

« Que serait un développement durable qui respecterait la nature mais pas véritablement l'Homme ? »

ENTRETIEN Le bénédictin Dom Hugues Minguet mène depuis des années, avec des dirigeants d'entreprise, une réflexion sur le développement durable pour en faire autre chose qu'une nouvelle mode.

Dom Hugues Minguet n'est pas un moine tout à fait comme un autre. Ancien conseil juridique de la Fiduciaire de France, il a fondé l'Unité de recherche et l'Institut Sens & Croissance (www.sensetcroissance.org), il est responsable des séminaires « Ethique et Performance » du MBA d'HEC, expert APM et co-auteur avec Jean-Loup Dherse du best-seller « L'éthique ou le chaos ? » (Presses de la Renaissance).

En fait, il s'agit d'une réponse à une demande. Son monastère de Ganagobie, en France métropolitaine, fut sollicité dans les années 1990 par de nombreux dirigeants en quête de sens et d'éthique. Dom Hugues Minguet fut alors chargé par sa communauté d'imaginer une réponse à ces questions. Convaincu que les moines avaient une capacité de recul philosophique et spirituel, il savait aussi qu'ils manquaient d'une expertise récente du monde du travail. Les hommes d'entreprise bénéficiaient de cette expertise, mais manquaient souvent cruellement de la faculté de recul. Il pensa que la réunion des deux compétences et le choc des cultures qui s'en suivraient pouvaient créer une dynamique fécondante de l'action.

Une première équipe de travail fut composée sous le vocable « Unité de recherche du centre entreprises de Ganagobie ». Elle réunissait et réunit encore de hautes personnalités du monde du travail et quelques moines : Monsieur Olivier BAZIL, Vice-Président Directeur Général délégué, GROUPE LEGRAND ; Monsieur Gérard BIOLLEY, Consultant FGB Conseils ; Monsieur Armand BONGRAIN, Président du conseil de surveillance, SOPARIND sca. ; Monsieur Jacques BOURIEZ, Président, Groupe Louis Delhaize (CORA) ; Monseigneur Henri BRINCARD, Evêque du Puy en Velay ; Monsieur Marcel JURIEU de la GRAVIERE, Délégué à la sûreté nucléaire et à la radioprotection pour les activités des installations intéressant la Défense ; Monsieur Laurent DEGROOTE, Vice-Président de la CCI du Grand Lille, Président de NORPACK ; Monsieur Pierre-Etienne DEHON, Président de la Société DEHON S.A. ; Monsieur Alain DELEU, Membre du Conseil Economique et Social, Ancien Président de la CFTC ; Monsieur Jacques DESCAMPS, Consultant, Ancien DRH de Salomon et DG de Mavic ; Docteur Christine MAÏ, Directeur du développement international de A+A Research ; Monsieur Bernard MAUREL, Président Directeur Général, Banque MARTIN-MAUREL ; Madame Anne PHILIPPE, DRH Arcelor Mittal ; Docteur Colette RAFFOUX, Présidente de l'association « France Greffe de Moelle » ; Monsieur Bernard ROMAIN, ancien DRH de Dassault Aviation ; Monsieur Vincent SCHÜRR, Président de INVELIS ; Monsieur Paul SCHIETTECATTE, Trésorier international de l'Arche de Jean Vanier ; Monsieur Philippe WAHL, Directeur Général de la Royal Bank of Scotland ; Madame Gabrielle SIMON, Vice-Présidente de la CFTC ; Monsieur Richard WILMOT ROUSSEL, Vice-Amiral d'Escadre, Conseiller Marine du Président de Dassault Aviation, Ancien Pacha du Charles de Gaulle. Des séminaires furent animés dès 1993. Séminaires d'éthique, de management et de spiritualité. En 1994, un fort partenariat s'établit avec le MBA d'HEC qui demanda au Centre de former les participants du MBA à l'éthique. En l'an 2000, Dom Hugues Minguet ressentit un appel intérieur à fonder une communauté à deux poumons, l'un monastique, l'autre laïc, au service de la vie sous toutes ses formes.

