

**Une nouvelle culture
pour
les entreprises et les écoles de gestion**

Mesdames et Messieurs,

Ce Prix est une magnifique innovation : il s'adresse à une discipline émergente, c'est une initiative des entreprises qui veulent encourager les universités à s'engager davantage dans ce domaine, il est inter-universitaire, il propose une coopération accrue entre l'industrie et l'université.

C'est un grand honneur pour moi mais c'est surtout un puissant encouragement à développer les responsabilités nouvelles que nous impose la mondialisation non régulée de l'économie. Je veux exprimer ma très profonde reconnaissance à tous ceux qui ont permis la création de ce prix par leur généreuse contribution financière et tout particulièrement à IBA, chère à mon cœur.

Merci aussi à tous ceux qui l'ont organisé avec tant d'énergie et de soins, en tout premier lieu Charles de Liedekerke.

Charles, tu as été l'inventeur, le créateur et l'entrepreneur de ce Prix et je suis heureux de pouvoir te dire publiquement ma reconnaissance, mon admiration et mon affection.

La globalisation de notre modèle économique et l'accélération des techno-sciences nous apportent à la fois beaucoup d'opportunités et beaucoup de menaces. Faute d'une gouvernance adéquate, les dysfonctionnements du système deviennent plus fréquents, plus profonds et plus visibles. Une sorte d'inquiétude commence à s'installer et la légitimité du pouvoir économique est remise en question. Le danger le plus grave, à mon avis, est celui d'un découplage croissant de l'économique, du politique et de l'éthique.

Le Prix se situe dans cette perspective. Il vise à encourager les travaux qui contribueraient à remettre l'action économique dans la perspective du Bien commun et des valeurs d'une vraie civilisation.

Est-ce à dire que rien n'existe dans ce domaine ? Evidemment, non !

Beaucoup d'actions ont été lancées, beaucoup d'initiatives ont déjà vu le jour.

Il est intéressant de constater que ce sont les entreprises les plus éclairées, et non les universités, qui ont ouvert la voie. Des réseaux d'entreprises ont été créés en vue de répondre concrètement à certains dysfonctionnement du système, notamment en matière d'environnement ou d'inégalités face aux avancées technologiques.

C'est le cas de CSR Europe, créé par Etienne Davignon et qui regroupe plusieurs centaines de grandes entreprises. C'est le cas aussi du World Business Council for Sustainable Development, présidé longtemps par Bertrand Collomb, ainsi que du Global Compact des Nations Unies lancé par Kofi Anan, etc...

Les universités ont suivi en traînant les pieds et sans y croire vraiment : quelques cours d'éthique (souvent à option), un cours de CSR peu intégré dans les programmes,... Quelques-unes, cependant, ont été plus loin en innovant dans la pédagogie, en coopérant davantage avec les entreprises et la société civile.

Une initiative intéressante est celle de la Global Responsible Leadership Initiative (GRLI) qui regroupe des binômes d'entreprises et d'universités pour faire de la recherche-action sur l'entreprise et l'école de gestion responsables au XXIème siècle. C'est ainsi que l'UCL est « pairée » avec GSK Bio.

Tout cela va dans la bonne direction. Mais je défends la thèse qu'il faut aller plus loin. Si l'on veut rendre à l'action économique sa dimension éthique et politique, il faut aller au delà des « bonnes pratiques » et de leur mise en commun par les entreprises les plus éclairées. Si l'on veut transformer notre modèle de développement, c'est la culture même de l'acteur économique, et des écoles qui le forment, qu'il faut changer.

Ce que je propose, c'est une transformation radicale.

On peut s'inspirer du concept de métamorphose, utilisé par Edgard Morin, par référence à la transformation de la chenille qui devient papillon.

La métamorphose est aussi radicale que la révolution (devenir papillon n'est pas une transformation banale ni une simple bonne pratique) mais, à la différence de la révolution, elle conserve ce qu'il y avait de bon dans l'ancien système (la vie, son dynamisme et toutes ses potentialités).

