



Un programme de développement transfrontalier
de l'économie sociale et solidaire
4 Chambres de l'ESS pour un espace de coopération
Franche-Comté Genève Rhône-Alpes Vaud



Association de loi 1901 « Réseau Savoie-Léman Solidaires »
C/o WECF, CSI, 13 av. Emile Zola, 74100 Annemasse (F) - 09 62 60 90 74 – contact@etfaitsplanete.org

K'ESS qui s'passe ?

L'Économie Sociale et Solidaire (ESS) fait du bruit sur le territoire du Grand Genève !

Journée du mercredi 13 Novembre 2013
14h30 à 18h30 - Complexe Martin Luther King, Annemasse
Compte-rendu des ateliers

1. Quelles solutions pour mieux se déplacer sur notre territoire ?

4 modes ont particulièrement été développés :

- Le vélo électrique ;
- L'auto-stop ;
- Aller à pied ;
- Ne pas se déplacer.

Vélo électrique

Principal frein à son utilisation : son prix à l'achat.

- *Trouver des moyens de financement, subventions, aides, location, paiements échelonnés.*

Rapporté au Km, c'est de loin le moyen de transport le plus économique (par rapport à la voiture ou n'importe quel transport public).

De plus le vélo électrique fait faire du sport, or le manque d'activité physique est en passe d'être reconnu comme un problème de santé publique très préoccupant avec de lourdes conséquences sur notre qualité de vie et les finances de la sécurité sociale.

Autre frein à l'utilisation du Vélo : la sécurité.

- *Il existe des cours de vélo « remise en selle » proposés par de plus en plus d'associations de vélo.*
- *Continuer de militer pour l'amélioration des aménagements urbains.*

L'auto-stop

Rarement évoqué, il y a pourtant plein de possibilités et quelques initiatives.

Frein : la sécurité.



rhôneAlpes

Franche-Comté
Conseil régional

ARO
Syndicat mistral



Liberté - Égalité - Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



- Une commune a expérimenté un « Point auto-stop » signalé par un panneau + carte d'auto-stoppeur avec inscription en mairie. Ici, on joue très peu sur la sécurité réelle (rien n'empêche de faire une « mauvaise rencontre ») mais bien sur la sécurité perçue.

Frein : image.

L'auto-stoppeur renvoie à l'image du vagabond désargenté, souvent on n'« ose » pas aller ou repartir du travail en auto-stop.

- Normaliser la pratique : par exemple le parc technologique de Savoie Technolac, mal desservi par les transports en commun et doté de deux grands axes allant l'un vers Chambéry et l'autre vers Aix-les-Bains. Il y a plein de personnes seules dans leurs voitures tous les matins et soirs. Le parc techno a distribué dans les entreprises des pancartes d'auto-stop « officielles », plastifiées avec logo du parc, etc. But : que l'auto-stop soit « normal ».

Peu de succès car non suivi d'animation et de suivi (avis personnel) mais bonne idée à relancer. Pourquoi pas des pancartes « aéroport de Genève » un peu classe, à retirer à l'accueil avec direction « Annecy », « Chambéry », « Annemasse », etc. ?

A pied

La multiplication des voitures individuelles en pied d'immeuble nuit beaucoup à la marche à pied.

Prise d'habitude : les enfants ne vont plus à l'école à pied !

Le frein : la sécurité.

- Le pedibus : bonne solution mais monopolise des accompagnateurs.

Ne pas se déplacer

Dans le cadre du domicile-travail : c'est souvent ce déplacement qui conditionne le mode de déplacement de tout le reste de la journée.

Télétravail, horaire aménagé : attention aux répercussions sociales que peuvent avoir ces mesures : moins de socialisation via le travail mais peut-être plus de vie de quartier ? A étudier...

Restaurant d'entreprise + salle hors-sac + salle de détente, de gym, de sport, etc. : pour éviter que les gens ne rentrent chez eux le midi.

Faire attention aux déplacements que supposent les loisirs que notre société promeut : faire du tourisme local (surtout dans notre région !), abolir la semaine aux Maldives.

