mourir de soif avec nos fils et nos troupeaux ? » Moïse cria vers le Seigneur : « Que vais-je faire de ce peuple ? Encore un peu, et ils me lapideront ! » Le Seigneur dit à Moïse : « Passe devant eux, emmène avec toi plusieurs des anciens d'Israël, prends le bâton avec lequel tu as frappé le Nil, et va ! Moi, je serai là, devant toi, sur le rocher du mont Horeb. Tu frapperas le rocher, il en sortira de l'eau, et le peuple boira ! ». Et Moïse fit ainsi sous les yeux des anciens d'Israël. Il donna à ce lieu le nom Massa (c'est-à-dire défi) et Mériba (c'est-à-dire accusation), parce que les fils d'Israël avaient accusé le Seigneur, et parce qu'ils l'avaient mis au défi, en disant : « Le Seigneur est-il vraiment au milieu de nous, ou bien n'y est-il pas ? ».

Le Centre social Accueil Goutte d'Or

Il a pour objectif l'épanouissement, l'autonomie et l'insertion des habitants ainsi que le développement global du quartier à travers de l'accueil, une permanence sociale, du suivi socio-professionnel d'allocataires du RMI, de l'alphabétisation, de l'accompagnement à la scolarité, une halte garderie, des activités culturelles et conviviales. La Goutte d'Or, dans le 18^e arrondissement de Paris, compte une proportion élevée d'étrangers (32,7% contre 19,1% dans le 18^e dans son entier et 14,5% à Paris). Parmi ceux-ci, beaucoup de femmes rencontrent des difficultés vis-à-vis de la langue française qui se répercutent sur leur insertion.

Accueil Goutte d'Or
10 rue des gardes
75018 paris
ago@asso.fr
www.ago.asso.fr
01 42 51 87 75

AVEC BRIGITTE BROCHARD, UNE FEMME ENGAGÉE

Construire une « sororité¹ »

👉 **En ces temps où les problèmes de migrations reviennent en force sur la scène médiatique, *Responsables* a voulu mettre en avant le travail quotidien d'insertion de ces étrangers. Brigitte Brochard, passionnée par la difficile mission de mettre l'homme ou la femme debout, est engagée bénévolement dans les tâches d'alphabétisation du centre « Accueil Goutte d'or » où beaucoup de femmes tentent d'acquérir, par l'apprentissage de la langue, une certaine indépendance.**

Propos recueillis par Solange de Coussemaker

Responsables : **Qui sont les femmes qui viennent s'inscrire et comment fonctionnez-vous ?**

Brigitte Brochard : Ce sont des femmes immigrées qui n'ont jamais été scolarisées dans leur pays d'origine et ne parlent pas la langue française. Elles vivent leur analphabétisme comme un handicap dans une société où tout passe par l'écrit. Elles l'expriment en disant : « c'est comme si on me jetait à l'eau alors que je ne sais pas nager ; je veux pouvoir marcher toute seule, avoir des secrets, faire mon chèque toute seule, aider mon enfant à l'école, chercher une formation, du travail, lire un livre dans le métro comme tout le monde. Quand on sait pas lire, l'enfant prend la place des parents... ». La plupart sont mères de famille. Elles veulent trouver leur place dans la société et pour certaines acquérir la nationalité française. Nombre d'entre elles sont confrontées à des difficultés importantes (logement, ressources, chômage, droit au séjour, conflits familiaux). C'est pour répondre à ces besoins que l'Accueil Goutte d'Or a mis en place des ateliers socio-linguistiques (ASL) regroupant environ quatre-vingts femmes par an, animés par une quinzaine de bénévoles sous la responsabilité d'une salariée. Les stagiaires sont regroupées en quatre ou cinq groupes d'une quinzaine de participantes qui viennent 8 à 10 heures par semaine, répar-

ties en 3 demi-journées avec trois ou quatre bénévoles. Chaque bénévole assure deux séances et consacre aussi du temps à la préparation, la coordination avec ses collègues et à sa formation.

Responsables : **Quelle est votre pédagogie ?**

B. B. : Nous utilisons une pédagogie active, partant des besoins des femmes et des situations de la vie. Certains groupes travaillent tout au long de l'année sur une même thématique comme l'école ou l'emploi. D'autres groupes prennent plusieurs thèmes successivement. Des séances se passent au centre : on suit un rituel, avec un support audiovisuel, un dessin, une BD... Elles s'exercent à l'écriture (en attaché pour pouvoir lire le cahier de leurs enfants le soir !). On travaille l'oral, particulièrement le rythme, l'intonation et la phonétique, n'hésitant pas à utiliser le chant, parfois même les vocalises pour travailler un son. Notre volonté est de travailler simultanément l'apprentissage linguistique et les savoir-faire qui permettent de se débrouiller dans la société française. Mais l'essentiel est de mettre en pratique et d'aller sur le terrain : allons poster une lettre... Lors d'une première séance, nous découvrons comment écrire l'adresse sur une enveloppe. Nous allons, la séance suivante, toutes ensemble à la poste du quartier où le directeur de l'agence nous accueille. Comment acheter un timbre quand on ne sait pas lire ?



“Donner de la confiance en soi, c’est du bonheur même si cela doit prendre plus de temps que je l’imaginai.”

Nous explorons les automates puis les fentes des boîtes jaunes. Qu’est ce que c’est « autres départements » ? Les femmes pèsent leur lettre et tapotent sur le clavier pour obtenir la vignette magique. Les bénévoles accompagnent tous ces gestes, les expliquent.

Les séances suivantes seront consacrées à reconnaître les différents courriers, leurs logos, à essayer de les trier. Et on apprend du vocabulaire. Le « papier » qu’il faut payer devient « facture ». Une autre fois, on travaillera la santé : prendre un rendez-vous chez le médecin (avec le répondeur), lire les tableaux d’orientation dans un hôpital...

C’est en cheminant ensemble pendant ces sorties, en rencontrant des interlocuteurs que se tissent des liens. Paris est couvert de signes, d’écrits et les déchiffrer, les décoder est une véritable conquête de sens. On découvre que la plaque bleue sur le mur porte le nom de sa rue. Les fous rires fusent.

Responsables : *Quels sont les moyens de l’association pour mener ses actions ?*

B. B. : *Accueil Goutte d’Or*, c’est quatorze salariés et une centaine de bénévoles. Le centre assure leur formation. Pour l’alphabétisation, cela se passe en interne, pour toutes les bénévoles novices ou expérimentées, avec des intervenants extérieurs.

Parlons finances. L’association vit quasiment

exclusivement de financements publics. Son budget 2008 était de 768 000 euros. De fortes menaces pèsent sur son avenir, comme sur celui de nombreuses associations car l’État baisse drastiquement ses subventions. 21,4% du budget des centres sociaux parisiens venait de l’État en 2001. En 2007, cela ne représentait plus que 9,8 % et 2009 s’annonce encore plus catastrophique.

Responsables : *Qu’est-ce qui vous a poussée à entreprendre ce type d’action ?*

B. B. : Je mobilise mon goût et mon charisme pour la communication pour des femmes immigrées de 20 à 60 ans... Mon souci est autant social que civique ; je veux contribuer à libérer la femme, à être actrice avec elle de son intégration, à la libérer de sa prison sociale, de son ghetto familial. Donner de la confiance en soi, c’est du bonheur, même si cela doit prendre plus de temps que je l’imaginai. Cet engagement demande beaucoup d’énergie, de diplomatie et de maturité, et un bon sens de l’équipe. Je me demande si à 20 ans j’aurais pu aller jusqu’au bout... Ce qui me motive c’est que notre relation d’adulte à adulte ne soit pas une relation de formateur à « formé », mais que dans ces échanges s’instaure une « SORORITE » : dans l’apprentissage par fois aride, parfois drôle, ces échanges de pans de vie m’amènent à exister davantage en tant que femme. ●

¹ Mot français, pendant de la fraternité, entre sœurs, tombé en désuétude à partir du XVI^e siècle, il réapparaît dans le courant du XX^e siècle.

Responsabilité Sociale une dynamique

À l'aune du développement durable 8

Un rappel historique de l'évolution du concept de RSE et de Développement durable par Bernard Bougon.

Environnement, sécurité, rentabilité... Une voie médiane 10

Témoignage d'un responsable HSEQ (hygiène, sécurité, environnement, qualité).

De la proclamation à la réalité vécue 12

Jean Ragot rend compte de son expérience de *Compliance officer* et de l'importance d'adapter les réglementations.

Sanitairement responsables... 14

Philippe Guibert, médecin de santé publique, expose l'importance des politiques de santé des entreprises et leur lien direct avec la RSE.

Une aide pour le discernement 18

Paul Hatey rappelle les principes de la pensée sociale de l'église et les replace dans la perspective de la RSE.

Vie d'équipe 20

par Danièle Michel.

20 ans après... rien de nouveau 20

Anne-Marie de Besombes partage ses réactions au film *Roger & moi*.



iale des Entreprises, à l'œuvre

Accompagner des dilemmes éthiques.

Tel était le thème de la session nationale offerte par le MCC aux aumôniers et accompagnateurs spirituels d'équipes. En référence à la mission du MCC : « aider ses membres à vivre de l'Esprit du Christ là où s'exercent leurs engagements et leurs responsabilités » (charte), les divers intervenants nous ont plongés au cœur des exigences de leurs métiers, de leurs préoccupations quotidiennes et de leurs soucis éthiques. Un responsable sécurité d'une importante usine chimique, classée Seveso 2 ; un *Compliance officer* d'un groupe nord-américain ; un médecin de santé publique, consultant international. Tous, spontanément, se référaient au Développement durable et à la Responsabilité sociale/sociétale des entreprises. Chance : un exposé introductif sur ces notions avait campé le décor. Un ancien dirigeant d'entreprise, bon connaisseur de la Pensée sociale de l'Église, apportait le contrepoint ecclésial. De tout cela, comme de l'ambiance de cette session (voir Vie du mouvement p. 22), ce numéro donne quelques échos. Les aumôniers et accompagnateurs spirituels doivent aider les membres de leurs équipes à formuler et clarifier les dilemmes éthiques qui se présentent à eux et les soutenir dans leur discernement, car pour bien des membres du MCC, leurs engagements comme leurs responsabilités sont les premiers lieux de leur vie spirituelle. Comment mieux se perfectionner dans ce service, sinon en acceptant d'être soi-même en situation de résoudre de tels dilemmes... C'était l'ambition de cette session. Le film de Michael Moore *Roger and me* (1989) : une vision saisissante de la crise, avant la crise, projeté pendant la session fait l'objet d'une critique (voir p. 20). Mais le dossier ne rend pas compte de la soirée intense d'échanges autour de l'actualité économique avec les responsables nationaux du MCC, Yves et Geneviève-Isabelle Coulomb et Jacques Arminjon.

Bernard Bougon s.j.



RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

À l'aune du développement durable

Dans ces pages, nous ne pouvons reprendre en détail l'histoire du concept de développement durable¹. Nous voulons seulement montrer qu'il est né et s'est développé dans un contexte international et qu'il mobilise largement à ce même niveau, malgré des forces d'inertie considérables².

Depuis 2002, la loi française sur les Nouvelles réglementations économiques (loi NRE n° 2001-420 du 15-05-01) oblige les entreprises du CAC 40 à établir un rapport annuel de développement durable. Il faut bien reconnaître – mais qui peut s'en étonner? – que cette obligation a été diversement accueillie. Certains y ont surtout vu une obligation supplémentaire à laquelle ils devaient se plier, tandis que d'autres y voyaient un moyen de faire reconnaître leurs efforts et leurs stratégies. En Europe, cette initiative du législateur français a été saluée par bien des voix qui souhaiteraient voir cette obligation étendue à l'ensemble des grands groupes y exerçant leurs activités.