L'Eco austral : Le développement durable est un concept un peu flou. Certains n'y voient que la nécessité de préserver la planète tout en poursuivant la croissance économique. D'autres vont jusqu'à prôner la décroissance. Quelle est votre propre définition ?

Dom Hugues Minguet : Les Américains parlent de « Sustainable Profitable Growth », c'est-à-dire d'un développement profitable et durable ou durable et profitable, tandis que nous oublions le mot profitable au risque d'être naïfs ou de nous trouver hors jeu dans une compétition sans merci. Les Anglo-saxons se demandent comment continuer à créer des profits en améliorant le système tandis que nous serions plus tentés de nous demander comment humaniser la planète sans souci de réalisme économique. Dans ce sens, d'autres questions viennent à l'esprit. Lorsque nous parlons de développement, parlons-nous de développement humain physique, psychologique, intellectuel, spirituel, social ou évoquons-nous le développement économique ? Si c'est la seconde hypothèse qui est retenue, quels sont les critères d'une croissance économique ? Le PIB d'un pays ? L'accès du plus grand nombre des peuples à la croissance

économique ? Le profit de l'actionnaire ? Le pouvoir d'achat des salariés ? La capacité à générer l'emploi et la dignité de la personne pour le plus grand nombre ? À première vue, ces options représentent des visions du monde très différentes et les approches peuvent paraître exclusives. De manière un peu caricaturale sans doute, nous pressentons bien que l'expression latine tire du côté de l'homme tandis que l'accent risque d'être mis, dans l'approche anglaise et américaine, sur le profit. Pragmatisme anglo-saxon ? Naïveté des « vieux pays de la vieille Europe » ? Sursaut de responsabilité envers les générations à venir et la nôtre propre ? La question est ouverte.

Vous voulez dire que la définition qu'on donne au développement durable dépend de notre vision de l'Homme ?

Il paraît difficile, en effet, de faire l'économie d'une véritable réflexion anthropologique. L'Occident ne peut faire fi de ses racines. Notre vision de l'homme est marquée par l'apport reçu de la philosophie grecque qui a mis en valeur la cité, l'organisation sociale, le politique. Nous sommes conscients que la réponse au développement durable ne peut se faire sans le jeu du politique tant l'enjeu du vivre ensemble et du bien commun est posé. Mais le monde grec a aussi dégagé une vision complexe de l'homme et par suite du développement humain. La philosophie grecque décrit des zones de l'être que sont le soma (le corps), le psyche (la dimension psycho-affective de l'homme), le Noûs (l'intellect), le Pneuma (la dimension spirituelle de la personne). Dans ce sens, le développement durable devra dans un contexte occidental s'intéresser au développement de toutes ces richesses et de tous ces biens. La responsabilité s'exerce sur tous ces domaines d'impact possible de notre activité. Ainsi, lorsque je construis ou bâtis, vais-je réfléchir aux conséquences de la mise en œuvre de mes techniques ou sur le type d'intervention. Quelles sont les conséquences de mon action sur la santé, sur le stress, quelles nuisances sonores... (Soma), sur l'équilibre psychologique, affectif, sur les relations interpersonnelles favorisées ou altérées par mes constructions (Psyche), sur la culture, la vie et l'équilibre mental des personnes (Noûs) et plus profondément sur leur âme profonde, la possibilité d'accéder au Beau, de s'élever spirituellement, de vivre selon ses valeurs, (Pneuma).

Là, vous nous emmenez bien au-delà de la protection de l'environnement ?