Une conclusion...

Le problème de la sécurité est très souvent revenu comme frein à l'utilisation de mode de transports alternatifs à la voiture individuelle. Ce qui a un côté très paradoxal : une société qui se tourne de plus en plus vers la voiture individuelle alors que c'est cette dernière qui tue le plus à court terme (accidents) et à long terme (pollution).

Solution : informer, lutter contre la société de la peur (facile !)

Compte-rendu réalisé par P. Koechlin



Rhône-Alpes

Franche-Comté
Conseil régional

ARO
Syndicat mistre



2. Comment l'ESS peut-elle contribuer à créer de nouvelles solutions pour l'habitat sur notre territoire ?

Des constats

- Copropriété et régies : les propriétaires ne sont pas motivés pour réaliser des travaux d'amélioration.
- Augmentation des normes difficiles pour les entreprises de construction - vécues comme des contraintes, entraîne surcoût et temps de travail conséquent.
- Besoin de formation des artisans sur la RT 2012.
- Insuffisance des logements sociaux : les bâtiments bien isolés sont économiques pour les occupants. Les bailleurs sociaux ont des difficultés pour trouver des professionnels.
- Comment mieux travailler ensemble ? : création de groupements d'artisans - accompagner les consortiums. Expérience d'Alvéole sur la maison d'arrêt de Bonneville avec des entreprises traditionnelles. Note : BE ATBA à Genève - Fuchs Stéphane.
- Réflexion autour des donneurs d'ordre - pour se regrouper. Réflexion sur la taille des lots pour que ce soit accessible à la petite entreprise. Savoir mieux se coordonner.
- RT 2012 demande aux corps de métiers d'être beaucoup plus cohérents et coordonnés. Savoir travailler ensemble.
- Confignon - Projet CODHA à visée communautaire.
- Équilibrer habitat écologique et communautaire. Tout le monde n'est pas prêt à du communautaire.
- Difficulté à s'intégrer à une coopérative si on choisit uniquement le logement pour le coût.
- Avantage du transfrontalier : crée de l'activité côté France mais pression du foncier. Genève a une autre culture de l'habitat, notamment coopérative, qui n'existe pas en France. Une question politique sur le prix du foncier ? Est-ce que le marché peut tout réguler de lui-même ? Annemasse : beaucoup de logements sociaux : on accorde les permis seulement si proportion de logements sociaux.
- Explosion des prix encore plus forte à Genève.
- Mégapole jusqu'où ? Mitage de l'habitat.
- Nouveaux lotissements sans lien.
- CODHA. Habitat communautaire - penser à la colocation. Les foyers de jeunes travailleurs ont disparu.

Retours de la réunion du réseau SLS du mois d'octobre

- Défrichage Habitat ;
- Château partagé à Dullin, La Mijote à Saint Franc, Eco-quartier de Viry en 74, la CODHA à Genève ;
- Nombreux particuliers intéressés, aller vers plus de location partagée, nouvelle loi Duflo sur le logement, intergénérationnelle un toit deux générations, ACT Habitat ;
- Bâticités.

Les besoins

- Mixité sociale et intergénérationnelle. Réponse cloisonnée à l'habitat ;
- Notion d'éco-quartier devrait rassembler des personnes d'âges différents. Le logement peut recréer de la mixité - possible d'avoir le même bâtiment pour différents publics. Pousser à ne pas rester chez soi ;
- Accessibilité aux terrains pour créer des liens. Terrains collectifs - liberté de créer quelque chose : balançoire, terrain de ping-pong... ;
- Jardins partagés - espaces verts coûtent cher - les confier aux habitants.

Propositions

Processus de démocratie participative, travailler et présenter des solutions aux élus

- Inviter des élus aux réunions - créer des lieux de rencontres et de discussion avec le public - travail avec les élus avec des zones d'aménagement concerté ;



- solliciter le CLD - groupements de citoyens.