Les premières séries de rapports publiés dans le cadre de la loi NRE ont déjà donné lieu à bien des études comparatives³ où les observateurs ne manquent pas de souligner et d'apprécier ce qui relève essentiellement de la déclaration vertueuse, mais toute de surface, et ce qui témoigne de véritables engagements dans l'ordre de la Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). En France, la RSE ne s'analyse pas selon les quatre strates proposées par l'universitaire américain Archie B. Carroll⁴, mais selon les trois cercles du Développement durable (voir ci-dessus).

Cette définition communément admise du développement durable insiste sur la mise en œuvre de trois piliers interdépendants : économique, social et environnemental (représentés ici par 3 cercles) auxquels s'ajoute, pour les

états comme pour les entreprises, l'exigence d'une « bonne gouvernance ».

Cette schématisation du concept de Développement durable est bien connue. Tellement qu'elle apparaît à beaucoup, en raison peut-être de sa simplicité graphique, comme une mode de management, qui ne manquera pas de passer rapidement.

C'est méconnaître que ce concept de Développement durable est le fruit d'une longue et progressive élaboration qui prend sa source dans l'immédiat après-guerre.



Soutenable et/ou durable...

Tous les auteurs sont d'accord pour dater de 1987 le succès de la formule *Sustainable development*, d'abord traduite en français par développement soutenable⁵. Succès qui a accompagné la publication du rapport intitulé Notre Avenir à tous de la Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement, communément dénommé rapport Bruntland, du nom de Mme Gro Harlem Bruntland, présidente de cette commission, qui était alors Premier ministre de la Norvège.

Mais ce rapport Bruntland, tout en en précisant la portée, n'a fait que consacrer l'emploi de l'expression : *Sustainable development*.

Le propre de toute origine est de garder toujours une part d'énigme. Celle du développement durable n'échappe pas à cette règle. Il semble que ce concept se soit progressivement forgé dans des instances internationales,



¹ Sources : Encyclopaedia Universalis, Sites web Ministère de l'Écologie et du Développement Durable, Novethic.fr, AFNOR, CREApress, sites d'entreprises et d'ONG comme WWF, ...

² Cf. Sur ce point, Renouard C., La Responsabilité éthique des multinationales, PUF 2007.

³ Turcotte M.-F. & Salmon A., Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, Presse de l'Université du Québec, Sainte-Foy (Qc), 2005

⁴ Cf. notre article sur la double origine américaine et européenne de la RSE, in *Responsables* n° 382 de mars 2008 ; cet article a été repris par le CCFD

⁵ Certains auteurs, comme Franck-Dominique Vivien, estiment qu'il faut préférer cette traduction à Développement durable. Cf. son livre : Le développement soutenable, *Repères* n° 425, La Découverte 2005.

⁶ Idem pp. 4-5

⁷ *Les Échos*, 25 novembre 2005. Bénédicte Faire-Tavinot est directeur pédagogique du master spécialisé HEC Management du Développement durable.

en particulier, à l'ONU.

Voici quelques faits. Dans l'immédiat après-guerre, les discussions internationales, en vue de prévenir de nouveaux conflits mondiaux, associent la notion de durabilité à la paix et à la sécurité, mais aussi au développement social et économique. Par la suite, cette notion de durabilité, associée à celles de paix et de développement, sera reprise par divers groupes de travail de l'ONU. (cf encadré)

Le rapport Brundtland définit ainsi le développement durable : satisfaire « les besoins des générations présentes, sans compromettre la possibilité des générations futures de satisfaire leurs propres besoins ».

Un pas majeur sera franchi dans la prise en compte mondiale des propositions de ce rapport, avec le Sommet de la Terre sur l'environnement et le développement (CNUED) de Rio de Janeiro, en juin 1992. Y sera adoptée la Déclaration de Rio, élaborés une convention sur les changements climatiques, une autre sur la biodiversité et une déclaration sur la protection des forêts ainsi que l'Agenda 21 : programme d'actions en vue du développement durable du XXI^e siècle.

Depuis, d'autres conférences mondiales ont cherché à évaluer les progrès réalisés et à inciter les gouvernants à davantage d'engagements en faveur du développement durable. La conférence internationale de 1997 (Rio + 5) a officialisé l'entrée en scène de grandes ONG internationales, témoignant de la montée en puissance et en responsabilité de « la société civile ». La conférence de Johannesburg en 2002 (Rio+10) a vu l'établissement de partenariats entre certaines de ces ONG et de grandes entreprises internationales.

● Ouvrir un avenir

Aujourd'hui, la réflexion des Nations-Unies sur la question de la sécurité et de la paix durable implique une réflexion approfondie sur le concept de développement, qui ne peut plus être compris comme la seule mise en œuvre de programmes de coopération et d'aide. Ainsi, le PNUD propose d'envisager la mise en œuvre du Développement durable selon trois axes. Miser sur les gens en permet-

Trouver l'équilibre

« Le développement soutenable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de besoin, et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale imposent sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir. » Notre Avenir à tous, Rapport de la Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement (Commission Brundtland) - 1987.

tant aux individus de développer pleinement leurs capacités pour les utiliser au mieux dans tous les domaines, économique, social, culturel et politique. Cet axe vise à responsabiliser les individus. Préserver les perspectives offertes aux générations actuelles comme aux générations futures, en considérant la croissance économique comme un moyen et non une fin. Respecter les écosystèmes dont dépend l'existence de tous les vivants⁶.

À l'heure où le monde scientifique est unanime pour reconnaître un lien étroit entre activité économique, émissions de gaz à effet de serre et réchauffement de la planète (Cf. Rapports du GIEC), à l'heure où bien des gouvernements restent délibérément aveugles ou timorés pour mettre en place les politiques nécessaires, nous pouvons reprendre les propos de Mme Faivre-Tavignot⁷ : « Ouvrir un avenir pour nos enfants : tel est l'enjeu du développement durable. Un des leviers dans ce sens est de former des managers conscients des mécanismes actuels et des enjeux ; des managers compétents, capables d'intégrer de manière professionnelle le développement durable dans leurs pratiques ; des managers enracinés et ouverts à la nouveauté, attentifs à éveiller chez leurs collaborateurs le désir et la capacité de devenir des acteurs à part entière. » ●

Bernard Bougon s. j.

Repères

1951 : L'Union Internationale pour la conservation de l'Environnement dans le Monde cherche à réconcilier économie et écologie.

1966 : Création du Programme des Nations-Unies pour le Développement (PNUD). Ces programmes promeuvent des actions durables au service du développement des populations.

1970 : Le Club de Rome. Deux rapports secouent l'opinion publique : Halte à la croissance (1970) et Les limites de la croissance (1972) où est défendue l'idée de trouver les conditions écologiques d'un développement économique soutenable (loin en avant dans le futur).

1972 : Stockholm, 1^{er} Sommet des Nations-Unies sur l'Homme et l'Environnement, qui met en avant le concept d'écodéveloppement pour penser un développement respectueux de l'environnement et de l'équité sociale. La création du Programme des Nations-Unies pour l'Environnement (PNUE) est décidée.

Années 80 : Les gouvernants comme le grand public constatent et prennent conscience de pollutions graves, conséquences d'une industrialisation et d'un développement économique non respectueux de l'environnement : pluies acides, agrandissement des trous dans la couche d'ozone, extension rapide de la désertification et de la déforestation, réchauffement anormalement rapide de la planète, ...

1980 : Le World Wildlife Fund (WWF) évoque cette idée-force de *sustainable development*.

1987 : Rapport Brundtland.

TÉMOIGNAGE D'UN RESPONSABLE HSEQ¹ D'UNE USINE PÉTROCHIMIQUE

Environnement, sécurité, rentabilité... une voie médiane

D'année en année, de la même manière que le questionnement et les problématiques éthiques interrogent nos pratiques, les contraintes environnementales et les exigences au niveau sécurité et sûreté de fonctionnement sont de plus en plus importantes. L'industrie chimique a largement suivi ce développement, et lorsque cela est possible, devance l'évolution des lois.

La signature par l'Union de l'Industrie Chimique de la charte mondiale *Responsible Care*² est le témoignage de cette volonté. Néanmoins, l'industrie chimique a besoin d'un cadre juridique unifié au niveau mondial ainsi que d'une stabilité dans l'évolution des lois et réglementations. Il en va de sa pérennité.

Le risque zéro n'existant pas, la culture de risque est une notion à entretenir et à développer. L'avenir des sociétés occidentales sera grandement influencé par la prise en compte et le degré d'acceptation de la notion de risque.

Dans bien des cas, il est nécessaire de faire des compromis. La prise en compte environnementale est presque toujours liée à des aspects de sécurité. L'un ne va pas sans l'autre, mais parfois l'augmentation des exigences au niveau environnemental peut dégrader le niveau de sécurité, d'où la nécessité de trouver une voie médiane.

Les aspects économiques ne doivent pas non plus être oubliés. La création de richesse est indispensable à la survie et au développement de la société. Seule l'inactivité totale peut avoir une empreinte environnementale et un niveau de risque proche du « zéro ». Toute activité humaine génère des risques et une trace carbone. Tout l'enjeu est dans la prise en compte par les acteurs économiques et sociétaux des enjeux liés à l'environnement et à la sécurité, de manière soutenable pour l'industrie, afin de permettre de maintenir et développer des créations de richesse.

Premier exemple : Fuite chimique

Une usine pétrochimique est reliée à un fleuve par une canalisation enterrée longue de plusieurs kilomètres. Les eaux industrielles de cette usine sont traitées sur le site puis envoyées vers le fleuve par cette canalisation. Cette eau traitée n'est naturellement pas potable. Un soir, un agriculteur du village remarque une importante quantité d'eau à proximité d'un de ses champs. Connaissant l'existence de la canalisation de l'usine, il téléphone à l'usine pour prévenir d'une fuite. Vous êtes le cadre d'astreinte. Le contre maître du site vous téléphone et vous donne l'information. Que faites-vous ? Plusieurs groupes de travail ont étudié ce cas et proposé les actions à entreprendre. À court terme, il s'agit naturellement de trouver une solution technique pour arrêter la fuite tout en préservant une marche minimum de l'usine afin de préserver les enjeux financiers. Ce qui est possible dans notre cas à travers un important bassin de rétention permettant d'avoir du temps pour réparer la canalisation en urgence tout en n'arrêtant pas complètement l'usine. La réparation doit être organisée afin de pouvoir travailler le soir même et toute la nuit. Des précautions doivent être prises afin de vérifier qu'il n'y a pas d'autres réseaux enterrés à proximité, tels que gaz, eau, hydrocarbures, électricité, téléphone. Etant donné que cette eau s'est déversée sur le sol et donc dans la nappe phréatique, il faut également informer les autorités et préparer un communiqué de presse. Des mesures techniques seront également prises pour suivre la pollution de la nappe et pour que cet incident ne se renouvelle pas.

Il est donc toujours nécessaire de trouver une voie médiane entre les aspects économiques, environnementaux et sécurité. Cette voie médiane se pratique régulièrement dans

¹ Hygiène, Sécurité, Environnement, Qualité.

Seule
l'inactivité
peut avoir une
empreinte
environnementale
proche
de « zéro ».



nos entreprises Les exemples suivants illustrent ces propos (voir encadrés).

Préambule aux exemples :

Une entreprise pétrochimique comporte des installations complexes. Aussi un arrêt d'usine s'effectue sur plusieurs jours pour être réalisé dans de bonnes conditions. Un arrêt en urgence, s'il est à tout moment possible, n'est jamais une décision prise à la légère car de grandes quantités de produits seraient alors hors spécification (à recycler après avec des difficultés accrues). De plus, des manœuvres non courantes seraient aussi à effectuer, générant des situations plus risquées pour le personnel et pour la sécurité de manière générale. Ces phases de transition sont généralement plus polluantes.

Ces exemples cherchent à montrer la complexité et les enjeux que les acteurs économiques vivent tous les jours. Ces derniers ont acquis un sens important de leurs responsabilités. Néanmoins il est toujours nécessaire de tenir compte de plusieurs aspects d'un problème avant de prendre une décision. Ces décisions sont souvent à replacer dans leur contexte afin de bien en comprendre le sens et la pertinence. Les membres du MCC portent en eux ces enjeux et ce sens des responsabilités. Il nous appartient de les développer au sein de notre société afin de créer un cadre favorable au développement des activités industrielles, bases de notre développement.

