

RESPONSABLES



438 - HIVER 2018 - 7,50€

Mouvement chrétien des cadres et dirigeants



**sondage
exclusif
La Croix/
MCC**

DOSSIER

Le MCC, une aventure humaine et spirituelle

**Ordonnances
Travail et
Doctrine
sociale**



**Éric
La Bonnardière
réinvente
le voyage**



**Marseille : dialogue
euro-méditerranéen
sur travail
et justice sociale**



Ce pictogramme signale les articles en lien avec le thème d'expression commun du MCC : Ré-enchanter le travail, pour quelle société ?

4

*en régions
en réseaux*

6

jp connection

Session nationale Jeunes Professionnels (JP) 2018



7

l'invité

Éric La Bonnardière,
co-fondateur d'Evaneos,
réinvente le voyage



10 DOSSIER

Le MCC, une aventure humaine et spirituelle



29

coups de cœur

30

bien commun
Ordonnances Travail
et Doctrine sociale





Pour nous écrire ou pour réagir :
journal.responsables@mcc.asso.fr

Le Mouvement chrétien des cadres et dirigeants (MCC) est une proposition pour les professionnels et les managers d'aujourd'hui qui souhaitent enraciner leur action dans la pensée sociale de l'Église. En vue de bâtir un monde plus humain, le Mouvement invite ses membres à témoigner de leur espérance, en cherchant ensemble à vivre et travailler autrement. La réunion d'équipe est le lieu régulier de partage et d'écoute fraternelle des questions et expériences de chacun. C'est aussi le lieu de rencontre avec le Christ, présent au milieu de l'équipe comme il était présent aux disciples d'Emmaüs.

32

international

Dialogue euro-méditerranéen sur travail et justice sociale

34

en pratique



Patricia et Tristan Lormeau,
responsables nationaux

© Stevens Frémont

Une invitation à découvrir la proposition du MCC

Si vous lisez ces lignes, c'est que vous avez entre les mains le numéro 438 de *Responsables*, la revue du Mouvement chrétien des cadres et dirigeants. Une longue histoire, et pourtant un nouveau visage que nous sommes fiers de vous présenter. Cette nouvelle formule, nous l'avons voulue vivante et variée, pour vous permettre de découvrir des invités et des témoignages, des analyses sur les sujets d'actualité, la vie des régions et des jeunes professionnels, nos coups de cœur, etc. Au centre de chaque numéro, un dossier pour aller plus loin.

Celui de ce numéro de lancement est consacré au MCC. C'est l'occasion pour ceux qui ne le connaissent pas de le découvrir, et pour ceux qui croient le connaître de s'en faire une idée neuve. Comment donner du sens à mon travail ? À qui parler en confiance de ce que j'y vis ? Comment exercer mes responsabilités sans me renier ? Quel professionnel ne s'est jamais posé ces questions ?

À ceux qui cherchent leur propre réponse, le MCC propose un lieu de parole et d'écoute. Un lieu où discerner, à la lumière de l'Évangile, l'action qui fait sens et le comportement responsable. Un lieu, enfin, où recevoir le soutien humain et spirituel dont nous avons parfois besoin.

L'équipe MCC, c'est une pause mensuelle pour relire sa vie et se ressourcer, partager des préoccupations concrètes et construire ensemble des réponses. Le MCC c'est aussi un réseau convivial de managers et de professionnels chrétiens, en France et à l'international. Le MCC, une aventure humaine et spirituelle qui vaut le détour.



LORRAINE

Passage de flambeau

Après 9 ans, en responsabilité dans le mouvement, nous passons le relais. Pendant toutes ces années, nous sommes « montés » régulièrement à Paris rejoindre le Bureau National et nos pairs. Nous y trouvons ressourcement grâce aux intervenants de qualité, joie de rencontrer ceux qui partagent les mêmes engagements dans leurs régions, travail en équipe pour participer à l'évolution du mouvement qui nous est cher, et amitiés des chemins parcourus ensemble. Parce que l'âme du MCC est autant en province qu'en région parisienne, nous sommes fiers d'être venus porter les couleurs de la Lorraine et surtout d'avoir contribué à apporter à la capitale un peu de pragmatisme de nos provinces. **Christophe Barbier a pris le relais**, nous savons que nous pouvons compter sur lui.

JEAN ET CAROLINE ROUSSE, ANCIENS RESPONSABLES



© D.R.

37

INDRE-ET-LOIRE

UN SECTEUR QUI TOURNE MALGRÉ LE FAIBLE NOMBRE DE CADRES

Aujourd'hui, 4 équipes sont en place: 3 à Tours, dont une de retraités, et 1 équipe récente à Loches, animée par un diacre et composée d'enseignants, assistante sociale, médecin, commerciaux... C'est un vrai plaisir de voir que **cela fonctionne bien pour eux, toute jeune équipe qu'ils sont!** Tous nous souhaiterions accueillir de nouveaux venus mais les réseaux à Tours sont bien tissés, il y a peu de mouvements dans cette ville à l'économie tranquille.

Notre programme à venir, après une année 2017 riche notamment d'un concert organisé pour le Secours Catholique, source de dynamisme et partage: une retraite à la maison de prière Ste Ursule et une rencontre avec les EDC pour des équipes brassées. Comme toujours, nous finirons l'année par une journée bilan profitant du beau temps de l'été pour marcher dans la région.

CLÉMENCE TRAN DINH,
RESPONSABLE DU SECTEUR INDRE-ET-LOIRE

en réseaux

Rebondir avec le Groupe Recherche Emploi

De nombreux membres du MCC, à titre individuel, sont impliqués dans des associations de réinsertion et d'aide aux personnes en difficulté. Le MCC est à l'origine, dès 1976, alors qu'on ne parlait pas encore du chômage, du Groupe Recherche Emploi (GRE).

Depuis près de quarante ans

, l'équipe du GRE à Paris et en régions transmet aux cadres et dirigeants au chômage des outils et techniques pour se repositionner sur le marché du travail. Avec succès: plus de 2 500 cadres en transition professionnelle ont été formés afin de professionnaliser

leur démarche de retour à l'emploi; 30 % de cadres retrouvent une activité dans les deux mois qui suivent la fin de leur session, 50 % à un an, 90 % à 2 ans. Ils sont accompagnés par 20 consultants animateurs cadres bénévoles (DRH, directeurs d'entreprise, ingénieurs, consultants, etc.).

Nous proposons une méthode, à l'image de celle des cabinets d'outplacement:

- Démystifier la recherche d'emploi en faisant prendre conscience qu'elle doit être construite et structurée, tels un projet ou une démarche commerciale: définir des objectifs, un calendrier précis, des indicateurs de succès, etc.



© Bruno Boutinois

Les intervenants du colloque co-organisé par le MCC et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à Marseille les 3 et 4 novembre 2017.



ÎLE-DE-FRANCE

Un peu plus près des étoiles...

Telle était l'invitation faite aux membres de la région pour ce pot de rentrée sur les toits du lycée Saint-Louis de Gonzague, face à la tour Eiffel illuminée, le 22 septembre dernier.

Une première, qui a rassemblé 180 d'entre nous, pour un moment convivial et stimulant, grâce aux intervenants venus présenter le prochain numéro de la revue *Projet* « *Entreprise et climat: que peut-on changer de l'intérieur?* » et aux trois jeunes auteurs du livre « *Plaidoyer pour un nouvel engagement chrétien* ».

Des équipiers ont répondu aux questions que nous pose le thème d'expression commun: « C'est quoi pour vous ré-enchanter le travail? », « Comment voyez-vous le travail de demain? » et bien sûr, car il n'est jamais trop tard pour rappeler les fondamentaux « Qu'est-ce que le MCC? »!

LES G.O. (GENTILS ORGANISATEURS)

- Permettre à chacun de faire émerger ses compétences et ses motivations, seules à même de faciliter la définition d'un projet professionnel

- Apprendre à « vendre » son projet en s'appuyant sur les outils adéquats: communication écrite (CV, lettre), communication orale (présentation), démarcher le réseau.

Le GRE y ajoute une particularité essentielle: le **travail en groupe**. Nos passés professionnels divers nous ont tous appris, même si nous l'oublions parfois, que travailler seul n'est jamais un gage de réussite. C'est le plus souvent une garantie d'échec. Deux groupes de travail sont ainsi constitués par cycle et se

réunissent dans la journée entre les ateliers.

En France, on enseigne à vendre, à manager, jamais à chercher un travail!

Pourtant, chercher et trouver l'EMPLOI, en adéquation avec ses compétences et ses motivations, ne s'improvise pas. Le GRE Paris accueille ainsi chaque année une

centaine de cadres en transition professionnelle et a essaimé à Reims, Strasbourg, Caen (ANCRE), dans les Yvelines... Il est toujours à la recherche de DRH actifs pour rejoindre l'équipe d'animateurs, avis à tous!

<http://www.mcc.asso.fr/-Groupe-Recherche-Emploi->

L'ÉQUIPE DU GRE PARIS

SAVE THE DATE !



© Creative Commons

Session nationale Jeunes Professionnels (JP) 2018

Après le Congrès de 2016, le temps continue de s'accélérer pour les JP du MCC : nous voilà déjà en route vers notre prochaine session nationale ! Elle aura lieu à Bordeaux le week-end du 1^{er} au 4 novembre 2018. Lors de sa dernière rencontre, l'équipe JP France a commencé à plancher sur son organisation, en lien avec les JP de Bordeaux.

Cet événement sera l'occasion d'approfondir le thème d'expression « Ré-enchanter le travail : pour quelle société ? ». De découvrir aussi Bordeaux, ses vignobles et châteaux. Il y aura des temps de conférences, de ressourcement, des ateliers ludiques et des moments conviviaux. Les 21 et 22 avril prochains, les correspondants JP se retrouveront pour définir le thème et les activités proposés. Faites-leur vos suggestions ! Les JP sont invités dès maintenant à bloquer cette date et à inviter largement leurs amis ou toute personne intéressée par la découverte du mouvement.

