



COMMUNICATION & FORMATION

Document de synthèse

14^e Université Hommes-Entreprises
27 et 28 août 2008
Château Smith Haut-Lafitte

*Peut-on encore
s'engager ?*

Dominique Lapierre

Guy Gilbert

Michel Godet

Juliette Tournand

Stéphane Lévin

Synthèse réalisée grâce au compte-rendu des étudiants de l'INSEEC Bordeaux :

Anne-Julie DUARTE

Elodie DRAPERI

et de leur professeur : Christian GIL





COMMUNICATION & FORMATION

Discours du président du CECA, Serge DERICK



Depuis sa création le *CECA* s'est engagé dans la mutualisation des moyens de formation et de communication. Le *CECA*, association privée par son statut mais entreprise à part entière dans son fonctionnement fête cette année ses 20 ans. Cet anniversaire fut l'occasion d'un bilan de la part de son président, Serge DERICK.

A ce jour, l'organisation a réalisé des centaines de films d'entreprise, formé plus de 12 000 cadres et dirigeants et créé un réseau solide et solidaire.

Un beau succès qu'il a dédié à tous les acteurs qui permettent au *CECA* d'être une entité performante et indépendante : les adhérents, les partenaires et bien sûr l'équipe du *CECA*

Pour cette édition sur l'engagement, le *CECA* et ses partenaires ont donc répondu à l'appel du journaliste et écrivain Dominique LAPIERRE. Un chèque de 10 000 euros fruit de dons d'une dizaine d'entreprises et collectivités sera remis à ce dernier afin qu'il puisse continuer à aider les enfants lépreux de Calcutta.

Une belle introduction pour ces deux journées de discussions et de réflexions sur ce que peut-être l'engagement de nos jours.

Ouverture

Présentation de la 14^{ème} université, Christophe de La Chaise.

C'est en relisant une étude sur le lien entre l'implication et la productivité des salariés que les membres du *CECA* et leurs partenaires ont eu l'idée du thème de cette année : l'engagement, avec la question suivante : peut-on encore s'engager aujourd'hui ?

L'étude, réalisée en 2007 auprès de 8500 salariés, démontre de manière incontestable la corrélation existant entre l'engagement des salariés dans leur entreprise et leurs résultats au sein de cette dernière.

Pour sa 14^{ème} édition, l'Université du *CECA* a élu domicile dans un lieu prestigieux, le Château Smith Haut-Lafitte à Martillac. Dans ce château d'exception où l'engagement pour la qualité n'est pas un vain mot, le *CECA* a organisé deux journées pour parler de l'engagement : l'engagement des jeunes, l'engagement solidaire et l'engagement de la société.



Pour répondre à cette problématique le *CECA* a convié de nombreux intervenants :

- Michel GODET : Professeur de prospective au *CNAM (Conservatoire national des arts et métiers)*
- Stéphane LEVIN : Explorateur et écrivain
- Juliette TOURNANT : Coach d'entreprise et écrivain.
- Guy GILBERT : Prêtre éducateur
- Dominique LAPIERRE : Ecrivain
- Mustafa YILDIZ : créateur d'entreprise, 1^{er} prix des Jeunes Talents en 2005
- Béatrice VENDEAUD, directrice des relations entreprises, Groupe *ISEG IONIS*
- Edgard GIRARD, directeur de l'*INSEEC* Bordeaux
- Loïc SERRAUD, Consultant DRH chez *Opteaman*
- Emmanuel BOSSARD de la société *Adversio*
- Jacques TASSI, président d'*Handicap International*
- Pierre LECOQ, président de l'*UNIAPAC Europe* (Union Internationale des Dirigeants Chrétiens), ancien président des *EDC* (Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens), directeur d'*Energy Automotiv System*
- Jean-François LABBE, Administrateur d'*Opteaman* et gérant d'holdings familiales



14^{ème} Université Hommes - Entreprises
27 et 28 août 2008

Château Smith Haut-Lafitte

Peut-on encore s'engager ?



COMMUNICATION & FORMATION

Programme de l'université :

Mercredi 27 Aout 2008

- 14h00 Ouverture - présentation de l'Université
- 14h15 Conférence Michel GODET - L'avenir en confiance
- 16h00 Pause
- 16h15 Débat - L'engagement des jeunes
- 17h30 Conférence Stéphane LEVIN - Dépassement de soi et développement durable
- 19h00 Apéritif dans les jardins du Château Smith Haut-Lafitte

Jeudi 28 Aout 2008

- 9h00 Conférence Juliette TOURNANT - La stratégie de la bienveillance
- 10h45 Pause
- 11h00 Conférence Guy GILBERT - l'engagement sans limite
- 12h30 Cocktail déjeunatoire dans les jardins du Château Smith Haut-Lafitte
- 14h15 Débat - Quelle priorité pour demain : performance économique ou développement humain ?
- 15h45 Synthèse de l'Université par Maître Olivier ROQUAIN, avocat au Barreau de Bordeaux
- 16h15 Conférence Dominique LAPIERRE - Peut-on encore s'engager ?
- 18h00 Dégustation de vin et visite des chais par Florence Cathiard, propriétaire
- 19h15 Cocktail dans les jardins du Château Smith Haut-Lafitte
- 20h15 Dîner de gala des 20 ans du CECA

Dans un clip, l'équipe du CECA avait réuni quelques morceaux choisis des précédentes universités. Parmi ce florilège de souvenirs se trouvaient quelques paroles fortes directement liées au thème de l'engagement :

- A propos de la « conscience planétaire », « Ce que nous faisons de ce côté-ci de la planète a des conséquences sur les populations qui vivent à l'autre bout de la planète » Hubert REEVES.
- « Ne tardez pas à vous occuper des jeunes sinon ils ne tarderont pas à s'occuper de vous » Jean-Marie PETITCLERC.
- « Le juge ne peut être un homme de pouvoir, c'est évidemment un homme de devoir » Eric de MONTGOLFIER.
- « Sans liberté, pas de responsabilité » Axel KAHN.
- L'expertise, l'appartenance et l'espérance sont les trois ingrédients nécessaires à la formation d'une culture de l'engagement » Patrick LEMATTRE.

Avant de permettre à Michel GODET d'ouvrir cette 14^{ème} édition de l'Université du CECA, le comité d'organisation a tenu à remercier l'ensemble de ses partenaires :

BPSO, Caisse d'Epargne, EDF, Lyonnaise de Eaux, Conseil Général de Gironde, Orange et France Télécom, Gaz de Bordeaux, CEA, la CUB, la ville de Bordeaux, Véolia, Elyo Suez, Pessac-Léognan, IEC, Laser Cofinoga, R.M.C. & Associées, Delpeyrat, le Conseil Régional d'Aquitaine, les organismes qui ont aussi apporté leur concours : INSEEC, ANDRH, APACOM, ISEG, CPA, APS, France Bleu Gironde, Objectif Aquitaine, Sud Ouest, ses adhérents, ses hôtes M. et Mme Cathiard et bien sûr tous ceux qui avaient fait le déplacement pour réfléchir sur ce que peut être l'engagement aujourd'hui.



14^e Université Hommes - Entreprises

27 et 28 août 2008

Château Smith Haut-Lafitte

Peut-on encore s'engager ?

Conférence Michel GODET - L'avenir en confiance



Michel Godet et...L'IMPERTINENCE DU BON SENS

Pour commencer, celui qui se définit lui-même comme le poil à gratter du gouvernement a justifié son franc parler en disant qu' « à son âge on n'avait plus rien à perdre ni rien à gagner ! »

Spécialiste de prospective et d'économie, il se définit comme la vigie du Titanic, devant annoncer les dangers à venir afin de mieux les éviter. Contrairement à l'intellectuel qui réfléchit sur les actions des autres, il se considère comme un homme d'action travaillant à influencer sur les réflexions des autres. Un travail difficile dans un monde politique souvent frileux et naturellement sceptique. Ainsi, l'homme se méfie du principe de précaution car, à trop réfléchir à la bonne solution, on risque de laisser la situation s'aggraver.

D'un ton ferme, empreint d'un humour souvent piquant, Michel Godet pose des convictions issues de ses travaux de prospective.

En citant Sénèque : « Pas de vent favorable pour celui qui ne sait où il va », il souligne le problème majeur de son métier. : « Trop de scénarios, pas assez de projets ».

Pour lui, la prospective est l'addition de la stratégie et du management, elle doit être participative. Ainsi, même s'il a la critique facile, on ne peut lui reprocher de ne pas proposer des solutions alternatives. Qu'il soit officiellement consulté ou que ce soit de son propre chef, Michel GODET a de nombreuses idées concernant les problèmes majeurs de l'Etat et les engagements que le gouvernement devrait prendre pour endiguer le déficit et sortir de la crise.

