



TEMOIGNAGE ECONOMIE DE COMMUNION
AIX-EN-PROVENCE, LE 21 JANVIER 2012
JEAN-LOUIS PLOT

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'EdC en 2001 à Paris. La proposition de l'EdC 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, shampooings 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.

Je précise qu'Irène et moi 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 vivre l'EdC avec les salariés de l'entreprise ?
- 2- Comment inscrire peu à peu l'EdC 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'EdC 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 ne pratiquement plus 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 2011, la « bonne ambiance de travail » a été maintes fois citée spontanément comme un point très positif de l'entreprise.

En travaillant à l'unité de notre équipe, notre petite communauté humaine grandit dans la communion. Elle laisse ainsi la Joie et l'Amour circuler et agir au cœur même de l'entreprise. Pour les croyants c'est le Seigneur lui-même qui vient ainsi agir au quotidien dans nos affaires, et nous rend collectivement capable de porter Dieu au monde et le monde à Dieu. Pour les non croyants cette unité est le fruit de la nature relationnelle de l'homme, capable de s'ouvrir à l'autre dans le don, qui crée de bonnes conditions de travail où chacun pourra donner le meilleur de lui-même. Pour les uns et pour les autres cette communion est source de petites joies partagées dans le quotidien de notre activité commune.

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

Quelqu'un m'a posé un jour cette question : « Avez-vous parlé de votre engagement dans l'EdC 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, un opérateur de production -qui a 20 ans d'ancienneté- à 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 clairement senti que ma réponse m'avait pas été comprise, et pourtant que dire d'autre ?

Suite à cette expérience dont le bilan était moyennement positif, j'ai échangé avec mes amis de l'EdC 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 session 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.

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 essayant de rester attentif à celui ou celle qui a besoin d'une attention plus particulière.

Faire le choix de l'écoute, c'est mettre la personne au centre de l'entreprise, car la personne est la source de la communion. C'est un combat permanent pour moi qui suis naturellement dirigiste et orienté vers l'action au risque de réduire l'autre à sa fonction ou pire encore à un simple facteur de production. Tout récemment une personne de l'équipe me disait à quel point certains de mes comportements avaient pu la blesser **OU** Et certains dans l'équipe ne se privent pas de me le faire régulièrement remarquer !

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

L'EdC 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, Hammed... 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 (trouver un logement, avoir un compte bancaire, 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. Hamed vient de nous quitter, il a noué un vrai lien d'amitié avec son binôme, Serge, opérateur depuis 35 ans à la savonnerie. Quelle joie de voir de semaine en semaine un homme se remettre debout entouré par une équipe bienveillante !

Ce mode de fonctionnement fait maintenant partie de notre façon habituelle de fonctionner et est assumé spontanément par toute l'équipe : j'ai dédié un poste à temps complet pour l'accueil d'une personne en difficulté. J'ai pris cette décision en accord avec Bruno, notre responsable de production, qui assure l'encadrement de la personne. Le contrat est limité à un an afin d'inciter les personnes accueillies à voler de leurs propres ailes et à libérer la place pour quelqu'un d'autre.

Cette solidarité concrète est un ciment de vie relationnelle pour notre équipe, qui génère de surcroît de la communion au sein de la zone géographique où l'entreprise opère.

TEMOIGNAGE D'IRENE

Conclusion

Nous avons la joie avec ma femme Irène de partager cet appel à vivre l'EdC et la conviction que nous ne sommes qu'au tout début d'un chemin où notre foi nous pousse à continuer à aller de l'avant : un appel à la conversion personnelle permanente mais aussi un appel à créer sans cesse, à tracer notre chemin avec l'EdC comme boussole, en unité avec les autres entrepreneurs de l'EdC qui cheminent également.

Nous sommes en permanence sur le fil du rasoir entre l'intérêt et l'amour. Si l'entreprise produit de bons savons mais ne produit pas de communion, elle est comme un airain qui raisonne, une cymbale qui retentit. Il faut d'abord avoir donné son dû à chacun. C'est une tâche strictement humaine qui relève de la justice sociale. C'est une tâche difficile mais ce n'est pas suffisant, nous tendons vers quelque chose de plus, une nouvelle dimension, un actif incorporel mais réel produit par l'entreprise : la communion, passant ainsi 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.