

SOLUTEC: l'utopie d'une société axée sur la personne

Luis Ferreiro y Miguel Ángel Moral

1.- Introduction.

On nous a demandé de transmettre l'expérience d'une petite entreprise qui voulait combiner l'efficacité des affaires avec la culture de la solidarité, en montrant non seulement qu'elles ne sont pas antagonistes, mais qu'elles se renforcent mutuellement.

Cette expérience a eu lieu à Séville, capitale de l'Andalousie, en Espagne, et a duré cinq ans, jusqu'à ce que la crise actuelle nous ait contraints à la suspendre temporairement, avec l'intention de la reprendre dans les plus brefs délais.

Une inspiration clé dans cette expérience a été la pensée d'Emmanuel Mounier, car nous avons voulu appliquer la théorie personnaliste à la pratique économique, avec l'élaboration d'un modèle d'entreprise beaucoup plus humain que d'habitude, avec des relations dans le travail et une activité d'enseignement les très satisfaisantes possible.

2.- L'Andalousie, une région où le chômage est chronique

Il faut commencer par placer cette expérience dans son contexte social et historique. Nous sommes situés en Andalousie, au sud de l'Espagne, dans une région de 84.000 km², avec plus de sept millions d'habitants. Ce fut l'un des derniers territoires intégrés dans le Royaume Espagnol à la fin du XV^{ème} siècle, par une conquête rapide, qui donna lieu à une distribution de la terre façonné en grands domaines. A cela s'ajouta un fort développement commercial dans les ports de Séville et de Cadix, où d'immenses richesses entrèrent en provenance des Indes d'Amérique, richesses qui ne sont pas restées en Andalousie.

Au fil du temps, le contraste entre richesse et pauvreté augmenta. Les grands domaines laissèrent de grandes masses de population rurale sans terre et sans emploi. Ce fût le grand drame des travailleurs journaliers en Andalousie, toujours en attente d'être embauchés comme tels par les propriétaires, vivant toujours dans des conditions misérables et subissant souvent la famine. Un juriste du XVIII^{ème} siècle, Pablo de Olavide, dans son rapport au Conseil sur la Loi Agraire de 1768, a déclaré que «ces hommes n'ont que leur bras, et avec eux, ils doivent gagner leur vie ... les hommes les plus malheureux que je connaisse en Europe ... Ces hommes

sont des travailleurs journaliers la moitié de l'année, et l'autre moitié des mendiants».

Cette situation a perduré jusqu'au siècle dernier. À cause de la pauvreté et du chômage, entre 1950 et 1975, 2.040.000 Andalous ont émigré vers l'étranger et vers d'autres régions espagnoles, ce qui représente 38% de l'émigration totale espagnole. D'autre part, il y a eu une émigration massive intérieure vers les principaux centres urbains andalous. Séville est l'un d'eux, avec 700.000 habitants et 1.200.000 en considérant son agglomération. Ici nous trouvons quelques-uns des plus grands quartiers défavorisés d'Europe, où il y a des poches de chômage endémique.

En 2010, 42% des chômeurs Espagnols sont Andalous, ce qui signifie que des quatre millions de chômeurs d'Espagne, plus de 1,2 millions se trouvent en l'Andalousie. Une autre caractéristique du chômage en Espagne est que les jeunes de moins de 25 ans sont les plus touchés: 41,6% d'entre eux sont chômeurs.

3.- L'engagement d'AIS pour l'emploi

Face à cette situation, en 2001, un groupe de 20 personnes ont constitué l'Association pour un Intérêt Solidaire, dans le but d'accorder des prêts pour la création et la consolidation de l'auto-emploi, de coopératives, de petites entreprises ou des groupes d'économie solidaire.

L'Association, non confessionnelle et à but non lucratif, se compose actuellement de 70 personnes, appartenant principalement à des groupes chrétiens, ou encore à l'Institut Emmanuel Mounier. Chaque membre a contribué avec un montant libre, récupérable après un an, sauf 10% qui est consacré à la formation. Avec ces montants, un fond de 60.000 € a été créé, avec lequel nous avons pu faire des prêts d'un montant de 120 000€ en un an.