Dans le cas de la chenille, il est intéressant de signaler que, sans sa métamorphose, elle serait incapable de se reproduire, donc de s'inscrire dans la durée.

Un vrai changement culturel pourrait résulter de trois grandes transformations :

rendre à l'entreprise sa finalité de progrès

remettre l'éthique au centre des stratégies et des comportements

hausser la concertation au niveau du Bien commun de la planète

Entrepreneurship et progrès

Sous l'aiguillon de la concurrence et de l'évolution technique, l'entreprise performante ne se contente pas de produire et de distribuer des biens et des services. Elle les renouvelle constamment, elle les fait évoluer, elle crée du neuf.

Si l'on observe les entreprises performantes sur une période de cinq ou dix années, il n'en est pas une qui ne se soit adaptée, transformée, renouvelée. Toutes ont évolué, toutes ont innové, soit dans leurs produits, soit dans leurs marchés, soit dans leurs procédés ou leur organisation. Cette réalité marque leur action d'une note dynamique et créatrice.

L'initiative et **la créativité** constituent le pivot de l'acte d'entreprendre. C'est ce qui justifie sa liberté et donne à son action une dimension historique.

Dans cette perspective, la fonction spécifique de l'entreprise est donc bien d'assurer un type de progrès humain : **le progrès économique et technique.**

L'entrepreneur individuel ou collectif est donc fondamentalement **créateur.**

Toutes les civilisations se sont émerveillées de cette capacité quasi-divine de créer : les héros forgerons en Afrique, les maîtres du bronze en Chine, les voyageurs découvreurs de la Méditerranée et du Moyen-Orient.

Parmi les mythes fondateurs de notre culture, les dieux et les héros créateurs de progrès matériel occupent une place importante

Le mythe de Prométhée est celui de l'entrepreneur. Il en a toutes les caractéristiques : il *voit* le progrès qu'apporterait le feu aux mortels ; il prend le *risque* d'aller le voler aux dieux ; il a l'énergie de le faire et de *convaincre* les hommes de l'utiliser.¹C'est un titan.

Il en va de même pour Héphaïstos (Vulcain), le père des arts du feu. Il fabrique des outils, des armes et des bijoux. C'est un dieu.

Ulysse est un héros. Son odyssée représente l'implantation des Grecs en Méditerranée. Il est le bonhomme marketing de l'antiquité : astucieux, audacieux, entreprenant...Ulysse « aux mille ruses ».

Jason poursuit la richesse, la toison d'or. Le mythe ne pourrait pas être plus clair. Avec ses Argonautes, il entreprend de découvrir la mer noire et les sources de ce métal précieux.

Hercule, c'est le mythe du développement. Il est moins brillant que Prométhée mais il deviendra dieu.

Enfin, Icare nous fait revenir en plein progrès technique. Il accomplit le vieux rêve humain de voler comme un oiseau.

Marx lui-même fut émerveillé par cette capacité : *Au cours d'une domination de classe à peine séculaire, la bourgeoisie capitaliste a créé de toutes autres merveilles que les pyramides d'Egypte, les aqueducs de Rome ou les cathédrales gothiques ...*². Il ajoutait : *elle a mené à bien de tout autres expéditions que les invasions ou les croisades*

Chargés de cette mission magnifique, comment pouvons-nous aujourd'hui laisser la finance et la spéculation dominer l'économie réelle qui est le vrai lieu de la création du progrès matériel et la source de sa légitimité sociétale ?

Comment les dirigeants d'entreprise ont-ils si peu réfléchi à la finalité de leur action au point de la laisser réduire à sa seule mesure financière, le profit ?

Cela relève pour moi de ce que les Grecs appelaient la faiblesse d'esprit et que les romains nommaient imbécillité.

Si l'on veut que l'entreprise soit responsable et assume les conséquences sociétales de ses actions, il est temps d'établir sa finalité sur d'autres bases que celles du seul profit.