Oscar Lorrain

*Il est toujours
nécessaire
de trouver une
voie médiane.*

² *Responsible Care* est une démarche volontaire de l'industrie chimique mondiale : indépendamment des normes et des dispositions réglementaires qui s'imposent à elle et qu'elle respecte, l'industrie chimique s'est défini un code de bonne conduite. Lancée en France en 1990 par l'Union des Industries Chimiques, sous le nom d'*Engagement de Progrès*, la démarche a pour but de mettre en œuvre le concept de développement durable : après celles d'Amérique du Nord et d'Europe de l'Ouest, les entreprises chimiques d'Europe de l'Est, du Pacifique et d'Amérique du Sud adhèrent à leur tour. À ce jour, 53 fédérations nationales ou régionales déclinent leur programme national, sous l'égide du *Responsible Care*.

www.uic.fr

Deuxième exemple : Un incident mineur...

Une usine est ceinturée par un fossé. Les eaux pluviales sont rejetées dans ce fossé. L'eau de ce fossé s'écoule dans un ruisseau. Ce fossé est surveillé en qualité et il y a possibilité de l'isoler du ruisseau. Suite à un orage violent et à des défaillances techniques, le réseau d'eau pluviale a été pollué. Malgré le système en place et les efforts des équipes du site, une pollution est passée dans le ruisseau. Le ruisseau présente une eau trouble sur une centaine de mètres. Il s'agit d'un savon. On estime la quantité de ce produit limitée à quelques dizaines de litres. La fiche de sécurité du produit indique qu'il est peu polluant par rapport au milieu aquatique.

Cet incident peut parfaitement passer inaperçu (pas de population au niveau du ruisseau) et il n'y a aucune incidence au niveau de l'environnement.

Que faites-vous ? Communiquez-vous auprès des autorités et des médias ? Plusieurs groupes de travail ont étudié ce cas et ont proposé des actions à entreprendre. Le débat a porté sur la nécessité de communiquer. Faut-il communiquer alors qu'il n'y a pas d'impact, en dehors d'un impact visuel. Une communication concernant une pollution génère toujours une mauvaise image. Que faire ? Bien qu'il n'y ait ici aucun impact financier immédiat, une mauvaise image touche à la pérennité d'un site. Néanmoins l'industrie chimique s'est engagée à systématiquement communiquer même sur des incidents mineurs. Cet incident a donc été communiqué aux autorités et un communiqué de presse a été réalisé. L'industrie chimique apporte une grande importance à ces communiqués afin de développer des relations de bon voisinage et de maintenir et créer des relations de confiance.

L'ÉTHIQUE DANS L'ENTREPRISE

De la proclamation à la réalité vécue...

Dans toutes les grandes entreprises, on est fier de pouvoir montrer un code de conduite, une charte éthique ou de mentionner les « valeurs » de l'entreprise sur lesquelles on mobilise le personnel et on communique largement sur l'éthique. Tout cela est bien. L'expérience montre cependant que la réalité dépend largement de l'engagement personnel des dirigeants, lorsqu'ils accompagnent leurs déclarations de décisions concrètes.



Jean Ragot,
Compliance officer
d'un groupe
nord-américain.

Par ces temps de crise financière puis économique, le mot éthique fleurit sur toutes les bouches et sur toutes les pages des journaux. En même temps une vague de scepticisme et de doute submerge les consciences : à quoi bon tout cet arsenal, ces déclarations, ces soi-disant contrôles, si cela n'empêche pas les scandales et les catastrophes ?

Pourtant, il ne faudrait pas rejeter tout ce qui a été fait... Quelles références pour qui travaille dans une entreprise internationale, s'il n'y a pas de valeurs affichées, ni de charte éthique ? Il me semble qu'il vaut mieux analyser les manques et en tirer les leçons. Les réglementations liées au *Sarbanes-Oxley Act*¹ ont leur utilité. Par contre les entreprises ne sont pas encore suffisamment rigoureuses dans la gestion des risques, y compris quand

des organismes de notation semblent avoir manqué de lucidité...

La nécessité pour une entreprise d'une structure *Compliance*² solide, fondée sur une éthique et un corpus de valeurs ne fait donc pas de doute. Dans cet article, nous proposons de considérer, au travers de deux exemples de dispositions éthiques empruntées à des groupes internationaux d'origine nord-américaine, quelles difficultés leur mise en œuvre peut faire surgir et quels dilemmes peuvent se présenter. Et cela est souvent dû à des réglementations complexes, difficiles d'interprétation et parfois même contradictoires.

Ces deux exemples pourraient être complétés par bien d'autres créateurs de dilemmes, comme les réglementations de lutte contre les discriminations, antinomiques selon les États ; les paiements de *facilitation* ou encore le respect de règles d'embargo commercial de certains pays par une filiale située dans un autre pays...

Si je peux résumer de nombreuses années d'expérience dans ces domaines, je dirai que les solutions aux dilemmes inévitables que l'on rencontre dans le domaine de la déontologie peuvent se trouver en s'en tenant à l'esprit des règles éthiques ; en se faisant une aide de la lettre des règles, et non s'en rendant esclave et enfin, en centrant les solutions sur les personnes.

Jean Ragot



Nul ne devrait être
au-dessus de l'esprit
des règles éthiques...

¹ La loi *Sarbanes Oxley*, du nom respectif des deux sénateurs Paul Sarbanes et Michael G. Oxley a été adoptée par le congrès américain en juillet 2002. Cette loi, aussi dénommée *Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act of 2002* ou plus simplement *SOX* ou *Sarbox* est la réponse aux multiples scandales comptables et financiers : Enron, Tyco International ou encore WorldCom. Elle encadre ainsi bien plus sévèrement la production des documents comptables et financiers.

² Adaptation des règles au contexte.

Premier exemple : L'engagement individuel du salarié vis-à-vis du code d'éthique et des règles de conformité de l'entreprise.

L'entreprise internationale édicte un code d'éthique, fondé sur des valeurs considérées comme universelles, et demande à chaque employé de s'engager formellement et de manière répétée à respecter ces règles et ces valeurs.

Problèmes :

L'engagement individuel et explicite ne fait partie ni du contrat individuel de travail, ni des stipulations du règlement intérieur. Il ne peut donc être reconnu comme une obligation contractuelle. La forme utilisée est assez marquée par la culture anglo-saxonne, aussi, en France, nombre d'employés ne se sentent pas à l'aise avec ces dispositions.

Solutions apportées par la *Compliance* française :

Réécriture de l'engagement annuel dans une version plus latine. L'engagement est rendu facultatif (dans la réalité plus de 90% des employés le signent électroniquement). Les managers sont tenus de discuter avec l'employé qui refuse de signer, pour comprendre ses motivations. Des années d'expérience montrent que, dans ces entretiens, jamais un refus des valeurs et du code de conduite n'a été invoqué ; les raisons du refus sont purement formelles : libellé, méthode utilisée, caractère « américain » de la démarche,...

Avantage de la solution :

Maintien de la sensibilisation des employés et de la traçabilité de leur engagement

Inconvénient :

Nécessité de justifier les exceptions auprès de la direction américaine de la Compagnie.

*Les solutions aux dilemmes
peuvent se trouver en se faisant
une aide de la lettre
des règles sans en être l'esclave...*

Deuxième exemple : Dispositif d'alerte éthique

L'entreprise internationale met en place un réseau de médiateurs disposant d'un outil de gestion des alertes remontées par les employés au moyen d'une *hotline*. La procédure indique l'obligation pour l'employé de faire connaître, par l'intermédiaire d'un réseau de médiateurs, un problème d'éthique en matière financière, juridique ou commerciale. L'anonymat, si désiré par le déclarant, est garanti, de même que l'absence de représailles.

Problèmes :

- Le dispositif n'est pas formellement inscrit dans le règlement intérieur, seule référence contractuelle, avec le contrat de travail, sur laquelle on peut fonder une sanction éventuelle.
- Une grande partie des employés a le sentiment que ce dispositif s'apparente à la dénonciation ou à la délation et est donc moralement condamnable. Il méconnaît, en outre, les différences d'attitude liées à l'histoire et à la culture des employés : malaise devant la délation en France, rappel d'une période noire en Allemagne ou dans les pays de l'Est européen, perte de la face dans certains pays asiatiques, etc.

Solutions apportées :

En France, le dispositif est rendu facultatif, sauf si l'employé est convaincu d'avoir sciemment couvert une action malhonnête au détriment de la société ou en violation de la loi. Dans ce cas, le Code du travail français peut s'appliquer. Le dispositif est déclaré à la CNIL. (organisme français de protection des données informatiques et de la vie privée) La direction suit les recommandations de la CNIL en cette matière : proportionnalité, limitation des domaines, encouragement de la transparence plutôt qu'anonymat...

Avantages de la solution :

Les salariés gardent leur « liberté de conscience ». Les références sont le Code du travail et le règlement intérieur et, dans la pratique, elle fonctionne !

Inconvénients :

Un certain nombre de salariés craignent des représailles (typiquement dans une petite équipe dont le responsable hiérarchique est l'objet du rapport). D'autres pensent que, de toute façon, il ne sera pas remédié au problème et font preuve alors d'indifférence ou de cynisme. L'application stricte des recommandations de la CNIL met la filiale française de la société internationale en porte-à-faux avec une procédure qui devrait être respectée partout : ceci nécessite de justifier l'exception de manière renouvelée.

POUR DES ENTREPRISES À L'INTERNATIONAL

Sanitairement responsables...

Relancée par l'actualité de la « grippe mexicaine » (A/H1N1) de ces dernières semaines, la question de la santé devient plus que jamais un des enjeux essentiels pour les entreprises à l'international. Cependant, une enquête, menée en 2008 par TNS Sofres auprès de 430 dirigeants de multinationales françaises, montre qu'ils ne font spontanément aucun lien entre la protection de la santé des collaborateurs à l'international et la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE). Soucieux de la préservation de leur image, les grands groupes internationaux se sont prioritairement mobilisés sur le volet environnemental de leur responsabilité.



Philippe Guibert, médecin de santé publique, est directeur médical, programmes de santé au sein d'International SOS, France. Il anime l'équipe de consulting médical, accompagnant de grands groupes internationaux dans leur réflexion sur les problématiques de santé à l'international.

Pourtant, les risques à l'international sont nombreux et de tous ordres (voir ci-contre). Risques liés aux transports, aux aléas politiques et sécuritaires, au terrorisme ou aux catastrophes naturelles, avec leur cortège de conséquences sur les vies humaines et les biens. Ils sont aussi d'ordre sanitaire et médical.

Chaque jour, de par le monde, de nouveaux cas de maladies infectieuses (choléra, dengue, fièvre jaune, grippe...) apparaissent ou ré-émergent dans des pays qui parfois en étaient indemnes. Il en est ainsi du Chikungunya, brutalement réapparu en 2005, qui se propage désormais dans le sous-continent indien, et qui peut même se transmettre en Europe (200 cas recensés en Italie du Nord en 2007 à cause d'un voyageur infecté en Inde). En Afrique, le paludisme continue de faire des ravages et sa prévention requiert des moyens toujours plus exigeants. On estime à 2 millions le nombre de personnes décédées en 2007 des suites du VIH et l'on recense 2,7 millions de nouveaux cas par an pour une population totale de personnes malades estimée à 33 millions.

La mondialisation, en favorisant les échanges, favorise aussi la propagation des maladies infectieuses.

À ces risques « classiques » qu'un collaborateur soit atteint de paludisme ou de dengue s'ajoutent également des menaces plus générales, comme celle d'une pandémie de grippe aviaire qu'il serait très difficile de circonscrire si elle venait à se déclarer (sa mortalité actuelle est de 60 % en Indonésie) ou de grippe A/H1N1 que nous connaissons depuis quelques semaines.