Oui, car la vie est finalisée par du Sens. Aristote organise sa réflexion autour du Telos (la finalité, l'orientation, la direction). Dans la perspective des auteurs anciens, l'homme est orienté fondamentalement vers le Bien. Platon avec le Beau, le Vrai et le Juste en fait un transcendantal, une valeur qui oriente et finalise la vie. Aristote montrera que tout notre être est finalisé et orienté vers la recherche du Bien. Il est l'orientation de notre volonté qui doit sans cesse chercher le Bien avec un grand B, plutôt que les biens passagers. Il montre que cette conversion se fait par le passage du concupiscible à l'amour d'amitié. Dans l'ordre du concupiscible, l'autre est un bien pour moi, je suis dans l'ordre de la consommation ; dans l'ordre de l'amour d'amitié, l'autre est un bien en soi et je veux le bien de l'autre. Le développement durable nous pose en définitive la question de la place que nous donnons à l'Autre. Il introduit au cœur de la société de consommation et de ses dérives individualistes, la question de l'altérité et du vivre ensemble. Ici, la question rejoint de nouveau le politique sans s'y réduire.

Le politique ne peut donc pas imposer le développement durable sans une participation et une responsabilisation de tous ?

Le dialogue prend toute son importance dans la recherche de la vérité. Et nous sommes encore chez les Grecs avec Socrate et la maïeutique... C'est à travers le jeu du dialogue, des questions et des réponses que les interlocuteurs s'approchent d'une vérité qui les dépasse toujours parce qu'elle est toujours à chercher. L'apport des Grecs, mais aussi la réalité du terrain montre que seule la voie du dialogue le plus large permet d'approcher la question du développement durable. Dialogues entre les États, entre les pays développés et ceux en voie de développement ou pays émergents ; dialogue sociaux, dialogues au sein de l'entreprise, dialogue entre les différentes compétences de l'entreprise. Les enjeux du comptable ne sont pas ceux de l'actionnaire, ni ceux de l'ingénieur, du vendeur ou du manœuvre.

À travers sa « doctrine sociale », on peut dire que l'Église catholique - à laquelle vous appartenez - a prôné le développement durable bien avant qu'on n'en parle. Mais si l'on remonte beaucoup plus loin, ne pourrait-t-on par trouver dans la Bible une origine au concept de développement durable avec Dieu qui confie la terre à l'Homme ?

Le Pape Benoît XVI vient de nous donner une remarquable encyclique sur le développement des personnes, des institutions et des peuples en mettant le focus sur les urgences du monde, notamment la faim et il insiste beaucoup sur la nécessité d'une recherche de la vérité. Voici quelques jours le représentant du Vatican à l'ONU disait, dans le prolongement de la pensée du Pape à propos de la faim dans le monde : « arrêtons de parler, posons des actes ». C'est un appel à la responsabilité...

la Bible décrit de manière intéressante la place de l'homme dans l'univers. L'Homme (homme et femme) y est situé existentiellement comme « appelé ». Appelé à une relation avec son créateur, appelé à une relation et une responsabilité envers son semblable, appelé à une collaboration à l'œuvre de création. Les théologiens parleront parfois de co-création... La création est remise à l'homme, à lui de la dominer, d'en organiser les forces. L'homme n'est pas un simple gestionnaire qui devrait remettre à celui qui lui a confié la création en l'état. Il est appelé à engager son intelligence dans la transformation du monde et à développer les talents reçus. C'est le domaine de la technique, des savoir-faire. L'œuvre de domination qui ne contient aucune notion de tyrannie en ce cas correspond à une mission d'humanisation de la terre. Nous voyons que le développement durable introduit une contestation d'un développement prédateur, blessant durablement l'environnement ou les ressources. Dans le sens de cet héritage culturel et spirituel, la réflexion s'orientera par la suite sur l'humanisation ou la déshumanisation résultant de notre activité créatrice ou transformatrice.

La notion de croissance en fait-elle partie ?

Le livre de la Genèse indique que le créateur donne une invite à la croissance : « Croissez et multipliez-vous. » Cette croissance n'est pas que seulement générique « multipliez-vous » (avoir des enfants, peupler la terre), mais aussi qualitative : croissance psychologique, intellectuelle, spirituelle, économique et sociale...