Il avance 5 clés et 5 espoirs pour avancer et corriger la situation présente :

5 clés :

- il n'y a de richesse que d'hommes
- ces hommes doivent être éduqués
- ils doivent être épanouis...
- ...dans une société de confiance et ...
- ... de projets

5 espoirs :

- toute crise est porteuse d'espoir « cela ne peut que s'améliorer » !!
- le terrain doit être privilégié par rapport aux idées, il faut stimuler le pragmatisme
- on constate un progrès dans les modes de gouvernance
- l'espérance de vie s'allonge, la médecine progresse
- aussi, nos enfants vivront mieux.



Pour sortir de cette situation inquiétante, ce n'est pas par l'impôt mais par un questionnement sur les exonérations.

Sans méconnaître qu'il est difficile d'accéder à la connaissance, les idées doivent être en relation avec l'action, et ce systématiquement.

Il faut être une « vigie sur le Titanic », non pas pour dire « on va percuter un iceberg », mais pour faire en sorte de l'éviter !!! Que du bon sens !

Le bon sens ne peut que mener à une certaine impertinence face à la pensée académique.

Une bonne prévision, une bonne anticipation, s'appuient sur des constats qu'il ne faut pas se cacher : on a formé beaucoup de diplômés et l'on manque cruellement de main-d'œuvre.

Regarder le futur : avec du bon sens.

En effet, s'il n'y a pas de génération future, alors, ne se pose pas la question du développement durable. La relation entre population et croissance est ici flagrante : « cheveux gris=croissance molle », le PIB décroît quand la population baisse.



Ce qu'il faut, ce n'est pas forcément moins d'état, c'est « mieux d'état ».

Michel Godet constate une réelle récession : la dette se monte à 20000€/habitant, la dépense publique à 120000€/habitant !!!

L'amélioration de l'efficacité de l'État pourrait passer, entre autres, par une obligation de trois ans d'expérience dans le secteur privé pour pouvoir se présenter à un concours dans la fonction publique, par l'instauration d'un système de quotas de 50 % d'éligibles issus du privé dans les listes de candidats aux

élections, par la démission automatique de la fonction publique pour les fonctionnaires entamant un deuxième mandat électif.

Aussi, il est URGENT de réagir, d'agir.

A l'horizon 2010-2030, on a besoin de 25 millions d'actifs. Quid alors de la querelle sur l'immigration choisie ?

L'Espagne, elle, n'a pas attendu : la population des travailleurs immigrés est supérieure à celle des travailleurs espagnols.

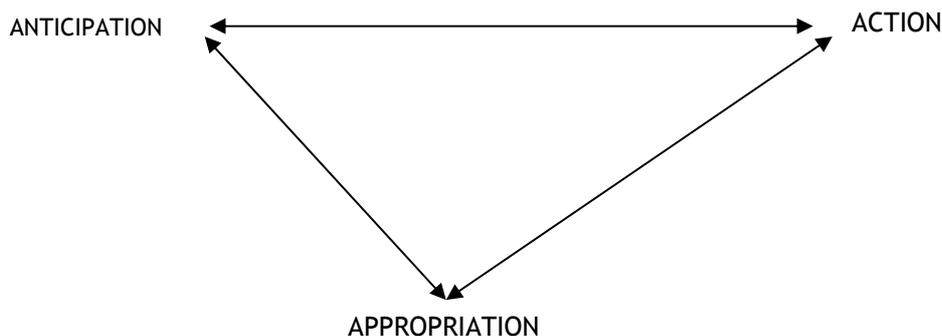
Soyons proactifs !!!

Mais attention, toute rente peut devenir un handicap, alors que toute contrainte peut devenir une force. Quelle meilleure illustration que le fait qu'aucun des pays de l'OPEP soit un nouveau pays développé ?

Ayons des projets !!!

Toute difficulté, tout handicap, doivent être « positivés » dans le cadre d'un projet porteur de sens, stimulant pour tous les acteurs. Il faut transformer ses faiblesses en forces.

C'est par une prospective participative que tout projet aura des chances de réussite : l'appropriation du projet par les divers acteurs est fondamentale. Cette appropriation est la base de toute stratégie de management.



Remettre du bon sens : allons-y !!! La CSG, par exemple : on constate qu'un enfant dans une famille entraîne une baisse de 10% du niveau de vie. Ainsi, les familles nombreuses se paupérisent. Il faut donc aider les familles, aider LA FAMILLE, au sein même de la famille. Un enfant placé dans une famille d'accueil revient à 15000€/an, un enfant dans un centre fermé, 180000€/an, le calcul est vite fait !!!

Il faut chercher à revaloriser la famille. Michel GODET est très engagé dans la défense et l'aide à la famille. Il est en effet convaincu que c'est en aidant le noyau familial à jouer son rôle que l'état fera des économies sur le long terme. En luttant contre les problèmes éducatifs et la paupérisation des ménages avec enfants, en intégrant les populations immigrées et en préservant le lien social, l'Etat se donnerait les moyens de résoudre des problèmes qui coutent aujourd'hui cher à la société (délinquance, chômage...).

Ainsi, faire cesser d'augmenter la CSG si elle n'est pas familiarisée est une des mesures au cœur de son engagement.

Autre constat : le célibat augmente avec les diplômés...de plus en plus de diplômés, de moins en moins de professionnels !!!

Autre remarque : méfions nous des TIC. Elles sont souvent considérées comme des réponses à des questions qui ne sont qu'humaines. ERREUR !!!!!!!!!

Gare à la déshumanisation du travail et des conditions de travail !

Aussi, il faut se méfier des idées reçues, posons nous les vraies bonnes questions concernant :

- le développement durable
- le tourisme en France, premier mondial en termes de nombre de touristes accueillis, troisième en CA... écart inquiétant...
- le principe de précaution, souvent excessif et sclérosant
- la démographie : quelle immigration choisie, si l'on ne sait accueillir correctement les migrants, dans la perspective d'un avenir qui nous dit qu'une carence de main d'œuvre se profile à l'horizon 2025 ?

«*Domage que tous les Français ne soient pas d'origine portugaise !*» Car, affirme-t-il, «*les Portugais représentent 24% de la population active étrangère mais seulement 7% des chômeurs étrangers, et ils ont un taux de chômage presque deux fois plus faible que les Français*».

- les personnes âgées sont de plus en plus isolées, de plus en plus seules, elles ont donc besoin de services, sources d'emplois.

Par ailleurs, il faut accompagner les projets des petites entreprises, encourager des économies présentes : il faut produire localement, ce qui rejoint le développement durable (circuits courts).



Il y a trois attitudes face à l'avenir :

Réactive = savoir agir vite et bien dans l'urgence

Préactive = préparer l'avenir, l'anticiper

Proactive = agir pour provoquer les changements souhaités.

Pour terminer cette intervention, s'engager ici, dans le travail, c'est ANTICIPER, INNOVER, MOTIVER. Ce lien est primordial dans un esprit de mutualisme, privilégiant sans conteste les VALEURS HUMAINES.

En trois mots de conclusion : VIVE LA FAMILLE !!!

QUESTIONS

Question : comment faire passer toutes ces idées ?

Réponse : avec enthousiasme et optimisme. Cependant, je me heurte à une difficulté dans la mise en œuvre par les politiques. Ils me consultent, m'écoutent, semblent me comprendre mais, quand ils passent à l'action, aux prises de décision, je n'en suis plus bien certain...

Aussi, je pense que chacun doit agir à sa place. Chacun à notre niveau nous pouvons agir dans notre réseau, dans notre entreprise, notre famille. Mon message est plutôt optimiste, en fait, mais la vie est courte et il n'y a pas de temps à perdre.



Q : que diriez-vous à propos de la commission Attali ?

R : « quand j'entends Attali, je prends mon fusil », cela vous donne donc une idée de mon opinion sur ce sujet. Jacques Attali a dit que les critiques venaient de ceux qui n'avaient pas été appelés pour participer à la commission. C'est mon cas mais mon opinion repose sur de réels désaccords.

Des erreurs patentes à mon avis, concernant l'analyse faite des régions. Si l'on doit supprimer une division administrative, je préconiserais plutôt de supprimer les régions et de les redessiner selon leur réalité géographique.

« Ce qui est nouveau [dans cette commission] n'est pas intéressant, et tout ce qui est intéressant n'est pas nouveau ».

Il faut aussi apprendre à donner, en dehors de tout ordre marchand.



Q : qu'en est-il du domaine industriel ?

R : constat, l'industrie allemande se développe mieux qu'en France. Le système éducatif allemand est plus efficace, la formation en alternance est 5 fois plus forte qu'en France, se former sur le tard est plus pratiqué... La formation est donc meilleure sur les métiers.

Le coût du travail y est moins cher, le gouvernement allemand a en effet su faire les réformes nécessaires et les allemands ont compris l'intérêt de ces réformes sur le long terme.

Par ailleurs, l'Allemagne retrouve sa compétitivité grâce à son ouverture.

Enfin, le taux d'importation des industries à bas coûts est deux fois plus fort en Allemagne qu'en France. En ayant des inputs moins chers, ce pays peut revendre ces outputs plus chers.

Notre société devient post industrielle, essentiellement orientée vers la vente, l'emploi industriel en France se désagrège, l'industrie faisant les frais d'une image peut attractive, notamment auprès des jeunes.