EMMANUEL, POUR L'ÉQUIPE JP FRANCE

Les JP d'Île-de-France étaient à Manrèse les 21 et 22 octobre

« **Rouage ou personne ? Ré-humaniser le travail** » : en tant que chrétiens et jeunes professionnels, quel regard portons-nous sur notre travail ? Qu'en attendons-nous ? Quelle place laissons-nous à nos collègues ou collaborateurs ? Comment agir pour remettre l'Homme au centre ? Ces questions ont rythmé les temps de partage et de réflexion personnelle de notre WE de rentrée. J'ai notamment été touchée par la mise en garde de Matthieu Jourdan, DG d'une entreprise de matériaux de construction, contre l'instru-

mentalisation constituée par les indicateurs de performance, qui biaisent l'attitude des travailleurs envers leurs clients. Son expérience lui a donné de rencontrer beaucoup de salariés, dont il s'efforce de découvrir l'histoire, au-delà de

leur dimension contributive au système de production. Il nous a aussi exhortés à ce qu'il appelle la « chasteté au travail », attitude de gratuité par rapport à ce que l'on aborde.

HÉLÈNE, UNE PARTICIPANTE

Au programme : conférences, temps de partage, messe, balades et moments conviviaux !



© DR

ÇA S'EST PASSÉ

Éric La Bonnardière

CO-FONDATEUR D'EVANEOS, RÉINVENTE LE VOYAGE



© Frédéric Regain/Divergence

1981
Naissance

2006
HEC Entrepreneur

2009
Création d'Evaneos
sur le marché français

2012
Naissance de son 1^{er} enfant

2013
Ouverture du 3^e marché
(Italie après France et Espagne)

2016
100^e salarié

2017
200 000^e voyageur et Prix Ernst &
Young de la start-up de l'année 2017

Ingénieur, baroudeur et entrepreneur, Éric La Bonnardière, 36 ans, a rencontré son associé Yvan Wibaux, il y a une dizaine d'années. Yvan revenait d'un tour du monde, Éric était un consultant pas vraiment convaincu par son métier. La passion du voyage les a réunis. L'un a rangé son sac à dos, l'autre son costume, et pendant un an ils ont réfléchi et bataillé pour concilier passion et réinvention.

Tomber le costume, sortir des sentiers battus, connecter le monde entier... Découvrez dans ces pages comment Éric La Bonnardière dessine son itinéraire professionnel et trace celui de vos vacances. Récit de Claire Degueil, Chief people officer (DRH) d'Evaneos.

VOYAGES 3.0

Début 2009, ils créent Evaneos, une start-up française qui propose une nouvelle façon d'imaginer, préparer et vivre un voyage personnalisé. La clé: un dialogue en direct avec une sélection pointue d'agences locales. De la conception jusqu'à la réalisation, Evaneos cherche à humaniser le voyage. La start-up propose au voyageur curieux, ouvert sur le monde et avide d'expériences, de se découvrir





L'équipe Evaneos dans la cour de la « Voyagerie », Paris 9^e.



Questionnaire de Proust

Un autre livre de chevet que la Bible ?

La Bible pour les nuls. 😊

Ton film préféré ?

Mulholland Drive (David Lynch).

Si tu pouvais changer une chose dans le monde ?

Je créerais la « garantie bonheur » pour tous les enfants du monde (mais aucune idée de comment on fait!).

Une passion inavouable ?

Manger (beaucoup).

Le lieu que tu préfères ?

Franchement, je ne sais pas.

Le lieu que tu rêves de découvrir ?

Le prochain.

La qualité que tu apprécies le plus chez les autres ?

L'honnêteté.

lui-même en parcourant le monde. Le principe: bénéficier des conseils et de l'expertise de l'agent local et créer son voyage avec lui pour une expérience unique et authentique. 8 ans plus tard ce sont plus de 200 000 voyageurs connectés à un millier d'agences locales qui ont voyagé des 4 coins de l'Europe vers 160 destinations dans le monde.

CASSER LES CODES

Si vous demandez à Éric ce qui le fait se lever le matin, il vous répondra amusé, qu'il n'est pas du matin mais qu'il ne s'est jamais levé aussi facilement que ces dernières années... En plus de ses 3 enfants, c'est son côté rebelle qui le pousse hors du lit: réinventer un secteur, pas faire comme les autres, bousculer l'ordre établi, voilà ce qu'il aime. Il y a

10 ans, il ignorait tout du secteur du voyage et beaucoup lui prédisaient un échec. Ne rien y connaître a pourtant été son principal atout: « c'est la meilleure manière de ne pas s'enfermer dans des schémas figés » explique-t-il. Entre le voyage standardisé, le voyage sur mesure hors de prix et le voyage en mode « do it yourself », il y avait bien une voie. Rebelle, il l'est aussi dans le monde des dirigeants d'entreprise. Il n'avait pas imaginé être patron et redoute plus que tout de tomber dans des caricatures.

INTELLIGENCE COLLECTIVE

En 2015, alors que l'entreprise grossissait vite et que l'organisation par métier montrait ses limites, les deux compères ont tout « cassé », générant un « joyeux bazar »

comme Éric le décrit après coup: chaos nécessaire à l'émergence d'une équipe tournante, rassemblant pour 6 mois des volontaires de tous métiers pour repenser l'organisation. Cet exemple porte en lui-même les valeurs de

Éric La Bonnardière et Yvan Wibaux reçoivent le trophée Ernst & Young de la start-up de l'année 2017.



À l'heure du déjeuner chez Evaneos.

collaboration et d'itération (ou amélioration continue) chères aux 150 « évaneosiens » (salariés!). Ne pas révolutionner mais faire bouillonner les idées et réinventer. Ensemble. Ne pas se satisfaire de ce qui est acquis, réussi, mais être curieux, ouverts, se re-challenger sans cesse, pour avancer, pas à pas. Même quand la rapide croissance de l'entreprise vous oblige à quitter un appartement chaleureux pour investir un immeuble de bureaux de 6 étages.

EN QUÊTE D'ESPACE ET DE SENS

Parce que, pour Éric, l'environnement de travail est un levier fondamental de satisfaction des salariés, il s'est beaucoup investi dans ce déménagement – le 6^e en 8 ans – et les locaux sont à l'image de l'entreprise: couleurs vives aux murs, salles de réunions évoquant

l'aventure, les grands espaces, l'ouverture... Il s'attache aussi au quotidien à favoriser une ambiance de travail où chacun peut être lui-même, sans jouer de rôle, sans calcul. L'authenticité est pour lui une des trois clés du réenchantelement du travail. Une autre est la compréhension par chaque

de l'entreprise, son activité a un impact positif pour la société, est ce qui lui semble pouvoir aujourd'hui rejoindre le plus les millenials.

Alors si le voyage est un univers réenchanteur en soi, c'est bien de voir les salariés croire en l'idée qu'il a eue avec

« *Ne pas révolutionner mais faire bouillonner les idées et réinventer. Ensemble* »

salarié de son impact sur le business et le futur de l'entreprise: permettre à chacun de co-construire les objectifs de l'entreprise lui semble crucial. Enfin, 3^e brique du réenchantelement – et il ne démentira pas le récent sondage La Croix/MCC/CSA (cf. pp.14-17) – le sens. Expérimenter qu'au-delà des murs

Yvan et se démener pour permettre, grâce au digital, des rencontres plus authentiques ainsi qu'un développement de l'activité économique de milliers de petits agents locaux partout dans le monde, qui le rend fier et nourrit son propre engagement. ●

CLAIRE DEGUEIL

Le MCC, une aventure humaine et spirituelle



Le Mouvement chrétien des cadres et dirigeants (MCC) est une proposition pour les professionnels et les managers d'aujourd'hui qui souhaitent enraciner leur action dans la pensée sociale de l'Église. En vue de bâtir un monde plus humain, le Mouvement invite ses membres à témoigner de leur espérance, en cherchant ensemble à vivre et travailler autrement. La réunion d'équipe est le lieu régulier de partage et d'écoute fraternelle des questions et expériences de chacun. C'est aussi le lieu de rencontre avec le Christ, présent au milieu de l'équipe comme il était présent aux disciples d'Emmaüs.

ure elle



regards croisés **12**
Le MCC, quelle valeur ajoutée ?

analyse **14**
Des cadres de plus en plus
soucieux des valeurs éthiques

reportage **18**
Le double pari de
Martin Lesage, patron de Citiz

témoignage **21**
Les chantiers
de Marion Guerin

regard spirituel **22**
Face aux défis contemporains,
une spiritualité en chemin

vie d'équipe **26**
« Quand deux ou trois
sont réunis en mon nom »

ressources **28**
Charte du MCC

© Stéphane Ouzounoff/Citiz

Le MCC, quelle

“*La parole, un cadeau précieux en partage*”



© DR

Marie-Charlotte Fauduet
33 ans, équipe *Fête vos jeux*

Dans mon équipe, l'écoute est un rite scrupuleusement respecté et transmis. Après la présentation du thème, les dix équipiers prennent la parole sans être interrompus, à tour de rôle. Un parle, neuf écoutent, soit environ huit minutes d'élocution pour soixante-douze d'audition. C'est dire combien l'écoute incarne le cœur de notre vie d'équipe. Ce temps est d'abord celui d'une pause, où notre esprit et notre corps sont loin du tumulte de nos préoccupations quotidiennes. Il s'agit d'être disposé à accueillir la parole de l'autre, moment riche et exigeant. Les réunions que j'ai le moins appréciées sont bien celles où j'ai été peu présente à la parole de mes coéquipiers car trop préoccupée. Ce temps d'écoute est aussi émerveillement, celui d'entendre la confiance qui nous est donnée comme la volonté d'œuvrer au bien. Voir Dieu à l'œuvre chez chacun de nous est une source de joie inépuisable et motrice. Nous avons coutume de décrire aux nouveaux arrivants *Fête vos jeux* comme un cercle d'intimité, comparable à aucun autre, car nos mises à nu restent volontaires et se déploient grâce aux silences respectueux. Quel cadeau précieux d'en être le témoin ! L'écoute renouvelée sans cesse permet d'apprécier le chemin parcouru par chacun : des envies qui prennent corps dans des décisions, des doutes qui se dissipent. Mais ce temps d'écoute ne saurait être que passif. Que me dit l'autre de moi-même ? La parole confiée en équipe n'est pas argumentation pour convaincre, mais expérience et réflexion pour partage en nourriture. Entendre l'autre, en particulier dans sa différence, c'est accepter de voir ses propres lignes bouger avec une puissance infinie. Et c'est aussi entendre, parfois des mois plus tard, que le fruit que nous avons osé confier a germé chez d'autres. ●

valeur ajoutée ?

