



Bonne Volonté Mondiale

BULLETIN

2004 N°4

Bulletin trimestriel destiné à illustrer l'énergie de bonne volonté dans les affaires mondiales

L'ENTREPRENEUR DIVIN

Il se peut que ceux qui luttent pour un monde meilleur considèrent les affaires, si ce n'est comme un ennemi extérieur, au moins comme quelque chose de non spirituel. Mais les affaires sont le premier moyen de manipuler la substance matérielle de la planète. Le business moderne représente les processus complets de localisation, extraction et transformation de la matière qui crée le monde humain. Ceci n'a pas toujours été fait sagement dans le passé, ceci ne doit pas empêcher une action sage dans le futur. Ce qui est nécessaire est que tous les gens révolutionnent leurs attitudes vis-à-vis la matière, réalisent un matérialisme nouveau, spirituel. Pour ceux qui font partie du monde des affaires, cela peut signifier un désir décroissant de contrôler exclusivement la matière, une vénération croissante de ce qu'elle peut faire pour tous ; pour ceux en dehors du monde des affaires, un respect croissant envers l'énergie créatrice que les hommes d'affaires dirigent pour modeler la matière, peut conduire à une coopération plus facile et plus fructueuse avec eux. Ce que tous ont besoin de reconnaître, c'est la vérité profonde que " la matière est l'esprit à son point le plus bas de manifestation et l'esprit la matière à son plus haut point ". Aussi les affaires ne sont pas moins spirituelles parce qu'elles oeuvrent dans et avec la matière, pourvu que l'intention soit d'élever une fois de plus la matière vers sa destinée spirituelle. Et cela requiert une juste répartition : de la matière, le pouvoir de la façonner, et le pouvoir d'organiser les formes résultantes. Aussi les affaires contribueront automatiquement à l'accroissement du bien-être humain.

Considérer les affaires d'un point de vue spirituel peut produire des surprises. Par exemple, il y a une tendance croissante à intégrer la spiritualité sur le lieu de travail, en

fournissant du temps et des endroits pour la pratique spirituelle, par le suivi des équipes et des ateliers, et en revoyant la mission et les objectifs des sociétés. C'est un signe prometteur, et cela montre que les gens demandent de plus en plus que leurs valeurs influencent leur travail. Mais cette tendance ne doit pas voiler le fait que la vraie nature du travail lui-même est spirituelle- la spiritualité ne doit pas être quelque chose de rajouté après coup.

Un des moyens de voir la spiritualité essentielle du business se trouve peut-être dans la réflexion sur les énergies profondes de la conscience qui prévalent dans ce domaine. Trois en particulier émergent. La première est le leadership – non une qualité exclusive du business, mais une sur laquelle on met beaucoup l'accent, parce qu'on pense que c'est une clé principale du succès. En conséquence, on peut trouver dans les media des affaires les réflexions les plus intéressantes sur les différents styles de leadership. Par exemple, il y a le concept du leadership-serviteur. Robert Greenleaf, l'homme qui inventa le terme, a décrit le leadership-serviteur de cette manière : " le leader-serviteur est un serviteur avant tout... Cela débute avec le sentiment naturel qu'on veut servir, servir tout d'abord. Puis le choix conscient conduit à l'aspiration de guider "1 Cet alignement explicite avec le service offre une voie naturelle à l'expression de la spiritualité du business elle-même.

La deuxième qualité particulièrement importante dans le business est l'innovation. Ceci englobe deux pulsions humaines de base – celle de comprendre l'univers plus en profondeur, et celle de créer de nouvelles formes meilleures. La première de celles-ci est exprimée dans la branche recherche et développement du business, où la science et le

Dans ce numéro :

DES ORGANISATIONS
AUX ORGANISMES
VIVANTS

MONDIALISATION,
AFFAIRES INTERNATIONALES,
ET L'ACCORD
MONDIAL DES NATIONS
UNIES

www.worldgoodwill.org

Editeur :
Dominic Dibble

business se rencontrent et interagissent pour produire la technologie. Ici, la matière est explorée dans le but de trouver de nouveaux moyens de la modéliser pour un usage productif. C'est de plus en plus une part importante du business en cette ère de Technologies d'Information et de Communication (TIC) et de Biotechnologie. La pulsion à créer des formes perfectionnées ne concerne pas juste la recherche, mais inclut aussi le sens de la beauté, qui apparaît chez les designers. Et, dans cette époque où nous passons plus de temps à interagir les uns avec les autres via les ordinateurs et les outils de communications, il se peut que les psychologues soient aussi impliqués dans la recherche d'amélioration du design des interfaces entre l'homme et la machine. Un exemple de business où les deux facteurs de recherche et de design sont importants est Apple.