Q : quelles réformes, alors ? Quelles recettes fiscales ?

R : pour les dépenses, faire des réformes.

Pour les recettes, combattre les niches fiscales que l'on connaît. Simplifier l'impôt pour le rendre plus égalitaire, s'attaquer aux régimes spéciaux. Et surtout, je pense qu'il y a un énorme gisement dans la machine gouvernementale, un réel pouvoir d'économie dans les dépenses publiques.

Q : ne connaît-on pas un problème face à l'industriel, à la production et donc une carence de main d'œuvre ?

R : certes, aussi il faut combattre cela par de l'information, il faut faire connaître ces métiers, il faut aussi les ouvrir davantage aux femmes.

Bibliographie de Michel GODET source : wikipédia) :

- *Le Courage du bon sens, pour construire l'avenir autrement*, O. Jacob, deuxième édition 2008
- « *La prospective stratégique pour les entreprises et les territoires* » avec Philippe Durance, Edition Dunod, collection Topos Septembre 2008.
- « *La famille une affaire privée et publique* », avec Evelyne Sullerot, Poche, la documentation française 2007
- *Manuel de prospective stratégique* (2 tomes), T1 l'indiscipline intellectuelle, T2 l'art et la méthode 3ème édition Dunod, 2007
- *Le Choc de 2006*, Odile Jacob, 2003 (prix du Livre d'Économie du Sénat), réédité en 2006
- *Creating Futures : Scenario-planning as a strategic management tool*, Economica-Brookings, deuxième édition 2006
- *Emploi : le grand mensonge*, Pocket, 1999
- *La Pensée unique – Le vrai procès*, Economica, 1998 (ouvrage collectif, avec des textes notamment de Françoise Thom et de Jean-Pierre Thiollet, qui a eu un certain retentissement).
- *Grand Mensonge l'emploi est mort vive l'activité*, Fixot, 1994, deuxième édition Pocket 1997, grand prix du livre sur la mutation du travail.



DEBAT : L'ENGAGEMENT DES JEUNES



Animé par Emmanuel Bossard, de la société Adversio, en présence de Béatrice Vendeaud, directrice partenariat à l'ISEG, Mustafa YILDIZ, jeune créateur d'entreprise, Loïc Serraud, d'Opteaman et membre de l'association des directeurs des ressources humaines, Edgard Girard, directeur de l'INSEEC et un étudiant de l'ISEG.

Emmanuel BOSSARD : L'engagement des jeunes, comment le définir ?

Béatrice VENDEAUD:

L'engagement politique chez les jeunes est moins fort aujourd'hui.

Il est plutôt lié à la découverte de soi (bénévolat, groupes musicaux,..) et au dépassement de soi mais reste toujours très enthousiaste.

La réaction des écoles l'entretient bien en favorisant la vie associative comme élément de formation. Bien que souvent la vie associative soit une obligation, elle est pratiquée et suivie avec plaisir. La preuve : en dernière année, 70% continuent leur association malgré un emploi et la création d'entreprises s'établit de plus en plus à partir des vocations associatives.

Mustafa YILDIZ:

Mon parcours scolaire a été médiocre car faute de moyens j'ai dû travailler tôt. Sur le marché du travail, j'ai connu un parcours chaotique. Mais comme j'étais à la recherche d'une situation professionnelle stable, pour des raisons familiales, je me suis créé mon emploi.

Avec le temps, je me suis orienté vers un engagement politique et associatif avec la création du club des entrepreneurs turcs.

Emmanuel BOSSARD : Quel est la leçon de ton exemple ? Celle qu'on n'apprend pas à l'école ?

Mustafa YILDIZ:Ma devise « Ce n'est pas parce que c'est difficile que nous n'osons pas mais parce que nous n'osons pas que c'est difficile. ». En tout cas, il est important de guider les jeunes dans des projets de création d'entreprises.

Loïc SERRAUD:





COMMUNICATION & FORMATION

Guider les jeunes ou comment attirer les jeunes dans les PME ? Cette réflexion sur l'engagement des jeunes avait été débattue il y a trois ou quatre ans pour connaître leurs attentes. C'est à partir de là que nous avons créé l'ANDRH junior.

Emmanuel BOSSARD : Difficulté de recrutement PME / grand groupe. Comment fait-on ?

Loïc SERRAUD:

Une étude qui a été faite sur les jeunes et l'entreprise révèle que les jeunes sont plus motivés et réactifs mais moins préparés au monde de l'entreprise et ses règles.

Les jeunes ont suivi l'évolution du consommateur. Ils sont sensibles à la notoriété et à l'image de l'entreprise. Mais la notion de carrière n'a plus le même sens....



Emmanuel BOSSARD : Comment engager les insecocis ?

Edgard GIRARD :

Déjà, je voudrais définir l'engagement. Il y a deux dimensions dans cette notion.

La première est la motivation dans ce qu'on fait.

La deuxième est la gratuité, le dépassement de soi, la transcendance.

La motivation donne beaucoup à l'entreprise en temps. La gratuité, différente de la dimension utopiste, est liée au besoin de donner de soi et de voir de façon directe sa contribution pour faire changer les choses. Ce sentiment est en connexion avec la foi et une prise de conscience des conséquences de nos actes.

Emmanuel BOSSARD : Envie de transmettre son engagement ?



Mustafa YILDIZ :

« On ne peut sauver tout le monde mais on peut essayer d'en sauver le maximum. »

Jeune étudiant de l'ISEG. Frederic:

L'engagement associatif m'a permis de trouver ma vocation alors que j'avais un parcours post bac très varié.

L'apport personnel de telle activité ; connaître ses forces avec le travail et l'organisation en groupe, rencontrer des gens (renforcement du lien social) et s'atteler au management.

La découverte de l'aspect humanitaire s'est faite au travers de l'association 4L Trophy qui se charge d'approvisionner le Maroc en matériel scolaire.

Intervention □ Marie-Françoise Courtade :

Il y a une révolution des valeurs des années 80 à nos jours (« Francoscopie 2003 ») qui se traduit par un développement de la confiance en soi et en son environnement. Cette tendance a favorisé l'engagement ;

Béatrice VENDEAUD:

C'est également l'époque de l'enthousiasme car même si l'étudiant met parfois du temps, quand il est prêt il y va.

Edgard GIRARD :

L'engagement dépend du risque ou bénéfice perçu. Il faut redonner confiance aux jeunes qui ont pour la plupart un comportement anxieux alimenté par les médias.





COMMUNICATION & FORMATION

EB : Y a t-il un engagement sans risque ?

Edgard GIRARD : Pour l'entreprise, non. L'entrepreneur est mal placé sur la courbe risque et rentabilité. Il y a un risque financier bien sûr et un risque social mais l'entrepreneur n'est pas valorisé socialement et cela n'est donc pas très motivant pour lui. Il ne sera glorifié qu'en cas de réussite. La réussite matérielle prévaut.

Emmanuel BOSSARD : A contrario de l'engagement en entreprise qui est peu valorisé, l'engagement associatif est prisé en France. Médaille sociale ou miroir auto satisfait ?

Béatrice VENDEAUD:

Concernant ce sujet, il y a des différences de points de vue.

Aux USA, tant qu'on n'a pas coulé la boîte on n'est pas un homme, en France c'est mal vu et déshonorant d'échouer dans l'entreprise.



Conférence Stéphane LEVIN - Dépassement de soi et développement durable



**suivez
l'aventure...**

CLIQUEZ POUR ENTRER



FROID DANS LE CORPS MAIS CHAUD AU COEUR

Membre de la Société des explorateurs français, Stéphane LEVIN est de la trempe de ceux qui nous ont fait rêver dans notre enfance. Aventurier et conteur émérite, il a transformé ses rêves d'exploration en engagement.

A l'aide d'un diaporama de ses voyages et d'anecdotes, Stéphane LEVIN nous a raconté comment ses périple sont devenus une source d'engagement.

Créateur de produits d'aventure et de circuits d'exception et accompagnateur dans ces croisières, il vit sur les plus beaux bateaux et boulingue à travers le monde pendant 5 ans.



Donner une suite à une telle carrière n'est pas simple mais il parvient à trouver une activité tout aussi atypique et participe à une expédition polaire devant ravitailler un campement situé au pôle nord magnétique en 2001. Malgré l'ambiance parfois pesante, les 700 km dans l'Arctique lui donnent goût pour ce milieu hostile et fascinant qu'est le Grand Nord. C'est décidé, il repartira mais cette fois il veut que le voyage serve à quelque chose, qu'il ait du sens.

Il veut vivre une nuit polaire en solitaire, être là quand le soleil disparaît derrière la banquise et au même endroit quand il reviendra une centaine de jours plus tard. Le pari est risqué, certains penseront fou, mais cela n'arrête pas Stéphane. Son projet entre dans le champ d'expérimentation de la mission spatiale pour Mars et c'est ainsi que son envie d'hivernage devient un projet au service de la science soutenu et suivi par l'Agence Spatiale Européenne ainsi que des médecins spécialistes de la gestion du stress, du sommeil, de la vision et de la nutrition.

