



Xavier Delacroix,
Président de
First&42nd.

Développement durable

RESPONSABILISER CHAQUE CADRE

L'OPINION PUBLIQUE, prenant acte du rôle essentiel de l'entreprise au sein de notre écosystème économique, lui demande d'adopter un comportement qui dépasse sa seule raison sociale. Certaines y voient un danger

et s'adaptent pour protéger leur image de marque; d'autres y décèlent l'occasion de se distinguer par rapport à la concurrence.

A l'accusation de cynisme, on pourra toujours répondre qu'un cynique n'est jamais qu'un moraliste ayant une bonne vue, et qu'il faut sortir d'une vision « à la Amélie Poulain » du développement durable, où l'entreprise fait le bien pour l'avenir de l'être humain. La logorrhée autour de missions et de valeurs parfaitement interchangeables entre entreprises fait sourire. La notion d'engagement mesurable, où l'exemple concret doit pouvoir être montré par le management, est, elle, une réalité de plus en plus lourde.

Mais le temps de l'entreprise est court, alors que celui des mises en place de politiques de responsabilité sociale est long. C'est de cette non-concordance des temps que naissent les dysfonctionnements. Un cadre d'entreprise est d'abord intéressé par sa carrière et son bonus, qui dépendent de succès visibles sur le court terme.

Alors, que faire? Demander aux responsables des ressources humaines de mettre en cohérence le discours et les actes. Aujourd'hui, les champs sociétaux ne sont pas intégrés dans l'évaluation d'un cadre. Celui-ci n'a donc aucune raison objective de déployer ses talents et son énergie dans des domaines qui, d'une part, ne lui vaudront aucune reconnaissance, et, d'autre part, reviendraient à œuvrer pour son successeur: un solide travail dans ces domaines réclame du temps, et les dividendes ne seront récoltés que plusieurs années après, donc par un autre que lui.

Trop souvent, le discours d'entreprise reste creux et interchangeable, une façade qui entretient l'illusion et s'efforce de cacher la dureté des règles, violentes et très largement hypocrites, de survie en milieu hostile. Ce discours lénifiant fonctionne comme le surmoi de l'entreprise, il bloque la violence, mais il ne guérit pas la névrose. ●