Quittons définitivement l'idéologie étriquée de Milton Friedman qui a osé prétendre que *la responsabilité sociale de l'entreprise est de maximiser le profit pour l'actionnaire...* Cette vision à courte vue a profondément marqué la pensée néo-libérale. Il faut en sortir !

Définir la finalité de l'entreprise consiste à situer sa fonction dans la perspective plus large du Bien commun, sans laquelle sa légitimité politique et morale n'existe pas. Cela revient en définitive à reconnaître que l'entreprise n'est pas sa propre fin et qu'elle est au service d'un intérêt général qui la dépasse. Nous sommes ici dans le domaine de la recherche du sens.

On a vu que l'action de l'entreprise est essentiellement dynamique et créatrice. Par ses innovations incessantes dans le domaine économique et technique, elle joue un rôle prométhéen et assume une des formes du progrès. Il importe de recentrer l'entreprise sur cette fonction la plutôt que de la réduire à n'être qu'une machine à profits.

¹ Ce sont les qualités rares que Schumpeter attribue à l'entrepreneur moderne.

² Marx, K., *Le manifeste du parti communiste*, Bruxelles, 1848.

Cela permettra de lui rendre explicitement sa dimension éthique et citoyenne. S'interroger sur la finalité de l'entreprise et du modèle de développement qu'elle anime, c'est poser la question du progrès matériel, de ses orientations et de ses ambivalences

Sans finalité, la créativité économique et technique est ambiguë et peut être dangereuse.

La tentation de la démesure, de l'hubris, est constamment présente. Prométhée, ce créateur, en est saisi. C'est un titan mais il est damné : les dieux le punissent et l'enchaînent à un rocher où l'aigle, tous les matins, vient lui ronger le foie.

Dans les mythes grecs, les créateurs du progrès matériel sont des héros et des dieux, mais ils sont aussi maudits: Ulysse ne peut pas rentrer chez lui, Jason perd ses enfants tués par Médée, Hercule est brûlé dans la tunique de Nessus, Icare s'écrase et Vulcain est boiteux et trompé.

Pourquoi sont-ils maudits ?

Par delà les siècles, cette question rejoint nos interrogations actuelles.

Donner une finalité à l'entreprise consiste notamment à réfléchir et à répondre aux questions suivantes :

Progrès économique et technique
pour quoi ?
pour qui ?
comment ?

Les réponses à ces questions ne peuvent être qu'éthiques et politiques. Finaliser le progrès économique consiste donc à insérer ce progrès spécifique et partiel dans l'ensemble plus large du progrès humain.

Il faut cesser de prétendre qu'il y a une convergence quasi-automatique entre la créativité économique actuelle et le développement global de l'humanité.

Il faut cesser d'affirmer que c'est exclusivement l'intérêt personnel qui doit guider nos comportements économiques et que pour répondre aux défis globaux, il suffit de faire confiance à l'ingéniosité technique des hommes et aux indications du marché.

L'entreprise ne sera responsable que si elle inscrit le progrès économique dans une vue d'ensemble d'un développement humain et durable.

Ethique et Leadership

D'entrée de jeu, rappelons que l'éthique ne se réduit pas à l'intégrité. La vraie question éthique de notre temps se situe à un autre niveau. Elle est de savoir *quel monde nous voulons construire ensemble avec les formidables ressources et les capacités immenses dont nous disposons.*

Situé dans un temps irréversible, les hommes sont des êtres historiques et leurs actes construisent le monde. Ils sont responsables de l'avenir et de la société qu'ils sont en train de créer.

Cette responsabilité est d'autant plus grande pour les dirigeants que leur créativité et leur pouvoir sont plus importants. Comme on l'a vu, c'est le cas de l'entreprise et du système économique qu'elle anime.