“ *Une manière d’être aux autres qui me nourrit dans ma vie professionnelle* ”



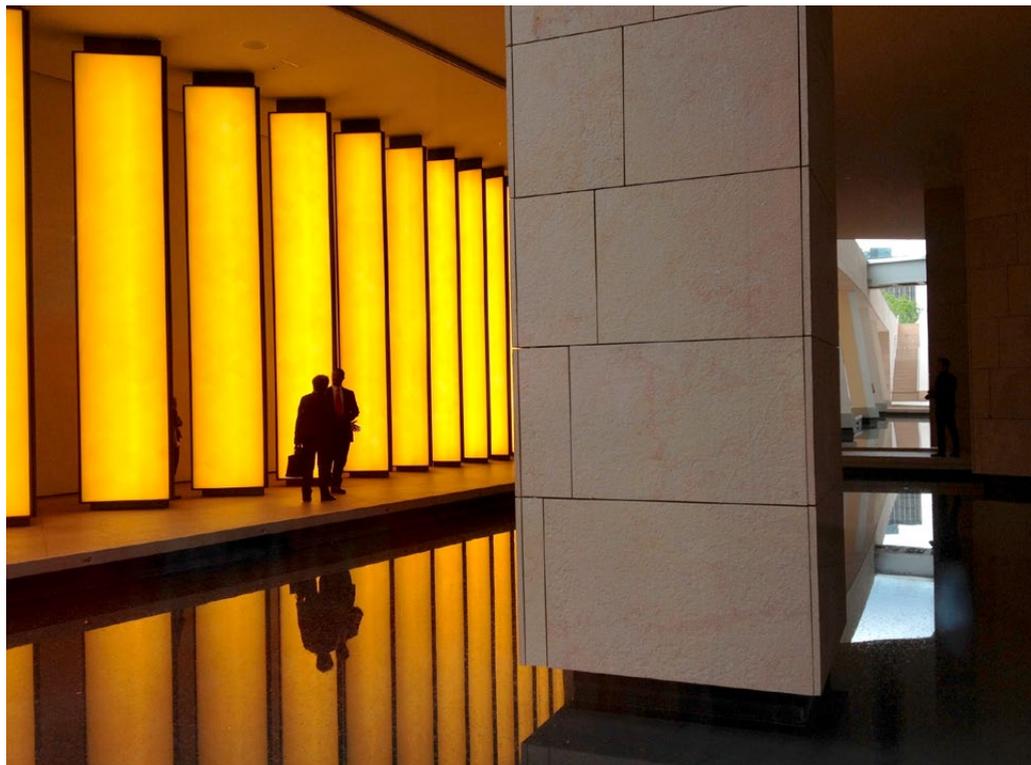
© DR

Baptiste
35 ans, en équipe à Paris

Dans le tumulte de nos vies pressées, j’apprécie ce temps de pause. Certes, le jour même, je me dis que j’ai plein d’autres choses à faire autrement plus importantes... Mais, passé ce moment, je sors toujours très heureux et nourri de ce temps de pause, un peu « hors du temps ». J’apprécie de prendre le temps de relire ce qui s’est passé depuis notre dernière rencontre, de me poser sous le regard de Dieu et de nourrir ma foi, en partant des situations que je vis au quotidien et notamment au travail.

La vie d’équipe est pour moi un élément fondamental de mon expérience de la spiritualité du MCC. C’est d’abord prendre le temps d’écouter et recevoir ce que l’autre veut me partager : apprendre à écouter l’autre, sans l’interrompre. C’est aussi pour moi l’occasion de prendre le temps de partager en profondeur ce qui m’anime, m’obliger à dire « je » et partager en vérité. Fort de ces partages, mon équipe était et reste aujourd’hui un socle, dans la joie et l’adversité – je pense notamment aux périodes de recherche d’emploi. Cette manière d’être aux autres me nourrit aussi dans ma vie professionnelle, avec mes collègues et mon équipe. J’essaye ainsi de prendre le temps d’être disponible et à leur écoute, de savoir leur faire exprimer ce qui les anime.

Mon expérience enfin de la spiritualité du MCC, c’est aussi la force de l’appel. On m’a demandé de prendre des responsabilités au sein de l’équipe d’animation JP sur mon secteur. À une époque où j’enchaînais les contrats courts, et où je cherchais un peu ma voie, j’ai été très touché de cet appel. Et très heureux d’y répondre favorablement et de vivre quelques belles années d’animation! ●



© Skezeze/Creative Commons

Des cadres de plus en plus soucieux des valeurs éthiques

Des cadres toujours motivés et impliqués dans leur entreprise, mais aussi de plus en plus soucieux des valeurs morales et éthiques dans leur travail. Telles sont les conclusions d'un sondage CSA réalisé pour *La Croix* et le Mouvement chrétien des cadres et dirigeants (MCC), après un premier sondage effectué en 2006, et publié dans *La Croix* le 3 novembre dernier.

Alors que le monde du travail est en plein chamboulement, « nous voulions en savoir plus sur les valeurs portées par les cadres français, sur leur rôle dans l'entreprise et la société, et sur les évolutions en la matière », décryptent Patricia et Tristan Lormeau, responsables nationaux du MCC, qui a pour thème cette année « Ré-enchanter le travail, pour quelle société? ».

Parmi les cadres interrogés par le CSA, 78 % se disent « motivés » ou « très motivés » au travail. Un niveau élevé, mais en baisse de 9 points par rapport à 2006, et même de 11 points sur les « très motivés ». « On retrouve ici une tendance longue, qui voit la pression s'accroître dans les entreprises, notamment sous l'effet du numérique, au risque d'une perte de sens y compris chez les cadres », commente Christelle Fumey, chez CSA.

La religion ressort relativement effacée du débat dans l'entreprise, tandis que la morale et l'éthique concernent 66 % des cadres interrogés

« J'garde le message d'un fort niveau d'engagement des cadres. Leur rôle clé comme acteur de la dynamique économique est confirmé », analyse pour sa part Tristan Lormeau. À ses yeux, « la baisse relative de leur motivation reflète plutôt leur quête de sens au travail ». Cette quête « est particulièrement forte au sein des générations nouvelles », ajoute Patricia Lormeau.

« Notre cabinet essaie d'accroître la motivation de ses équipes pour attirer et retenir les talents. Nous avons engagé un travail sur les valeurs dans tous les pays où nous sommes implantés, en organisant des réflexions collaboratives, à tous les niveaux hiérarchiques », témoigne une associée d'un cabinet de conseil international, membre du MCC. « Il y a quinze ans, on n'aurait pas parlé

d'éthique, mais aujourd'hui, nous affichons nos valeurs. Nos clients aussi sont demandeurs. »

D'après le sondage, 53 % des cadres assurent que les valeurs véhiculées par leur entreprise ont constitué un critère déterminant pour la choisir, et jusqu'à 62 % chez les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté. Un signe que les jeunes, notamment, sont particulièrement sensibles à cet enjeu.

Pour 32 %, ces valeurs ont constitué un critère de choix, de manière secondaire. « Au travail, les cadres investissent massivement le champ des valeurs, à travers le choix de leur entreprise, des échanges relatifs à l'éthique ou encore dans leurs décisions », insiste ainsi Tristan Lormeau. De fait, 66 % des cadres interrogés ont déjà débattu avec leur hiérarchie, ou modifié une décision pour des raisons morales ou éthiques. Une proportion en hausse de 6 points par rapport à 2006, et qui monte à 85 % chez les catholiques pratiquants.

C'est le cas de Paul (le prénom a été modifié), directeur des achats dans une multinationale et membre du MCC. « Quand nous devons arrêter une collaboration avec un fournisseur dont nous représentons une grosse part de l'activité, je veille à ce que nous le prévenions de six mois à un an avant l'échéance, même quand nous n'avons pas d'obligation légale », explique ce cadre dirigeant. Paul reconnaît que cela suscite régulièrement des débats au sein de son équipe et avec sa hiérarchie, car « le fournisseur peut avoir des réactions dommageables pour nos

→

affaires (baisse de la qualité du service, refus de livraison...). Pour les convaincre, souligne Paul, je mets en avant que l'éthique et la morale sont des attitudes bénéfiques à l'entreprise sur le long terme. J'obtiens souvent gain de cause. »

Si son attitude est dictée par sa foi, avec laquelle il se sent « très à l'aise », il assure « ne pas en faire état au travail. Mais je souhaite qu'elle transparaisse dans mes comportements et mon rapport à autrui. » Deux cadres croyants sur trois ne pensent pas qu'il serait possible de témoigner de leur foi au travail, d'après le sondage. Mais les catholiques pratiquants sont 53 % à penser le contraire. Seuls 23 % ont déjà débattu de la place du religieux dans l'entreprise.