Après trois ans et un processus de réflexion, nous avons décidé de faire un pas au-delà des prêts et investir dans la création directe d'emplois à travers une société gérée par nous-mêmes en coopération avec Solidarité Technologique, une association vouée à la recherche d'applications des nouvelles technologies pour les secteurs sociaux appauvris.

4.- Une expérience dans le monde de l'entreprise.

4.1.- Un autre concept d'entreprise

Notre idée d'entreprise transformait radicalement le concept classique d'entreprise. L'esprit d'entreprise est allé au-delà de sa forme juridique - société à responsabilité limitée- puisque son but principal était de créer des emplois décents, emplois compris comme une activité dans laquelle les travailleurs trouvent un espace de développement personnel au sein d'une communauté de travail, faisant tout notre possible pour que certains jeunes au bord de l'exclusion sociale aient leur premier emploi.

Pour ce faire, tous les éléments essentiels de l'entreprise ont été axés sur la primauté des valeurs du personnalisme communautaire d'inspiration mouniérienne, dans un esprit autogestionnaire. Ainsi, la propriété était divisée entre deux associations à but non lucratif, AIS et SOLITEC, possédant chacune 50% de l'entreprise, de sorte que les avantages ne puissent être distribués individuellement, mais en trois parties, une pour chaque association et l'autre pour les travailleurs. Les deux premières étaient destinées aux réinvestissements dans l'entreprise ou à la création d'un fond pour la création de nouvelles entreprises.

La stratégie de l'entreprise était basée sur plusieurs principes: atteindre l'indépendance financière, garanti par AIS, l'indépendance technologique, fournie par SOLITEC, et faire de l'atelier une école dans laquelle les travailleurs se forment dans leur emploi, ce qui entraînait une pratique éducative menée par la direction d'un membre d'AIS.

4.2.- Les résultats de l'entreprise

La société a commencé son activité pendant la première moitié de l'année 2004, en produisant des produits manufacturés tels que les feux de signalisation lumineux avec de la technologie LED («Light Emitting Diode»). L'entreprise a fermé en août 2009. Cinq ans de vie professionnelle intense, avec un chiffre d'affaires de 1.062.789 €. Ce montant était de 30% de la valeur du produit, les 70% restants correspondaient à la Fondation SOLITEC.

Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Chiffre d'affaires	14.690	56.518	198.801	390.727	313.637	88.414

Nos clients étaient de grandes entreprises dans l'activité technologique, dont certaines sont cotées à la bourse Nasdaq à New York.

La cause de la fermeture de l'entreprise a été due aux effets de la crise sur nos clients et sur notre partenaire copropriétaire. Cependant, nous devons faire de l'autocritique: nous n'avons pas été capables de être indépendantes dans la commercialisation des produits, de ces peu nombreux et puissants clients.

4.3. Les employés, bien mieux que notre meilleur atout.

La recherche de travailleurs a débuté par un accord de collaboration avec la ville de Séville pour former des jeunes considérés comme proches de l'exclusion sociale, en raison de leur formation limitée et parce qu'ils vivent dans des quartiers défavorisés.

Dans ce processus, nous en avons sélectionné deux. Ils ont été formés, et en septembre 2004, l'un d'eux fût embauché. Il est resté avec nous jusqu'à la fin de l'aventure. Son évolution dans l'entreprise a été extraordinaire. Sans lui, l'entreprise n'aurait pas survécu.

Ensuite, nous en avons embauché d'autres, en tenant compte de leur situation personnelle et des besoins techniques de l'entreprise. Cela nous a amené à recruter jusqu'à 7 personnes. Le personnel a atteint un maximum de 6 personnes. Le gérant était un membre d' AIS qui a quitté son emploi pour gérer l'entreprise.