Conduit par sa seule logique instrumentale, ce modèle devient de plus en plus ambigu et paradoxal : jamais notre capacité de créer de la richesse n'a été aussi grande et jamais le nombre de pauvres n'a été aussi élevé ; jamais nos connaissances scientifiques et techniques n'ont été aussi étendues et jamais la planète n'a été aussi menacée ; jamais le besoin d'une

gouvernance économique n'a été aussi impérieux et jamais les Etats Nations n'ont été aussi désarmés.

Tout en assurant une croissance économique sans précédent dans l'histoire humaine, notre modèle s'emballa, pollue, exclut, engendre des phénomènes de domination, d'injustice sociale et de déstructuration. Les effets « non voulus » de l'action économique devraient nous interpeller davantage. Comme le disait Paul Valéry, *l'homme sait souvent ce qu'il fait, mais il sait rarement ce que fait ce qu'il fait*.

On peut donc se poser la question de savoir si le modèle actuel est encore politiquement et moralement acceptable sans une évolution profonde.

Refuser d'intégrer l'éthique dans l'orientation et le fonctionnement de l'entreprise et du marché sous prétexte que l'économie a sa logique propre, revient à s'enfermer dans une approche instrumentale (pensée unique) et à priver l'entreprise et le marché de leur légitimité sociétale. S'ils sont trop piégés dans une logique de moyens, certains dirigeants, honnêtes comme individus, ne risquent-ils pas d'illustrer la description réaliste de Péguy : *le monde est pleins d'honnêtes gens, on les reconnaît à ce qu'ils font les mauvais coups avec plus de maladresse*³.

L'éthique commence au premier cri de souffrance humaine, au moment où l'on se trouve en face du visage d'autrui. Elle nous empêche d'être indifférent à la souffrance de l'autre, *a fortiori* si c'est nous qui l'avons causée.⁴

Pour les dirigeants et les cadres, le prochain le plus proche est évidemment le personnel de l'entreprise auquel s'ajoutent les parties prenantes (*stakeholders*) comme les fournisseurs, les clients, la région, etc....

Au-delà du prochain proche, ne faut-il pas élargir la responsabilité des acteurs économiques aux dimensions du système lui-même et s'interroger sur les aspects négatifs et les conséquences de sa globalisation et de ses dérives ? Si les valeurs centrales sont celles de la dignité de l'homme et de la survie de la planète, les dirigeants et les cadres ne doivent-ils pas se sentir plus responsables du système qu'ils animent et de ses conséquences pour ceux qu'il aliène, licencie, démode et pour ceux dont il détruit les structures traditionnelles.

Si l'éthique commence au premier cri de souffrance humaine, ne faut-il pas écouter la clameur de ceux que notre modèle de développement, notre logique instrumentale, notre pensée unique font souffrir d'une manière ou d'une autre ? Les écouter directement quand c'est possible ou leurs porte-parole qui commencent à se multiplier.

Peut-être qu'une des premières étapes d'une démarche éthique véritable serait de sortir d'un état d'indifférence pour ce qui ne relève pas directement de l'efficacité instrumentale et d'écouter les cris de ceux que notre système économique fait souffrir.

L'indifférence rend sourd et aveugle. Elle est un refus de l'humain.

Le management ne suffit plus. Si l'on veut remettre l'éthique au cœur de l'action économique, nous avons besoin de leaders et pas seulement de managers ou de gestionnaires.

Comme nous l'avons vu, un des rôles du dirigeant est de développer l'esprit d'entreprise et la créativité de son organisation. Un autre rôle est de conduire celle-ci comme une réalité humaine, de motiver son personnel et d'engager le changement culturel pour un développement plus éthique et plus durable.

Pour ce faire n'avons-nous pas besoin, aujourd'hui, d'un nouveau type de dirigeants?

³ Péguy, Ch., *Clio*, Paris, Gallimard, 1917.

⁴ Voir Fourez, C., *La construction des sciences. Introduction à la philosophie et à l'éthique des sciences*, De Boeck, 1988.