Enfin, le panorama sanitaire mondial apparaît de plus en plus hétéroclite. Dans bien des pays, l'offre de soins n'est pas toujours adaptée à la demande, les structures sanitaires sont inadéquates, les médecins et plus généralement les soignants peu ou mal formés ou condamnés à des expédients pour vivre.

*Ainsi, les risques
d'accidents
de la voie publique
et les accidents
cardio-vasculaires
sont
très largement
sous-évalués.*

Le risque à l'international

Environnement médical et sanitaire

Dimension politique
• Guerre • Coups d'État • Tensions
locales

Dimension sécuritaire
• Criminalité • Délinquance

Transport
• État des routes • Sécurité des
transports publics • Qualité des flottes
aériennes domestiques

Catastrophes naturelles

Terrorisme
• International
• Domestique

**Mouvements
sociaux**
• Manifestations
• Grèves

• Une perception décalée

La perception des risques sanitaires des expatriés est décalée par rapport à la réalité. Une étude des risques perçus par un groupe d'expatriés français¹, montre un classement très différent des motifs réels d'évacuation sanitaire des expatriés. La comparaison est instructive. (voir ci-contre)

Ainsi, les risques d'accidents de la voie publique et les accidents cardio-vasculaires sont très largement sous-évalués. Ces risques sont aussi très variables suivant les pays. Certaines entreprises l'ont compris qui interdisent à leurs collaborateurs de prendre un taxi en Inde et mettent à leur disposition une voiture avec chauffeur. De même, dans bien des pays, les réglementations sont insuffisantes ou non observées en ce qui concerne les risques industriels, ne serait-ce que par défaut de formation ou de conscience des dangers inhérents à telle ou telle manipulation : exposition en entreprise à des substances toxiques, transport de matières dangereuses, pollution environnementale locale pour les

¹ Pascal Vilain, Master Santé Publique Paris VI, 2006

² *Comment le développement peut-il être durable ?* Bertrand Collomb, in *Semaines sociales de France, Vivre autrement : Pour un développement durable et solidaire*, Bayard, 2008, p.101.

Risque perçu par ordre décroissant d'importance :

- 1 • Maladies infectieuses et parasitaires
- 2 • Problèmes sécuritaires collectifs
- 3 • Catastrophes naturelles
- 4 • Épidémies / pandémie
- 5 • Morsures par animaux venimeux
- 6 • Accidents de la voie publique / traumatismes
- 7 • Infections sexuellement transmissibles
- 8 • Accidents domestiques
- 9 • Maladies cardiovasculaires

Motifs réels d'évacuation sanitaire des expatriés :

- 1 • Traumatologie (plus de 20% des cas) et comprenant les accidents du travail, de la route ou des loisirs
- 2 • Cardiologie
- 3 • Maladies infectieuses
- 4 • Pathologies gynéco-obstétricales
- 5 • Pathologie chirurgicale digestive



Des entreprises « pionnières » considèrent que la santé de leurs collaborateurs est indissociable de la santé de la communauté dans laquelle ils vivent.

l'entreprise en général ». À ce propos, deux cultures-type d'entreprises peuvent être identifiées.

Soit la santé est conçue a minima comme le fait d'être bien portant, l'entreprise ne considèrera que l'aspect physique de la santé, écartant ses dimensions psychologiques et sociales et, s'en tenant aux aspects légaux, elle ne s'investira pas dans ce qu'elle considère comme étant du ressort de la sphère privée du collaborateur.

Soit la santé sera perçue comme le bien être de la personne au travail, stratégique pour l'entreprise, et relèvera donc de la

employés, conditions de travail non respectueuses des règles minimum de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)...

Ajoutons la pollution atmosphérique des grandes mégapoles, en particulier indiennes.

● **Différentes cultures d'entreprise**

Tout d'abord qui cela concerne-t-il ? La même étude, citée au début de cet article, constate que la perception de la santé des collaborateurs à l'international est « une déclinaison de la politique de santé au travail de

responsabilité légale et morale de l'employeur. Dans cette perspective, « l'entreprise ne se contente pas de gérer les risques avérés, elle engage une démarche systématique de recensement et d'évaluation des risques. »

De la même façon, certaines entreprises ne s'intéresseront que modérément à leurs collaborateurs locaux et privilégieront le suivi de leurs expatriés, alors que d'autres se poseront la question d'un management équitable de leurs collaborateurs locaux (voir encadré Total p.17)

Les enjeux d'une prise en compte des ques-

la médecine du travail (...) ne doit-elle pas s'inscrire dans une politique de prévention durable et encourager, soutenir, et même assurer là où l'État ou la collectivité locale sont défaillants, des actions qui relèvent ordinairement des politiques de santé publique ?



tions sanitaires et médicales par une entreprise sont de différents ordres. Ils intéressent la continuité de l'activité : remplacer ou faire remplacer au pied levé un collaborateur expatrié accidenté fait perdre beaucoup de temps et d'argent. Ils concernent, non seulement l'image de l'entreprise et son attractivité, mais sont aussi d'ordre juridique et financier (assurances), etc.

La lecture des rapports 2007 de développement durable des entreprises du CAC 40 permet de les classer en 3 catégories sur le point de la prise en compte des questions sanitaires et sociales à l'international. Les pionnières (8), les engagées (21) et les discrètes (11). Ainsi, des entreprises pionnières considèrent que la santé de leurs collaborateurs est indissociable de la santé de la communauté dans laquelle ils vivent. Bertrand Collomb en a donné l'exemple pour Lafarge lors des Semaines Sociales de France 2007², dans le cas de sites implantés en Afrique dans des zones où sévit le virus VIH.

● **Abolir certaines frontières...**

Il semble que le développement de l'activité économique des grands groupes internationaux leur imposera probablement de prendre de plus en plus en compte la dimension « sociale/sociétale » du développement durable. Cela ne pourra se faire sans qu'ils soient conduits à prendre des initiatives et à

faire des choix là où s'abolissent des frontières.

Comment traiter équitablement expatriés et collaborateurs nationaux ? Peut-on réserver aux premiers des soins que l'on ne concéderait pas aux seconds ? Comment ne pas faire profiter les familles de ses collaborateurs nationaux de ce même accès aux soins, lorsque les structures sanitaires locales sont absentes ou défaillantes ? Quel périmètre donner, dans le temps et dans l'espace, aux interventions de l'entreprise en matière de santé (site ? ville ? région ?).

Ainsi, la médecine du travail dans une zone où sévit le virus VIH ou bien infectée par le paludisme ne doit-elle pas s'inscrire dans une politique de prévention durable et encourager, soutenir, et même assurer, là où l'État ou la collectivité locale sont défaillants, des actions qui relèvent ordinairement des politiques de santé publique ?

Les actions sanitaires et médicales ne peuvent se contenter du court terme, de la réponse en urgence. Souvent alors, il est trop tard. Elles supposent bien souvent, pour être véritablement efficaces, d'être dans une logique de prévention, donc de long terme. Cela peut exiger de certains un renversement de logique dans leur manière de voir et de penser leurs stratégies. ●

Dr. Philippe Guibert

Suivi
médical



TOTAL

La plupart des grandes filiales du groupe disposent de leurs propres structures de santé. Lorsque les effectifs sont plus réduits, les collaborateurs sont pris en charge dans des établissements externes sélectionnés par le groupe. 98% des entités du groupe organisent un suivi médical régulier de leurs salariés. Dans certains cas, ils ont la possibilité de réaliser un bilan de santé. Les médecins du département médical international du groupe effectuent par ailleurs des audits réguliers des structures médicales dans les pays où nous sommes implantés. Ils permettent de s'assurer de la qualité des moyens médicaux accessibles aux salariés. 31 pays ont été concernés en 2007, dont 19 en Afrique. www.total.com

PENSÉE SOCIALE DE L'ÉGLISE ET RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Une aide pour le discernement

La PSE, Pensée Sociale de l'Église, à travers l'articulation de ses composantes et de ses principes, peut contribuer à éclairer les chemins de comportement éthique proposés par la RSE, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. D'un côté, le *Compendium* de la Doctrine Sociale offre, en tant que résumé de la PSE, un ensemble structuré qui fournit les repères nécessaires à un raisonnement éthique pour l'agir humain dans le monde, en plaçant l'homme au centre de ses préoccupations. D'un autre côté, la RSE fait l'objet de réflexions qui visent à la définir et à en normaliser le contenu.



Paul Hatey, ingénieur retraité, 35 ans dans l'industrie, dont 25 ans comme cadre dirigeant chez Renault. Licencié en théologie, spécialisé dans la doctrine sociale de l'Église.

Le livre vert de la Commission européenne donne de la RSE la définition suivante : « Être socialement responsable signifie, non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiquement applicables, mais aussi aller au-delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes ». Ainsi, même si la RSE se concentre sur l'organisation, elle est étroitement liée au développement durable et donc à ses trois composantes économique, environnementale et sociale (voir p. 9). Elle vise à fournir des normes de la vie sociale, or, dans ce domaine, il n'y a de normes possibles que par rapport à l'humain. Le chemin éthique proposé est donc de retrouver dans le contenu de chacune des trois composantes citées, les éléments qui favorisent ou contredisent le respect de la dignité de l'homme.

L'homme au centre

Ce chemin est celui qu'ouvre la pensée sociale : partant de ce que « tout sur terre doit être ordonné à l'homme comme à son centre et à son sommet », elle parcourt le champ des activités humaines et les circonstances de leur mise en œuvre. Elle s'appuie sur des valeurs et des principes pour fournir autant de repères aux « hommes de bonne volonté » qui, par définition, placent précisément l'homme au centre de leur sollicitude, et le considèrent comme une valeur absolue. La caractéristique principale de l'anthropologie sur laquelle s'appuie la PSE est

que l'homme est un être social. De cette caractéristique dépendent deux autres caractéristiques originelles qui organisent la pensée sociale pour en former les deux piliers. En premier lieu se tient le pilier de la famille puisque, par construction, chacun naît de cette famille créée par Dieu dans la Genèse et ne se crée pas lui-même. Ainsi l'homme naît dans une famille qui appartient à un peuple auquel correspond une nation. Puis vient l'État qui gère la nation en fonction d'un système politique. La PSE cherche ensuite à harmoniser les relations des nations entre elles pour construire une vraie communauté internationale qui doit tendre au bien commun universel. Avec ces relations internationales, elle aborde ce qui touche à la guerre et à la paix ainsi qu'à l'environnement.

En second lieu, se trouve le pilier du travail qui appartient originellement à la condition humaine lorsque Dieu conduit Adam au jardin pour qu'il le cultive et le garde (Gn 2,15). Ce travail indispensable à l'homme appelle alors des conditions de réalisation qui seront rattachées à cette émergence originelle. Ainsi seront abordés le rapport capital-travail, le droit au travail, les droits des travailleurs avec le problème de la rémunération (« le juste salaire »), la grève, et les syndicats. Ce sera ensuite tout ce qui touche à la vie de l'entreprise puisque c'est essentiellement elle qui propose le travail aujourd'hui avec la richesse et la possession de biens, la dimension morale de l'économie, la mondialisation, le système financier international, le rôle de la communauté internationale...



Vérifier que les items de la RSE participent bien à l'humanisation des personnes...

CHERPHAC - FOTOLIA.COM

● **Humaniser les personnes**

En partant de ces deux piliers et en suivant les développements qui en sont déclinés dans les chapitres du *Compendium*, la démarche consistera à vérifier progressivement que les items de la RSE participent bien à l'humanisation des personnes. Cette interrogation éthique pourra se faire alors selon chacune des trois composantes de développement durable. Ce qui donnera, pour la première composante appelée « sociale », un accès direct à la question de l'humanisation puisqu'il s'agit de ce qui est relatif à l'homme et à sa vie sociale, à l'appui de ce qui est dit à propos du travail. Mais le pilier « famille » ne devrait pas être omis dans l'investigation. En effet, puisqu'il s'agit aussi de répondre aux besoins du futur, la famille reste le passage obligé pour construire un avenir humain : que dit-on de la protection directe ou indirecte de la famille dans l'organisation étudiée ?