Après un an et demi de préparation physique et psychologique, soutenu par les plus grands spécialistes et sponsors du monde, il part avec ses deux chiens et 800 kg de matériel en direction du Grand Nord canadien.

Son hivernage a duré 121 jours dont 106 dans la nuit polaire. Seul dans sa cabane « isotherme » : -40 dehors et -40 dedans..., cherchant à l'isoler avec des blocs de neige, jusqu'à ce qu'une tempête s'en mêle...occupant chaque instant pour éviter de broyer du noir et de penser au suicide, ne parlant à ses chiens que par quelques onomatopées, chantant à tue tête « le jour se lève », pour ne pas perdre son langage...Les anecdotes ne manquent pas pour décrire ce voyage aux limites de soi, mais rien ne vaudra entendre Stéphane lui-même en parler, autant donc aller l'écouter en conférence ou lire son livre « Seul dans la nuit polaire ».

Vous y découvrirez comment ses capacités perceptives se sont développées (vision, notamment nocturne), affinées (ouïe et odorat), bref comment il s'est « animalisé » voire même « oursisé » !!!

Deux ans après, remis de ce voyage, l'explorateur est reparti dans le Grand Nord pour deux missions photographiques, WIZE 2005 et NANOOK 2005-2006. Cette dernière mission pour aller photographier -de très près- l'ours polaire.



De ces excursions, il a « imaginé faire vivre un jour à des adolescents une aventure exceptionnelle au cours de laquelle l'exploration et l'aventure sont mises au service de la recherche scientifique et en particulier la recherche spatiale ».

Il crée donc Voyageurs des sciences en 2006, un programme scientifique, technique et pédagogique dont l'objectif est de donner une crédibilité de témoins à des jeunes. C'est une partie de l'engagement de Stéphane LEVIN que d'amener des jeunes lycéens réaliser des protocoles scientifiques dans des

environnements exceptionnels pour qu'ils puissent être les témoins et les porte-parole des ravages causés par l'action humaine sur l'environnement.

Lors des trois missions, « Voyageurs des Glaces » sur le réchauffement climatique en 2006, « Voyageurs des sables » sur la désertification du Sahara en 2007 et « Voyageurs des fleuves » en 2008 sur le rôle des fleuves et forêts dans les changements climatiques, 18 jeunes sont devenus à la fois explorateurs et scientifiques. Ils ont réalisé des protocoles techniques confiés par des partenaires.

Ces missions ont été suivies et accompagnées en classe avec les enseignants et les élèves afin que le public le plus large puisse être impliqué.

Au-delà de son engagement personnel pour aider la recherche, Stéphane LEVIN a fait le choix d'un engagement élargi en mettant son expérience au service de l'information collective notamment auprès des jeunes.



Tout au long de son intervention, l'auditoire a été captivé par le récit de cet homme simple et franc qui n'a pas hésité à raconter les moments extrêmes où la solitude est la plus pesante. Avec émotion et fébrilité, le public s'est accroché à ses paroles. C'était la fin d'une longue journée de conférence et pourtant nombre d'auditeurs auraient aimé continuer à l'écouter ; voire même, l'auraient suivi au bout du monde!...
Ce fut une belle leçon d'aventure, de courage, de don de soi et d'engagement.

« Une cabane reste disponible en Arctique, avis aux amateurs !!! » s'adresser à Stéphane LEVIN.



QUESTIONS

Finally, was this journey not too risky?

▫ The limit of risk is personal and subjective but sincerely I do not think that this journey was too risky. There were very difficult moments, that's true, but I think that the preparation, which even lasted a year and a half, is the best proof to answer no. Every detail of the journey was anticipated, prepared to reduce to the maximum the risk.

Why did you choose to work with the National Education, knowing that it would not adhere to such a project?

▫ The initial goal being to share knowledge with the largest number of people, it is therefore difficult at the start to think that the project might be refused. In this case, the National Education did not want to take any risk. But this did not prevent us from making *Voyageurs des Sciences* live.

Finally, to be able to launch this project we only needed the agreement of the providers and the parents. It is thus that we were able to make this project a reality.

Did these journeys reveal vocations among the young?

▫ It is a bit early to say since the first young people to have left have just passed their baccalauréat this year. However, it is true that some have discovered their passions and have even changed their course. Some literary, for example, have chosen to orient themselves towards scientific careers but this remains a very small proportion.





COMMUNICATION & FORMATION

Conférence Juliette TOURNAND - La stratégie de la bienveillance

...

Juliette TOURNAND

AUTEUR DE « la stratégie de la bienveillance »



La raison s'engage

S'engager ? Ce verbe renvoie étymologiquement au radical « gage » : s'engager, c'est donc se mettre en gage, se donner comme gage. C'est alors un investissement de la personne dans une action.

En deux mots, la stratégie de la bienveillance pourrait être une démarche dans laquelle le cerveau, la raison vient aider le cœur en y apportant un regard structuré.

Comment Juliette Tournand en est-elle arrivée à ce travail ?

Une question lui fut posée lorsqu'elle travaillait dans une entreprise mandatée par un grand du luxe : qu'en est-il de la notion de coopération, dans notre environnement socio-économique actuel ? Dans un contexte où chacun tient sa discipline ?

En se référant à Sun Tsu, théoricien chinois de l'art de la guerre, l'auteur explique qu'une stratégie doit offrir une permanence dans la durée afin qu'elle soit fiable : « les plus belles batailles se livrent sans verser de sang » Sun Tsu.

Attention cependant : bienveillance ne veut surtout pas dire complaisance.

Pour cela, rapprochons-nous de cette expérience qui avait, en 1984, fait se rencontrer des scientifiques au cours d'un tournoi, afin d'analyser les stratégies mises en place.

Chacun pouvait, durant le jeu, choisir sa stratégie : soit l'alliance, soit le combat, l'attaque.

« La première grande surprise a été de découvrir que la stratégie gagnante est bienveillante : elle n'attaque jamais la première ».

Le vainqueur de ce tournoi, Anatol RAPOPORTT, a gagné les deux manches avec la plus simple des stratégies : claire et bienveillante. Il coopère si l'autre coopère, il attaque si l'autre attaque car il refuse de coopérer à sa propre perte !!!

Une stratégie d'attaque réalise de mauvais scores, la stratégie gagnante doit aussi être durable.



14^e Université Hommes - Entreprises

27 et 28 août 2008

Château Smith Haut-Lafitte

Peut-on encore s'engager ?



Quelle analyse mener de ces stratégies en situation de concurrence, quelle est la place du joueur dans la vie réelle ? La règle demeure simple et identique: attaquer ou coopérer.

Juliette Tournand a donc cherché à définir quelles sont les valeurs nécessaires et suffisantes inhérentes à la stratégie de Rapoport.

Dans le tournoi, celui-ci attaque si on l'attaque, coopère si on coopère.

Trois valeurs se dégagent :



Que deviennent ces valeurs lorsque la situation devient complexe, quand des divergences se manifestent ?

L'espace B/R/C devient diffus.

Existe-t-il d'autres valeurs nécessaires et suffisantes ? Celle qui apparaît ici est celle de liberté, celle de liberté d'innover.

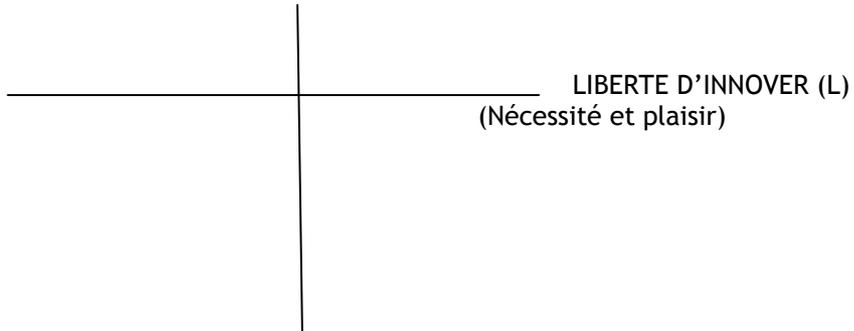
Il existe aussi des moments où la raison va lâcher le cœur.

Juliette Tournand définit ici quatre composantes au sein de la stratégie de bienveillance :

BIENVEILLANCE (B)
(Décision personnelle)

CLARTE(C)
(Travail du stratège)

RECIPROCITE (R)
(Loi de la nature)



La stratégie de bienveillance se met en place dans un environnement, un éco système bienveillant qui impose le concours de l'autre.

L'étymologie nous aide aussi à comprendre le sens précis de cette bienveillance, qui laisse de côté toute acception morale.

