



ECONOMIE DE COMMUNION
Mouvement des Focolari

IPLH Institut Politique Léon Harmel
Établissement Privé d'Enseignement Supérieur

Témoignage

Par Jean-Louis Plot,
Gérant de la savonnerie provençale Rampal-Latour

Bonjour à tous, je suis Jean-Louis PLOT, marié depuis 15 ans avec Irène. Nous avons 4 enfants.

J'ai découvert l'Economie de Communion à l'occasion de la conférence organisée à l'UNESCO pour le 10^{ème} anniversaire de l'économie de communion en 2001 à Paris. La proposition de l'économie de communion a immédiatement raisonné en moi : elle exprimait de façon claire et articulée ma vocation profonde en alliant la création de valeur par l'entreprise privée et le partage de la richesse créée avec « les plus pauvres ».

En 2004, j'ai racheté la savonnerie RAMPAL-LATOURE. Depuis 1828, cette entreprise située en Provence fabrique des produits pour l'hygiène corporelle (savons de Marseille, savons de toilette, shampoings gels douche), ainsi que des produits détergents pour la maison (savon noir, paillettes de savon ...). La savonnerie emploie aujourd'hui 15 personnes pour un chiffre d'affaires de 2,2 Millions d'Euros en forte croissance depuis 4 ans.

Irène, ma femme, a rejoint l'entreprise comme responsable du développement (nouveaux produits, marketing et vente directe). Elle a découvert l'EdC à l'occasion de l'inauguration du pôle de l'économie de communion Lionello en Italie. La beauté des réalisations et la réconciliation des buts de l'entreprise avec la lutte contre la pauvreté furent pour Irène une véritable révélation. Depuis, notre engagement commun dans l'économie de communion est la démarche qui donne tout son sens à notre projet de développement de la savonnerie.

Je précise que nous sommes catholiques mais que nous ne faisons pas partie du mouvement Focolari. Nous nous sommes simplement sentis appelés par la proposition de l'Economie de Communion car elle est une réponse à certains enjeux majeurs de notre monde d'aujourd'hui.

Je voudrai partager avec vous aujourd'hui notre cheminement par rapport aux 2 questions suivantes :

- 1- Comment partager avec les salariés de l'entreprise les valeurs de l'économie de communion ?
- 2- Comment les inscrire peu à peu dans les modes de fonctionnement concrets de l'entreprise –dans notre « culture d'entreprise »- afin d'incarner concrètement ce que l'on pourrait appeler une « pédagogie de l'économie de communion pour notre entreprise. »

I/ Construire une communauté de personnes

Quand j'ai repris l'entreprise, l'équipe déjà en place était réduite (5 personnes) et néanmoins...divisée ! Notamment 2 personnes de l'équipe en étaient arrivées à refuser de s'adresser la parole.

J'ai rapidement décidé d'exprimer clairement à toute l'équipe ma conception du travail ensemble : nous passons au moins 7 heures par jours 5 jours par semaine à travailler ensemble c'est-à-dire –en excluant les week-end - au moins autant qu'avec nos familles. J'ai donc fixé comme règle commune le respect mutuel et comme critère d'évaluation individuel et collectif les efforts que chacun ferait pour contribuer à améliorer l'entre aide et l'ambiance de travail dans notre équipe. Deux ans plus tard, avec des hauts et des bas, les deux protagonistes avaient restaurés le respect et rétabli la communication. J'ai eu la grande joie de les voir spontanément trinquer ensemble au pot de Noël 2007 !

Plus récemment, ce point a été intégré explicitement à nos critères d'embauche : évaluer les candidats non seulement sur leurs compétences mais également sur leur aptitude à priori à s'intégrer à l'équipe.

Aux entretiens annuels 2010, la « bonne ambiance de travail » a été maintes fois citée spontanément comme un point très positif de l'entreprise. Nous savons que cette unité laisse la place au Seigneur pour agir au cœur de l'entreprise.

II/ Dire aux salariés qu'une partie des bénéfices est redonnée pour « les plus pauvres »

Un prêtre m'a posé un jour cette question : « Avez-vous parlé de votre engagement dans l'économie de communion aux salariés de votre entreprise ? »

Un an plus tard j'ai décidé de faire le pas et d'annoncer ma décision de partager « avec les plus pauvres » (donc à l'extérieur de l'entreprise) une part des bénéfices de l'entreprise. Dans la mesure où les bénéfices de l'entreprise sont une valeur créée par notre travail commun, il me semblait important de partager cette information avec l'équipe.

Dans les 30 secondes de silence qui ont suivi, Thierry -un opérateur de production qui a 20 ans d'ancienneté- a réagi en disant « nous aussi on est pauvres et on a besoin d'argent ». Voici qu'elle fût ma réponse : « C'est vrai, vous avez besoin d'argent, mais nous ne devons pas oublier que près d'un milliard de personnes dans le monde vivent avec moins d'un euro par jour. » J'ai bien vu que Thierry n'a pas compris ma réponse, et pourtant que dire d'autre ?

Suite à cette expérience dont le bilan était moyennement positif, j'ai échangé avec mes amis de l'économie de communion et j'ai acquis 2 convictions (qui sont en même temps des questions) quant au « comment partager les valeurs de l'EdC avec les salariés » :

- 1- Me mettre plus profondément à l'ECOUTE de chacun, mais comment ?
- 2- Accueillir le pauvre dans l'entreprise, mais comment ?