Néanmoins, ce chiffre double presque chez les catholiques pratiquants (43 %), et ces derniers sont aussi plus nombreux (à 59 %, contre 34 % des cadres croyants) à

« Je souhaite que ma foi transparaisse dans mes comportements et mon rapport à autrui. »

estimer que la religion représente une aide dans l'exercice de leurs responsabilités.

Quant au fait religieux dans l'entreprise, il ne prend pas les

l'infographie

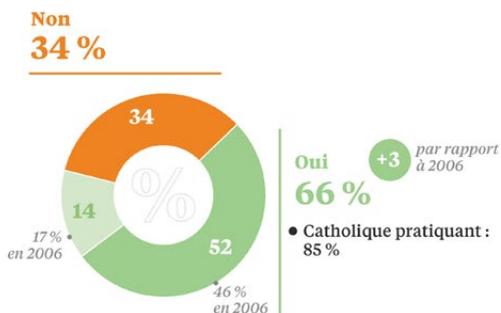
? Les valeurs véhiculées par votre entreprise ont-elles constitué un critère dans votre choix de la rejoindre ?

- Secondaire
- Déterminant
- Important mais pas déterminant
- N'a pas vraiment choisi son entreprise



? Vous est-il arrivé de débattre avec votre hiérarchie ou de modifier une décision pour des raisons morales ou éthiques ?

- Non, jamais
- Oui, plusieurs fois
- Oui, une fois



proportions que pourraient laisser croire certains cas fortement médiatisés: 21 % des cadres ont déjà pris une décision managériale liée à la pratique religieuse d'un ou de plusieurs salariés de l'entreprise (organisation d'équipes, octroi de congés ou d'horaires spéciaux pour cause de fête religieuse...).

Pour Henry Destremau, consultant en management et membre du MCC, cette question est dans tous les esprits. « Parmi les cadres et dirigeants d'entreprise que j'ai rencontrés, ceux qui n'ont pas encore été confrontés à ces situations s'interrogent tous aujourd'hui sur le comportement à adopter le jour où cela se produira. »
 « La présence chrétienne au travail s'exprime d'abord dans l'action,

plus que par une parole identitaire qui a toutes les chances de n'être pas comprise », conclut Tristan Lormeau, qui presse de « reconsidérer la finalité de l'entreprise pour qu'elle réponde mieux aux attentes de la société ». À ses yeux, il faut « avoir l'audace de questionner les managers sur le sens des projets en cours. Car pour entraîner les autres, il faut savoir soi-même où on va. » ●

MARIE DANCER

Article publié sous le titre « La Croix et le MCC dévoilent aujourd'hui les résultats d'un sondage sur les cadres, l'éthique et la spiritualité dans le monde du travail » et reproduit avec l'aimable autorisation du journal La Croix.

Principaux résultats du sondage

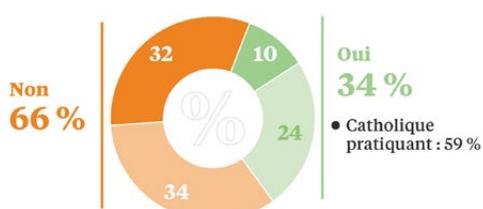
? Au sein de votre entreprise, la pratique religieuse des salariés intervient-elle dans les décisions qui sont prises en termes de management - organisation d'équipe, process, exercice du métier, etc. ?

■ Oui, régulièrement ■ Oui, de temps en temps ■ Oui, mais rarement



? Diriez-vous que votre religion vous aide dans votre travail, dans l'exercice de vos responsabilités ?

■ Non, pas du tout ■ Non, plutôt pas ■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt



Source : Sondage CSA pour La Croix et le MCC sur un échantillon national représentatif de 502 cadres travaillant dans le secteur public et privé construit selon la méthode des quotas et effectué sur Internet du 21 au 29 septembre 2017.

LA CROIX



Le double pari de Martin Lesage, patron de Citiz

À quoi ressemblera la voiture du futur? En Isère, Martin Lesage – co-responsable du secteur MCC de Savoie – a développé le concept d’auto-partage. Son intuition : mutualiser la voiture pour mieux utiliser les ressources limitées de la planète et penser une autre façon de vivre la ville, tout en privilégiant le collectif dans la vie de sa société coopérative, Citiz. Nous sommes allés le rencontrer à Grenoble.

Il est 7h30, Jérôme referme la portière de la voiture, règle siège et rétroviseurs avant de démarrer. Pour atteindre son rendez-vous de l’autre côté de Grenoble, ce professionnel de la rénovation énergétique du bâtiment utilise une voiture qu’il partage: « inutile d’être propriétaire d’un véhicule qui ne sert pas la plupart du temps ». Son bureau d’études a adhéré à Citiz pour privilégier la voiture mutualisée, une « autre forme de transport en commun ».

« *A-t-on besoin d’une photocopieuse par salarié?* », lance Martin Lesage d’un œil gaillard. Le pari de l’ancien ingénieur chez Lafarge: appliquer cette logique à la voiture. Celui qui dit n’avoir rien inventé voit les chiffres de son entreprise grossir de 20 % par an depuis 5 ans. Après 9 ans d’existence, Citiz Alpes-Loire rassemble 10 000 personnes, « 50 % de professionnels, 50 % de

particuliers ». 212 voitures circulent, soit 47 personnes par véhicule. Lui aussi s’est séparé de sa voiture personnelle et témoigne des bienfaits que procurent la marche et le vélo. Partager une auto permet de relativiser la dépendance à la voiture: « un adhérent Citiz prend davantage conscience du prix d’un trajet en voiture. La facture Citiz détaille les coûts fixes comme les coûts variables, achat de la voiture, entretien, assurance, essence... » Aujourd’hui, entretenir son véhicule coûte de plus en plus cher, selon l’INSEE¹ qui observe une hausse des prix de 3 % chaque année entre 2008 et 2013.

Il est 14h, dans les bureaux de Citiz en centre-ville de Grenoble, la réunion commence. On parle « amortissement », « kilowattheure », « délai-

1. Étude INSEE 2008-2013, dirigée par Joan Sanchez Gonzalez. Lien : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281339#titre-bloc-12>.



© DR



Une société coopérative et participative bénéficie d'une gouvernance démocratique et d'une répartition des résultats prioritairement affectée à la pérennité des emplois et du projet d'entreprise.



Martin Lesage, développeur du concept d'auto-partage, co-responsable du secteur MCC de Savoie.



L'équipe Citiz Alpes-Loire de Grenoble.

tampon ». Dans cette coopérative de 15 salariés, une personne = une voix. « La dimension collective nous rend plus agiles. Nous travaillons en intelligence collective. Impossible, pour un patron de coopérative, d'être auto-cratique, car tous les salariés sont patrons! », glisse Martin qui trouve de la liberté à ne pas être le détenteur de la vérité. « Je ne pourrais plus faire marche arrière à présent. C'est au MCC que j'ai pu commencer à me poser la question fondamentale du but réel d'une entreprise. Comment lutter contre la financiarisation de l'économie et créer de nouveaux services utiles à la société? Créer de l'emploi durable devient une valeur

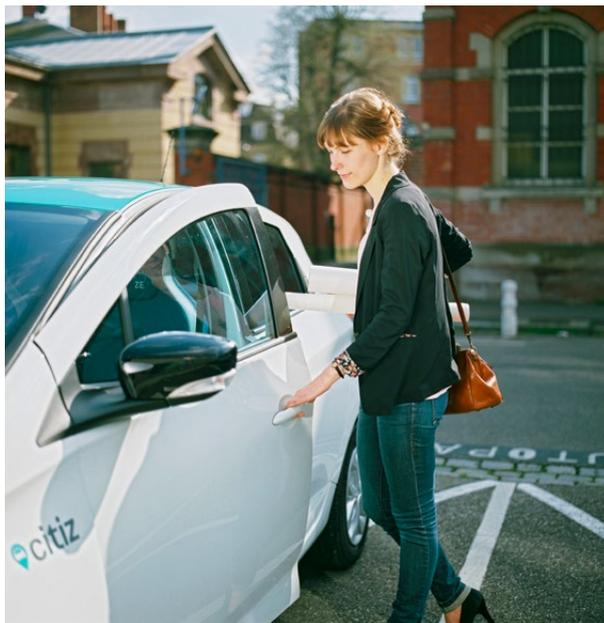


L'accès à une large gamme de voitures selon les besoins.

en soi, pensée en dehors de la simple rentabilité du capital investi». À 57 ans, Martin Lesage rayonne par « la capacité d'émerveillement » qu'il a appris à entretenir. « Il faut développer l'écoute. La réaction première, face à une proposition, est de dire "Non" car l'ego est premier. L'intelligence collective n'est pas naturelle, c'est un travail. Un travail sur soi et avec les autres. »

La stratégie de Citiz, élaborée conjointement, vise à « rendre accessible un service d'auto-partage de qualité au plus grand nombre ». « Nous communiquons auprès des jeunes conducteurs dans les auto-écoles », précise Sandrine, chargée de la clientèle. « Les frais d'inscription sont offerts pour les personnes qui viennent d'avoir leur permis. » La difficulté principale aux yeux des adhérents ? Le stationnement, car des conducteurs se garent parfois sur les emplacements réservés aux voitures Citiz. « Cela rend l'échange plus compliqué. » Le travail de coopération avec la mairie n'est pas à sous-estimer, pour faire respecter de nouvelles pratiques émergentes dans l'espace public. Mais les intérêts de Citiz peuvent-ils coïncider avec l'intérêt général ? C'est ce que laisse entendre une étude financée par l'ADEME² :

2. Enquête nationale sur l'auto-partage, ADEME, 2017, dirigée par Nicolas Louvet. Lien : <http://www.ademe.fr/enquete-nationale-lautopartage-edition-2016>.