La création de l'homme et de la femme est au cœur de la création. Elle représente l'archétype de la dimension d'ouverture et de la capacité d'altérité de la personne. Cette vocation indique que le monde humain et l'être humain sont finalisés par l'amour et la communion.

Le développement durable introduit nécessairement du point de vue occidental une réflexion sur la solidarité et la possibilité pour les hommes d'établir des relations stables et durables de communion dans la Paix. L'un des enjeux majeurs est notre capacité ou non capacité à assurer une transition, un passage entre une civilisation de consommation basée sur le primat de l'individu et une civilisation de l'Amour où la personne peut être reconnue et respectée au sein d'une communauté. Cette communauté doit favoriser à la fois le bien de chacun et le bien de tous. Ceci est une autre manière de nommer le Bien Commun.

Et qu'en est-il du travail ? N'est-il qu'une malédiction, une punition infligée à l'Homme qui a mangé le fruit défendu et a été chassé du jardin d'Eden ?

Absolument pas ! le travail est présenté, tant dans l'Ancien que dans le Nouveau Testament, comme une des dimensions essentielles pour la construction de la personne. Il est une des vocations de l'homme avant la chute. C'est une vocation originelle et non comme on le pense souvent une résultante du péché. Le développement durable posera, dans le contexte de nos héritages culturels, la question de l'accès au travail ou à l'activité. Comment permettre l'accès du plus grand nombre, comment permettre à chacun de devenir par le travail entrepreneur de sa vie. Que serait un développement durable qui se mettrait à respecter la nature, mais ne respecterait pas véritablement l'Homme ?

Et la vocation au repos ?

C'est le sens du septième jour de la création où Dieu se repose et donne le repos à l'homme. Le repos est un des signes de la transcendance de l'homme par rapport au créé et un refus de l'idolâtrie. L'homme n'est pas enfermé dans sa production, il est ouvert sur une dimension spirituelle qui exprime le repos. Il est appelé au repos de Dieu.

Le repos ne concerne pas l'unique temps de réparation des forces pour mieux travailler ensuite. Il ouvre la question de la dimension spirituelle de l'homme et du développement personnel. Il vient questionner toutes les formes d'aliénation et d'enfermement y compris par le travail ou le tout économique. Le développement durable est une autre manière de s'interroger sur la transcendance de l'humain par rapport à la primauté du technoscientifique. Le concept de développement durable conduit à se demander quelle place nous donnons à l'homme, un homme ressaisi dans une absolue gratuité ; l'Homme pour l'Homme.

L'approche biblique a l'intérêt de nous poser les questions en terme de plénitude d'être plus qu'en terme d'approche moraliste. L'Ethique ne sera qu'une conséquence d'une perception et d'un respect de l'homme dans toutes ses dimensions. Cette réflexion n'est pas destinée à des hommes religieux. L'homme d'entreprise, quelles que soient ses convictions religieuses ou philosophiques, comprendra sans difficulté que ce questionnement traverse le quotidien de son activité en termes d'enjeux et de responsabilité.

Peut-on dire que face à la mondialisation, la meilleure résistance est de s'attacher au développement personnel ?

Emmanuel Mounier a introduit une réflexion profonde sur le personnalisme. Cette école a magnifié la dimension de réalisation personnelle et communautaire. Elle s'oppose à un homme réduit à l'état de statistiques ou de globalité. Or, si la mondialisation nous bouscule, c'est bien sous cet angle de la globalisation. Le développement durable nécessite une réflexion sur le développement de chaque personne. Il nous fait passer d'une culture du prêt-à-porter au sur-mesure. Comment alors servir tout homme, chaque homme et tout l'homme.