Alors que Frederik Taylor recommandait de *remplacer le gouvernement des hommes par l'administration des choses*, c'est presque le contraire qu'il faudrait faire. Il s'agit aujourd'hui de rééquilibrer l'économique, d'une part, avec l'éthique et le politique, de l'autre.

Si l'on définit le *management* de manière étroite, on peut dire qu'il s'agit surtout de l'administration des choses : objectifs, budgets, analyses stratégiques, plans, méthodes, procédures... Le *leadership* est l'art de conduire la réalité humaine : c'est la motivation, la communication, la participation, la capacité de convaincre les gens des valeurs que l'on veut mettre en œuvre. Il repose sur l'autorité morale et c'est par lui que l'éthique passe dans l'entreprise. Le leader est celui qui donne sens à l'action.

Statesmanship et Bien commun

Les dirigeants d'entreprise ne doivent-ils pas participer davantage à la recherche et à la définition du Bien commun de notre époque et tenter de le construire dans leur sphère d'activité même si la gouvernance mondiale est encore balbutiante ? Ne doivent-ils pas jouer un rôle plus responsable dans l'émergence d'une nouvelle culture de concertation et de débat qui se substituerait au simple « lobbying » actuel ?

A leur rôle d'*entrepreneur* et de *leader* ne doivent-ils pas ajouter celui de *citoyen engagé* dans la construction d'une nouvelle gouvernance et adopter, au sens anglais du terme, le rôle de *statesman* ?

La contribution spécifique que l'entreprise peut apporter aujourd'hui au bien commun mondial commence à s'esquisser dans les réflexions et les travaux qui remettent en question notre modèle de développement.

Les Nations Unies proposent le concept de **développement durable**.

Ce nouveau modèle propose un vrai projet d'avenir visant à remettre l'action économique dans la perspective d'un bien commun mondial. Sa définition est bien connue. C'est celle du Rapport Brundtland⁵ : *Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs*.

Face aux défis du 21^e siècle, il est nécessaire que les dirigeants d'entreprise s'engagent dans les débats sociétaux et ne laissent plus la pensée unique contaminer la planète. Pour devenir globalement responsables, ils doivent contribuer à corriger le découplage excessif de l'économique du politique et de l'éthique.

Si l'entreprise veut retrouver sa dimension citoyenne, elle doit développer en elle une culture politique au plein sens du terme, elle doit insérer son action dans la vie de la cité et participer aux débats sur le Bien commun et les orientations de notre avenir. Au-delà du simple lobbying, les dirigeants et les cadres d'entreprise devraient entrer dans un dialogue permanent avec la société civile et les pouvoirs publics pour contribuer à la recherche d'un bien commun élargi aux dimensions du monde ainsi qu'à l'émergence d'une gouvernance globale. Ceci n'est qu'une suite normale de l'élargissement des finalités et de l'adoption d'une éthique de l'avenir.

Les dirigeants les plus éclairés ont compris qu'une évolution culturelle en matière politique passait par l'acceptation d'un débat ouvert avec ceux qui remettent en cause notre modèle de développement. L'accord, souvent cité, entre Lafarge et le World Wildlife Fund pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre, est exemplaire à cet égard.

Le retour d'une culture politique dans l'entreprise est nécessité par le fait que celle-ci n'est pas une île, que nous sommes en démocratie et que l'évolution de notre modèle de développement doit reposer sur l'adhésion des citoyens. Une concertation élargie peut y contribuer puissamment.

⁵ ONU, *Notre avenir à tous*, Les éditions du fleuve, Montréal, 1989.

Cela n'enlève rien à la nécessité de réguler les jeux économiques mondiaux.
Des règles globales sont nécessaires et urgentes pour corriger les dysfonctionnements majeurs et favoriser l'émergence d'un modèle de développement plus durable et plus juste.
Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, c'est la loi qui affranchit et c'est la liberté qui opprime. (Lacordaire)

*
* *

Selon les considérations qui précèdent, l'entreprise du 21^{ème} siècle qui se voudra responsable, devra trouver un nouvel équilibre entre les trois dimensions majeures de son action :

- la création économique et technique,
- un leadership porteur des valeurs d'humanisation,
- une participation citoyenne au bien commun.