© DR

« en 2016, chaque voiture d'auto-partage remplace 10 voitures particulières. » Une solution efficace pour désengorger la ville et la rendre plus vivable et plus agréable.

Une question reste. L'avenir semble mal assuré pour Martin Lesage. Si son rêve se réalise – une ville sans voitures – il risque de ne plus avoir d'emploi. Mais là n'est pas sa préoccupation première : « Ça ne m'intéresse pas de louer des voitures, ce que je veux c'est enclencher le changement. » Le MCC n'est pas étranger à cette vocation. « Je n'étais pas un mordu de l'écologie. Les échanges avec les équipes m'ont fait évoluer. Les rencontres m'ont profondément inspiré. Elles ont été, pour moi, le levain dans la pâte. » ●

LUCILE LECLAIR

Les chantiers de Marion Guerin

Elle a le BTP dans la peau ! Passionnée depuis toute petite, Marion Guerin suit la filière de conducteur de travaux : un DUT pour la technique puis une école d'ingénieur pour la méthode et le titre, « ce qui est mieux dans ce milieu, surtout en étant une femme ». Elle relit pour nous son parcours à la lumière aussi de son engagement au MCC.

Le conducteur de travaux mène à bien la réalisation d'un bâtiment jusqu'à sa réception par le client, en manquant équipes d'ouvriers et entreprises sous-traitantes, en respectant le projet de l'architecte et les besoins du client. C'est un travail d'équipe qui demande des connaissances techniques, de l'organisation, beaucoup de relationnel et aussi un peu de caractère. C'est un métier exigeant avec beaucoup de responsabilités humaines et financières, ainsi qu'un métier de partage : nous bâtissons un lieu qui sera habité. Aujourd'hui, à 36 ans, je suis passée en étude de prix, en amont des chantiers pour les obtenir. Mes années de terrain me servent pour imaginer comment les équipes travaux pourront les réaliser et ainsi mieux les chiffrer.

DANS LE « DUR »

Après mes études, j'ai intégré une aumônerie JP à Marseille. Parce que les questions liées à mon travail s'éloignaient de ce que je pouvais échanger dans ce lieu, je me suis tournée vers le MCC. Grâce à la confiance qui s'installe, la vie



1981

Naissance à Rennes

1999

Départ pour l'IUT d'Égletons

2004

Diplôme d'ingénieur et 1^{er} poste de conducteur

2015

Passage des travaux aux études de prix

d'équipe me permet de partager ce que je vis au quotidien, de m'exprimer en profondeur, de prendre du recul. Lorsque j'ai changé de poste, le partage avec mes équipiers m'a entrouvert des chemins auxquels je n'aurais pas pensé. J'ai aussi la chance d'être dans une équipe intergénérationnelle où l'expérience des uns donne un autre regard.

J'ai souvent été questionnée sur ma foi par mes rencontres avec les ouvriers, en particulier les musulmans, sur le carême/ramadan, la place de la femme dans nos cultures. J'ai été heureuse d'approfondir ces réflexions lors du colloque organisé par le MCC et l'OIT à Marseille, en novembre dernier. Encore aujourd'hui, il m'est difficile de toujours faire le lien avec ma foi dans mon travail car je suis trop souvent dans le « dur ». Mon équipe m'y aide. C'est pour que d'autres puissent découvrir ce lieu qui me permet de relier ce que je vis et ce qui m'habite, que je me suis engagée dans l'accompagnement de la région MCC PACCA (Provence-Alpes-Cévennes-Côte d'Azur). ●

MARION GUERIN

Face aux défis contemporains, une spiritualité en chemin



Françoise Alexandre

est religieuse Xavière,
accompagnatrice
JP Paris. Elle est
documentaliste
de métier.

Heureux qui « comme un arbre planté près d'un ruisseau, donne du fruit en son temps et jamais son feuillage ne meurt » annonce le psaume 1. Et si nous recevions cette parole comme une invitation, pour nous équipiers, à toujours puiser à la source de notre spiritualité? Qu'en est-il du MCC? Où sont ses racines? À quelle source biblique puise-t-il? Françoise Alexandre retrace ses fondations spirituelles et met en lumière leur pertinence pour le présent.

OÙ S'ENRACINE LA SPIRITUALITÉ DU MCC?

La spiritualité du MCC se situe dans le mouvement d'incarnation du Christ qui vient sauver l'humanité. Il s'agit de connaître et aimer le monde pour s'y engager, comprendre les situations, forger son jugement en vue de décider pour agir selon l'Évangile dans un esprit de service. Ce sont ses racines

ignatiennes, même si elles ne sont pas exclusives.

Elle met au centre l'être humain et sa liberté dans une conception du monde optimiste. Le monde est confié à l'humanité par Dieu : tous sont invités à prolonger le geste de création de Dieu par leurs actions. Chacun doit user de sa liberté pour agir dans le même geste de bonté que Dieu créant. Il doit donc



© Komposita / Creative Commons

éclairer sa conscience pour opérer ses choix au plus près de l'esprit évangélique. Cela passe par des compétences professionnelles, dans une familiarité avec la Parole de Dieu.

Dans un monde où tout bouge, où puissons-nous aujourd'hui l'élan « pour agir selon l'Esprit du Christ dans les lieux où s'exercent nos responsabilités » ?

DOCTRINE SOCIALE DE L'ÉGLISE ET RAPPORT AU MONDE

La formation à la Doctrine sociale de l'Église (DSE) et aux questions sociales forge un rapport au monde

Repères

- 1891** : encyclique *Rerum novarum*, Léon XIII
- 1892** : création de l'Union des ingénieurs catholiques (UIC)
- 1906** : l'UIC devient Union sociale des ingénieurs catholiques (USIC)
- 1937** : création du Mouvement des ingénieurs et chefs d'industrie de l'Action catholique (MICIAC)
- 1965** : naissance du MCC de la fusion USIC/MICIAC



qui dépasse les clivages politiques. Sans un regard attentif sur le monde, sans une réflexion préalable aux engagements du chrétien dans le monde, comment discerner ?

Une grande diversité existe aujourd'hui au MCC, avec moins d'homogénéité dans

les sensibilités ecclésiales, tout au moins chez les JP : face à cette pluralité de courants, la cohésion doit être assurée par un ancrage renouvelé dans la DSE. Les courants de développement personnel imprégnant la société ne font pas des équipiers des familiers de l'Évangile dont la prière inspire l'action et la consolide.



Les textes du pape François tout particulièrement *Evangelii Gaudium* et *Laudato si'* mettent le MCC face aux nouveaux défis. Plantons nos racines à la source pour irriguer réflexions et actions, nous réajuster dans un rapport au monde, non pas hostile, dans la confiance devant ce qui est en train d'advenir, y recevant la présence du Seigneur à l'œuvre dans la pluralité. Ces textes éclairent la conscience éthique, qu'elle soit sociale ou individuelle, pour tenir ensemble le particulier et l'universel et se garder de toute idéologie qui ne serait pas respectueuse de l'humain avec une insistance sur le bien commun.

Gaudium et spes, § 1

« Les joies et les espoirs, les tristesses et les angoisses des hommes de ce temps, des pauvres surtout et de tous ceux qui souffrent, sont aussi les joies et les espoirs, les tristesses et les angoisses des disciples du Christ, et il n'est rien de vraiment humain qui ne trouve écho dans leur cœur. Leur communauté, en effet, s'édifie avec des hommes, rassemblés dans le Christ, conduits par l'Esprit Saint dans leur marche vers le Royaume du Père, et porteurs d'un message de salut qu'il faut proposer à tous. La communauté des chrétiens se reconnaît donc réellement et intimement solidaire du genre humain et de son histoire ».

DES ÉQUIPES DE PARTAGE ET DE DISCERNEMENT

Le MCC, héritier du MICIAC, s'approprie la pédagogie de l'Action catholique: voir, juger, agir, aujourd'hui nous disons plutôt relecture.

Fondée sur le partage, la vie d'équipe est une école d'écoute et de discernement. Les choix, les positionnements sont réajustés par la parole

des uns et des autres. Les réunions font traverser la complexité des situations, elles apprennent le respect des différences: partir du point de vue de l'autre! Ceci façonne les équipiers à écouter leurs collaborateurs au travail autrement, à prendre le temps du silence et de la réflexion. Dans la conversion à l'écoute et par l'écoute grandit le sens de la responsabilité et du service à la manière du Christ.

Le MCC gagnerait peut-être aujourd'hui à utiliser davantage les moyens qu'offre la spiritualité ignatienne pour s'enraciner dans l'Évangile en proposant retraites ou haltes spirituelles pour que ses membres puissent davantage mettre le Christ au cœur de leur action: expérimenter que le Christ est le rocher qui permet de bâtir la maison pour qu'elle ne soit pas emportée par la première tempête. Unifier la vie de foi et la vie professionnelle ou familiale permet de porter fruit et de poser les jalons d'un Royaume de justice et de paix, mais aussi de puiser courage et créativité dans des temps difficiles pour tenir le cap. À chacun de trouver sa manière en fonction de sa sensibilité ecclésiale, sociale et politique pour être « citoyen en vue du bien commun ». Peut-il y avoir discernement sans ces pauses où l'on ralentit la course?

ENRACINEMENT BIBLIQUE

Si le « chemin d'Emmaüs » propose un canevas de réunion pour un discernement en équipe, toute réunion d'équipe s'inspire de ce texte qui est le mouvement permanent de nos

vies dans le mystère eucharistique. Nous partageons en équipe les évènements vécus, ce qui constitue la

le partage. Chaque personne est temple de l'Esprit. La vie d'équipe permet de l'expérimenter.