Viktor Frankl (psychanalyste viennois qui a traversé l'expérience des camps de la mort - Ndlr) introduit une réflexion fondamentale sur le sens de l'activité humaine. Il distingue l'homo faber, l'homme qui se réalise dans ce qu'il fait, dans l'œuvre de ses mains, de l'homo amans, l'homme qui se réalise par l'amour qu'il met dans sa vie et de l'homo patiens, l'homme qui donne sens à sa vie même dans l'échec, la persécution ou la souffrance. Notre société a privilégié une vision de l'homme comme sujet ou objet de production (homo faber). Cet accent privilégié n'a pas permis de découvrir ou d'investir d'autres dimensions essentielles de l'homme et, du coup, elle génère de l'exclusion. La valeur de reconnaissance sociale est liée à la capacité d'être rentable. Pour être bien orientée, une réflexion sur le développement durable devra s'interroger sur la possibilité pour tout être de se déployer dans toutes ces dimensions sans être réduit à un homo economicus.

Comme autre contributeur à une anthropologie du développement durable, je voudrais citer Emmanuel Lévinas (philosophe juif d'origine lituanienne dont l'œuvre est l'une des plus importantes et décisives du XXe siècle). L'auteur de « Totalité et Infini » oriente notre réflexion sur l'altérité, la présence de l'autre et notre présence à l'autre. Il nous fait échapper par la rencontre du visage de l'Autre à tout système qui prétendrait pouvoir mettre l'homme en équation. Il nous fait entrer dans l'Infini de l'Ethique opposée à la Totalité que voudrait imposer un monde en voie de globalisation. Redonner la place à la personne sur le chiffre, redonner le primat à la Responsabilité envers l'autre et pour l'autre est au cœur du débat sur le développement durable. Le développement durable risque fort de n'être qu'un nouveau slogan politique ou de consultant, une mode managériale parmi tant d'autres qui se succèdent si nous ne prenons pas la mesure de nos responsabilités.

Si l'on se place du point de vue de l'homme d'action, du chef d'entreprise, peut-on dégager une « éthique opérationnelle » du développement durable ?

Les choix financiers, techniques et scientifiques ont une influence directe sur l'avenir de notre planète, sur les équilibres micro et macro économiques, la santé, le développement culturel, la vie familiale... Le devoir du dirigeant est ici un travail d'anticipation et de responsabilité. Hans Jonas, philosophe allemand a écrit « Le Principe de Responsabilité » (Ed. Cerf 1990). Il propose comme démarche ce qu'il appelle l'heuristique de la peur qui consiste à entrevoir à chaque étape de notre action les conséquences les plus négatives qu'elle pourrait avoir. Cette projection dans l'avenir sur les conséquences de nos actes permet de revenir ensuite dans l'instant présent pour y poser des actes responsables. Cette démarche, pour intéressante et juste quelle soit, a pour inconvénient de nous situer exclusivement dans des scénarios catastrophes.

Le principe de responsabilité doit être promu à tous les niveaux, mais aussi dans une relation de liens responsables (par exemples : le financier, l'actionnaire et le technicien). Nous devons nous interroger en permanence sur l'impact de nos décisions personnelles et de nos responsabilités collectives. Nous devons sans cesse nous demander comment maximiser les opportunités en faveur du développement durable (respect de l'environnement, des ressources naturelles, impact de nos techniques et de nos réalisations sur la vie sociale, etc.) et minimiser les conséquences négatives de notre agir. Notre responsabilité est de servir la Vie.

Peut-on envisager une intervention du législatif ?

Cette intervention est indispensable au développement durable. Si la loi n'est pas de soi morale, elle peut orienter les comportements, poser des limites, donner des orientations et des contraintes, ce qui est indispensable. Comme l'a noté Kenneth Goodpaster (professeur à l'université de Minneapolis, ancien professeur d'Harvard Business School), certaines entreprises n'ont de pratiques éthiques que par la pression de la loi tandis que d'autres y voient une opportunité et d'autres encore s'y exercent par conviction.