La seconde composante, appelée « environnementale » relève de la relation entre l'homme et la nature, dans le respect que celui-ci doit à la création. Mais, bien que cette donnée anthropologique de l'homme créé un lien direct avec lui, le *Compendium* base sa réflexion à partir des relations internationales. En effet, c'est selon la ligne famille-nation-relations entre les nations, qu'apparaissent les actions nécessaires pour respecter la Planète. L'homme ne peut pas agir seul dans ce domaine car la dimension mondiale de la question ne peut pas reposer sur de

simples actions individuelles : l'environnement doit être préservé, et la protection de cet environnement constitue un défi aujourd'hui pour l'humanité toute entière. Les critères éthiques seront surtout ceux de la justice et de la solidarité. Le rappel de la destination universelle des biens sera ici nécessaire pour dénouer le lien complexe qui lie la crise environnementale et la pauvreté.

La troisième composante, appelée « économique », sera à étudier à partir des réflexions sur l'économie, développées à partir du pilier « travail ». La question centrale se posera alors à partir de cette définition de l'économie : « L'objet de l'économie est la formation de la richesse et son accroissement progressif, en termes non seulement quantitatifs, mais qualitatifs : tout ceci est moralement correct si l'objectif est le développement global et solidaire de l'homme et de la société au sein de laquelle il vit et travaille. En effet, le développement ne peut pas être réduit à un simple processus d'accumulation de biens et de services. Au contraire, la pure accumulation, même si elle se faisait en vue du bien commun, n'est pas une condition suffisante pour la réalisation d'un authentique bonheur humain. » (*Compendium* 334)

Ainsi, « grâce à ce document, l'Église entend fournir une contribution de vérité à la question de la place de l'homme dans la nature et dans la société, affrontée par les civilisations et les cultures dans lesquelles s'exprime la sagesse de l'humanité. » (*Compendium* 14). ●

Paul Hathey

Le développement ne peut pas être réduit à un simple processus d'accumulation de biens et de services.

Compendium 334

Vie d'équipe

D'année en année, le questionnement et les problématiques éthiques interrogent nos pratiques et s'étendent à de nouveaux champs de nos existences : politique, santé et biologie, droit, sciences, finances, entreprises, management.. « Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables mais aussi aller au-delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes » d'après le Livre vert de la Commission Européenne (Com 01).

1^{er} temps

Deux manières de procéder au choix :

Dans mon secteur d'activité, cette dimension de responsabilité sociétale :

- est-elle intégrée dans la stratégie et la gestion de l'organisation ?
Si oui, présenter les lignes directrices choisies par mon entreprise, leur mise en œuvre et rendre compte de mon implication, mon questionnement.

Un échange s'en suit qui peut durer tout le temps de la réunion, si besoin.

- est-elle inexistante ? Considérer, alors quels en sont les causes, les obstacles rencontrés et, si de possibles ouvertures se dessinent, voir comment agir

personnellement et collectivement
Soumettre l'analyse à la réflexion des membres et s'éclairer mutuellement.

2^e temps

« Plus on est proche d'une richesse abondante, plus le comportement doit être droit et rigoureux et le rapport à l'argent irréprochable » (in, *Revue de l'antenne sociale de Lyon*, n° spécial *Regards* du 4.11.08).

- Comment je reçois une telle affirmation dans mon activité professionnelle aujourd'hui ?
Que mettre en œuvre personnellement et collectivement pour opérer un tel retournement dans mes pratiques en matière : de contrats, de marketing,

d'information, de concurrence, de respect des droits de propriété, des consommateurs, de politique d'emploi...

S'interpeller mutuellement dans ses responsabilités

Final

Intercéder auprès du Père qui nous a donné la terre en lui présentant notre cri dans ce même mouvement que le chant de Didier Rimaud, *Quand tu manges ton pain*'.

« N'entends-tu pas
Le pain hurler de n'être pas rompu ?..
Le ciel gronder de n'être pas à tous ?
La vie mourir de n'être pas donnée ?..

Danièle Michel

20 ans après... rien de nouveau !



Roger & Me, Michael Moore, 1989, DVD, Warner Home Video, 2004, 15

« **R**oger, » c'est qui ? Le PDG de General Motors. Et « Moi » ? Mickael Moore lui-même, qui cherche à le rencontrer. Le titre donne le ton. Le film, dans lequel il parle à la première personne, est sorti il y a vingt ans, trois ans après les événements. Blouson et casquette fétiche, Michael Moore enquête, micro au poing : il cherche à rencontrer « Roger » pour lui demander des explications. En vain. Il est là, comme journaliste, parce que trente mille emplois viennent d'être supprimés par la GM. Le regard est aigu. Flint, (150 000 habitants), ville du Michigan, est moribonde. Il tient la chronique des expulsions, débrouilles et autres détresses qui touchent toute une ville. Sa caméra pointe les contrastes quasi extravagants entre les laissés-pour-compte et ceux qui sont encore dans le flot de la vie. Petits dialogues ciselés.

Ce n'est pas une satire : juste un reportage, intransigeant. Il montre la naïveté, voire l'incrédulité de ceux qui sont licenciés sans aucune aide, l'indifférence des autres au sort des premiers, mais surtout la bêtise et la couardise de nombreux responsables de la ville ou de la GM : « désolé Monsieur, vous allez devoir sortir » répètent à longueur d'image les gardes qui les protègent. De quoi ? Se demande-t-on. Un film, drôle, saisissant, d'une modernité évidente. À regarder, en ces temps de crise, sans limite d'âge. « Mieux vaut de rires que de pleurs écrire, pour ce que rire est le propre de l'homme » disait déjà Rabelais.

Anne-Marie de Besombes

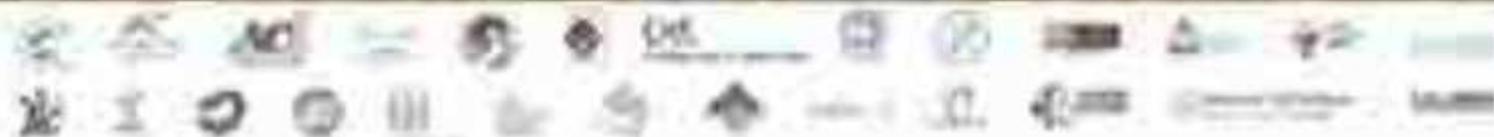
À force de Colombe, Chants et poèmes, Didier Rimaud, Cerf, 1994, p. 71, 18 euros

**NE PRENONS PAS LA TERRE
POUR UNE COURDE**

www.ete-autrement.org



**L'EAU est don de Dieu pour tous :
partageons la !**



SESSION DES AUMÔNIERS (9 AU 12 MARS 2009)

Un beau moment de formation

👉 **En mars dernier, la session nationale des aumôniers et accompagnateurs du MCC s'est déroulée à Chevilly-Larue devant une soixantaine de personnes sur le thème : *Dilemmes éthiques des entreprises, l'exemple de leur responsabilité sociale*. Thème repris dans le dossier de ce mois-ci... Une des rares femmes présentes en propose une relecture.**

Lorsque je suis entrée dans la grande salle où avait commencé l'enseignement de ces trois jours, je n'étais pas fière de moi. Venant de Paris, j'avais choisi de venir en voiture, sans aucun dilemme éthique ! Et c'est la circulation qui m'a donné un « pan sur le bec ». J'étais en retard ! Une soixantaine de personnes, venues de beaucoup plus loin que moi, écoutaient déjà, attentives, prenant des notes. Majoritairement des hommes. Plus de trente prêtres, deux religieuses, un diacre et près de vingt-cinq laïcs. Tous accompagnateurs spirituels d'équipes MCC. Au total, seulement cinq femmes. Nous étions tous là pour écouter et comprendre à quels dilemmes éthiques avaient à faire face les entreprises en 2009 afin de mieux accompagner la vie, les façons de travailler et de réfléchir des équipes. En pleine crise économique, financière et sociale, le sujet percutait. À l'inter-cours, comme on dit dans les écoles – je n'ose pas dire la récré – je questionnai mon voisin, médecin du travail et prêtre... Ma voisine de gauche ancienne de la publicité

était aujourd'hui en charge des Mouvements dans son diocèse. Un autre avait récemment quitté ses fonctions de DRH et œuvrait à la Maison Jeanne Gamier. Beaucoup de prêtres étaient en paroisse, sur le terrain. L'entreprise n'était pas une nébuleuse pour tous. Leurs équipes les « recyclaient » en permanence. Au programme, des interventions très différentes, le tout encadré, en apéritif, par un historique du concept de Responsabilité sociale et environnementale (voir p.8) et, pour la bonne bouche, par un temps de questions/réponses sur la pensée sociale de l'Église (voir p.18). Du temps pour soi ou pour échanger. Des moments de prière aussi... Pourquoi suis-je donc là, ce soir, à Chevilly-Larue, dans cet ancien séminaire des Spiritains, où nous nous retrouvons pour suivre cette formation ? Avec en moi cette question : comment se dit Dieu, comment dire Dieu aujourd'hui, dans les situations de vie professionnelle de chacun ? Ou plus modestement, « trouver la trace de son visage », comme le disait Bruno Chenu, dans le labeur de chacun. J'aime ce mot « labeur » qui dit quelque chose de modeste sur le travail. Individuel ou collectif. Quel qu'en soit le niveau. Un mot qui engage le corps tout entier. Avec sa fatigue aussi. Et l'effort à renouveler chaque matin.

Comment illuminer par la parole de Dieu la pesanteur du réel.

C'est du Simone Weil, me semble-t-il : dans le buisson ardent de nos vies, reconnaître la présence de Dieu. Dans ma petite chambre bien chauffée mais à l'ambiance assez

spartiate, cette question est présente. Il est réconfortant et doux de penser que nous sommes presque soixante à la partager. Car c'est quand même chose délicate que d'accompagner, d'écouter ce qui se dit et toujours penser : « au nom de qui êtes-vous là ? » pendant ces partages de vie, d'expériences, de questionnements. Dieu est à l'œuvre, parfois si secrètement que seule l'amitié le laisse affleurer.

Un intérêt partagé

Mais je suis aussi là pour me « cultiver », améliorer ma compréhension des enjeux d'aujourd'hui... Pour moi, c'est toujours un pur bonheur que cette perspective d'écouter pour comprendre. Un petit sondage express confirme l'intérêt partagé : « C'est une grande chance pour nous d'avoir une proposition comme celle-là. On se croirait à certains moments dans un comité de direction, ou une Université d'entreprise. Tout est expliqué de façon « carrée » : les soucis, le contexte, les enjeux, les détails, les plantages, les impasses, et les écueils. Les innovations, les challenges et les rêves aussi... ». « Une grande ouverture aux questions qui traversent la société. Cela donne des outils d'analyse. On voit combien le sens de la responsabilité et du bien commun est à l'œuvre dans ce qui nous est expliqué. Ce sont des germes d'espérance. Ce qui change de la spirale dépressive qui nous est présentée en continuum... » « J'aurais dû m'intéresser à la doctrine sociale de l'Église, il y a 20 ans », dit un accompagnateur jeune retraité. Mais, c'était le secret le mieux gardé. Aujourd'hui, on la trouve en deux clics



Une soixantaine d'aumôniers et accompagnateurs se sont retrouvés au mois de mars à Chevilly-Larue.

sur Internet. ça peut servir de repère, même si les questions éthiques ne viennent pas toujours spontanément ». « C'est cela le MCC : l'évangélisation des décisions. Avec sérieux et modestie. Sans chercher à avoir la réponse du prof. Prêtres et laïcs ont pris le temps d'entendre parler avec sérieux de la réalité dans l'entreprise. Cherchant à ne pas désertier le monde des cadres (supérieurs). La qualité d'écoute est impressionnante. »

Je voudrais vous faire partager deux moments particulièrement forts pour moi.