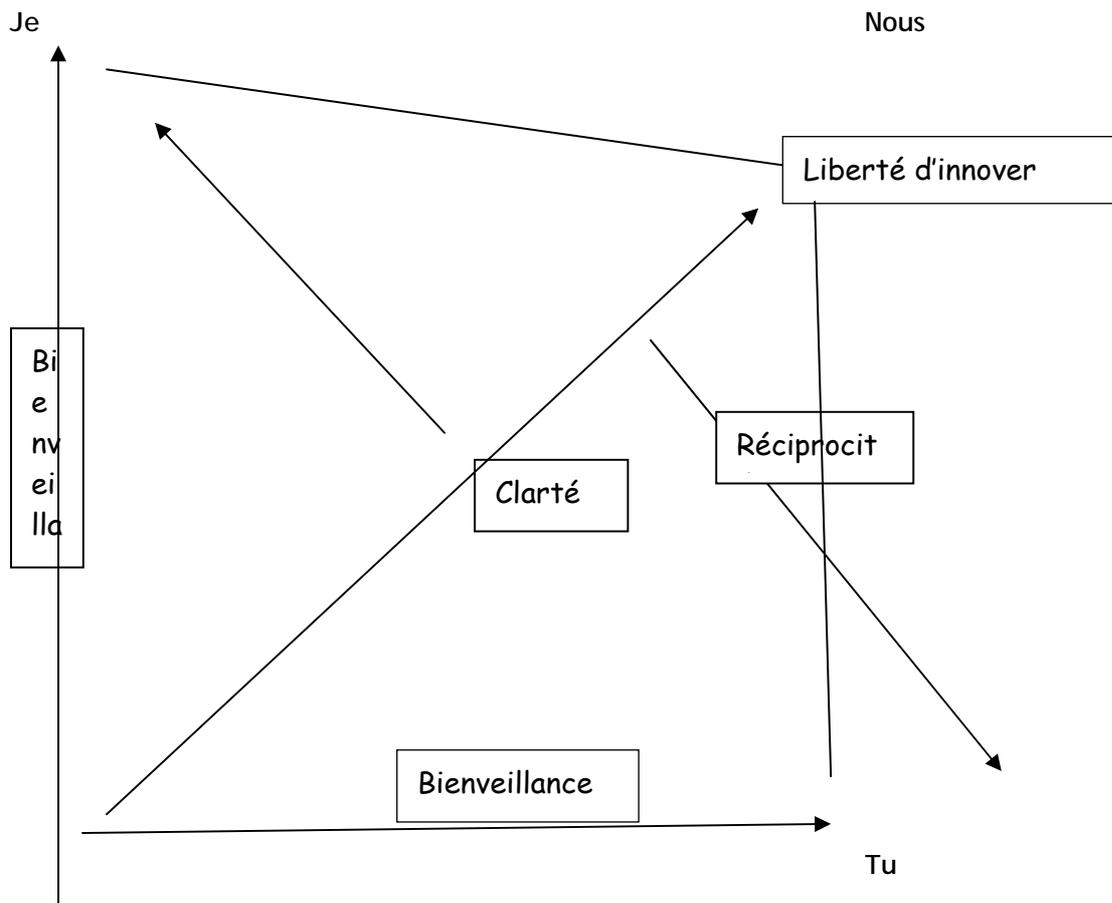
Benevolentia : bien et veille

Cela renvoie à la vigie, celui qui observe, fait attention et aussi à la veille, distincte du sommeil.

La stratégie va donc nous amener à quitter la veille pour passer à l'action.

La bienveillance, c'est veiller à ce qui peut faire du bien, tant à moi qu'à l'autre (réciprocité) pour atteindre un objectif permettant de réaliser ce qui nous est demandé.

Pour cela, il faut rester simple, clair (C) vers un objectif commun (L) aux protagonistes.



QUESTIONS

Q : cela induit-il une confiance a priori ?

R : on a toujours le choix. Lorsque quelque chose ne convient pas, une réaction rapide s'impose, soit dans la coopération, soit dans l'attaque.

Q : la bienveillance est-elle en relation avec la spiritualité ? Comment ?

R : une psychanalyste, Marie Balmay, s'est penchée sur le poème biblique et en a retiré que chacun a besoin de l'autre, que la coopération est essentielle à la vie de toutes les espèces. On peut donc dire que la stratégie de bienveillance rejoint cette vérité spirituelle. La bienveillance est vertueuse, au sens étymologique de ce mot : elle est valeur, courage.



Conférence Guy GILBERT - L'engagement sans limite

DE L'AMOUR PLEIN LA GUEULE...



Parfaitement présenté par Christophe de La Chaise comme la personnification de l'engagement, Guy Gilbert, prêtre-éducateur, a aujourd'hui 74 ans. Toujours vêtu de son blouson de cuir noir et de ses santiags, il continue avec son équipe de vingt personnes à s'engager auprès des jeunes difficiles. « Une équipe, c'est ça aussi l'engagement. Au départ tout vient d'un homme mais sans équipe celui-ci n'est rien. »

Pour nous expliquer ce qu'est pour lui l'engagement, il veut nous raconter quelle a été la source de son engagement. Sa source, principale et absolue, c'est l'amour, cet amour qu'il arrive si bien à nous faire passer à travers ses propos et ses images. L'amour qu'il a reçu de ses parents tout d'abord. Malgré une enfance dans une grande pauvreté, ses parents se sont toujours aimés et ont baigné d'amour tous leurs quinze enfants. Quand il a demandé à sa mère : « comment as-tu fait pour diviser ton amour entre tes enfants ? », elle répondit : « je ne l'ai pas divisé, je l'ai multiplié ! ».

Puis l'amour de Dieu.

Son envie d'être prêtre est arrivée de nulle part. « Ça te prend comme l'envie de pisser » lui répondit son père...

Il n'avait jamais été très assidu en cours de catéchisme et n'avait jamais porté une grande attention à l'Évangile. Le déclic se fera à la lecture de l'Évangile, après des études obligatoires (qu'il appela le miracle de sa vie). Dieu est amour et ça c'est complètement nécessaire à sa vie.

Pour résumer son engagement il nous dira que celui-ci représente la convergence de sa foi et des actes qu'il va poser.

Guy Gilbert va connaître la guerre et découvrir par la même occasion la haine mais également l'universalité des droits de l'homme. Il sera donc mobilisé en Algérie et y retournera, après avoir suivi le séminaire de Bordeaux, par volonté d'aider le peuple. En Algérie, il vécut des moments terribles avec la guerre civile et fut noyé dans la culture musulmane. Là bas, il créa une association pour les enfants, majoritairement de mariages mixtes, laissés à l'abandon. Un des jeunes fut sa source d'inspiration.



Avoir été dans l'église pendant 43 ans a été un combat.

Guy Gilbert est cependant fasciné par la diversité de l'église et par l'espérance qu'elle génère, il a eu besoin de cet environnement pour affronter la violence des jeunes. Pour affronter cette violence, il a dû parfois y recourir car le côté physique pose les limites.



Il nous parle de son expérience de la rue et de ses acteurs, notamment des forces de l'ordre. Agressions physiques et verbales et situations dramatiques ont été son quotidien.

Il suit la phrase de Jean Paul II : « vivez l'inculture, vivez la culture des jeunes ». C'est à partir de ce moment là qu'il se relookera et adoptera le langage de la rue, ses gros mots et son franc parler qui arrivent tant à nous faire rire et réagir.

Son expérience de la rue va le rapprocher des jeunes marginaux. S'engager au service des jeunes c'est les écouter. Il constate que ses jeunes détestent les humains et que l'indifférence a été ou est un des pires facteurs de destruction.

Pour deux raisons, il ne laissera jamais tomber ses jeunes : il y a une part de cristal dans chacun d'eux et il recherche la part du christ dans chacun d'eux. (Christ, cristal... étrange ressemblance lexicale... ?)

Il y a 36 ans, Guy Gilbert chercha une ruine à retaper pour y loger des jeunes. C'est dans les Alpes-de-Haute-Provence, proche des gorges du Verdon, que le « Faucon », lieu d'accueil, va voir le jour. A travers cette aventure, il a vu l'engagement d'hommes au service d'un même but. Progressivement, lui et ses jeunes ont réussi à construire une magnifique bâtisse et à y accueillir jusqu'à une centaine d'animaux. Il constate l'importance majeure des animaux pour la reconstruction morale et sociale de ses jeunes ; « ce sont les bêtes qui réconcilient les jeunes avec les autres », « ce que te donne la bête, elle ne le reprend pas, elle ne ment pas, la bête ».



Cette mini société, avec son règlement de fer, son respect des différences et son amour infini, va être la matérialisation de son engagement.

Il aurait pu nous parler pendant des heures de ses jeunes, il en a côtoyés tellement, enterrés beaucoup... « Regardez leur regard »... Durant son intervention, il nous a passé des images et des messages si forts... « il y a une part de cristal dans chacun de nous », « soyez présents auprès de vos enfants. On ne rattrape jamais le temps perdu, soyez des témoins de l'amour auprès d'eux »... Jean Paul II l'a également beaucoup inspiré avec ses paroles : « si vous avez l'amour humain et si vous savez qu'il vient de Dieu alors vous êtes invincible »



Cependant, tout engagement social et politique a besoin d'un engagement spirituel et de silence. Avant d'écouter les autres, il faut savoir s'écouter et se remettre en question. Et Guy Gilbert puise également sa force en prenant deux jours de silence tous les dix jours.