L'incarnation de cet esprit d'innovation sont les entrepreneurs, qui créent de nouvelles entreprises avec l'intention de produire un service ou un produit radicalement amélioré. Ils peuvent démarrer petit, ce qui exige d'accepter de bon cœur des risques financiers conséquents. Ils ont une aptitude spéciale, qui requiert souvent des talents différents, de matérialiser une vision sous des formes concrètes. Ils sont par-dessus tout des individus entreprenants (entreprise et entrepreneur ont la même racine, le vieux verbe français *entreprendre*). En fait, certains ont maintenant étendu le concept d'esprit d'entreprise au-delà de son sens traditionnel de business, parlant d' "entrepreneurs sociaux"². Cela signifie ceux qui déploient leurs capacités d'entreprise pour résoudre des challenges difficiles dans le secteur qui ne fait pas de profits. Ils trouvent des solutions innovantes à des situations où l'état ou la communauté sont incapables d'aider ceux dans le besoin ou n'en ont pas envie. Parce que leur motivation de base est le service aux autres, ils peuvent être considérés comme la contrepartie du leader-serviteur évoqué ci-dessus - l'entrepreneur-serviteur. L'un des plus fameux est Mohamed Yunus, le fondateur d'une institution de micro-crédit, la banque Grameen.

Envisager un monde meilleur

Les entrepreneurs et les leaders ne sont pas autre chose que des hommes de vision, et voir/prévoir est un facteur de poids dans le business. C'est ici que les politiciens et le public exigent une vision prudente puisque les hommes d'affaires, tout comme les autres visionnaires peuvent être "emportés" par leur propre vision, ne voyant que leur vision du futur, et pensant que les autres qui ne perçoivent pas cette vision doivent être persuadés, si ce n'est contraints, à coopérer. Dans le cas des affaires, cela peut entraîner une con-

currence malhonnête et destructive, avec l'intention de dominer le marché, conduisant au danger des cartels et des monopoles. Mais lorsque la vision des affaires s'aligne sur des objectifs de sociétés plus vastes, comme dans le cas d'un certain nombre de compagnies de pétrole qui investissent maintenant des sommes considérables dans la recherche sur l'énergie renouvelable, alors il existe certainement une potentialité pour qu'un monde meilleur émerge.

Si le pouvoir d'innover et de créer de nouvelles formes est ce que sait bien faire l'entrepreneur, le pouvoir d'organiser et de gérer les formes existantes est réservé au manager. Cette troisième qualité majeure conditionnant les affaires est peut-être la seule qui lui soit la plus facilement associée. Cela signifie dans l'esprit établir les rapports corrects entre l'argent, les matériaux et les êtres pour remplir l'objectif du business. Cela demande une approche rythmique disciplinée à la fois du temps et de l'espace. Aussi, il n'est pas surprenant que les consultants en affaires et que les écrivains³ mettent une emphase considérable sur le gain de temps et d'espace dans ce domaine, de telle sorte à libérer le manager au profit de la gestion de projets impliquant d'autres personnes, des matières premières, des relations avec la clientèle etc..., dont ils sont responsables.

Une autre partie des attributions du manager dans l'organisation est d'assurer la conformité avec les lois nationales et internationales, les règlements industriels et les politiques sociétales. Et tandis que les lois sont imposées de l'extérieur, les règlements sont souvent des accords volontaires au sein des compagnies dans la même industrie, qui font intervenir les facteurs clés de libre vouloir et de sacrifice, car conformité pourrait sous-entendre sacrifier l'avantage compétitif.

De même, les politiques sociétales intégreront les valeurs centrales du business. La compréhension croissante de l'humanité de l'interconnexion conduit à la prise de conscience qu'une affaire avec des valeurs saines est une qui pourra être durable et générer des profits à long terme. Le consultant Frank Dixon, d'Innovest Strategic Value Advisors, parle du besoin d'une Responsabilité Totale d'Entreprise (RTE). Il remarque :

" La RTE encourage les entreprises à travailler en proactif avec les autres pour accomplir le changement du système qui les tient entièrement responsables. En tant que défi le plus difficile en regard du management, la performance RTE est un excellent indicateur de la qualité du management, l'unité de base de rendement du marché des actions.... Le modèle RTE repose sur 3 concepts- Inter- connectivité , Actualisation et Postérité . Inter- connectivité signifie que le business

est une partie d'un système interconnecté. Ayant pris conscience de cela, les entreprises s'efforcent d'atténuer tous les impacts négatifs de base et à plus long terme sur la société Actualisation signifie que le premier objectif du business est d'aider la société à réaliser son potentiel le plus élevé. Sur le temps, cela implique que le centre d'attention initial du business devrait se déplacer de la maximisation des profits à court terme vers la maximisation du bien-être de la société. Ironiquement, retirer le centre d'attention des profits devrait probablement augmenter les gains puisque les entreprises sont récompensées pour s'être rendues plus utiles à la société. Postérité signifie que la première obligation de cette génération est de préserver et d'améliorer la société pour les générations futures. Tout autre but devrait être subordonné à ceci. En pratique, cela veut dire que la priorité devrait être donnée au bien-être des futures générations dans la mesure la plus large possible en prenant des décisions en affaires.... " 4

Nous pouvons voir ainsi que l'appel au service d'un tout plus vaste résonne aussi pour les managers.