À la fin de la présentation (une heure top chrono) de son entreprise, qui accompagne les expatriés et leurs familles sur leurs problématiques de santé, le Docteur Philippe Guibert, directeur médical des programmes

de santé au sein de « SOS International », 35 ans, habillé comme un matin de bureau, lance tout à coup cette phrase : « je suis très impressionné de parler devant vous. C'est tellement inhabituel pour moi. Vous voir ainsi, vous, m'écouter comme ça... Je suis... » A-t-il dit « intimidé » ? Il disait, me semble-t-il, son respect pour l'Église. Une Église à l'écoute du monde. En toute humilité. Ici. À Chevilly-Larue. Prêtres et laïcs s'accueillant les uns les autres. Deuxième temps fort pour moi : la lecture d'un passage de Vatican II, *Gaudium et Spes* (Joie et Espérance, en langue française) « C'est toujours librement que l'homme se tourne vers le bien... La vraie liberté est un signe privilégié de la grâce divine... La dignité de l'homme exige donc de lui qu'il agisse selon un choix conscient et libre, mu et déterminé

par une conviction personnelle et non sous le seul effet de poussées instinctives ou de contraintes extérieures. » Et le commentaire de Bernard Bougon : « Saint Ignace disait, en substance, à ses frères : le premier lieu de la vie spirituelle est le moment où nous faisons et posons des choix. Le chant n'ajoute rien à la louange de Dieu, mais il nous rapproche de Lui. Ce qui est premier, c'est la charité, l'action, la mission apostolique. L'important est la profondeur de l'union à Dieu. Nous avons à accompagner comment les décisions de chacun prennent de l'épaisseur, se situent peu à peu vis à vis des autres, des communautés... Apprendre comment le vivre en union personnelle avec Dieu ». Vaste programme. Un beau moment de formation. ●

Anne-Marie de Besombes

ÉQUIPE NATIONALE (31 JANVIER ET 1^{ER} FÉVRIER 2009) SYNTHÈSE D'ATELIER

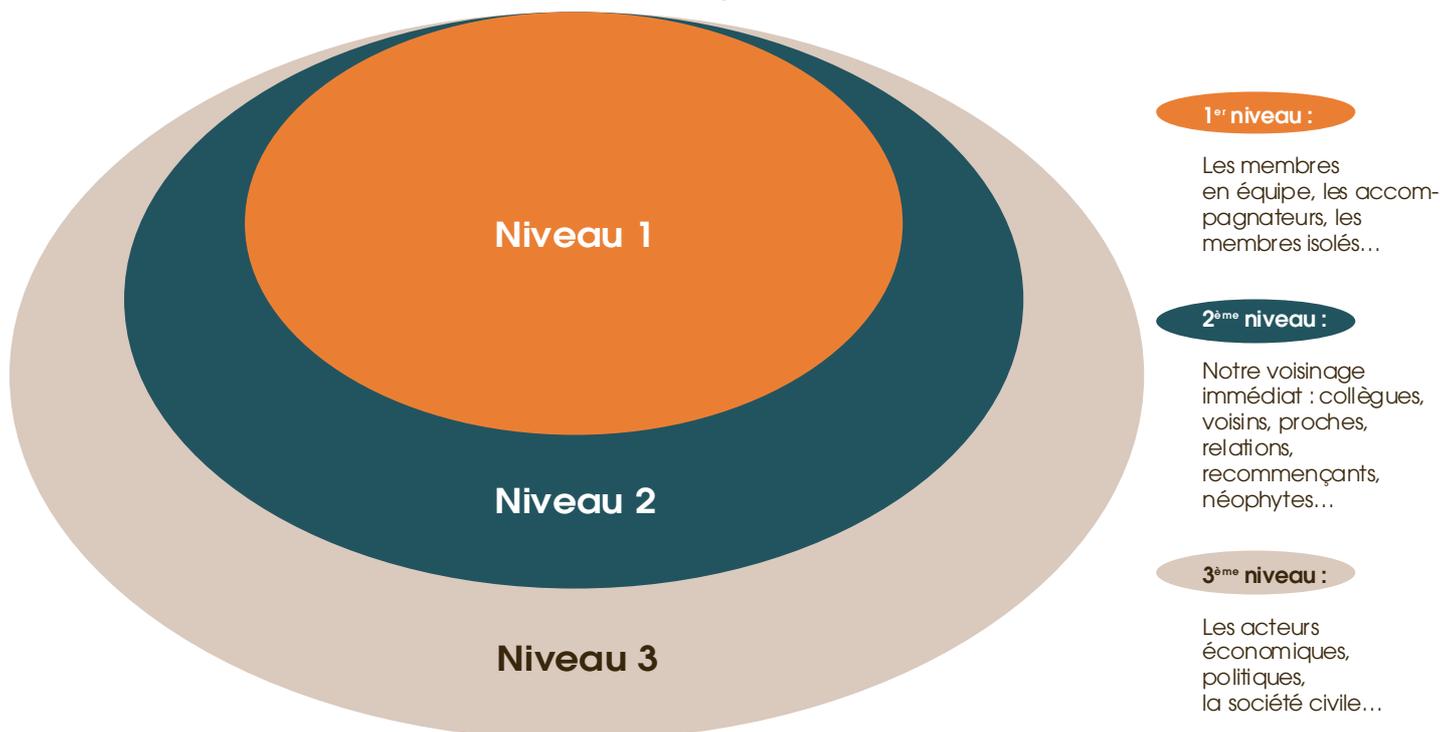
Le MCC, un Mouvement au service de l'Église

👉 **Annoncer l'Évangile n'est pas un titre de gloire, c'est une nécessité qui m'incombe (1Co, 9, 16) ; et Paul de continuer : malheur à moi si je n'annonce pas l'Évangile. Deux mille ans plus tard, le message est toujours aussi pressant, si ce n'est davantage, pour tout chrétien qui souhaite être fidèle à la promesse de son baptême. Ce qui est le cas de tout membre du MCC bien entendu. Hé oui, mais comment s'y prendre ? Voilà la question.**

Pour y répondre, les membres de l'Équipe Nationale ont été invités à réfléchir à la notion : le MCC, un mouvement au service de l'Église. Cette réflexion a débuté par une rapide présentation de la problématique puis par un travail en sous-groupes autour de deux axes : un état des lieux et la mise en place d'une « boîte à outils ». Gageons que ce travail sur l'évangélisation, une question fondamentale pour le MCC, portera ses fruits dans les différents lieux où s'exercent nos engagements.

La question de l'évangélisation est au cœur de la charte du MCC : elle vaut donc la peine d'être traitée ! Elle se pose à plusieurs niveaux de sorte qu'elle est accessible à tous : nous sommes donc tous concernés ! Petit rappel : le MCC a pour but d'aider ses membres à devenir personnellement et collectivement témoins du Christ et messagers de sa Bonne Nouvelle ; à agir davantage dans tous les lieux où s'exercent leurs responsabilités ; à témoigner de leur espérance, en cherchant à travailler et vivre autrement.

La mission d'évangélisation



La mission d'évangélisation est à plusieurs niveaux. Lors de la présentation, il en a été dégagé trois (voir croquis p.24). À chaque niveau, ses objectifs, ses moyens ; en résumé on pourrait dire que le MCC est un mouvement de croissance spirituelle (niveau 1), il agit pour la conversion à la suite du Christ. Mais il est aussi un mouvement du « seuil » (niveau 2) ses membres sont missionnaires sur leurs lieux de vie. Enfin, un mouvement de transformation de la société (niveau 3) en agissant pour bâtir le Royaume.

Un état des lieux

Comme indiqué plus haut, les travaux en sous-groupes portaient sur l'état des lieux de la question dans nos équipes et sur les moyens concrets que chacun peut mettre en œuvre.

Il nous a semblé intéressant de rappeler ici quelques idées évoquées dans les sous-groupes :

Premier niveau :

l'équipe devrait être davantage un lieu d'écoute de la Parole, un lieu où la dimension spirituelle des discussions serait très importante.

Deuxième niveau :

être missionnaire, ça veut dire quoi ? Un missionnaire en train de griller entre les légumes ! ? Un prosélyte ? On se rend compte ici que la notion n'est pas toujours bien perçue mais que le MCC a un message à faire passer.

Troisième niveau :

les relations avec d'autres

mouvements proches sont à améliorer (CCFD...), de même qu'avec les diocèses, les médias « friands de témoignages personnels ».

Une boîte à outils

Beaucoup d'idées aussi sympathiques qu'utiles et faciles à mettre en œuvre ont été proposées et on ne peut que saluer l'esprit inventif qui a régné au cours de cet atelier (à moins que ce ne soit l'Esprit qui ait soufflé ! ?).

Pour le premier niveau

d'intervention, il a été proposé d'utiliser quelques « trucs » : la lecture biblique, le dialogue contemplatif, une retraite annuelle en équipe... ; de suivre la formation Emmaüs et de pratiquer en équipe la dynamique ignacienne ; de faire un bilan d'équipe en fin d'année ; de réaliser des projets en commun...

Pour le deuxième niveau :

témoigner davantage sur le site Internet du MCC ; soirées témoignages dans nos paroisses (via des cours Alpha, préparation au baptême, au mariage, etc) ; travailler la communication vis-à-vis des personnes de l'Église du seuil (recommençants, catéchumènes, chercheurs de Dieu)...

Enfin, pour le troisième

niveau : développer les relations avec les milieux professionnels (chambres de commerce, associations, ONG...) et/ou politiques (conseil municipal...);

les prises de parole du MCC dans les médias, parler en tant que mouvement qui soutient ce que dit l'Église ; susciter des débats, des initiatives, participer avec d'autres à des réflexions... La richesse des échanges sur la question de l'évangélisation montre à quel point celle-ci est signe de sens pour notre mouvement et que le sujet mériterait d'être largement débattu dans nos régions, secteurs et équipes locales. « Je suis venu jeter un feu sur la terre, et comme je voudrais que déjà il fût allumé ! » (Lc, 12, 49). Une invitation plus qu'urgente à devenir personnellement et collectivement du Christ et à témoigner de notre espérance, particulièrement en cette année de crise économique. Facile à dire, pas facile à faire, certes ; quoique... avec la boîte à outils de Paul ce devrait être possible : « Tenez-vous donc debout, avec la Vérité pour ceinture, la Justice pour cuirasse, et pour chaussures le zèle à propager l'Évangile de la paix ; ayez toujours en main le bouclier de la Foi, grâce auquel vous pourrez éteindre tous les traits enflammés du Mauvais ; enfin recevez le casque du Salut et le glaive de l'Esprit, c'est-à-dire la Parole de Dieu. » (Ep, 6, 14s)

Synthèse établie

par

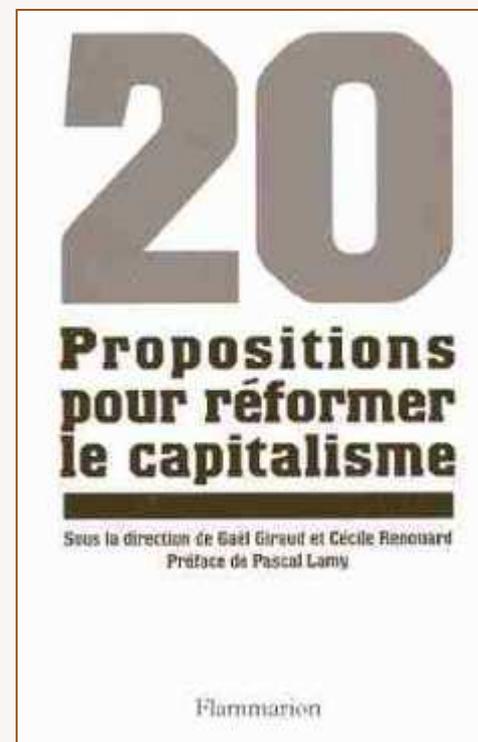
*Jean-Louis Cortot
et Christophe Prouvost*



Jean-Louis Cortot et
Christophe Prouvost,
membres du Bureau
national.

Pertinent !