Des formations pour les artisans sur écoconstruction et coopération

- Surtout de la formation continue ou initiale ;
- label BBC / Minergie / RT 2012 ;
- projet cleantech - intègre les questions de formation ;
- les entreprises suisses perdent des marchés publics - forte concurrence ;
- se former à coopérer - à mutualiser, à se regrouper, à répondre en commun à des marchés ;
- échange de savoir-faire et de techniques.

Faire la promotion des coopératives d'habitants

- les coopératives suisses ;
- site d'information Genève. visite durable ;
- pour repérer des coopératives ;
- obstacle : logement c'est le patrimoine individuel ;
- voire Habicoop - trouver un acteur local qui porterait une dynamique collective (reproduire la démarche Agriculture Durable de Proximité sur l'habitat ESS).

Des habitats intergénérationnels avec des associations activatrices de lien social

- personnes âgées et jeunes ;
- association pour la mise en relation et créer la confiance ;
- colocation de jeunes - association pour promouvoir et accompagner ;
- outils web sur la colocation ;
- créer des lieux partagés - jardins / terrains ;
- la question de l'entretien est primordiale - jardins partagés ;
- espaces dédiés - camping à l'année autorisé à créer ;
- normes sanitaires - habitats légers ;
- habitat des saisonniers ;
- actions sur la précarité énergétique ;
- autoconstruction à faible coût - maisons auto produites ;
- rénovation urbaine - secteur de l'insertion ;
- emplois verts ;
- appartements neufs communautaires ;
- la CODHA lance des appartements immenses avec des cellules privatives (2 chambres) ;
- grands espaces avec cellules - foyer mono parentaux / personnes âgées ;
- diversifier les types d'habitat ;
- proposition spécifique à la coopération ;
- fonds air bois - fonds de protection de l'atmosphère vallée de l'Arve ;
- Comment faire apparaître ;

Exemple écoquartier de Viry de la CODHA à valoriser

- fonds de développement.

Compte-rendu réalisé par J.-L. Chautagnat

3. La démocratie est-elle possible dans l'entreprise ?

Questions

- Comment amener ou développer la démocratie dans l'entreprise ?
- Quels sont les problèmes de gouvernance dans les entreprises ESS ?

Personnes et structures présentes

Personnes	Structures	Description
Lara BARANZINI Mathieu de POORTER	Chambre de l'Économie sociale et solidaire APRES-GE	Gouvernance participative en construction (interne) Gouvernance démocratique avec les membres
Matthieu GRIFFON	AACE, coopérative Genève	Participatif & multiculturel
Nathalie SEVRY	MESSIDOR, Ayze (médicosocial)	Système associatif avec CA, directeur général et directeurs, salariés, bénévoles, 'usagers'
Philippe MONET	ALVEOLE, St-Pierre-en-Faucigny	Association, tous impliqués, transparence, co- construction & co-décision
Odile DUCRET	AMAP maraîchère bio	Implication souhaitée de chaque actif
Caroline ALLEMOZ	Strat & J Conseil (organisation système gouvernance)	Fonctionnement basé sur l'écoute & l'échange
Florent MULLER		
Isabelle VELARDE	Initiatierre	

Nous avons prévu de tenter de faire le tour de quatre aspects de la question :

1. l'existant
2. les besoins
3. les obstacles
4. les propositions

Au cours de la discussion l'échange sur les besoins a peu à peu glissé vers les propositions en englobant aussi les obstacles. Finalement notre groupe, composé de plusieurs représentants de coopératives et d'associations, s'est exprimé sur les sujets suivants :

Mode de gouvernance

Comment s'est établie la manière dont se gouverne l'entreprise, dont se gère l'association ? Quel est son mode de gouvernance : démocratie, gestion participative ? Quel type de structure : hiérarchique ou non ?

Quelle est l'éthique de la structure, son ADN, son identité, ses valeurs ? Sont-ils incarnés dans ses statuts, dans ses objectifs, dans une charte ? Quels indicateurs peuvent la définir et en décrire l'évolution ?

Processus de décision

Il est important de développer des outils et des indicateurs de qualité, relatifs aux processus de décision (ex : cahier des charges, coût, délai = moyenne de qualité).