Tandis que nous traversons une période de transition, beaucoup d'affaires montrent des signes de progrès dans l'un ou l'autre de ces domaines. Le défi pour

l'avenir est de créer des affaires où le leadership, l'innovation et le management seront tous motivés en premier lieu par le service, et informés du caractère sacré de la matière grâce à une compréhension plus profonde. Quand ce processus sera bien enclenché, alors le flux de circulation des biens et des services s'orientera automatiquement vers une distribution plus équitable, et le business reflètera de façon plus exacte l'origine spirituelle qu'il partage avec d'autres branches des réussites humaines .

1. Tiré du site internet du Centre Greenleaf du leadership - serviteur, www.greenleaf.org/leadership/servant-leadership/What-is-Servant-Leadership.html.

Pour plus d'information, contacter le Centre Robert K.Greenleaf de Leadership-Serviteur :

921 East 86th Street, Suite 200, Indianapolis, IN 46240 USA
Tél. : + 1-317-259-1241

Fax: +1-317-259-0560; Web: www.greenleaf.org

2. Voir par exemple, la revue en ligne ODE " Des gens authentiques construisant un monde meilleur " de David Bornstein à www.odemagazine.com/article.php?aID=3891

3. Voir par exemple les ouvrages tels que " les sept habitudes des gens extrêmement efficaces "de Stephen Covey, Fireside, New York, 1989 et " Laisser faire les choses "de David Allen, Piatkus, Londres, 2002.

4. Publié dans la Revue de la société éthique, www.ethicalcorp.com, Décembre 2003

DES ORGANISATIONS AUX ORGANISMES VIVANTS

Une parmi le nombre croissant de vérités qu'aprouvent les enseignements de la Sagesse sans âge et la science contemporaine est que " nous vivons et nous mouvons et avons notre être " dans une vaste mer de forces en mouvement. Bien que la connaissance scientifique ne soit limitée qu'à une toute petite partie d'entre elles, beaucoup admettent que des puissances plus subtiles sont aussi en jeu et que celles-ci sont actuellement en train de façonner le Nouvel Âge en conférant cette " vie plus abondante " dont parlait le Christ. Tandis que cette nouvelle vie est en train de briser les comportements -types vieux et cristallisés, incapables de s'adapter, elle stimule également l'émergence continue de nouvelles formes, mieux adaptées pour maintenir la nouvelle impulsion de vie et exprimer l'urgence croissante de synthèse qui est le premier but de la vie évoluant au travers de la forme.

Parmi ces formes émergentes, de nouvelles sortes d'organisations surgissent à la vie, repoussant le structuralisme rigide associé aux conglomérats, et donnant, au lieu de cela, tous les signes d'organismes vivants. Cette vision biologique dote les organisations d'une évolution naturelle, créative qui est constamment su-

jette au changement avec toutes ses parties oeuvrant vers un but commun, ressemblant beaucoup à une colonie de fourmis ou de ruche. Comme pour les organismes de groupes constitués naturellement, ces groupes humains émergents deviennent plus intégrés à leur environnement, s'adaptant à des schémas favorisant la vie plutôt qu'abusant de la nature et la polluant.. Beaucoup d'affaires commencent maintenant à suivre ces nouveaux schémas d'organisation, prenant conscience de la nécessité d'être responsables au plan social et environnemental aussi bien que viables sur le plan économique pour survivre. De plus en plus, elles commencent à transcender le mode de pensée conventionnel, avec une vision et un objectif qui utilise pleinement les qualités et les attributs des employés, des parties prenantes et des clients.

Du point de vue de la psychologie ésotérique, tous les organismes naturels sont dotés plus ou moins de conscience informatrice y compris les nouvelles formes d'organisations humaines. Elles possèdent une force de vie intelligente, initialement générée par la vision et l'objectif conditionnant les instigateurs du groupe, mais soutenue et enrichie par les rêves et les

aspirations, les identifications et les interactions de leurs membres ; en d'autres termes, de telles organisations comme celles-ci ont une âme –groupe. Le but de tels groupes ne se borne donc pas à faire du profit , mais va, d'un point de vue holistique, jusqu'à apporter une contribution positive à leur domaine d'expression. Cette vision répandue du groupe apporte plus de sens à la vie de ses membres tout comme elle transforme et synthétise des rapports qui, dans le passé, avaient été freinées depuis toujours par une façon de penser rigide sur les divisions du travail –de capital –de management.