Enfin, il nous précise qu'il compte créer une Fondation pour assurer la pérennité de son association et des infrastructures.

Pour conclure, il lancera un appel à tous ceux qui souhaiteraient devenir familles d'accueils ou offrir des stages pour que ces jeunes retrouvent du lien social.

QUESTIONS

Question : Comment avez-vous endigué toute cette violence et cette haine rencontrées ?

Réponse : il faut vivre ça avec espérance et puiser sans cesse dans sa source d'amour. La rencontre avec l'autre, l'étranger, est également important pour trouver ce qui nous manque. C'est à chacun avec ses dons de permettre à la terre d'être vivable.

Q : Est ce que ces jeunes arrivent à se reconstruire, notamment avec leurs enfants ?

R : J't'aime bien mon pote, tu me demandes de façon détournée quel est mon taux de réussite. Mais, moi, j'aime pas les statistiques.

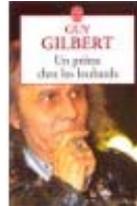


On gagne dans la mesure où on ne laisse jamais tomber les jeunes. Et pour moi la réussite, c'est un jeune qui va me dire qu'il ne pourrait plus voler une vieille dame mais qui préfère cambrioler la banque avec un pistolet en plastique.

La plupart des jeunes ne savent pas aimer car ils ne l'ont jamais été. L'équilibre est difficile à rétablir mais possible s'ils tombent sur des gens qui sont le portrait emblématique du père et de la mère.

Bibliographie de Guy Gilbert

- *Un prêtre chez les loubards*, 1978 Stock
- *La rue est mon église*, 1980 Stock
- *Des jeunes y entrent, des fauves en sortent*, 1982 Stock
- *L'espérance aux mains nues*, 1984 Stock
- *Aventurier de l'amour*, 1986 Stock
- *Avec mon aube et mes santiags*, 1988 Stock
- *Les petits pas de l'amour*, 1990 Stock
- *Jusqu'au bout*, Stock
- *Dieu, mon premier Amour*, Stock, 1995
- *Des loups dans la bergerie*, 1996 Stock
- *Dealer d'amour*, 1996 Stock
- *Cris de Jeunes*, 2003 Salvator
- *Kamikaze de l'espérance*, 2005
- *Et si je me confessais* 2007 Stock
- *Rallumez le feu* Éd. Philippe Rey, 2007
- *L'Évangile, une parole invincible*, Points-Seuil,



DEBAT :

Quelle priorité pour demain : performance économique ou développement humain ?



Intervenants :

Jacques TASSI, président d'*Handicap International* et de l'*Association des Entreprises Humaines* (regroupement de PME souhaitant mettre en avant l'homme et pour qui le profit n'est pas une finalité).

Pierre LECOQCQ, président de l'UNIAPAC Europe (Union Internationale des Dirigeants Chrétiens), ancien président des EDC (Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens), directeur d'Energy Automotiv System.

Jean-François LABBE, Administrateur d'Opteaman et gérant de holdings familiales.

Hélène ROUQUETTE VALENS, du journal SUD OUEST a remplacé au pied levé Jean-Bernard GILLES pour animer ce débat sur un thème au centre de la controverse économique et humaine : qui de la performance économique ou du développement humain doit être au cœur de notre système de croissance ?

H.R-V : Performance économique OU développement des hommes. Ces deux entités sont-elles contradictoires ?

Pierre Lecocq : Le licenciement se fait toujours au privilège de la performance économique cependant s'il est bien géré, ce n'est plus trop une problématique humaine. Dans tous les licenciements économiques que nous avons réalisé, nous avons toujours fait le maximum pour préserver le développement humain. C'est ainsi que nous avons un taux de reclassement de 100%.

Jacques Tassi : le OU tel qu'il est posé dans le titre correspond à la vision de Milton FRIEDMAN selon laquelle le marché est autorégulé. Ce n'est pas une bonne chose. Il faut faire attention à une



déviance vers l'hyper financiarisation. Le profit n'est pas une fin en soi, c'est un moyen de mener un projet. L'entreprise doit être au service de l'homme, pas l'inverse. Il faut lutter contre le « tout profit ».

Jean-François Labbé : nous sommes en train de tomber dans une question de philosophie. Le déclic de l'entreprise c'est le profit. Quel est le but d'une entreprise si ce n'est être profitable ? La vraie question c'est « que fait-on de ce profit ? ».

Personne n'est contre le développement économique ni le développement humain, ce n'est donc pas tant « performance économique OU développement humain » mais « performance économique ET développement humain ». Les deux termes du thème s'accroissent mutuellement.

Le bon management c'est respecter, écouter et favoriser la création.

H.R-V: Mais n'est-ce pas réservé aux entreprises familiales ?

P.L : non, la différence par rapport à la concurrence se fait par l'implication des équipes, la volonté de voir l'entreprise réussir. Le profit est un indicateur de réussite, pas une finalité.

J.T: c'est exact. D'ailleurs le profit n'est pas le propre des entreprises, il concerne aussi d'autres types de structure qui lui donnent un autre nom.

Hélène : Qu'est ce qui est fait de l'excédent ? Du profit généré par l'entreprise ?

J.T: A Handicap International, il est réinvesti dans la collecte de dons. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, collecter des dons coûte cher, surtout si l'on s'engage dans un nouveau pays, il faut faire connaître la structure, ses actions et ensuite organiser une campagne pour collecter des dons.

P.L: Pour moi il est clair que l'investissement pour des causes ne concerne pas l'entreprise. C'est un choix personnel et le dirigeant ne peut forcer ses collaborateurs à s'investir pour telle ou telle cause.



H. R-V : Finalement peut-on dire que le temps est au cœur du développement humain ?

J-F.L : Tout à fait. J'ai d'ailleurs un exemple qui illustre complètement ce propos.

Notre groupe avait racheté une entreprise au bord de la faillite. Le plan social incluait malheureusement de nombreux licenciements. Parmi les licenciements, il y avait celui d'une déléguée syndicale particulièrement hostile. Licencier un délégué syndical ne se fait pas sans difficulté ainsi le jour où tout a été prêt pour elle, le directeur de l'entreprise m'a appelé et m'a demandé de valider la décision.

Je ne saurais pas vous dire pourquoi mais pendant le processus de licenciement, j'ai eu envie de discuter avec cette femme, de comprendre ses réactions si virulentes. Il m'a fallu du temps pour qu'elle accepte mais nous nous sommes rencontrés 7 fois. Au cours de ces entretiens j'ai pris conscience de ses difficultés, jeune mère elle demandait par exemple un temps partiel depuis des mois. Au fil des discussions, j'ai compris qu'elle avait une excellente connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement social...

Le licenciement était conclu mais devant la richesse de compétences de cette femme, nous avons créé un nouveau poste afin qu'elle puisse utiliser ses compétences pour l'entreprise.

Quelques années plus tard, j'ai dû revendre cette entreprise à un groupe plus important et cette ancienne syndicaliste a été une alliée pour expliquer aux autres salariés notre position.

Cette anecdote est bien la preuve que parfois, si l'on prend le temps, on trouve le champion enfoui en chacun de nous.



J.T : C'est exact. Il faut placer l'homme au cœur du système. C'est essentiel pour la réussite d'une entreprise.

H.R-V : alors est-ce que les entreprises de votre réseau, Monsieur TASSI, réussissent mieux que les autres ?

J.T: mais qu'est-ce que réussir ? En cas de problème, je dis simplement qu'il ne faut pas nécessairement trancher selon le profit. Quand j'étais dirigeant d'Ernst and Young, il y a quelques années, j'ai lancé le plan: « Bonjour, Bravo, Merci ». Il a eu pour mérite d'amoinrir les barrières hiérarchiques dans l'entreprise. Ce sont des mots que l'on ne prononce pas assez dans les entreprises françaises et pourtant ils rassemblent les valeurs qui sont nécessaires à l'épanouissement.

H.R-V : Que pensez-vous de l'exemple de M.LABBE, M.LECOCQ ?

P.L : il est vrai que la problématique du temps est centrale dans les entreprises aujourd'hui. Tout va très vite et il n'est pas évident de s'extraire pour prendre le temps.

Dans mon cas, je vérifie que mes collaborateurs font bien leur travail afin que j'ai le temps de faire le mien correctement.



H.R-V : Selon vous que recouvre le développement humain ?

P.L : Au sein de l'entreprise je pense que c'est le fait d'être content de venir au travail le matin et de bien s'entendre avec ses collègues tout simplement.

Dans mon entreprise, je fais tout pour que chacun reste employable. Les gens se développent tout en étant dans l'entreprise, ils évoluent et se perfectionnent.

H.R-V : Y-a-t-il une vision différence du développement humain selon la taille de l'entreprise ?