S'engager dans cette voie, c'est réaliser un changement de **la culture même de l'entreprise**. En effet, définir sa finalité en termes de progrès plutôt que du seul profit, remettre l'éthique au cœur des décisions stratégiques et des comportements, s'ouvrir aux débats sur le Bien commun planétaire et tenter d'y contribuer dans sa sphère, tout cela offre une vision renouvelée de l'entreprise.

L'avantage d'une vision claire est de permettre à ceux qui la partagent d'être tirés par l'avenir plutôt que poussés par le passé. Une telle vision permettra aux dirigeants et aux cadres de faire advenir un modèle de développement plus durable et de rendre à leur pouvoir économique et technique une légitimité dont il a besoin aujourd'hui pour s'exercer de manière utile.

Les écoles de gestion

Ces écoles forment des « managers » et, souvent, le font bien. Mais la grande majorité d'entre elles ne forment encore ni des entrepreneurs, ni des leaders, ni des statesmen.

La raison d'être de la plupart de ces écoles est d'armer leurs étudiants pour faire fonctionner le système existant de manière toujours plus efficace, sans se poser de questions sur ses finalités, ses défauts ou les dangers qu'il présente. Dans ce sens, la majorité des professeurs sont les thuriféraires d'une idéologie, les clercs et les célébrants de la pensée unique. Ils prétendent former des citoyens et prennent le risque de ne former bien souvent que des robots d'un système sans finalité. Ils constituent un obstacle majeur à l'instauration d'une culture de développement durable. Trahison des clercs égarés, sinon affalés, dans la pensée unique !

Et pourtant, ces écoles pourraient devenir des agents majeurs du changement culturel si elles acceptaient de se transformer et de se hausser au niveau des défis qui se posent à nous.

Une évolution radicale est nécessaire mais elle ne se fera que si les universités dont beaucoup de ces écoles font partie acceptent de s'y engager elles-mêmes.

Le prix qui vient d'être créé contribuera à cette évolution.

Peut-on former des *entrepreneurs* ? C'est plus difficile, certes, que de former des managers mais la nécessité est là. Et c'est au moins aussi important. Pour renouveler notre tissu

économique, nous devons réveiller chez nos jeunes le goût d'entreprendre, d'innover, de créer. Pour ce faire, il faut quitter l'idéologie étreinte de Milton Friedman et raviver en eux l'étincelle ou le feu qui animait les Bekaert, les Solvay, les dirigeants d'IBA, les Bill Gates ou les Mohammad Yunus.

De nouvelles méthodes pédagogiques doivent être inventées pour leur rendre la fierté d'entreprendre.

On pourrait, comme à Babson College aux Etats Unis, centrer les programmes de base sur des projets concrets de lancement d'une innovation. Certaines université, dont l'UCL, ont créé avec succès des programmes inter-disciplinaires de ce type.

On pourrait aussi leur faire rencontrer de vrais créateurs d'entreprises nouvelles et performantes qui prêcheraient d'exemple et persuaderaient certains d'entre eux que cela est à leur portée.

Quant au *leadership*, il requière d'autres savoir-faire et de savoir-être que les seules techniques de management. Le leadership responsable engage l'être tout entier : intelligence, cœur et esprit. Il est important d'aider les étudiants à développer cette force intérieure qui anime les vrais dirigeants et leur permet d'inspirer ceux qui les entourent. Cette force qui animait les Ghandi, les Mandela, les fondateurs de l'Europe....Il s'agit de déployer tout leur potentiel intellectuel, mais aussi émotif et spirituel.

Ne faut-il pas oser faire place au cœur dans l'éducation ?

Le cœur a quasiment disparu de nos « systèmes ». Balzac déjà parlait des *rouages en acier poli de la société moderne*.

O cœur de fer des princes ! disait Erasme

Méfions-nous de *l'endurcissement que toute forme de puissance produit, la glaciation de l'âme*⁶.