Dee Hock, fondateur et premier Président de VISA, a capté l'esprit de ce changement d'organisations en organismes vivants dans ce qu'il appelle la théorie Chaordic ¹.

Cette théorie décrit la croissance d'une " entité s'auto-organisant et auto-évoluant, qui finit par ressembler plus à un réseau neuronal qu'à une bureaucratie hiérarchiquement organisée ". A part être innovatrices et très adaptables, de telles entités tendent à être " inclusives, en circuits et distributives et , finalement, fortement cohésives due à leur fixation inébranlable sur un but commun et des principes essentiels. " . " Chaordic " décrit une structure dynamique modelée sur les principes d'organisation fondamentaux de son évolution et de sa nature- un mélange de chaos et d'ordre qui est par dessus tout une façon de penser. Hock dit que la vitesse de l'information dans le monde est maintenant devenue si grande qu'il y a vraiment besoin que nous changions nos modes de pensée pour changer l'esprit des affaires. En dernière analyse, leur réalité est basée sur des concepts mentaux autour desquels les gens et les ressources se rassemblent, à la poursuite d'un but commun. Ceux qui s'engagent dans cette nouvelle perception sont créatifs et imaginatifs, et selon la vision de Dee Hock, ne demandent aucun contrôle ou directive pour être efficaces . Il croit que les organisations sont des espèces en voie de disparition, à moins qu'elles ne s'adaptent à l'ordre naturel des choses et régénèrent les caractéristiques qui les mettent en harmonie avec l'esprit humain et la biosphère.

L'Economie et les Justes Relations.

Ceci contraste fortement avec les organisations basées uniquement sur une vision mécanique, Newtonienne de l'univers car elles tendent à marcher selon les lois de l'économie seule, avec, comme centre d'intérêt limité, l'utilisation efficace du temps, des ressources et des hommes. Néanmoins , une nouvelle loi entre maintenant en jeu, dont le mystique, Kahlil Gibran, dévoile l'esprit dans ces mots : " le travail est l'amour rendu

visible " Cette perception de la loi d'attraction émergente, caractérisée par des énergies créatrices très magnétiques qui impulsent des justes relations dans tous les domaines de la vie y compris le monde du business et du commerce, a été d'une grande perspicacité. Grâce à elle, la loi d'économie est liftée, conservant ses côtés positifs et se focalisant sur des interactions significatives . Cela accélère la révolution qui continue de se déployer , via le remplacement des pratiques structurées de travail par des activités plus imaginatives et plus engageantes. " Le Jeu Ethique ² " proposé par Pat Kane fournit, par exemple des possibilités plus grandes aux " travailleurs libres " pour exprimer leur intuition sur le lieu de travail en leur permettant de contrôler au maximum leur temps , leur environnement et leurs engagements personnels. Cet " animariat " est radicalement différent de l'éthique de travail du passé et répond aux besoins des gens de créer des relations plus spontanées, plus compatissantes dans tous les domaines de leur vie y compris l'emploi. Cela promeut la réalisation complète du potentiel humain.

La croissance de la technologie des espaces verts est un autre exemple de cette révolution. Ceci implique un leadership participant où les employés créent et gèrent leur propre ordre du jour, dans des séances de travail parallèles autour d'un thème central choisi d'importance stratégique. Le résultat est un sens plus grand de la connexion et le renforcement conséquent de ce qui s'est déjà produit dans l'organisation. " Les cafés-monde " sont une pratique similaire utilisant ce qu'on appelle " l'enquête d'appréciation ". Ceci implique de créer l'ambiance juste dans des réunions de discussion afin d'explorer des possibilités d'organisation. Chaque employé représente un aspect de la diversité de l'ensemble du système et a la chance de se relier, dans la conversation, à l'intelligence collective du groupe. Les employés influencent efficacement les objectifs grâce à leurs échanges d'idées.

Bien sûr, ces nouveaux rythmes et associations n'apparaissent pas sur tout le globe dans leur pleine expression – c'est plus une tendance émergente : et comme justement il y a pour les organismes une multitude de façons d'interagir avec leur environnement naturel, les différences dans les tempéraments et les cultures forment toutes une partie de cette jeune psychologie d'attraction entre le lieu de travail et l'organisation, son produit et sa population.