Le MCC attentif à la formation intellectuelle de ses membres

Une des missions du MCC est de faire découvrir la DSE par les soirées débat, des vidéos, les Universités d'été... Les congrès, les sessions d'aumôniers, les rassemblements en secteur ainsi que la revue Responsables continuent de servir cette réflexion. Dans un monde qui va de tweet en tweet, c'est un point de vigilance que de rester fidèle à former des chrétiens en plein monde qui sachent discerner les signes des temps et s'y engager durablement avec audace.

trame de nos existences et de nos engagements; comme les disciples découragés parfois, nous tournons le dos à la vie, sans comprendre. Jésus marche avec nous. Il nous ouvre les Écritures, nous fait découvrir le sens de ce que nous vivons par l'écoute les uns des autres. Ne fallait-il pas vivre ceci pour qu'arrive cela!?

Peu à peu au cours de la réunion, le sens émerge, une trouée de lumière s'ouvre, la consolation dans la fraternité agit. Et nous nous quittons parfois le cœur tout brûlant. L'équipe, cellule d'Église, réunie au nom du Christ fait l'expérience d'une présence qui conforte et fait repartir avec courage. Une réunion d'équipe apprend à chercher la trace du Christ et sa présence dans les activités ordinaires, à être de plus en plus perméable à la venue de Dieu dans le quotidien. Il se fait connaître à la fraction du pain, dans

Les membres du MCC s'entraident pour « devenir personnellement et collectivement témoins du Christ et messagers de la Bonne Nouvelle là où ils vivent ». Tantôt sel de la terre et tantôt ville sise sur la montagne. Le monde attend des témoins. Prenons les moyens. Chaque jour. C'est leur manière d'accueillir le Christ dans leur vie et

d'en être témoin qui donnera envie à d'autres de les rejoindre, dans l'aspiration aujourd'hui à vivre la foi en profondeur et en actes. ●

FRANÇOISE ALEXANDRE



« Quand deux ou trois sont réunis »

Les rencontres en équipe constituent le cœur de la vie du mouvement, le lieu où je peux, en confiance, partager les expériences vécues, qui nourrissent ma foi. En regardant le parcours accompli, voyons comment, au fil des échanges, ce chemin partagé et personnel s'est tracé dans nos vies.



en mon nom »

Écouter

L'équipe est un lieu assez unique et original, un lieu de confiance où je retrouve des amis qui partagent des expériences, vivent des interrogations dans le monde du travail, comparables ou non aux miennes; et si elles sont similaires, nous ne les abordons pas de la même façon. Cette diversité d'approche enrichissante et cette confrontation des points de vue m'aident à me bouger, à dépasser peut-être un blocage que j'avais sur une situation précise. Il est sans doute possible d'échanger sur des souvenirs précis de cette nature. Avons-nous reconnu les fruits récoltés ainsi?



Partager

Ce chemin, différent pour chacun, mais construit dans le partage se précise au fil des réunions mensuelles. L'approche de thèmes variés mais toujours en lien avec le monde du travail permet d'installer une assise solide et de revisiter le parcours sous des angles renouvelés. Il a fallu du temps pour percevoir certaines cohérences dans ce chemin que Dieu trace dans nos vies: est-ce que j'accepte de m'ouvrir, de raconter ou expliciter une situation vécue? C'est en faisant l'effort de partager que ma propre compréhension de la situation s'éclaire. Pour cela, la rencontre en équipe est essentielle pour la lecture et la compréhension de mon chemin.



À la lumière de la Parole

« Quand deux ou trois sont réunis en mon nom, je suis là, au milieu d'eux » (Mt 18,20). C'est ainsi que le Christ nous éclaire dans nos échanges en équipe. Dieu me parle par les autres et m'aide ainsi à avancer en m'appuyant sur ce qui aura été partagé. Pour cela, il est essentiel de respecter et d'écouter la parole des autres. N'est-ce pas cette écoute mutuelle qui clarifie le chemin et permet d'avancer en cohérence, tout à la fois individuellement et collectivement?

CATHERINE COULOMB

Charte du MCC

Le MCC coopère à la mission de l'Église tout entière. Il a pour but d'apporter aux hommes et aux femmes qu'il réunit le soutien humain et spirituel dont ils ont besoin pour progresser ensemble dans la foi, pour devenir personnellement et collectivement témoins du Christ et messagers de sa bonne nouvelle, là où ils vivent.

Le MCC a pour mission d'aider ses membres à agir davantage selon l'Esprit du Christ dans tous les lieux où s'exercent leurs responsabilités, partout où s'élaborent et se déterminent leurs décisions. Il apporte une attention privilégiée aux situations et aux responsabilités liées à la vie professionnelle, en particulier celles des cadres et dirigeants du monde économique et social, ainsi qu'aux environnements français, européens et mondiaux dans lesquels cette vie s'inscrit.

En vue de bâtir un monde plus humain, il invite ses membres à

témoigner de leur Espérance, en cherchant à vivre et travailler autrement et en sachant y mettre le prix.

Inséré dans la société par les diverses activités de ses membres, le MCC y est aussi présent comme groupe social organisé. À ce titre et en tant que Mouvement d'Église, il a pour vocation :

- de contribuer aux débats concernant les évolutions de nos sociétés, en étant particulièrement attentif aux processus d'exclusion et aux situations de pauvreté;
- de prendre à l'échelon local, national et international, des initiatives concrètes – paroles ou actions – qui portent témoignage de la foi qui l'inspire et l'oriente. ●

Charte adoptée en Conseil national d'octobre 1985
et revue en octobre 1995

Pour aller plus loin



➤ Le livre des 50 ans : *Dieu s'intéresse-t-il à notre travail ?*
La réponse du MCC, Bayard, 2015, 10 € :
www.mcc.asso.fr/Dieu-s-interesse-t-il-a-notre-travail

➤ Sur RCF, Émission Chrétiens en Entreprise animée par le MCC à Nice : « Employeur/employé : quel contrat ? »
www.rcf.fr/actualite/chretiens-en-entreprise-employeurs-employes-quel-contrat

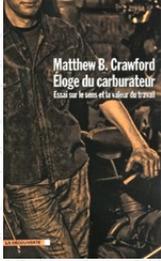
➤ www.mcc.asso.fr @mcc.france @mcc_france

Dans le prochain numéro de Responsables

Dossier

L'intelligence artificielle, tous concernés !

À LIRE



Éloge du carburateur de Matthew Crawford

ÉDITIONS LA DÉCOUVERTE, 2016

Matthew Crawford a toute légitimité pour écrire ce plaidoyer pour le travail manuel, pour l'articulation entre le penser et le faire.

Tour à tour électricien, docteur en sciences-politiques, directeur d'un *think tank* et finalement mécanicien passionné de mécanique moto, cette personnalité bouillonnante nous entraîne dans son expérience du monde du travail. Réparer des motos, c'est, comme pour tout travail de réparation, savoir observer avant de cataloguer, apprendre la modestie par rapport à la résistance des choses, savoir identifier le problème avant de se précipiter à le résoudre, savoir échanger avec d'autres passionnés devant un cas difficile... et refuser de jeter ce qui est réutilisable.

ARNAUD LAUDENBACH

À VOIR



Numéro Une

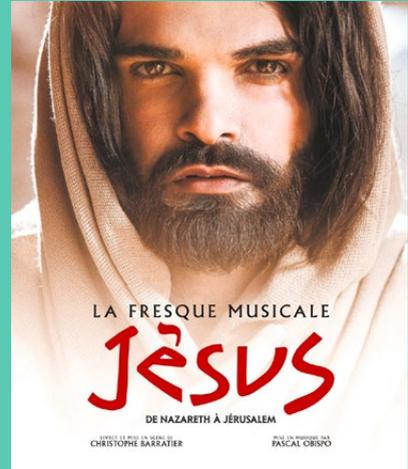
Emmanuelle, femme brillante ayant gravi les échelons de son entreprise, se voit proposer – par un réseau de femmes – de prendre la tête d'une entreprise du CAC 40. Bienvenue dans un monde de pouvoir, d'argent...

de jeu de rôles et de faux-semblants dont il semble nécessaire de faire usage pour atteindre ses ambitions.

Si le manque de nuances dessert parfois ce thriller, le sujet nous invite à questionner notre propre ambition et ses conséquences pour soi et les autres. Quelle mission voulons-nous servir en entreprise ? Point de départ de notre dernière réunion d'équipe, ce film a donné matière à des échanges animés entre nous.

BÉNÉDICTE – ÉQUIPE DES RENNES BONS VIVANTS

Jésus, la fresque musicale



Jésus. De Nazareth à Jérusalem. C'est sous la forme d'un spectacle musical et d'une suite de tableaux à grand spectacle évoquant les récits des Évangiles pour les trois années de vie publique du Christ que le duo Pascal Obispo (compositeur) et Christophe Barratier (metteur en scène, cinéaste) a investi la scène du Palais des Sports, à Paris. Avant de partir en janvier 2018 en tournée en régions. Le pari, difficile, de traduire en images, chorégraphies et en chansons, la vie, le mystère, de Jésus est tenu. Avec quelques trouvailles de mises en scène. L'engagement des artistes au service de ce que les auteurs considèrent comme une des grandes figures de l'humanité, quelle que soit la relation des spectateurs à la foi et aux Églises, impose une réalisation respectueuse qui touche aussi un public jeune.

ROBERT MIGLIORINI

WWW.JESUS-LESPECTACLE.COM

Ordonnances Travail et Doctrine sociale

« Il n'en reste pas moins indiscutable qu'on ne saurait ni changer ni ébranler ce principe si grave de philosophie sociale : de même qu'on ne peut enlever aux particuliers, pour les transférer à la communauté, les attributions dont ils sont capables de s'acquitter de leur seule initiative et par leurs propres moyens, ainsi ce serait commettre une injustice, en même temps que troubler d'une manière très dommageable l'ordre social, que de retirer aux groupements d'ordre inférieur, pour les confier à une collectivité plus vaste et d'un rang plus élevé, les fonctions qu'ils sont en mesure de remplir eux-mêmes. » (QA 86).