Dans les moments de choix, l'avis de la personne qui en assume la responsabilité a en général plus de poids. Comme elle a été partie prenante de tout le processus, c'est rarement à la fin du processus que ses options se manifestent.

Dans de petites entreprises, c'est souvent le « chef », le patron qui décide. Cela « arrange » parfois le salarié mais nécessite un grand respect et une écoute particulière des salariés.

Par contre, dans certaines associations, un-e salarié-e peut porter trop de responsabilités, maîtrise de l'essentiel du projet, justification auprès du CA, des bénévoles et des adhérents...

Diffusion de l'information

Pour qu'une gouvernance démocratique fonctionne, il est impératif que les participants aient accès au maximum d'informations avant de participer aux prises de décision, ce qui nécessite du temps de lecture, de compréhension et d'analyse. Où le prend-on ? Sur son temps de travail ou son temps personnel ?

Comme toutes les informations ne peuvent pas être diffusées à tous les salariés/bénévoles/adhérents, il est intéressant de regarder comment est fait le tri, par qui et selon quels critères. Là se situe un pôle de pouvoir souvent méconnu.

Si les salariés/bénévoles/adhérents n'ont pas suffisamment d'informations sur les décisions à prendre, le fonctionnement démocratique peut être illusoire, permettant des manœuvres stratégiques, voire des attitudes manipulatoires.

Temps

Le manque de temps a souvent été évoqué comme obstacle, néanmoins, pour les praticiens de la gestion démocratique en entreprise, si les décisions démocratiques prennent plus de temps, elles sont clairement plus judicieuses et ensuite portées par chaque salarié/bénévole/adhérent. Le temps pris pour le processus de décision se rattrape nettement par la suite. « *Ne pas confondre vitesse et précipitation.* »

Langage, communication

Importance de reconnaître les différences d'expression des salariés/bénévoles/adhérents, afin d'éviter la prise de pouvoir par un groupe.

Comment développer des capacités d'expression et de communication nécessaires à la participation aux décisions ?

Attention particulière au processus d'intégration des nouveaux salariés ou bénévoles, afin que les personnes adhèrent au projet, aux valeurs et au fonctionnement de la structure. Développer l'écoute, permettre à chacun-e de faire sa place dans la structure, en fonction de ses capacités et de ses intérêts, culturel, économique, écologique... Aider à dépasser les difficultés de prise parole, de manque de confiance, de sentiment de ne pas avoir les « codes ».

Développement de la structure

Au départ les associations ou coopératives sont créées par une ou plusieurs personnes très motivées.

Comment intégrer ensuite les nouveaux arrivants (salariés/bénévoles/adhérents) ?

Lors d'embauches, être assez explicite dans les entretiens : quelles valeurs, attitudes et compétences sont souhaitées, fiches explicatives du poste de travail, co-construction de la définition du poste, progressivement modulable... Bilan assez fréquent pendant la période d'essai... Le fonctionnement de l'entreprise peut ne pas convenir à la personne et il s'agit de prendre en compte le temps d'adaptation lors de la transition d'une entreprise privée (compétitif, lucratif...) au secteur de l'ESS (coopératif, associatif...) : passer en mode projet, à la mutualisation, à la co-construction, aux échanges, accéder à la culture commune, à une autre gestion du temps et des informations...



Besoins & propositions

Nécessité d'avoir des critères d'évaluation de la gestion participative et des indicateurs pour les prises de décision.

Besoin d'être accompagné par des « facilitateurs » dans le développement de la gestion démocratique d'une structure.

Nécessité de formation, soit préalable soit en cours d'emploi, par exemple des formations-actions qui rassembleraient les salariés et les bénévoles des structures ou du coaching spécifique.

Il serait souhaité que les chambres de l'ESS proposent des modules de formation ou une plate-forme du type :

- CREAFILE, aide à la création d'entreprises <http://www.creafil.rhonealpes.fr/> ;
- ARADEL, accompagnement des développeurs économiques, touristiques et territoriaux <http://www.aradel.asso.fr/accueil.aspx>.

Compte-rendu réalisé par C. Bullat