(Don Beck présente un excellent cadre de compréhension des peuples et des cultures à différents niveaux de conscience dans sa théorie de la Spirale Dynamique d' Evolution Humaine³) Mais ce qui est clair est que cette forme et cette structure sont de plus en plus supplantées en importance par la conscience, quelque cho-

se d'elle-même intangible, évolutive et créatrice. L'une des raisons, pour laquelle la conscience est devenue un tel facteur, est que notre perception du temps et de l'espace a complètement changé, à cause de la vitesse et de l'efficacité de la technologie d'information. Le temps est essentiellement un état de conscience, et comme nous sommes au défi de produire de l'information instantanément, nos esprits très accélérés ont besoin d'entrer dans un nouveau domaine, hors du temps et de l'espace, pour fonctionner utilement. Ceci est le royaume de l'intuition que beaucoup commencent à atteindre maintenant. Il permet au mental de diriger le temps et les événements à partir d'un plus haut système de référence, et la sensation de connexion, qui est ressentie à ce niveau, conditionne naturellement notre conduite sur le plan physique. Dans le monde des affaires, il guide la gestion et la responsabilité vers les objectifs de l'organisation et de sa déontologie.

Un autre développement qui apparaît du fait la loi d'attraction est la coopération croissante entre des sociétés très compétitives, qui apprécient les avantages de s'attaquer ensemble aux défis et de partager les idées et l'information. Comme l'élan initial peut être essentiellement de tenir le rythme rapide du changement, nous pouvons voir l'effort de coopération commencer à transcender la concurrence de gros qui crée tant de dommages à l'environnement social et naturel. Alors que la loi d'économie seule est matérialiste et séparative dans sa nature, la loi d'attraction est spirituelle et inclusive, se mouvant en spirale en avant pour cerner de nouvelles frontières de pensées et d'innovation. C'est cette loi qui fournira de plus en plus de solutions quand ce siècle d'info- et de biotechnologie achèvera l'ère de travail dénué de sens pour la subsistance. Quand le travail sera réparti plus régulièrement, tout le monde aura du temps pour une action créatrice et pour ajouter la vie essentielle à son travail.

Tandis que la routine des affaires s'adapte à ces influences progressives, nous pouvons même nous attendre à des changements à plus grande portée. Tout comme les organismes biologiques ont leur rythme et leurs cycles, il en sera de même pour le lieu de travail. Des moments pour une réflexion calme et l'invocation d'idées stimuleront et augmenteront l'introduction d'idées. Cette attitude plus cérémonielle accordera du temps pour la préparation requise aussi bien que pour la production. Les organisations devenant des organismes vivants auront une compréhension beaucoup plus profonde de leur rôle dans le dessein total de l'existence humaine et de son impulsion créatrice essentielle. La nature est notre plus grand instructeur, et si nous nous engageons vis-à-vis d'elle de façon à la fois harmonieuse et dynamique, nous pourrions commencer à renverser les anciennes tendances de faire du profit à l'aveuglette, entretenu avec cupidité. Nous pouvons et devons utiliser notre connaissance et notre conscience pour développer et prendre l'intendance de la planète, de ses formes de vie et de ses ressources. C'est en tant qu'organismes que nous pouvons le mieux prendre conscience de cette responsabilité large et rédemptrice.

1. Pour plus d'information, voir les " Chaordic Commons, 1299 Fourth St, Suite 507 San Rafael, CA 94901 USA.
Tél : (415) 457-3670 ; Fax (415)457 -3625
Email : frontporch@chaordic.org ; Web :www.chaordic.org
2. Pour plus d'information, voir Pat Kane, The Play Ethic, 537 Sauchiehall Street, Glasgow, G12 9DJ, UK.
Email: network@theplayethic.com
Web: www.theplayethic.com
3. Pour plus d'information, voir Spiral Dynamics Integral, Dr. Don Beck, PO BOX 797, Denton, TX 76202, USA,
Tél : +1-940-383-1209 ; Fax : +1-940-382-4597 ;
Email : info@spiraldynamics.net;
Web : www.spiraldynamics.net

LA BONNE VOLONTE EST...la clé pour faire des affaires qui font honneur à la planète.

MONDIALISATION, AFFAIRES INTERNATIONALES, ET L'ACCORD MONDIAL DES NATIONS UNIES

Selon la séance de la 58^{ème} Assemblée Générale des Nations Unies, l'intégration des Nations Unies au sein de la population terrestre est en train d'être relancée. Parmi les 55 résolutions adoptées en dehors des principales commissions de l'Assemblée, était incluse la résolution : " vers des partenariats mondiaux entre les nations Unies et tous les partenaires correspondants ; en particulier le secteur privé, pour répondre aux défis de la mondialisation. " ¹ Ceci implique de développer un

système financier et un commerce non-discriminatoires dans le monde.