J-F.L: C'est difficile à dire, je ne connais pas les multinationales mais je pense que globalement il est déjà difficile de savoir ce qu'on entend par développement humain. Quels sont les indicateurs qui le mesurent ?

Pour moi, le développement humain c'est trouver le champion en chacun de ses collaborateurs et je suis persuadé qu'une entreprise qui fait cet effort aura plus de pérennité que les autres, quelle que soit sa taille.

P.L : dans une entreprise avec beaucoup de salariés, les gens se connaissent moins bien donc le stress est plus élevé. On le voit en temps que dirigeant. Tout ce que nous faisons, disons ou laissons transparaître est analysé et souvent amplifié par les autres. Vous arrivez un matin un peu fatigué et les gens se disent que l'entreprise a des soucis.

La transparence, la communication et la clarté sont des éléments qui, à mon sens, favorisent le développement humain. Ensuite chacun a sa manière de faire.

J.T. Un ami, le dirigeant d'Opteaman, commence ses journées en disant à ses collaborateurs qu'il les aime.

J-F.L: Il faut chercher le côté atypique de chacun, son cristal comme disait le père Gilbert, mais tout ça sans manier l'affectif.

H.R-V : Pour vous c'est dangereux de dire à ses collaborateurs qu'on les aime ?





COMMUNICATION & FORMATION

P.L. : Venir au travail en voulant être aimé est dangereux. Ca ne peut être une finalité. Dans l'entreprise l'engagement doit résider dans la fonction.

H.R-V : Vous avez cité le père Guy GILBERT. Chacun d'entre vous, qu'avez-vous retenu dans son discours à appliquer en entreprise ?

J.T: C'est le flot d'amour qu'il donne, c'est bouleversant. Nous sommes tous responsable du monde dans lequel on est. Chaque individu a un pouvoir insoupçonné.

P.L : Il connaît très bien les forces et faiblesses de son Eglise. C'est une grande force et pour l'entreprise c'est en connaissant parfaitement ses forces et faiblesses que l'on prend les meilleures décisions.

J-F.L: Je retiens ce qu'il a dit sur le cristal qu'il faut vouloir chercher et savoir trouver en chacun de nous. Moi j'appelle ça le champion mais c'est la même idée.

Dans les paroles de ces hommes, nous avons bien compris que la performance économique ne devait pas être séparée du développement humain. Chacun a développé des arguments pour montrer que l'un ne doit pas aller sans l'autre. Cependant, dans la réalité d'aujourd'hui, il n'est pas toujours facile de toujours lier ces deux idées mais c'est un engagement que chacun peut prendre pour assurer la pérennité de son entreprise et s'épanouir.

A la suite de ce riche échange, Hélène ROUQUETTE VALENS laisse place aux nombreuses questions des auditeurs.

QUESTIONS

Question : Vous avez tous beaucoup parlé d'engagement individuel mais qu'en est-il de l'engagement collectif ?

Réponse de P.L : L'engagement collectif existe bien sûr, mais c'est en se basant sur notre expérience personnelle de dirigeant que l'on nous a demandé d'intervenir.

Réponse de J.T: le slogan d'Handicap International c'est « Agir et militer ». Il reprend bien l'aspect individuel (la volonté d'action vient de soi, elle est personnelle) et collective (on milite pour améliorer les choses, il y a l'idée du bien collectif).

Question : La mobilité géographique est demandée à de nombreux cadres pour des raisons économiques mais elle est souvent source de difficultés humaines ? Comment répondre à ces problématiques ?

Réponse de P.L : Dans notre entreprise nous vérifions tout d'abord que la volonté de mobilité est partagée par la famille. Ce doit être un projet commun, nous ne laissons jamais partir un salarié sans sa famille : c'est toujours un désastre.

Pour un départ dans de bonnes conditions, il faut qu'il y ait une adéquation entre les besoins de l'entreprise, les motivations du salarié et de son environnement familial.

Réponse de J.T: Il faut que l'entreprise soit très claire sur ses attentes et les possibilités de mobilité. Cependant, je pense que chaque mobilité est différente et doit être traitée comme un cas particulier.



Intervention de Christophe de La Chaise : Parmi les Etudiants de l'ISEG et de l'INSEEC, y a-t-il un d'entre vous qui veut nous dire comment la mobilité est perçue chez les jeunes?

Réponse d'une étudiante de l'INSEEC : il est difficile de vous donner la vision des jeunes sur ce thème. Tout le monde n'a pas les mêmes envies et malgré une conjoncture académique et professionnelle qui nous pousse à la mobilité, tout le monde n'a pas d'envies d'expatriation.





COMMUNICATION & FORMATION

Intervention de Christophe de La Chaise : Mettons que vous êtes embauché, dès le départ on vous annonce que la mobilité est attendue de la part des cadres. Tout se passe bien pour vous dans l'entreprise et on vous annonce un jour qu'on a besoin de vous ailleurs. Comment réagissez-vous ?

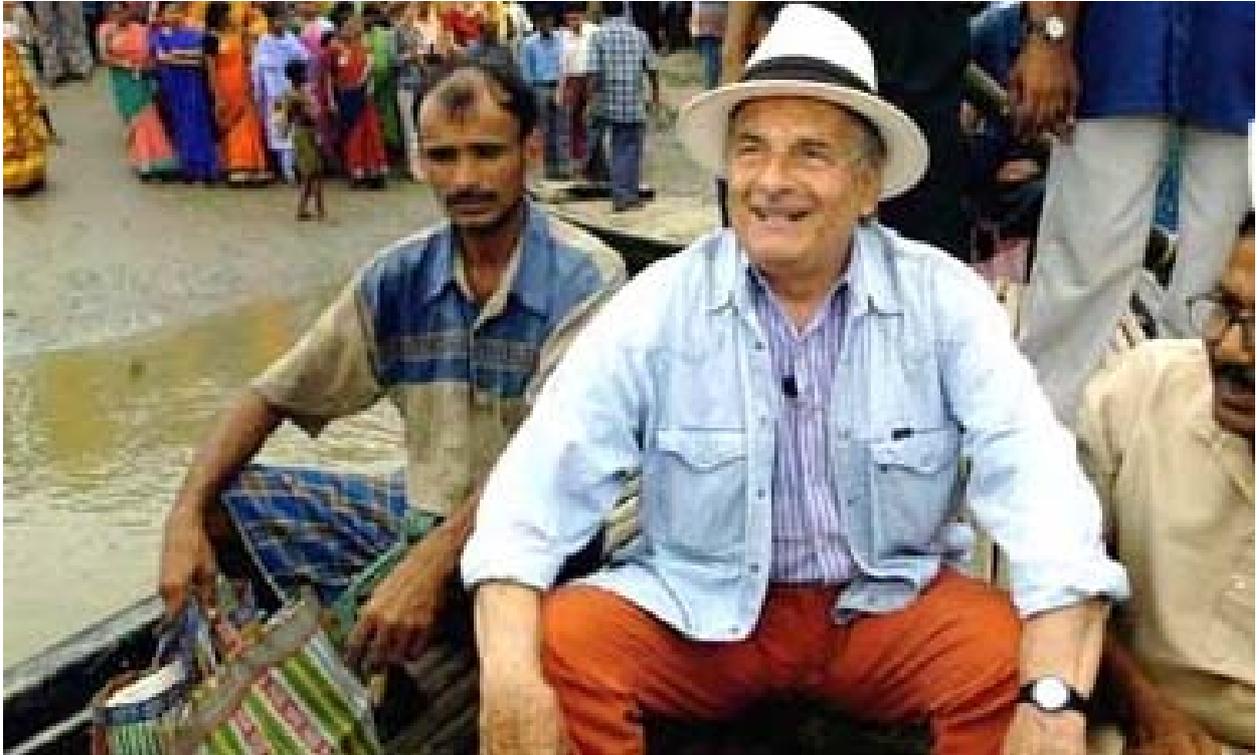
Réponse d'une étudiante de l'INSEEC : Si tout a été prévu dès le départ, l'expatriation aura été préparée avec l'entreprise et la famille. Je pense que pour des départs de ce type l'anticipation et la préparation sont des éléments clés de la réussite d'une expatriation. Ensuite si au bout de ces trois ans je réalise que je ne suis pas prête à partir, je dirai à mon patron qu'il avait été clair, que malgré tout je ne suis pas prête pour un départ et de ce fait que je vais chercher un autre poste.

Question de Christophe Larrivé : Dans le cas de votre exemple, vous avez manqué de temps et mis en place une écoute corrective par manque de temps. Ne croyez vous qu'en prenant le temps d'une écoute préventive, on gagne finalement du temps et du développement tant économique qu'humain ?

Réponse de J-F.L : C'est un excellent conseil. Merci.



Conférence Dominique LAPIERRE - Peut-on encore s'engager ?



L'AMOUR DES LETTRES AU SERVICE DES ETRES

Dominique Lapierre, romancier renommé, auteur de best-sellers internationaux, a été dix ans reporter à Paris Match. Sa fonction de journaliste l'a conduit à parcourir le monde et à traiter des sujets tout aussi passionnants que bouleversants au côté de son ami de longue date Larry Collins et de sa femme.