Pour ceux qui sont versés dans la finance internationale, les propositions publiées sous la direction de Gaël Giraud, jésuite, docteur en mathématiques et chercheur au CNRS, et de Cécile Renouard, religieuse de l'Assomption, ESSEC et docteur de l'EHESS, permettront d'approfondir leurs intuitions pour sortir de la crise actuelle en prenant les moyens de ne pas recommencer les erreurs qui nous y ont conduits. Pour ceux qui, comme beaucoup d'entre nous, n'ont pas une vue nette des causes multiples et systémiques qui ont entraîné cette crise, le livre offre l'avantage d'une pédagogie permettant de comprendre l'essentiel des mécanismes qui sont en jeu dans la finance internationale. Cela devrait permettre d'apprécier la pertinence des 20 propositions. Ils sortiront de cette lecture plus à même de se situer dans les mutations nécessaires. Faut-il interdire la titrisation, quel rôle ont joué les nouvelles normes comptables, peut-on imaginer des impôts transnationaux et des taxes globales,



20 propositions pour réformer le capitalisme, Sous la direction de Gaël Giraud et Cécile Renouard
Flammarion, 2009, 376 pages, 22

valoriser le salariat pour redonner sens à l'entreprise, faire de la fonction sociale de l'entreprise une priorité stratégique ? Voici quelques-unes des questions auxquelles nous pourrions mieux réfléchir et suivre les réponses qui pourraient y être apportées par les acteurs internationaux.

Bernard Chatelain

De la forme et du fond...

Ce qui m'a vite séduit dans ce livre, c'est sa volonté affichée d'être lisible par un large public. Ses vingt propositions sont présentées dans autant de chapitres de 10 à 20 pages chacun. Il peut donc être lu par séquence, en suivant l'ordre de ses propres intérêts de lecteur. Sauf, pour un ou deux chapitres abordant des aspects plus techniques de la finance, l'écriture est souple et la pensée claire. Un grand bravo aux auteurs et aux coordinateurs de ce travail pour cet effort pédagogique qui met à la disposition d'un large public une réflexion de fond menée par un collectif.

Le second et, à mon sens, plus grand intérêt de cet ouvrage c'est son contenu. Il montre que l'on ne peut se contenter des discours ambiants contestant les affirmations péremptives et partout répétées de personnalités en place, cette pensée unique toujours à l'œuvre. Mais, surtout, les auteurs en présentant leurs propositions développent des idées et ouvrent le débat. La clarté de leur exposition nous permet d'y prendre place. En un mot, ce livre nous donne des moyens pour être davantage « responsables » dans la situation actuelle. Encore bravo et merci.

Bernard Bougon s.j

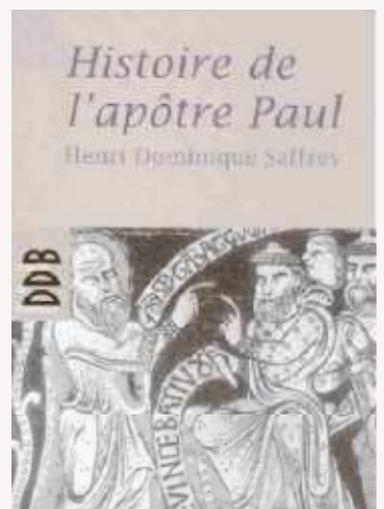
Un homme en marche...

Prenez un dominicain, spécialiste du monde grec ancien, ajoutez des années d'accompagnement de croisières « Sur les pas de Saint Paul », mêlez une lecture attentive des Actes des apôtres, des lettres de Paul et de leurs commentateurs. Laissez reposer et vous aurez un récit passionnant qui vous fera vivre dans l'ombre de Saint Paul et de ses proches collaborateurs et collaboratrices. La vie de l'apôtre éclaire ses lettres. Une seconde partie du livre donne, en une série de brèves monographies, les points de vue de l'auteur sur des questions discutées par les exégètes. C'est tout aussi convaincant. Vous avez lu le livre une première fois ? Reprenez-le, avec sous les yeux une carte, consultez les passages des Actes des apôtres ou des lettres auxquels l'auteur se réfère. Vous me dites que Saint Paul est incompréhensible ? Vous n'avez pas lu le Père H. D. Saffrey !

Bernard Bougon s.j.

Histoire de l'apôtre Paul

Henri Dominique Saffrey
Desclée de Brouwer,
2007, 268 p., 19





Du bon sens à rappeler

Qui ne voudrait à la fois faire des économies et moins polluer ? Récupérez-vous les eaux de pluie, prenez-vous les transports en commun, éteignez-vous lorsque vous quittez une pièce ? Ce livre donne de très nombreux exemples de gestes relativement faciles qui vous permettront dès maintenant de vous préparer aux temps où il ne sera plus admissible de consommer et polluer comme nous le faisons. Le chiffrage des économies possibles pour un ménage avec 2 enfants semble très optimiste, mais les conseils, de bon sens la plupart du temps, font réfléchir et incitent à modifier nos comportements sans attendre... Et puis, pourquoi ne pas faire profiter des hommes en difficulté des économies que nous auront réalisées ?

Bernard Chatelain

Ces gestes écologiques qui font faire des économies,
Pascal Carré, éditions Yves Michel, 2009, 306 pages, 16,90

Vol organisé...

Edouard Husson, directeur de recherches en histoire contemporaine et Norman Palma, docteur en économie, analysent pour nous la crise en cours, à partir des prémices de l'effondrement de l'ordre monétaire fondé sur l'étalon dollar.

On a oublié une des fonctions qu'Aristote assignait à la monnaie : être un instrument de justice corrective. Les États-Unis, par une série d'accords avec les autres grandes puissances ont imposé après la première guerre mondiale le dollar comme étalon monétaire. Ils ont ainsi pu faire financer leurs guerres et leur économie par les autres pays, et entraîné l'hypertrophie de la masse monétaire que nous subissons aujourd'hui... Déjà en 1929, la crise avait été due à l'égoïsme de ceux-ci qui avaient thésaurisé plus des cinq sixièmes de l'or mondial, entraînant la suprématie du billet vert, mais aussi la surproduction par manque de liquidités, la crise, et la montée du nazisme, d'autant que l'URSS s'était retirée de l'économie mondiale et vivait dans la pénurie...

Après la seconde guerre mondiale, les USA redistribuèrent les réserves thésaurisées auparavant, amenant les trente glorieuses et les accords de Bretton Woods. Aujourd'hui les banques centrales, paniquées à l'idée de l'effondrement du système, soutiennent le dollar, mais l'état le plus riche du monde ne pourra éternellement siphonner les richesses des autres. Réagir d'urgence est donc indispensable, et il importe non de revenir à l'étalon or, mais de créer une monnaie mondiale, pondération des quatre grandes monnaies plus l'or, avec laquelle toutes les monnaies devront avoir une parité stable.

Par ailleurs, pour éviter une prédation universelle, l'économie devra retrouver des principes éthiques. Pour nombre d'entre nous, ce livre donnera une meilleure compréhension de l'importance de la monnaie et de la cause de nombre de crises.

Bernard Chatelain



Le capitalisme malade de sa monnaie.

Considérations sur l'origine véritable des crises économiques, *Edouard Husson et Norman Palma*
François Xavier de Guibert, 286 pages, 19

ÉDITO

« Tout homme est un homme ». Refuser que « l'économie réelle » ou « irréaliste », non seulement prive des hommes, des femmes et des enfants des moyens de vivre, comme le montrent les données chiffrées recueillies par Olivier Vasseur, mais aussi refuser que notre humanité se prive de leur contribution essentielle, c'est refuser que notre époque, par la façon dont elle répartit les fruits de l'activité économique, désigne à son tour des sous-hommes. Nous savons où mène cette atteinte à l'image même de Dieu. Notre responsabilité, tant individuelle que collective, est de construire sur la durée pour que l'homme « rende enfin raison de l'homme ». Puisse la contribution de l'UNIAPAC dont Olivier et Philippe Ledouble se font l'écho, stimuler notre pensée et notre action.

Thierry de Somer d'Assenoy

DONNÉES CHIFFRÉES QUI NOUS QUESTIONNENT

Trois informations sans lien a priori mais peut-être après lecture !

• Voir tableau ci-dessous, In *Le Débat* n° 153 janvier-février 2009, p.31, tiré d'un article de Lionel Jospin (1 tera-dollars égale un millier de milliards de dollars).

NLRD : en lien avec ces chiffres, une expression nous a frappé ces derniers mois « l'économie réelle » ! Mais qu'est ce donc « l'économie irréaliste » ?

• In *Problèmes économiques* publiés par la Documentation Française, n°2694, février 2009, extrait d'un article de *Sciences humaines* de mars 2008, n°191.

De 1998 à 2005, à propos des revenus déclarés par différentes fractions de la population française : les 3 500 foyers les

plus riches (0,01% des foyers) ont vu leurs revenus croître de 42,6%, ceux des 90% les moins riches (31,5 millions de foyers) ont cru de 4,6 %.

NDLR : et si nous faisons le calcul pour nous-mêmes, où nous situons nous ?

• In www.inegalites.fr, *L'Observatoire des inégalités*.

Le niveau de vie par habitant des pays à hauts revenus (33 082 dollars par an) est 3,5 fois plus élevé que la moyenne mondiale (9 543 dollars) et 13 fois supérieur aux ressources des habitants des pays les plus pauvres (2 531 dollars), selon les données en parité de pouvoir d'achat de

la Banque mondiale. La France se situe à un niveau trois fois supérieur à la moyenne mondiale.

Le niveau de vie moyen en Afrique subsaharienne - inférieur à 2 000 dollars par habitant et par an - est 5 fois inférieur à la moyenne mondiale. La plupart des pays les plus pauvres se trouvent dans ce continent. Le niveau de vie d'un habitant des États-Unis, 42 000 dollars, est équivalent à 42 fois celui d'un Éthiopien.

Nous sommes certains que vous saviez déjà tout cela... Mais peut être que nous pouvons reprendre le temps de le méditer avant de partir en vacances.

Olivier VASSEUR

Total des transactions interbancaires de la planète en 2005	2069 tera-dollars
Économie réelle	44 tera-dollars
Sphère financière	2024 tera-dollars
Dont - Marchés boursiers	51 tera-dollars
- Marchés des changes	566 tera-dollars
- Marchés des produits dérivés	1406 tera-dollars

ZOOM

La contribution d'un Mouvement chrétien à la RSE

L'Uniapac (International Christian Union of Business Executives) est une fédération d'associations, un lieu de rencontre international pour les dirigeants chrétiens. Elle fut fondée en 1931 et fédère des associations de 22 pays. Inspiré par la pensée sociale de l'Église, son but est de promouvoir, par et pour les dirigeants, le concept et la mise en place d'une économie au service des personnes et du bien commun de toute l'humanité.

À ce titre, l'acuité accrue, constatée cette dernière décennie, de l'attention portée à la responsabilité des entreprises à l'égard de la société dans son ensemble, la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) (Corporate Social Responsibility-CRS), est considérée par l'Uniapac comme une opportunité à saisir afin de promouvoir une économie plus respectueuse du genre humain. L'Uniapac a rédigé un remarquable document¹ dont nous livrons quelques extraits.

Extraits : « Les trois dimensions de la RSE (économique, sociale et environnementale) trouvent leur origine, leur âme, dans la vie spirituelle. (...) "Le Christ nous précède". Les Églises, ainsi que nos associations, en aidant leurs membres à Le reconnaître dans les multiples personnes que nous rencontrons au sein de nos relations professionnelles, les conduisent à changer leur cœur afin de devenir capables de répondre à l'appel de l'Évangile dans leurs responsabilités professionnelles variées et ainsi de mettre en œuvre la RSE au service de la personne entendue comme une finalité ».

La définition de l'entreprise de l'Uniapac : elles sont des entités composées de personnes organisées qui contribuent aux ressources technolo-

giques et économiques pour la production de biens et de services qui satisfont les besoins de la société. Elles génèrent une valeur ajoutée économique et sociale qui permet une juste rémunération pour les *stakeholders* et leur durabilité dans le temps. Cette procédure favorise le bien commun et encourage tous ceux qui sont impliqués afin qu'ils s'épanouissent en tant qu'êtres humains.