Moins d'un an après la loi El Khomri, le nouveau gouvernement a entrepris une réforme du code du travail par ordonnances. Un moyen « d'aller plus vite » et de contourner la contestation sociale, les ordonnances permettant d'éviter toute surenchère entre les navettes parlementaires. Est-ce moralement juste ?

Pour répondre à cette question, je me limiterai à discuter un principe de justice qui a été évoqué plusieurs fois pendant la concertation : le principe de subsidiarité. Il s'agit d'un principe d'origine germanique, puis protestant, introduit dans la Doctrine sociale de l'Église par Pie XI dans une encyclique publiée à l'occasion du 40^e anniversaire de *Rerum novarum*, *Quadragesimo anno* (QA). Les ordonnances troublent-elles « l'ordre social » que mentionne Pie XI ou rétablissent-elles la négociation sociale plus près du terrain ?

DÉMOCRATIE SOCIALE ?

Les ordonnances privilégient les négociations au sein même de l'entreprise. Cette dernière retrouve donc des marges de manœuvre qu'un code du Travail trop complexe avait rigidifiées. Dans les grandes entreprises, les négociations se passent bien quand l'équilibre des pouvoirs est respecté. Mais les petites entreprises n'ont ni les moyens, ni les structures, ni la culture pour organiser la démocratie sociale en leur sein et les ordonnances témoignent d'une certaine méfiance à l'égard d'un contre-pouvoir syndical. Dans les petites entreprises, on se passera d'un mandataire syndical et la possibilité est donnée à l'employeur d'organiser un référendum sur tous les sujets.

FAIBLESSE SYNDICALE

À la suite de la concertation du mois d'août, les ordonnances ont bien élargi le rôle de la branche qui forme l'ossature de la protection des travailleurs :

Avec 4 à 5 % de salariés syndiqués dans le secteur privé, la France se situe dans les derniers parmi les pays de l'OCDE. Dans les autres pays, plus les salariés sont adhérents, plus les syndicats sont réformistes.

Négativement, il interdit à l'État d'intervenir dans ce qui relève des corps intermédiaires. Positivement, l'État doit suppléer les corps intermédiaires si ceux-ci n'arrivent pas à s'entendre dans la recherche du bien commun ou à faire respecter la dignité de la personne humaine.

Le dialogue avec les chômeurs a été remis à plus tard, et les emplois aidés sont sacrifiés de manière abrupte. Si le patronat se réjouit des marges de manœuvre supplémentaires, les syndicats réformateurs sont déçus. Le rôle des prud'hommes a été encadré, sauf en cas d'abus de pouvoir.

classification, salaire minimum, égalité homme-femme. Le droit du travail pourra alors être mieux adapté à la spécificité des professions, dans un cadre législatif assoupli. On peut regretter qu'il reste très souple sur le travail de nuit et le repos hebdomadaire. Surtout, les ordonnances ne s'attaquent pas suffisamment à la cause centrale de la faiblesse du dialogue social en France. Paradoxalement, quand Emmanuel Macron ne cesse de faire appel à la responsabilité de tous, il risque de contribuer à la faiblesse des partenaires sociaux. Quels relais entretenir pour une transformation profonde de la société ? C'est la culture de la démocratie sociale qu'il importe d'instituer, à tous les échelons, en commençant par le plus bas. Il faudra du temps pour rétablir la confiance nécessaire. Des ordonnances venues d'en haut accélèreront-elles le processus ?

RELANCER LE DIALOGUE SOCIAL AVEC TOUS

Le principe de subsidiarité marche dans les deux sens. L'État doit donner le cadre et les moyens de la démocratie sociale. Mais il ne peut la faire fonctionner à sa place.

La réforme du code du Travail ne sera juste que si elle relance le dialogue social avec tous, à tous les échelons et sur tous les sujets. Les ordonnances veulent « libérer le travail » et par là rêvent de relancer durablement la croissance. Mais les limites d'une certaine vision de croissance, une croissance fondée sur la compétition et la flexibilité, rappelées avec force par le pape François dans *Laudato si'*, appelleront un débat plus large.

BERTRAND HÉRIARD-DUBREUIL,
JÉSUITE, AUMÔNIER NATIONAL

Article paru dans la Lettre des Semaines Sociales, octobre 2017



Colloque MCC - OIT « Avenir du Travail et Société » Marseille, 3 et 4 novembre 2017

• Membre de Pax Romana, le MCC est observateur auprès de l'Organisation Internationale du Travail. Pour son centenaire en 2019, l'OIT a lancé une initiative sur « l'avenir du travail », en résonance avec *Laudato si'* et notre thème d'expression commun.

• Ainsi, à sa demande, est né le colloque de Marseille, pour chercher les convergences éthiques qui

résident au cœur des cultures judéo-chrétienne et musulmane de la Méditerranée, donnant dignité au travail, sens dans la vie et place dans la société.

• Fin 2016, un noyau dur se soude autour du MCC, de l'Institut Catholique de la Méditerranée (ICM) et de l'antenne des Semaines Sociales de France (SSF). De nombreux partenaires

euro-méditerranéens se sont ensuite ralliés : l'UNIAPAC, les EDC, le CJD, la CFTC, le CDES de Marseille, ainsi que MA'AM et « Foi pour Entreprendre » (dirigeants franco-marocain-libanais des 3 religions monothéistes).

La Croix et Radio Dialogue ont couvert l'évènement réalisé à la Villa Méditerranée, magnifique arche de pont figurant un lien entre les deux rives de « mare nostrum ».

Dialogue euro-méditerranéen sur travail et justice sociale



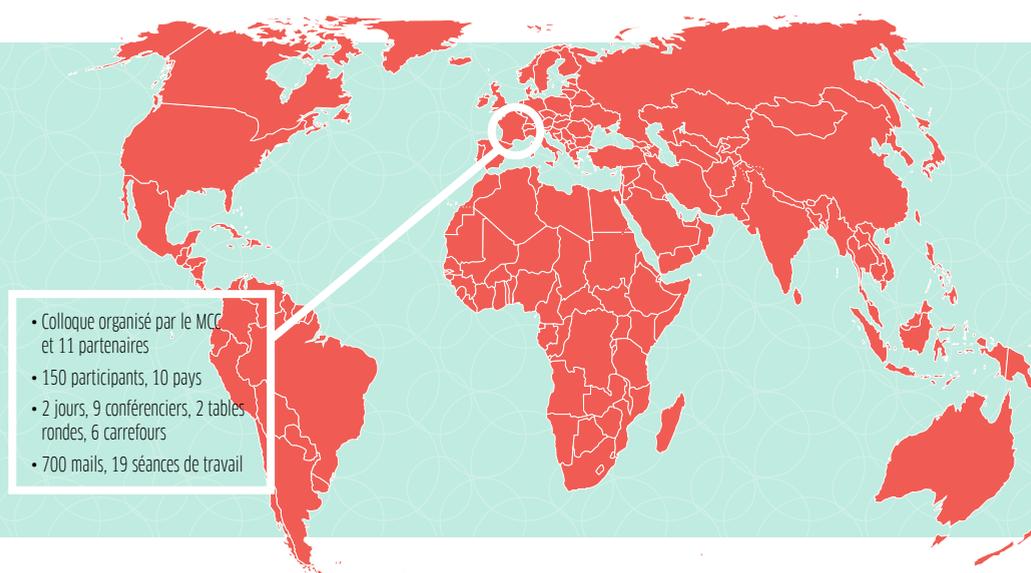
© Bruno Boulnois

**Jocelyne et
Bruno Boulnois**
Responsables de l'activité
internationale

Le constat est clair : le travail est en mutation accélérée, dans tous les domaines et tous les pays. Automatisation, numérisation, mondialisation et consommation sont génératrices d'opportunités de développement mais aussi de nouvelles vulnérabilités sociales.

Le mandat reçu de l'OIT n'est pas moins clair : identifier les valeurs humaines porteuses d'un avenir du travail fondateur de justice sociale mondiale. 6 carrefours ont permis de croiser les regards : mettre l'argent à sa juste place ; partage de la valeur ; reconnaissance des femmes, des secteurs non-marchands et d'utilité sociale ; jeunes et nouvelles vulnérabilités face à l'emploi ; économie circulaire et ressources de la planète ; migrations économiques.

De la richesse des échanges ont émergé des propositions concrètes, des axes de réflexions et des lieux d'engagements personnels.

- 
- Colloque organisé par le MCC et 11 partenaires
 - 150 participants, 10 pays
 - 2 jours, 9 conférenciers, 2 tables rondes, 6 carrefours
 - 700 mails, 19 séances de travail

PROPOSITIONS

- Créer des labels OIT « travail décent » et « économie circulaire », car l'opinion publique fait avancer les choses plus que les normes que les entreprises contournent.
- Intégrer dans le « travail » les activités sociales non-marchandes : les valoriser et couvrir en prévoyance et retraite.
- Baser l'avenir des jeunes sur 4 piliers « Entreprise-Association-Enseignement-Famille » et favoriser la transmission intergénérationnelle.
- Actualiser et déployer la convention sur les travailleurs migrants.

AXES POUR AJUSTER LES VALEURS D'UN « AVENIR DU TRAVAIL »

VRAIMENT HUMAIN

- Liberté-Responsabilité-Éthique-Fraternité-Dignité-Justice
- Consommation-Sobriété-Durabilité-Intergénérationnel-Universalité

- Bien commun dans une économie mondialisée-Utilité sociale-Partage-Solidarité
- Croissance-PIB-Concurrence-Vraie valeur créée-Répartition-Reconnaissance

PRISE DE CONSCIENCE ET LIEUX D'ENGAGEMENTS PERSONNELS

Dans ce « tout est lié » mondial JE suis co-créateur de cette « boucle », pour la rendre plus vertueuse ou tournée vers l'indifférence. Je dois sortir de l'impuissance confortable, qui fait dire « changer le monde est hors de portée et se limiter à une goutte d'eau est sans effet ». Faire le maximum possible, appelle à m'engager en « subsidiarité » locale, avec une visée globale qui, singulièrement pour nous, passe par la solidarité Europe-Méditerranée-Afrique.

