

" Economie et conscience "

Je me suis souvent demandé ce qui avait bien pu me pousser à créer et développer ma propre entreprise :

- Etait-ce une ambition visant une réussite sociale ?
- Etait-ce la recherche d'une reconnaissance, un moyen de s'affirmer ?
- Etait-ce l'objectif financier de la réussite ?
- Etait-ce autre chose, effacer un complexe ?

A vrai dire je ne sais pas encore et serais bien incapable de dire pourquoi précisément.

Par contre, ce que je sais avec certitude c'est que depuis toujours j'ai eu envie d'entreprendre, de développer, d'imaginer et bien sûr de réaliser. Et aussi bien sûr ce qui va avec, à savoir de me lancer des défis et de les assumer, ce qui m'a parfois causé bien des soucis...

C'est ainsi qu'après mes études d'ingénieur-mécanicien j'étais dans les starting-blocks, prêt à saisir la première opportunité pour aller de l'avant. Cette première opportunité en fait ne s'est présentée que douze ans plus tard lorsque j'avais 33 ans, marié et père de deux fils en bas âge ce qui, à vrai dire, ne facilitait pas les choses.

Par contre, ce délai d'attente m'a été finalement très profitable me permettant de réaliser plusieurs expériences intéressantes en entreprise, expériences qui me suivront tout au long de ma vie active.

De ces expériences, j'en citerai trois qui me paraissent particulièrement intéressantes et vous comprendrez pourquoi :

- La fonderie
- La compétence
- La structure

Ces expériences ont été particulièrement intéressantes parce qu'elles m'ont permis de me fixer d'emblée le cadre de mes futures activités et c'est dans ce sens que j'ai établi en quelque sorte une charte de gouvernance, la charte PX, qui se résume ainsi :

- Pratiquer le zéro mépris
- Veiller à l'équité
- Partager, surtout ses satisfactions
- Privilégier la formation et le développement personnels

Comme vous le constatez, ces quelques règles concernent surtout les personnes constituant la société, tant il est vrai que le premier capital de la société ce sont bien les personnes qui la constituent et j'ai eu l'occasion, et j'ai encore l'occasion, de le vérifier tous les jours.

Cela n'enlève rien au fait que bien évidemment le premier objectif de la société est, et sera, toujours d'être profitable sachant que c'est la première garantie de sa pérennité.

Fort de cet idéal qu'à vrai dire je n'osais déclarer ouvertement de peur d'être considéré comme un utopique rêveur et peu sérieux, et bien sûr motivé par une très forte ambition de réussir, j'ai engagé mon premier collaborateur, le 1^{er} septembre 1976, puis le 2^{ème}, le 1^{er} octobre de la même année, et ainsi de suite.

Je me rappelle aussi notre première livraison, le 4 ou le 5 décembre de cette même année, événement objet d'une intense satisfaction de la part de la petite équipe d'alors.

Mais bien sûr c'est aussi le début d'une très grande rigueur économique où chaque mois nous procédions à l'analyse de la performance, une analyse économique qui nous permettait régulièrement de corriger le tir et de poursuivre notre développement.

C'est aussi pour moi le début concret d'un partage permanent avec mes collaborateurs, le partage des réussites, mais aussi des échecs, mais aussi de leurs soucis personnels, mais à vrai dire assez peu de partage de mes propres soucis car vous l'imaginez bien, j'en avais aussi, mais n'est-ce pas tout à fait normal si vous êtes le leader !

Dans la pratique je me suis très vite rendu compte que la réussite dépendrait très largement de la motivation, une motivation un peu plus concrète, et de la contribution de tous, alors comment la récompenser ?

Pour ce faire j'en ai parlé avec mes collaborateurs et j'ai proposé que chaque fin d'année les résultats nets de l'entreprise seraient divisés en trois : 1/3 permettant de rémunérer le capital, 1/3 gardé en réserve pour les moments difficiles et 1/3 distribué sous forme de primes à tous.

Afin de répartir équitablement la prime annuelle, elle est elle-même également divisée en trois, c'est-à-dire 1/3 fixe, égal pour tous, 1/3 au mérite et 1/3 selon le niveau de responsabilités.

Et nous avons poursuivi notre développement et c'est ainsi que très rapidement est intervenue la réflexion visant à pérenniser le futur de cette jeune entreprise : comment assurer un développement profitable à tous et à long terme ?

C'est ainsi que nous avons mis en évidence l'importance de la recherche appliquée, de la formation, en bref de notre potentiel à innover, à nous adapter aux changements technologiques et culturels afin de rester en tête du peloton, mais aussi la meilleure méthode de développer, de cultiver, de consolider notre plus précieux capital, ce fameux capital humain. Un moyen sûr aussi de lui permettre de participer activement à la recherche de solutions, au développement de nouvelles idées à succès de sa société et d'y trouver par là assurément une bonne motivation mais aussi, et pourquoi pas, de s'épanouir dans son travail...

Pour un chef d'entreprise, d'avoir des collaborateurs bien dans leur peau est une formidable motivation et c'est un partage qui en vaut la peine.

Aujourd'hui, avec un peu plus de 400 collaborateurs et en prenant un peu de recul, je constate que nous sommes là bien loin des règles usuelles de notre monde de consommation

boulimique, de notre monde contaminé par une économie un peu folle axée en priorité sur le court terme, sur la surévaluation des actifs, la spéculation, les cartels et ses monopoles, tellement loin de la rigueur économique pratiquée dans une entreprise saine et d'une vision construite pour durer.

En tant qu'entrepreneur ces faits me gênent particulièrement parce qu'ils dévalorisent la véritable valeur de l'argent, ce même argent avec lequel jour après jour nous travaillons, qui fait vivre tous nos collaborateurs, et qui représente un outil vital pour notre mission de base qu'est la création de valeurs.

Dans cette optique, il me paraît particulièrement important de changer de culte, ce culte de l'argent et de la cupidité au profit de celui de la vraie valeur et de la satisfaction d'apporter sa contribution au bien-être communautaire, qui est le seul qui nous permettra de survivre à long terme. Il me paraît indispensable que la répartition des fruits de l'effort économique et industriel soit équitable et considérée sur le long terme.

Dans ce sens, les super salaires que s'accordent certains directeurs et présidents de nos grands ténors de la finance, des services et de l'industrie sont absurdes et indécents, ils sont ni plus, ni moins le signe du déclin de la raison, de l'éthique et de la vraie valeur des choses. Plus grave encore, c'est de la graine de révolte. Comment pouvons-nous justifier de gagner 3 à 400 fois le salaire moyen de nos collaborateurs ? Comment pouvez-vous, dans ce contexte-là, motiver la classe laborieuse sans qui nous aurions assurément des problèmes à terme. Refusons nous de cautionner des visions à court terme, des rendements excessifs issus de spéculation, de surévaluation d'actifs, de commerce cartellaire ou monopolistique, parce que tôt ou tard nous devons tous ensemble l'assumer.

Cet appel à la raison, qui vise aussi à la survie de notre système économique, un système libéral et responsable, est certainement quelque part utopique, tant la cupidité et l'égoïsme sont des règles de vie devenues communes. En être conscient c'est bien, mais ne pas les dénoncer c'est également faillir à nos responsabilités communautaires et sociales.

Merci de m'avoir permis de partager ces quelques propos avec vous.

Pierre-Olivier Chave

La Chaux-de-Fonds, le 25 novembre 2008