L'organisation a de même une importance capitale car l'entreprise qui choisit le développement durable devra définir une vision cohérente avec ses objectifs, la déployer ensuite à tous les niveaux. L'exercice le plus délicat est ici l'alignement des pratiques et des actes, des décisions avec la vision. L'entreprise qui choisit le développement durable doit mettre en cohérence ses process, les interfaces internes et externes de l'entreprise - relation et partenariats avec les fournisseurs, relations avec la concurrence, relations avec les actionnaires, les banquiers, les clients, le marché, la cité ou les pays d'intervention. Sans une détermination forte, le choix du développement durable ne pourra avoir que des effets à la marge et risque d'être du « window dressing », c'est-à-dire de la façade.

Vous avez évoqué de bonnes techniques respectueuses de l'environnement et une organisation cohérente. Mais qu'en est-il du comportement individuel ?

Il permet d'entrer dans le respect - respect de soi et des autres, respect des organisations. C'est le choix d'être un bon citoyen local et mondial. Cette responsabilité n'appartient pas aux seuls dirigeants d'entreprise. Elle appartient à toute la hiérarchie comme au salariat, comme au politique. Le comportement irresponsable (abus du droit de grève par exemple), la mauvaise gestion des fonds publics, la pression excessive de l'actionnaire soucieux de retour sur investissement au détriment de la recherche et du développement, la corruption auront nécessairement des conséquences sur le développement durable. Seule la qualité des comportements peut générer la confiance et une responsabilité collective vis-à-vis du développement. L'absence de qualité de comportement ne peut conduire qu'à la violence et à la politique du pire.

Mais cette qualité de comportement ne peut reposer que sur des motivations ?

Ces motivations - ou finalités - peuvent être individuelles (par exemple, notre bien-être, notre confort), institutionnelles (par exemple, la performance de notre entreprise) et altruistes, tournées vers le bien de toutes les personnes, celles que nous ne connaissons pas (par exemple, la génération future ou la personne qui vit à l'autre bout de la planète). Le développement durable nous invite à faire gagner du terrain et du prix à ces motivations au service de la personne alors que nous privilégions souvent nos préoccupations individuelles ou institutionnelles. Le service de la personne ou la finalité altruiste nous fait intégrer le long terme alors que nous sommes pris sans cesse à la gorge par le court terme. Les trois finalités que je viens de mentionner ont toutes leur importance. Que serait le développement durable si nos entreprises étaient exsangues ?

On devine ici le relais nécessaire mais non exclusif du politique. Le service de la personne doit être porté et soutenu par la négociation nationale et internationale pour ne pas mettre les entreprises dans des impasses au niveau de leur capacité de choix ou de leur action. Les entreprises ont cependant un rôle d'acteur majeur et doivent intégrer le développement durable dans leur culture comme elles ont pu intégrer par le passé les normes de qualité. L'exemplarité des dirigeants, des organisations, de toutes les parties prenantes est un facteur déterminant du choix du développement

durable. L'éducation a aussi sa part et nous devons reconnaître que des années d'extrême consommation nous ont peu préparé à l'ascèse du développement durable.

Dans « L'Éthique ou le Chaos », le livre que vous avez écrit avec Jean-Loup Dherse, on peut découvrir le concept japonais de « Kyoseï » qui s'apparente à un véritable code d'action du développement durable. Pourrait-on s'en inspirer ?

La culture influe beaucoup sur la perception du développement durable. Tandis que les Japonais pensent à quinze ans, nous pensons à trois quand ce n'est pas au jour le jour. Le Japonais se considère volontiers comme un jardinier qui entretient le jardin du monde et se doit de le transmettre à la génération suivante. Sans idéalisation excessive, le Japon possède sans doute une mentalité et dans une certaine mesure une pratique opérationnelle du développement durable. Il est inscrit dans son code génétique culturel. Le « Kyoseï » pourrait se traduire par « comment travailler ensemble au bien commun ». Il est intéressant de partir d'un autre modèle culturel pour constater que, profondément, les mêmes attentes et des approches convergentes existent, bien que la base anthropologique soit très différente et même étrangère sur bien des points. La vision que propose le Kyoseï se résume en cinq étapes qui pourraient enrichir nos pratiques occidentales.