III/ Se former à l'écoute

J'ai participé une cession de formation sur le thème « Ecoute des autres et connaissance de soi ». Sans entrer dans les détails, ce fût une expérience exceptionnelle au cours de laquelle j'ai expérimenté concrètement les richesses incroyables qui peuvent surgir quand j'écoute vraiment la personne qui est en face de moi. Une révolution car faire cette expérience exige une inversion radicale de priorités : je dois apprendre, à certains moments, à faire passer celui que j'écoute avant mes préoccupations –pourtant légitimes- focalisées sur l'action, l'efficacité, le résultat. C'est une expérience de pauvreté de cœur pour rejoindre celui qui est en face de moi.

De retour à la savonnerie, le matin à 8heures je pose mes affaires et je viens m'asseoir –sans liste d'action dans les mains- devant le bureau d'une salariée et lui pose cette question « Comment puis je vous aider ? » J'ai vu immédiatement son visage s'ouvrir, elle a sourit, puis a sorti de son tiroir une pile de papiers sur divers sujets à traiter, dont certains étaient importants et urgents. Notre discussion a duré 2 heures et un petit miracle s'est produit : alors que je n'avais jamais réussi à lui faire établir une liste d'action pour organiser son travail, elle a elle-même pris l'initiative de faire une liste !

A ma grande surprise, par trois fois dans la même semaine, d'autres expériences frappantes de ce type sont arrivées, sans doute générées par une meilleure qualité d'écoute intérieure.

Depuis, chaque matin je consacre 45 minutes à saluer chacun en restant attentif à celui ou celle qui a besoin d'une attention plus particulière.

IV/ Accueillir « le plus pauvre » dans l'entreprise

L'économie de communion nous appelle tout spécialement à nous ouvrir sur « les pauvres » qui sont aux portes de l'entreprise.

Il y a quatre ans, nous avons connu notre première année de forte croissance. Nous devions faire face à une charge de travail importante qui nécessitait de recruter temporairement des opérateurs de production. Plutôt que d'aller demander à un organisme d'intérim de me proposer des candidats, j'ai demandé à une association de ré-insertion de personnes en difficulté de me proposer des candidats capables de tenir ce type de poste. Fabrizio nous a rejoint, puis François puis Christophe, puis Alexandre... Tous ont eu un « accident de parcours » mais se sont montrés tout à fait capables de remplir les missions que nous leur avons confiées. L'expérience porte du fruit : les nouveaux venus semblent se plaire et le fait d'avoir un contrat de travail –même de courte durée– les aide à plus d'un titre (personnel, administratif etc.). De leur côté, les « anciens » de la savonnerie les accueillent avec bienveillance et partagent volontiers leur savoir faire avec les nouveaux venus. Après quelques mois, ceux-ci font partie de l'équipe au même titre que les autres. Alexandre vient de quitter l'entreprise après un an avec nous, il a retrouvé un logement, un compte bancaire ainsi que la garde de son fils. Hamed vient de nous rejoindre. Quelle joie de voir de semaine en semaine un homme se remettre debout entourée par une équipe bienveillante !

Ce mode de fonctionnement fait maintenant partie de notre façon habituelle de fonctionner : nous avons dédié un poste à temps complet pour l'accueil d'une personne en difficulté et nous limitons le contrat à une durée maximale de un an afin d'inciter les personnes accueillies à voler de leurs propres ailes et à libérer la place pour quelqu'un d'autre.

V/ Faire « du beau »

Nous récemment emménagé dans de nouveaux bureaux, un local parfaitement adapté à nos besoins mais dans un piteux état. Nous avons restauré les locaux dans cet esprit que nous avons préservé depuis notre voyage en Italie : à chaque fois que c'est possible faire des choses belles !

Désormais, chaque fois que l'occasion se présente nous apportons une attention particulière à faire des choses belles : travaux d'extension des bureaux, réaménagement d'un parcours de visite de l'usine, réimplantation de machines dans un atelier.

VI/ S'ouvrir à des stratégies de développement « alternatives »

La question des relations avec les concurrents revient souvent dans nos réunions à Arny : comment se développer sans s'enfermer dans une logique d'affrontement avec nos concurrents ?

Outre les expériences concrètes de chacun qui montrent que c'est possible, il existe des modèles de développement stratégiques qui intègrent ce point. Je pense en particulier à « Stratégie océans bleus » écrit par deux professeurs de stratégie reconnus.

Par opposition à « l'Océan rouge » qui est un univers stratégique fermé où la seule solution pour se développer est de se battre contre ses concurrents, la stratégie « Océans Bleus » nous propose une méthode structurée et validée pour ouvrir de nouveaux champs d'investigations, créer de nouveaux produits, adresser de nouveaux besoins. Les exemples de succès dans ce domaine sont nombreux et édifiants : non seulement c'est possible mais c'est même gage de réussite pour l'entreprise, parfois spectaculaire !

Dans la perspective de continuer à développer la savonnerie, il est essentiel de rechercher et de se former à ces modèles qui sont en totale cohérence avec l'économie de communion.

Conclusion

Nous avons la joie avec ma femme Irène de partager cet appel à vivre l'économie de communion et la conviction que nous ne sommes qu'au tout début d'un chemin que le Seigneur nous invite à tracer avec lui : un appel à la conversion personnelle permanente mais aussi un appel à créer sans cesse, à tracer notre chemin avec l'économie de communion comme boussole, en unité avec les entrepreneurs qui cheminent également (nos réunions semestrielles sont de véritables « Fioretti » de l'action de Dieu dans nos entreprises et avec nos partenaires !).

Les difficultés ne manquent pas ... les grâces non plus. Chaque fois que nous « ouvrons les mains » pour laisser Dieu être Dieu dans l'entreprise, les grâces abondent. « Ouvrir les mains », c'est passer d'une économie « fondée sur la culture de l'avoir », à « une économie de communion qui est l'économie du don ». Selon les mots même de Chiara Lubich.