Osons faire mentir l'adage cynique de ceux qui dominent et qui répètent en ricanant:

On dirige les hommes avec la tête, on ne joue pas aux échecs avec un bon cœur (Chamfort)

Ne considérons jamais les hommes comme des pions, même si l'on est financier !

Communiquer veut dire : mettre quelque chose en commun ; converser, c'est se tourner les uns vers les autres ; dialoguer, c'est oser parler du sens.

Ne faut-il pas aussi aider les étudiants à développer leur spiritualité ? Spiritualité ne veut pas nécessairement dire religion. Il existe une spiritualité laïque aussi vivante que la spiritualité religieuse. Il s'agit des valeurs qui inspirent les décisions et les comportements. Cette dimension est indispensable dans un monde de plus en plus complexe et ambigu.

Nous ne pourrions le faire qu'en offrant à nos étudiants cette dimension anthropologique et philosophique qui, aujourd'hui, fait tellement défaut dans nos programmes.

Pour développer le *statesmanship* et la responsabilité sociétale, les écoles de gestion devraient faire moins d'économétrie et plus d'économie politique. Elles devraient sensibiliser les étudiants aux réalités politiques et sociologiques du monde où ils vont travailler.

Une réflexion en profondeur sur le pouvoir et sa légitimité s'impose comme une priorité dans un monde où l'économie dispose des ressources clés du développement.

Un futur statesman devrait apprendre que le pouvoir relève des passions et qu'il faut savoir l'orienter vers le service plutôt que vers la domination.

C'est dans l'exercice du pouvoir que les dirigeants manifestent le plus clairement leur engagement ou leur indifférence éthique.

⁶ Zweig, S., *op.cit.*

Je mets au premier rang, à titre d'inclination générale de toute l'humanité, un désir perpétuel et sans trêve d'acquérir pouvoir après pouvoir. (Hobbes)

Cet appétit de domination, entre toutes les passions du genre humain, est la plus enivrante... (Saint Augustin)

Quoiqu'en disent les ministres hypocrites, le pouvoir est le premier des plaisirs. (Stendhal)

L'enjeu en est essentiel. Il s'agit du problème millénaire du bon ou du mauvais gouvernement : gouvernement des peuples et des pays, ou simplement gouvernements des organisations les plus diverses.

C'est une grande chose que de détenir un pouvoir sur les autres... (Guichardin)

Comme un écho lointain, cette sagesse parle encore à tous ceux qui exercent ou subissent un pouvoir. Elle parle en sourdine dans les organisations que tissent nos démocraties et notre économie ; en cris violents là où règnent l'arbitraire, la violence et l'injustice.

*
* *

Pour rendre à l'action économique sa dimension éthique et politique, il faut oser mettre en œuvre un changement de la culture même des entreprises et des écoles de gestion. Celui-ci ne se fera pas si nous ne réintégrons pas dans le modèle des concepts aussi fondamentaux que ceux de Progrès, d'Éthique, de Bien commun, de Pouvoir, d'Autorité et de Responsabilité.

C'est la perspective fondamentale dans laquelle se situe le Prix que l'on inaugure aujourd'hui.

Face à la métamorphose nécessaire, les dirigeants d'entreprise, à l'instar de ceux qui ont promu ce prix, peuvent s'engager dans le changement et convaincre les sceptiques. Le scepticisme est la tranquillité et l'on sait, comme le disait...., où peut conduire l'excès de tranquilisants.

Ne ressemblons pas à *cet homme qui refusait de croire qu'on eut mis le feu à sa maison parce qu'il en avait la clef en poche. (Tocqueville)*

Quant aux écoles de gestion, elles ne peuvent plus se borner à former des managers. Elles doivent éduquer des dirigeants responsables et les aider à développer

*Des têtes où il y a de la lumière,
Des cœurs qui ont du mouvement
Des âmes qui ont du goût*

Philippe de Woot