Un colloque qui, déjà, en appelle d'autres, en 2018-2019, autour de la Méditerranée! ●

**PRÉPARER LA RÉUNION DE MON ÉQUIPE,
C'EST LA RÉUSSIR**

Vous parvenez à cette page, en fin de revue, et pourtant c'est par là qu'il aurait fallu commencer... En effet, la préparation d'une réunion en est le premier gage de réussite, et engage chacun, équipier comme accompagnateur. Je voudrais donner ici quelques repères sur ce qui doit permettre en amont de mieux nourrir, sur le moment de mieux écouter, et in fine de mieux approfondir.

Voici les 7 éléments d'une bonne préparation

- 1 **Choisir un thème**, si possible en avance (quid d'établir une liste – évolutive – dans laquelle piocher?), qui naisse d'un besoin, d'un questionnement, d'une difficulté, d'un ou plusieurs membres.
- 2 **Se retrouver en binôme** (certains ont essayé seuls et c'est un peu triste!) pour débattre à bâtons rompus du thème et en tirer les questions principales, celles qui provoquent le déplacement et semblent pouvoir être fécondes.
- 3 **Soumettre à l'accompagnateur** la page alors synthétisée, préparée pour guider la réflexion de chacun, afin qu'il puisse compléter, reformuler certains points, proposer une lecture, ou tout autre support à la réflexion.
- 4 **Envoyer le document en amont** à toute l'équipe... En amont ça veut dire avant le week-end qui précède la réunion ☺.
- 5 **Comme membre de l'équipe, se sentir responsable** de prendre un temps suffisant pour réfléchir à ce qui est proposé, et ainsi partager ce qui est essentiel bien plus que ce qui est en surface.
- 6 **Ne pas oublier de confier la préparation** de la prière à quelqu'un, prière qui pourra faire écho au thème de la réunion, à l'actualité immédiate, ou au temps liturgique du moment.
- 7 **Arriver à l'heure** à la réunion...

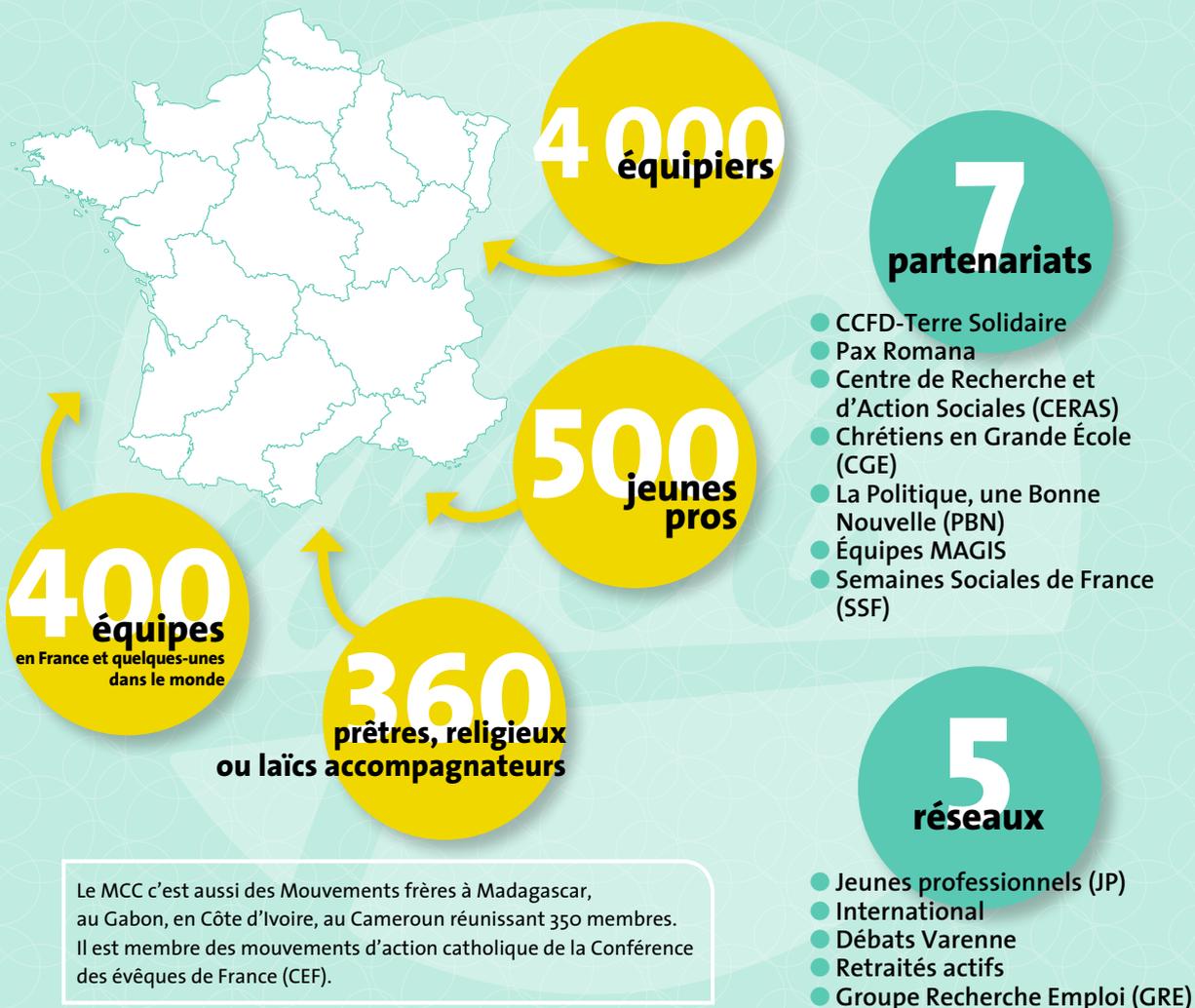
Et là je m'arrête, vous y êtes, la préparation est terminée... Bonne réunion !

CLAIRE DEGUEIL, ÉQUIPE FÊTE VOS JEUX

» « La réunion est le cœur de la vie d'une équipe. Sa qualité suscite progressivement la fidélité de chacun à son équipe et au Mouvement. Elle ouvre un chemin de conversion qui permet de s'approprier la mission du MCC décrite dans la Charte (cf. p. 28). Chaque équipe doit trouver son style, son rythme de rencontres - au moins une fois par mois - et choisir son mode de fonctionnement » (Livret d'équipe p.13).

» « Dans la mesure de ses disponibilités, l'accompagnateur contribue à la préparation de la rencontre. Il aide à préciser le sujet, à ne pas tomber dans les généralités, souvent loin de la réalité vécue par les équipiers. Il conseille, si nécessaire, pour le choix d'un texte de l'Écriture » (Livret d'équipe p. 15).

le MCC en chiffres



Je m'abonne à la revue *Responsables*, 4 numéros/an

- Abonnement simple :** pour un an, 4 numéros à 30 € (frais de port compris)
- Abonnement de soutien :** pour un an, 4 numéros à 50 € ou plus (frais de port compris)
 - Par Internet :** sur le site www.mcc.asso.fr/-Responsables-
 - Par courrier :** merci de renvoyer le coupon en complétant vos coordonnées ci-dessous dans une enveloppe affranchie au Mouvement chrétiens des cadres et dirigeants
18, rue de Varenne - 75007 PARIS

Nom : Prénom :

Adresse :

Ville : Code postal :

E-mail :

« Les disciples d'Emmaüs,
en conversant entre eux,
puis en accueillant **la compagnie**
du ressuscité dans leur errance

rendent manifeste l'impasse
où les a conduits leur ambition.

À notre tour,
il nous faut accueillir et écouter,
nous laisser interroger par Jésus.

Si l'oreille s'ouvre,
alors le cœur aussi et l'espérance...

Naît le désir de se changer et de rendre
le travail, le monde plus humains »

OLIVIER DE FONTMAGNE
IN DIEU S'INTÉRESSE-T-IL À NOTRE TRAVAIL ?

RESP  **NSABILES**

Engagés pour vivre et travailler autrement

438 - HIVER 2018 - 7,50€

Responsables, la revue trimestrielle du Mouvement chrétien des cadres et dirigeants

Éditeur: U.S.I.C. - 18, rue de Varenne, 75007 Paris - Tél.: 01 42 22 18 56 - E-mail: journal.responsables@mcc.asso.fr

Commission paritaire n° 0419 G81875 • ISSN: 0223-5617 • Directeur de la publication: Marc Mortureux • Rédactrice en chef: Marie-Hélène Massuelle

Comité de rédaction: Françoise Alexandre xav., Anne-Marie de Besombes, Pierre-Olivier Boiton, Catherine Coulomb, Solange de Coussemaker, Claire Degueil, Bertrand Hériard-Dubreuil s.j., Robert Migliorini a.a., Christian Sauret, Dominique Semont • Ont collaboré à ce numéro: Lucile Leclair,

Mathieu de Muizon • Réalisation: Bayard Service Île-de-France/Centre - 18, rue Barbès, 92128 Montrouge Cedex - Tél.: 01 74 31 74 10 • Conception

graphique: Émilie Caro • Mise en pages et iconographie: Émilie Caro • Relecture: Odile Bordon • Photo de couverture: Photomorphie Pte. Ltd

Impression: Chevillon, Sens (89) • Dépôt légal: janvier 2018 • Encart jeté: courrier pour les adhérents et amis du MCC