Comme la mondialisation s'est rapidement accrue durant la dernière décennie, on a constaté que des structures corporatives transnationales avaient court-circuité les valeurs sociales partagées dans le monde. Ceci a causé un déséquilibre dans les structures administratives dans la mesure où " des règles strictes et des

capacités de renforcement de l'expansion économique n'étaient pas assortis de forts règlements en matière de justice sociale. ”². Cette condition a provoqué le déséquilibre entre les pays riches et les pays pauvres, comme ces derniers manquaient de structures administratives nécessaires pour participer de façon adéquate à l'économie de mondialisation. Le Secrétaire Général des Nations Unies, Kofi Annan décida donc d'aborder cette question.

Lorsqu'il prit la parole au Forum de l'Economie Mondiale le 31 janvier 1999, Kofi Annan introduisit l'Accord Mondial. La raison en était la fragilité de la mondialisation, qui devait maintenant matérialiser la totalité de son potentiel. Il défia les dirigeants d'affaires à se joindre à une initiative internationale- l'Accord Mondial- qui rassembleraient les sociétés avec les représentants des Nations Unies, société civile et de main d'œuvre pour soutenir 9 principes dans les domaines des droits humains, du travail et de l'environnement. Sa proposition fut instantanément acclamée et “ catalysa la formation rapide, dynamique d'un réseau mondial au potentiel sans précédent ”.² Cependant, l'Accord Mondial ne fut lancé comme initiative opérationnelle qu'au 26 juillet 2000, au Siège Social des Nations Unies à New York. Depuis il s'est développé en réseau mondial impliquant plusieurs centaines de compagnies de toutes les régions du monde, de la main d'œuvre internationale et des organisations mondiales en tant que sociétés civiles. Toutes partagent la vision que le leadership, le dialogue, l'apprentissage et les projets sont les clés de solutions pratiques.

L'Accord Mondial est une initiative qui repose sur le réseau. Au centre il y a le Bureau de l'Accord Mondial, le Conseil Consultatif et 5 représentants des Nations unies : Le Bureau du Haut Commissaire des Droits de l'homme, le Programme pour l'Environnement des Nations Unies, l'Organisation Internationale du Travail, le Programme de Développement des Nations Unies et l'Organisation de Développement Industriel des Nations Unies. L'Accord Mondial implique tous les acteurs sociaux correspondants : les gouvernements, qui définissent les principes sur lesquels se fonde l'initiative ; des sociétés, dont il cherche à influencer les actions ; la main d'œuvre, entre les mains de laquelle le processus concret de la production globale se met en œuvre ; des organisations en sociétés civiles, représentant la communauté plus large des parties prenantes.

L'Accord Mondial est une initiative de citoyenneté de société volontaire avec 2 objectifs : propager les 9 principes dans les activités commerciales du monde entier ; et stimuler les actions qui soutiennent les objectifs des Nations Unies. Son aspiration directrice est

de développer des activités commerciales viables dans ces endroits du monde que les Nations Unies appellent “ les pays les moins développés ” . Pour réaliser ces objectifs, l'Accord Mondial offre des aménagements et des engagements par le biais de plusieurs mécanismes : dialogues de concertation ; apprentissage (un programme extensif) ; des structures locales ; et des projets. L'accord est utile pour les Chambres de Commerce et les petits commerces.

L'Accord Mondial n'est pas un instrument de contrôle –il ne maintient pas l'ordre, ni ne renforce ou mesure le comportement ou les actions des compagnies. Il se repose plutôt sur la responsabilité publique , la transparence et l'intérêt personnel éclairé des entreprises, des sociétés civiles et de main d'œuvre, pour initialiser et prendre part à une importante action en cherchant à atteindre les principes sur lesquels repose l'Accord Mondial.

Ces neuf principes, dans les domaines des droits de l'homme, du travail et de l'environnement sont issus de :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur les Principes Fondamentaux et les Droits du Travail.
- La Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement

Les neuf principes sont :

Droits de l'Homme

Les affaires devraient :

- 1 : soutenir et respecter dans leur domaine d'influence la protection des Droits de l'Homme proclamés sur le plan international ; et
- 2 : s'assurer qu'ils ne sont pas complices des abus des droits de l'homme.

Normes de Travail

Les affaires devraient :

- 3 : défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
- 4 : soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;
- 5 : soutenir l'abolition réelle du travail des enfants ; et
- 6 : éliminer la discrimination à l'égard de l'emploi et de la profession.

Environnement

Les affaires devraient :

- 7 : soutenir une démarche préventive face aux challenges de l'environnement ;

- 8 : mettre en œuvre des initiatives pour promouvoir une responsabilité plus grande en matière d'environnement ; et
- 9 : encourager le développement et la diffusion de technologies qui respectent l'environnement.