Aujourd'hui son engagement s'est tourné vers les enfants lépreux de Calcutta avec la création de l'association « Action pour les Enfants des Lépreux de Calcutta ».

S'engager, c'est, pour lui, écrire des choses vraies.

C'est avec une grande prestance, d'une voix forte, portée par la passion de son engagement qu'il commence sa conférence en citant une parole de Mère Teresa :



COMMUNICATION & FORMATION

« Nous pouvons tous changer le monde, apporter un peu d'amour pour montrer le meilleur en ce monde. »

Il souhaite remercier tout particulièrement Florence et Dominique Decoster pour être venu dans leur foyer de Calcutta.

Un Arc en ciel dans la nuit est sa dernière grande émotion d'écrivain. Pour cela, il rencontrera en Afrique une femme, Hélène Libermann, au destin extraordinaire, qui l'a bouleversé. Celle-ci lui raconte l'enfer en plein cœur du régime raciste qu'est l'apartheid.

Les débuts de sa carrière d'écrivain sont marqués par une histoire d'amitié avec un Américain qui fait en même temps que lui son service militaire, Larry Collins. Après une carrière à Paris Match et une compétition avec son ami qui sera lui aussi devenu journaliste à Newsweek, ils décidèrent de co-écrire un livre sur « pourquoi Hitler a voulu détruire Paris ». Le livre, Paris brûle t-il ? (question posée par Hitler) sort, il sera adapté au cinéma et connaîtra aussi un immense succès.

La machine était lancée et les voilà partis en Espagne pour co-écrire un livre sur la tauromachie; ils rencontrent El Cordobes, vivent le monde des toros, Larry ira même jusqu'à descendre, courageusement mais très brièvement, devant un taurillon !!! « Ou tu porteras mon deuil » sera le fruit de ce travail, dont le titre reprend les derniers propos du torero à sa femme avant sa première grande corrida: « Ce soir, je vaincrai, ou tu porteras mon deuil ». Quelques mois plus tard, ils partent pour Jérusalem et mèneront durant quatre années une enquête bouleversante sur le conflit israélo-palestinien. Il va vivre des moments forts à Jérusalem où pour lui « on est plus près du ciel que nul par ailleurs ». Le livre O Jérusalem paraîtra et sera également adapté au cinéma.



Puis, un ami, Raymond Cartier, va leur donner l'idée d'aller interviewer Gandhi. C'est le début d'un triple pèlerinage. Rencontres avec des anglais et des gouverneurs de l'Inde, avec des Maharadjahs, plus extravagants les uns que les autres, notamment celui de Patiala et surtout avec cet homme, ce petit homme à demi nu, le Mahatma Gandhi.

Dans son livre, « cette nuit la liberté », il nous raconte les manifestations non violentes et silencieuses organisées par Gandhi, (l'apôtre de la non violence, le meneur de grèves paisibles, grève du silence, marche du sel, ses très

nombreuses grèves de la faim) l'indépendance avec la création des deux nations (Inde et Pakistan), les terribles massacres engendrés par cette partition et ce 13 janvier 1948, l'assassinat de Gandhi.

Naît de ce livre une volonté de montrer sa reconnaissance au peuple indien.

Grâce à Mère Térésa, il va rencontrer James Stevens, responsable d'un foyer pour enfants lépreux à Calcutta, établissement en difficulté financière. Après lui avoir fait don des recettes de son dernier roman, il lui fera une promesse: « vous ne fermerez jamais votre foyer ».

Ainsi, commence son engagement au service des enfants lépreux. De retour en France, il écrira un article dans « Match » sur le sujet, ce qui entraînera une onde d'amour et de dons des Français.

Dominique Lapierre s'intéresse également au plus grand bidonville de Calcutta, la « Cité de la joie », taudis indescrivable, sans aucune hygiène, sans eau potable, au cœur d'un lieu au nom paradoxal. Les rencontres avec ses habitants vont le marquer au plus haut point. « Des hommes qui n'ont rien et ont l'air d'avoir tout ! », ces « lumières de la planète » qui vivent dans des taudis, qui sont debout, malgré tout.

« Ce que je veux être, c'est la voix d'hommes sans voix » nous dit-il en faisant tinter la clochette qu'un homme-cheval indien, un taxi de Calcutta, lui a remise avant de mourir et dont il ne se sépare plus.

A partir de trois mots clés, odeur, couleur et bruit, il essaiera de



14^e Université Hommes - Entreprises

27 et 28 août 2008

Château Smith Haut-Lafitte

Peut-on encore s'engager ?





COMMUNICATION & FORMATION

reconstituer le quotidien de ces hommes et de ces femmes survivant dans ce bidonville dans son livre qu'il baptisera du nom du taudis: « la Cité de la joie ».

Ce livre, vendu aujourd'hui à 9000000 d'exemplaires a donné les moyens de multiplier les actions destinées aux Indiens.

8000000 d'Indiens ne vont pas à l'école, la tuberculose sévit gravement, 250 000 000 d'Indiens n'ont pas accès à l'eau potable, voilà quelques chiffres forts que Dominique Lapierre nous asséna de sa voix de stentor.

Les deux Dominique Lapierre, -sa femme s'appelle aussi Dominique- ont fait de l'éducation leur priorité avec la construction d'écoles mais également la santé avec l'installation de dispensaires pour lutter contre la tuberculose (guérison d'un million de tuberculeux). S'ajoute à ce travail, la création de 540 puits d'eau potable et le lancement de bateaux hôpitaux pour soigner les habitants des 54 îles alentour, îles ne figurant pas sur la plupart des cartes, aux habitants ignorés de tous. Pour finir, ils ont également développé les micro-crédits, qui sont pour eux l'arme absolue contre la pauvreté, afin d'offrir aux indigènes l'espoir de retrouver leur dignité. Ensemble, on peut, lentement, changer beaucoup de choses.

Il nous raconte enfin, avec fierté, la demande des habitants du Delta du Gange et du Bangladesh à la Présidente indienne de lui donner la plus haute distinction civile de l'Inde , le Padma Bushan, (la parure du Lotus). La célébration a eu lieu le 5 mai 2008.

L'auteur de « La Cité de la joie » a été décoré de la parure de Lotus, la plus haute distinction civile indienne, en récompense de son action en faveur des plus démunis. Dès son arrivée à l'aéroport de Calcutta, Dominique Lapierre ne peut pas échapper aux guirlandes de fleurs. En s'approchant des fidèles venus l'accueillir, le voici qui prend sa respiration. Dans quelques minutes, on ne verra plus que son chapeau panama flotter au milieu des fleurs de jasmin. Les bras ouverts, le rire à gorge déployée, Dominique Lapierre exulte. Il est ici une idole, celui qui a transformé la ville des pauvres. Même un chef d'Etat ne peut rivaliser avec sa popularité

Journal « le Monde » 8 mai 2008 (Julien Buisson)

Et comme il l'avait commencé, il terminera son discours par des paroles de mère Térésa...

La vie est une chance, saisis-la
La vie est beauté, admire-la
La vie est béatitude, savoure-la
La vie est un rêve, fais-en une réalité
La vie est un défi, fais-lui face
La vie est un devoir, accomlis-le
La vie est un jeu, joue-le
La vie est précieuse, prends en soin
La vie est une richesse, conserve-la
La vie est amour, jouis-en
La vie est mystère, perce-le
La vie est promesse, remplis-la
La vie est tristesse, surmonte-la
La vie est un hymne, chante-le
La vie est combat, accepte-le
La vie est une tragédie, prends-la à bras le corps.
La vie est aventure, ose-la
La vie est bonheur, mérite-le
La vie est la vie, défends-la !



La femme de Dominique Lapierre a pris également la parole pour nous parler des difficultés de la redistribution des dons. « Cela demande une grande gestion et surveillance ». Car ne l'oublions pas le but de leur présence était avant tout de collecter des fonds pour gérer leur association. Chaque euro collecté va directement aux populations concernées, il n'y a aucun frais de



COMMUNICATION & FORMATION

fonctionnement, pas de structure à financer, les Lapierre sont les seuls et uniques intermédiaires entre donateurs et bénéficiaires.

L'engagement est aussi une constance et ça, Dominique Lapierre en est le parangon indéniable.

Bibliographie de Dominique LAPIERRE

Avec Larry Collins

- *Paris brûle-t-il ?*, récit, 1965
- *...Ou tu porteras mon deuil*, récit, 1968
- *Ô Jérusalem*, récit, 1972
- *Cette nuit la liberté*, récit, 1975
- *Le cinquième cavalier*, récit, 1980
- *New York brûle-t-il ?*, roman, 2005

Seul

- *Chessman m'a dit*, 1960
- *La Cité de la Joie*, 1985
- *Plus grands que l'amour*, 1990
- *Mille soleil*, 1997
- *Un arc-en-ciel dans la nuit*, 2008