Le profil social des travailleurs comptait des immigrés de Guinée Équatoriale, dont nous aidions à régulariser la situation; des jeunes délinquants dont la peine était suspendue grâce au travail; des jeunes ayant peu de formation et des ingénieurs. L'âge moyen était de moins de 30 ans. Tous les contrats étaient à durée indéterminée.

Les salaires des travailleurs avec le moins de formation étaient plus élevés que ceux établis dans les accords syndicaux du secteur de l'industrie métallurgique, et ceux des diplômés universitaires un peu plus bas que les établis par le marché du travail. La rémunération était complétée, à la fin de l'année, par la participation aux bénéfices. Au total, 342.816 € ont été versés en salaires, soit un tiers du chiffre d'affaires.

Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Salaires	4.068	18.343	85.056	81.338	116.609	37.400

L'idée fondamentale inculquée dès le premier jour à tous les travailleurs était la responsabilité et l'implication dans le projet. La responsabilité était telle que, à aucun moment, il n'a été nécessaire d'établir des horaires. Ils décidaient eux-mêmes, et ils pouvaient les

changer en fonction de leurs besoins personnels. Les vacances étaient fixées entre tous en commun accord.

Chaque mois, ils étaient informés de la situation économique de l'entreprise, connaissant les marges commerciales, les salaires de tous les travailleurs et toute la comptabilité. Lorsque la crise a frappé l'entreprise, la situation était connue de tous. Lorsque l'entreprise a dû fermer tous les travailleurs ont reçu le montant maximal établi par la loi.

5.- Conclusions: Qu'avons-nous montré à travers cette expérience d'entreprise?

1.- La primauté de la solidarité dans l'économie peut atteindre d'aussi bons résultats ou même meilleurs que le primat de l'idée du profit avant tout. L'entreprise a pu exister grâce à la générosité de ceux qui pensaient qu'un sacrifice personnel valait la peine en faveur d'un bénéfice social. Par exemple, au commencement, le lieu de travail a été fourni gratuitement par un membre d'AIS. De même, lorsque la crise a commencé, le gérant, qui n'était pas le mieux payé, a été le premier à renoncer à son salaire.

2.- La meilleure entreprise est la plus humaine, et celle où les travailleurs ne sont pas un objet appartenant à l'entreprise, un simple matériau de plus à utiliser dans le processus de production. Ils sont beaucoup plus qu'un atout, ils sont l'entreprise elle-même. Sans eux il peut y avoir de l'exploitation mais pas une entreprise. Le grand résultat, celui dont nous sommes le plus fier, est la croissance humaine d'un groupe de jeunes qui ont considéré le travail comme un développement de leur propre subjectivité, en tant qu'acteurs principaux dans la vie de l'entreprise et en tant que service économique à la société. Tous les travailleurs ont reconnu que cette expérience a été leur meilleure expérience professionnelle. Le jour de la fermeture de l'entreprise, les travailleurs eux-mêmes nous ont donné des encouragements et nous ont remerciés pour tous les efforts réalisés.

3.- Le cycle n'est pas fermé. Le groupe humain formé par les employés a survécu à la fermeture de l'entreprise et ne s'est pas dispersé. Les travailleurs restent en contact avec nous, demandent plus que du travail: ils souhaitent prendre part à une autre expérience similaire d'entreprise où ils pourront développer leur créativité, être acteurs principaux de la vie économique, mettre en pratique la démocratie du travail et faire de l'entreprise un service à la société. L'engagement de l'Association face à la situation sociale de l'Andalousie continue et nous savons maintenant que nous avons beaucoup plus que lorsque nous avons

commencé. Nous pouvons recommencer à partir d'une expérience et, surtout, à partir de l'existence d'un groupe de personnes qui sait que l'utopie est un chemin qui permet de progresser, et ils le savent parce qu'ils en ont déjà fait partie.

A l'heure où nous écrivons, nous sommes en train de créer deux entreprises similaires, le plus probable le prochain mois.



Instituto Emmanuel Mounier
<http://www.mounier.es/>



Asociación por un Interés Solidario
<http://aisolidario.org/>