Participer à l'Accord Mondial apporte de nombreux bénéfices. Ceux-ci incluent de :

- produire des solutions pratiques aux problèmes contemporains liés à la mondialisation, au développement durable et à la responsabilité sociale dans un contexte avec de multiples parties prenantes ;
- se rallier aux principes universels et à la citoyenneté responsable des sociétés pour rendre l'économie mondiale plus viable et inclusive.
- avoir un effet levier sur la portée mondiale des Nations Unies et réunir ses forces avec les gouvernements, les entreprises, les sociétés civiles et les autres parties prenantes.
- partager les bonnes pratiques et les bons apprentissages.
- accéder à la vaste connaissance des Nations Unies sur les problèmes de développement et leur portée pratique à l'échelle mondiale.

Ils y a 65000 sociétés transnationales dans le monde. Le nombre estimé de participants – dans tous sec-

teurs d'affaires – est de 1698, et continue de croître régulièrement. Ils sont dans maints pays du monde. Parmi les questions soulevées lors des réunions de juin 2004, les dirigeants d'entreprise discutèrent sur comment assurer une responsabilité plus grande des sociétés, et ajoutèrent un dixième principe – une promesse pour lutter contre la corruption des sociétés.

A New York le 21 mai 2004, invités par Pfizer, Hewlett-Packard et Novartis USA, les représentants d'environ 30 sociétés américaines et canadiennes se rencontrèrent pour traiter de la formation et de l'établissement d'un Réseau Nord-Américain d'Accord Mondial.

A travers la poursuite de l'Accord Mondial – l'initiative directe du Secrétaire Général- le pouvoir de l'action collective des valeurs sociales partagées peut faire avancer la citoyenneté responsable transnationale des sociétés, de telle sorte que les affaires puissent être une partie de la solution aux défis de la mondialisation. Les Nations Unies, le seul forum politique réellement global au monde, représente le délégué et l'auxiliaire.

1. Chronique des N.U., Mars – Mai 2004, p.15

2. Chronique des N.U., Mars – Mai 2003, pp. 64-67

D'autres tirages essentiels sur le site web de l'Accord Mondial au www.unglobalcompact.org

ACTIVITES DE TRANSITION

Le deuxième festival annuel d'Edinburgh de la spiritualité et de la paix au Moyen Orient, Edinburgh, Ecosse, 24 février au 6 mars 2005, rassemblera les artistes, les savants, les activistes spirituels de la base, et les porte-paroles du Soufisme, des Druzes, des Baïanistes, d'Ismaël, de Zoroastre et d'autres traditions spirituelles moins connues, en plus des représentants du Judaïsme, du Christianisme et de l'Islam. Il est organisé conjointement par le Centre International d'Edinburgh pour les Spiritualités du Monde, CIESM, et l'Institut d'Edinburgh d'Apprentissage de bon niveau, IEA-BN, avec le soutien de beaucoup d'autres organisations. Le Festival soutient positivement la diversité contenue dans les traditions religieuses et spirituelles du Moyen Orient, aussi bien que d'Ecosse, et ne prend aucune position politique déterminée sur quelque question culturelle, éthique ou religieuse. L'intention est de créer un forum, dans lequel les participants pourraient s'écouter les uns avec les autres avec plus de profondeur et apprendre avec un esprit et un cœur plus ouverts. L'emphase du Festival est mise sur la spiri-

tualité et les approches spirituelles pour la paix, et réunira au moins trois différentes sortes de présentation. Premièrement, ceux présents apprendront les uns des autres sur leurs traditions partagées, et deuxièmement ils entendront ceux qui ont été les artisans de la paix, sur une base spirituelle, sur le terrain du Moyen Orient Troisièmement, les participants sont invités à prendre part à des présentations de pratique musicale et spirituelle religieuse, dans le but de profiter d'une vue d'expérience sur les traditions débattues. Les rencontres du festival en dehors d'Edinburgh seront prises en compte, tout comme les propositions de rencontres durant le Festival qui s'accordent avec sa culture. Toutes les rencontres lors du Festival sont soit organisées par les coordinateurs du Festival, soit en étroite collaboration avec eux. Les volontaires qui aimeraient apporter leur aide au Festival doivent contacter le Co-Coordinateur du festival : Neill Walker, Email : njwalk3300@hotmail.com ; Tél : +44-(0)131-331-4469.