La question de la Lettre internationale aux équipes MCC : Et VOUS, avez vous réfléchi sur le type d'action que vous pouviez mettre en œuvre dans votre entreprise pour faire progresser les enjeux de la RSE ? Joli thème de réunion avec prise d'engagement, non ? La *Lettre Internationale* attend vos échos.

Olivier Vasseur, Philippe Ledouble

Quelques sites Internet sur la RSE

- Une étude de l'Institut de recherches économiques et sociales (www.ires-fr.org/No-57-2008-2-Numero-special-La) qui cite le cas d'une compagnie d'assurances contrainte de retirer ses placements dans deux entreprises d'armement.
- www.forum.citoyenpourlarse.org, une documentation officielle et des analyses par les associations membres dont le CCFD, donc le MCC.
- www.corporatejustice.org un site d'ONG européennes.
- www.responsabilitesocialesdescadres.net/, le site de l'Initiative internationale pour la responsabilité sociale des cadres.
- www.cadres-plus.net, site de l'union confédérale des cadres CFTD.
- www.rse-et-ped.info, information francophone sur la RSE dans les pays émergents et en développement.

ACTUALITÉS

- **20 mars :** Déclaration des évêques de la Comece en vue des élections européennes (www.la-croix.com)
- **2 avril :** Sommet du G20, les pays s'entendent sur une liste noire des paradis fiscaux, une meilleure gestion financière plus prudente et plus ouverte, mais pas de décision en matière de répartition des richesses (www.ccfid.asso.fr)
- **7 avril :** mobilisation des associations d'aide contre le « délit de solidarité », des bénévoles, aidant des migrants sans ressources ayant été arrêtés.
- **18 et 20 avril :** À Trévise, sommet sur l'agriculture entre les ministres de l'agriculture du G8, ceux du G5 (Brésil, Chine, Inde, Mexique et Afrique du Sud) et de l'Égypte.
- **Mai :** une encyclique sociale du Pape initialement prévue pour 2007, 40^e anniversaire de *Populorum Progressio*, mais repoussée pour prendre en compte la crise, était attendue.
- **14 au 16 mai :** La Confédération européenne des syndicats organise des journées européennes de défense du citoyen face à la crise (<http://www.etuc.eu>).
- **1^{er} au 3 juin :** sommet de l'ONU sur la crise, (voir les propositions de la commission Stiglitz. (www.un.org))
- **7 juin :** Élections au Parlement européen.
- **12 juin :** journée d'action contre le travail des enfants.

AGENDA

- **8-10 juillet :** sommet du G8 en Sardaigne
- **15 juillet :** 500^e anniversaire de la naissance à Noyon de Jean Calvin, un des fondateurs de l'Église protestante.
- **22-28 juillet :** la fédération européenne des enseignants chrétiens (SIIEC) tiendra une conférence à Strasbourg sur le thème *Comment éduquer à la citoyenneté ?*
- **31 août-4 septembre :** 3^e conférence mondiale sur le climat à Genève.

¹ *La Valeur des valeurs*, Uniapac, 2008, 10 euros, disponible au MCC.

VINCENT CROIXMARIE AU SERVICE DES JP FRANCE

Un discret rayonnement

➤ **Succédant à Ludovic Boisseau, ce jeune bio-informaticien basé à Orléans prend les rênes de l'équipe JP France, la branche « 25-35 ans » du MCC.**

Le virus du MCC se transmettrait-il par les gènes ? Posée à un homme de science, la question n'en a que plus de piquant. Surtout si la personne avoue quelques accointances avec la biologie... C'est le cas de Vincent Croixmarie, bio-informaticien installé depuis 3 ans à Orléans. « J'ai connu le MCC... parce que mes parents y étaient, tout simplement... » confie, un sourire dans la voix, ce jeune scientifique de 32 ans pour expliquer ce qui l'a amené assez naturellement au Mouvement chrétien des cadres et dirigeants. Sauf qu'il ne suffit pas d'être tombé tout petit dans la marmite familiale du MCC pour en être à coup sûr un membre actif 30 ans plus tard... jusqu'à devenir, depuis le 19 avril dernier, responsable national de l'équipe JP France. Là aussi, tout est affai red'alchimie et d'un savant dosage d'attentes personnelles et de rencontres fructueuses. Vincent, lui, rappelle le rôle pivot joué par les JMJ 97 à Paris dans son parcours personnel. « J'étais étudiant en classe prépa. A travers notamment le témoignage de réfugiés ayant vécu la guerre à Sarajevo, ces JMJ m'ont donné l'occasion d'élargir des horizons, de me conforter dans certains choix et d'entretenir avec l'Église un lien privilégié, à un âge où les jeunes ont plutôt tendance à le distendre... ». Tremplin idéal pour intégrer dans la foulée CGE (Chrétien en Grande École)

puis, 3 ans plus tard, accepter l'invitation à un week-end accueil Jeunes Professionnels au MCC, par le truchement d'une amie de promo et d'un ancien aumônier de son école. « J'ai alors mis la main dans l'engrèage.. » sourit-il encore. Et pas que la main, serait-on tenté de dire : en plus d'intégrer l'équipe « Petits Bateaux » sur Paris, Vincent s'investit dans l'organisation, passionnante et prenante, des week-ends d'accueil JP. Le tout sur fond d'une année 2005 riche et délicate, qui le voit mener en parallèle le bouclage d'une thèse en physico-chimie sur la protéine du « prion » (ça ne s'invente pas !) et une recherche active d'emploi. C'est d'ailleurs par le réseau MCC qu'il décrochera son premier emploi, dans l'industrie pharmaceutique, à Orléans. Un poste qu'il occupe toujours. Ce déracinement de la capitale le contraint-il à s'éloigner aussi du Mouvement ? Ce serait compter sans le discret dynamisme de notre scientifique. La greffe avec le MCC local prend rapidement, puisqu'il devient correspondant JP pour la région Centre, et intègre l'Équipe nationale. Avec une poignée de 25-35 ans, il participe notamment à l'organisation de la Session nationale JP à Nantes, en novembre dernier. L'occasion de retrouver avec un

certain plaisir les bords de Loire, où il a effectué une partie de ses études. Mais c'est sur les rives d'un autre fleuve, six mois plus tard, que Vincent accepte de consacrer encore un peu plus de temps et d'énergie au MCC : lors du week-end des correspondants JP à Lyon, les 18 et 19 avril derniers, il succède à Ludovic Boisseau à la tête des JP France. Impossible de lui faire énoncer les qualités qui l'ont amené à être choisi pour cette mission. Avec sa voix tranquille et posée, Vincent Croixmarie avoue modestement avoir « répondu à un appel », avant d'ajouter : « C'est une manière de faire Église qui me plaît ». Vincent sait que le travail ne manquera pas au service des JP, cette branche à la fois spécifique et partie intégrante du MCC. « Certes, il y a un rythme propre aux Jeunes Professionnels, qui ont des attentes bien particulières. Mais il faudra toujours veiller à respecter cet équilibre inter-générationnel que l'on retrouve dans tous nos lieux de vie, à commencer par nos lieux de travail. En dehors des start-up peut-être, il n'existe pas d'entreprise où l'on ne travaille qu'entre jeunes... » Friand de voyages à l'étranger (il a posé le pied sur de nombreux continents, avec des voyages en Afrique noire, Pérou, Indonésie), il est possible que les prochains mois le voient prendre son bâton de pèlerin pour des destinations plus hexagonales, à la découverte des délégués régionaux. Mais les rencontres ne devraient pas en être moins passionnantes. ●

Pierre-Olivier Boiton





RENCONTRE

DOSSIER

LIVRES & DVD

LETTRE INTERNATIONALE

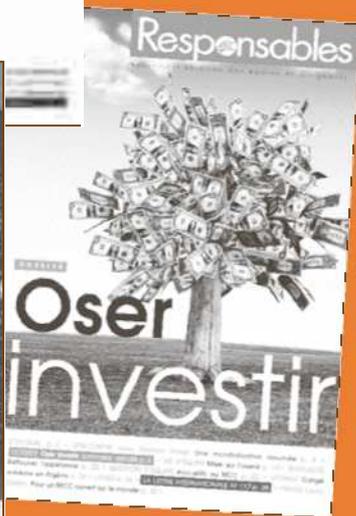
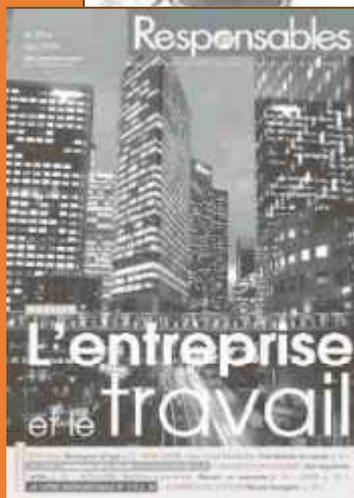
VIE DU MOUVEMENT

VIE D'ÉQUIPE

QUESTION D'ÉQUIPE

VISAGE

VIE SPIRITUELLE



Responsables

Chaque mois c'est :

- **Une rencontre** avec une personnalité marquante de la vie économique, publique ou associative...
- **Un dossier** qui développe un grand thème de société en lien avec l'actualité à travers des articles, des interviews, des témoignages...
Il participe au débat sur les problématiques contemporaines et leurs rapides évolutions.
- Une sélection de **livres et de DVD**...
- **La lettre internationale** du MCC pour rester ouvert sur le monde.

Le journal fait aussi le lien entre les membres du MCC, des jeunes professionnels aux cadres en retraite active. Il présente les orientations de **la vie du mouvement**. Il propose des thèmes de **vie d'équipe** et tente de répondre aux principales **questions d'équipe**.
Il est un soutien pour la foi et la réflexion, une aide dans la recherche de cohérence, entre le sens que nous voulons donner à notre vie et le monde qui nous entoure.

Le prochain numéro 396 juillet/août 2009

DOSSIER Le parti-pris de la confiance

Responsables

BULLETIN D'ABONNEMENT

À renvoyer accompagné du règlement à :

Responsables abonnements - MCC - 18, rue de Varenne - 75007 Paris

Tél. : 01 42 22 59 57. journal.responsables@mcc.asso.fr

OUI, je souhaite m'abonner (ou me réabonner) à Responsables

OUI, j'offre un abonnement à :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Code Postal : _____

Ville : _____ e-mail : _____

Membre du MCC oui non Sympathisant Autre : _____

43 (France métropolitaine 1 an) 58 (DOM/TOM et étranger 1 an)

48 (UE 1 an) 100 (abonnement de soutien 1 an)

Prix au numéro : 5 (6 étranger) - **Paiement par chèque à l'ordre de l'USIC**

Conformément à la législation en vigueur vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des informations vous concernant (art. 34 de la loi Informatique et Liberté) enregistrées sur la base de données du MCC en vous adressant au secrétariat du MCC. Par notre intermédiaire vous pouvez être amené à recevoir des propositions d'autres sociétés et organismes. Si vous ne le souhaitez pas, il vous suffit de cocher la case ci-contre.



mouvement chrétien des cadres et dirigeants

P r i è r e

En chemin vers Pentecôte

Aujourd'hui, Seigneur,
je te suis sur le sentier broussailleux
où il faut pardonner
alors que je préférerais rendre les coups,
être le plus fort et avoir raison.

Aujourd'hui, Seigneur, je te suis
sur le sentier étroit de mon travail à terminer
et sur le sentier fatiguant des services à rendre
Pourtant je traînerais volontiers
sur la large route de la paresse et de l'indifférence.

Aujourd'hui, Seigneur, je te suis
sur le chemin détrempé
où l'on fait le premier pas vers les autres
alors que j'aimerais mieux rester au chaud dans ma tranquillité.
Je te suis, Seigneur, chaque jour,
sur tous les sentiers, et c'est ainsi qu'autour de moi
naissent le rire et l'amitié et la joie !

Anonyme
publié sur www.portstnicolas.org