

Et si le Développement durable n'était pas une contrainte supplémentaire !

La Société a conçu le développement durable pour répondre à un besoin urgent de responsabiliser les acteurs économiques vis-à-vis des enjeux humains et environnementaux. Il a été développé comme un concept à part, une forme d'extension des législations, de droit par adhésion. C'est la naissance des codes éthiques au sein des entreprises, des standards privés ou l'adhésion au Global Compact de l'ONU.

Préoccupées par les nombreux guidelines et interprétations, les entreprises se lancent dans des projets environnementaux ou sociétaux souvent sans lien direct avec leur métier de base. La plantation d'arbre par ci ou l'aide d'une population par là qui entraîne des coûts financiers et humains supplémentaires. Si tous s'accordent sur le bénéfice que ces projets apportent à la Société et à la planète, ils ne peuvent en quantifier l'impact sur la performance financière de celle-ci. Il est donc logique que ceci apparaisse aux yeux de nombreux collaborateurs comme une contrainte car, non seulement il est imposé de l'extérieur, mais également éloigné de sa mission, de la description de fonction et des responsabilités quotidiennes.

C'est sans doute pour cela qu'il est généralement considéré comme une contrainte supplémentaire. Cependant, une démarche de Développement durable est aussi et avant tout un « état d'être » plus qu'un « état de faire ». La notion de responsabilité sous jacente, vis-à-vis de l'humain et du monde n'est pas né d'hier; c'est « inné », en chacun de nous. Le monde dans lequel nous vivons nous l'a seulement fait perdre de vue. C'est sans doute pourquoi les changements que nous vivons aujourd'hui, sont plus structurels que conjoncturels. Il faut donc en évaluer les conséquences, pour soi d'abord, pour le collectif ensuite et finalement pour la planète et non le contraire.

Au niveau individuel, comme dans toute idée de changement, l'Homme a besoin de connaître l'impact que celui-ci va avoir pour lui et pour son environnement. Ce n'est qu'en s'appropriant les enjeux au niveau individuel, qu'il les transposera de lui-même au niveau collectif et ainsi ce changement ne sera plus ressenti comme une contrainte. Il verra clairement la cohérence entre ses propres valeurs et les valeurs de l'entreprise. Ceci lui permettra d'intégrer pleinement le développement durable et d'être créatif dans sa responsabilité quotidienne.

Au niveau de l'entreprise, force est de constater que si nombreuses d'entre elles sont entrées dans le développement durable pour différentes raisons, seules celles qui ont ancré leur démarche sur leur raison d'être, en étant authentiques et intègres, sont aujourd'hui non seulement performantes, mais également résilientes et pérennes. Elles en ont fait la colonne vertébrale de leur stratégie. Elles en ont créé des opportunités pour repenser et innover tous leurs processus managériaux que se soit dans la finance, le marketing, les ressources humaines ou la production et l'innovation. Elles ont intégré en leur sein les notions de flexibilité, d'intégrité, d'interdépendance et de transparence. Caractéristiques indispensables aux sociétés du 21^e siècle pour atteindre un équilibre dynamique dans un monde en perpétuel changement. Elles s'inscrivent pleinement dans leur environnement et font de celui-ci un allié et un socle de développement.

Le développement durable est donc davantage un « but à atteindre » qu'un ensemble d'actions à mener. Il s'agit de changer son état d'esprit, de rajouter à la notion de profit, du sens et des valeurs. Ajouter de la cohérence à ce que l'on réalise et apporter de la valeur ajoutée à long terme à ses parties prenantes et à son environnement va permettre à l'entreprise d'atteindre

un équilibre dynamique, donc une performance financière durable, et ainsi pérenniser sa propre existence.