Pouvez-vous résumer ces cinq étapes ?

Il s'avère d'abord qu'il n'y a pas de pérennité du développement sans une bonne assise économique. Ici, le « profitable » des Anglo-saxons trouve sa légitimité. Le développement durable a un coût et ses bénéfices peuvent être longs à toucher ou ne pas exister, du moins de manière sensible.

La deuxième étape consiste à avoir une vision et une culture communes. Le développement durable doit devenir une finalité et un enjeu collectifs pour avoir quelque chance de s'imposer dans une entreprise. Nous rejoignons ici Aristote et son Telos, mais aussi toutes les approches du management par le sens et la vision partagée. Vincent Lenhardt (« Responsable porteur de Sens » - Ed. INSEP 2003) montre avec beaucoup de talent et de justesse l'évolution des équipes dans les entreprises. L'entreprise collection d'individus, où l'on recrute les meilleurs « pro », évolue vers une équipe en interaction capable de travailler en synergie et de communiquer à l'externe, elle s'épanouit enfin vers une équipe partageant du sens et capable de le co-élaborer. La fonction managériale évolue en conséquence, le dirigeant n'est plus un hiérarque, un donneur d'ordre, il devient un homme ressource et un porteur de sens. Il est clair que le développement durable ne peut s'en tenir à une ligne impulsée par la seule hiérarchie, elle doit devenir pour s'installer durablement un éveil et un souci commun à toutes les parties prenantes de l'entreprise et devenir un objectif repris et décliné.

La troisième étape consiste à la sensibilisation de son environnement, sans laquelle l'entreprise aura du mal à tenir dans sa politique de développement durable. Elle ne peut courir, sauf volonté forte et détermination, une course à handicap en se chargeant de responsabilités que nul ne voudrait assumer. Des entreprises comme Canon ont été jusqu'à établir des partenariats avec leurs concurrents les plus directs pour travailler dans ce sens et avoir en commun avec eux une certaine philosophie et une culture. Ainsi, Canon a entrepris des chantiers et des partenariats avec son concurrent Hewlett Packard.

Dans la quatrième étape, il faut réduire les déséquilibres fondamentaux et cela ne peut fonctionner qu'au travers d'une politique mondiale. Le développement durable pas plus que l'éthique ne doivent être une affaire de riches. Il faut donc travailler à réduire les grands déséquilibres mondiaux au travers de négociations sur le commerce, au travers d'aides appropriées au développement. Est-il besoin de rappeler que 15% des 6 milliards et quelque d'êtres humains vivent en dessous du seuil de pauvreté ? Que les trois plus grandes fortunes du monde ont une fortune qui dépasse le PIB des cent pays les plus pauvres de la terre ?

Enfin, le Kyoseï préconise in fine l'engagement des gouvernements qui doivent à la fois donner un élan politique et un cadre législatif favorable au développement durable. Ils sont les seuls capables de négocier, à un niveau international, les aides et les soutiens nécessaires, ainsi qu'un calendrier réaliste pour les différents acteurs nationaux afin de créer des équilibres durables.

En conclusion, peut-on dire que le développement durable est un travail permanent qui repose sur une certaine vision de l'Homme, mais aussi sur des actions très concrètes au sein de l'entreprise ?

Oui, l'entreprise qui se lance dans le développement durable devra aussi être capable de créer des alliances avec ses partenaires et même ses concurrents. Les fédérations professionnelles ont ici leur rôle à jouer : rôle de sensibilisation, de leadership, rôle d'influence sur les entreprises, mais aussi près des gouvernements pour que l'exercice ne devienne pas impossible. Le « sustainable » des Anglo-saxons reprend ici aussi sa place. Avant d'être partagée ou réinvestie, la richesse doit être gagnée. L'objectif du développement durable nous oriente nous-mêmes vers une passion renouvelée pour la Vie