Action pour la Jeunesse au Népal (ACJE-Népal) est une organisation à but non-lucratif pour la Jeunesse fournissant une plate-forme d'aide au développement des jeunes népalais pour qu'ils puissent apporter des changements positifs à leurs communautés, et tout aussi bien s'engager dans le processus de construction de leur nation. La mission d'ACJE est d'encourager les jeunes : à être impliqués dans toutes sortes de communautés et dans les programmes de développement personnel ; à prendre conscience de leur responsabilité en tant que suffrage pour les droits de l'homme et pour une bonne administration ; à travailler pour le Développement des Technologies d'Information et de Communication ; à acquérir les compétences et les connaissances, à leur conférer ainsi de la puissance ; à donner bénévolement de leur temps pour apporter une contribution positive à la société ; à se mettre en réseau avec des organisations de même état d'esprit. Finalement, ACJE aimerait se développer comme un institut de formation au leadership de la jeunesse. Les jeunes gens au Népal sont en crise, à cause du conflit armé en cours et de l'instabilité politique, et pour leur assurer l'existence d'un meilleur avenir, ACJE a planifié un certain nombre d'activités, qui ont pour but de les aider à devenir des citoyens plus responsables. Ces activités incluent : Un Centre Ressource de Développement à Kathmandu, qui travaillera pour fournir une variété d'informations et de statistiques en rapport avec la jeunesse, par exemple, la jeunesse dans le conflit armé, la justice des jeunes, les histoires de réussite de projets

menés par des jeunes, des politiques de développement nationales pour les jeunes et des sujets qui y sont liés, qui pourront être utiles aux chercheurs, aux étudiants, aux hommes de science sociale et à d'autres ; un Programme de Formation et de Développement du Leadership de la Jeunesse, qui éduquera les participants sur les questions sociales et des droits de l'homme et les talents de leadership ; le développement régulier d'un site web(voir ci-dessous) sur tous les aspects de la vie au Népal, tels que sa beauté naturelle, sa situation politique actuelle et celle des droits de l'homme, des articles d'actualité, des ressources pour développer les talents de la jeunesse ; des conférences, des débats et des ateliers de travail parmi les étudiants de lycée et des universités sur la philosophie et l'éducation ; de faire pression, de plaider et faire campagne pour les droits des jeunes, les droits de l'homme et la construction de la paix ; un soutien, tel que l'approvisionnement en matériaux éducatifs et médicaments, pour le conflit qui affecte les enfants et les jeunes ; une action volontaire, par exemple des camps de santé, des travaux de construction, la distribution de vêtements et de l'aide pour les victimes d'inondations

Contactez ACJE pour obtenir le détail et l'information complémentaire : YOAC-Népal, GPO box 9776, Kathmandu, Népal.

Website : www.youthaction.org.np

Email : info@youthaction.org.np

A défaut de précision, tous les articles sont préparés par les membres travaillant au sein de la Bonne Volonté Mondiale.

Etablir de justes relations humaines

ISSN 0818-4984

La Bonne Volonté Mondiale est un mouvement international qui oeuvre pour la mobilisation de l'énergie de bonne volonté et l'établissement de justes relations humaines. Elle a été créée en 1932 en tant qu'activité de service de la Lucis Trust. En Grande Bretagne, la Lucis Trust est inscrite au registre des associations sous la raison sociale «Educational Charity». Aux États-Unis elle est enregistrée comme une association éducative à but non lucratif et donc non sujette à l'impôt, tandis qu'en Suisse, elle est enregistrée dans la catégorie des associations à but non lucratif. La Bonne Volonté Mondiale est reconnue par les Nations Unies en tant qu'Organisation non gouvernementale. A cet effet, elle participe régulièrement à diverses activités de l'ONU. Quant à la Lucis Trust, elle dispose du statut consultatif auprès du Conseil économique et social des Nations Unies.

Le bulletin de la Bonne Volonté Mondiale est publié quatre fois par an. Des copies peuvent être obtenues sur simple demande. Le Bulletin est aussi publié en anglais, danois, hollandais, italien, portugais, russe, espagnol, allemand, grec et suédois. L'adresse internet du Bulletin est : www.worldgoodwill.org

Le travail de la Bonne Volonté Mondiale étant financé exclusivement par des dons, le Bulletin est distribué gratuitement. Cependant tout don est le bienvenu.

FRANCE: Centre Régional des services financiers - Chèques postaux 69900. Lyon Chèques. Compte 10 084 79 W 0 38

SUISSE: U.B.S. SA - Vermont - Nations 1211 Genève 1. Compte C 8 760-137 2

Postfinance - Centre de traitement CH 1631 - Bulle. Lucis Trust Compte 12 11774-8

BELGIQUE: OFFICE DES CHEQUES POSTAUX Lucis Trust, Compte 000-08 23900-79, 1100 Bruxelles

1 rue deVarembé(3°)
Case Postale 31
1211 Genève 20
SUISSE

3 Whitehall Court
Suite 54
London SW1A 2EF
UK

120 Wall Street
24th Floor
New York, NY10005
USA