

CONFRONTER VALEURS ET LIMITES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE CHEZ SMART

Qui est SMart ?

Le groupe SMart offre divers services aux artistes et professionnels de la création pour simplifier et légaliser leur activité professionnelle: conseils, formations, outils administratifs, juridiques, fiscaux et financiers, service de location, etc.

Le contexte et le choix du thème

SMart a grandi très rapidement en quelques années. Passé d'une vingtaine de travailleurs qui se connaissaient tous à quasi 200 salariés, la structure cherche un peu ses marques et les travailleurs sont en demande de mieux comprendre le contexte dans lequel ils travaillent et de pouvoir s'exprimer. Le thème de départ se voulait très large pour permettre aux participants de se l'approprier et de l'affiner. Il s'agissait de questionner l'appartenance de Smart à l'économie sociale et de débattre des frontières, limites des entreprises sociales.

La méthode

Une mise en situation

Une invitation a été lancée aux travailleurs de SMart qui le souhaitent de participer à un moment de débat et de réflexion autour de l'économie sociale. Le contenu de cette animation a été construit avec trois travailleurs au cours de deux réunions de préparation. La réponse fut si massive (75 travailleurs sur 200) que 5 groupes ont été organisés entre mai et juillet 2012. Les méthodes participatives que nous utilisons ne permettaient en effet pas de travailler avec des groupes de plus de 15 personnes.

La démarche proposée aux travailleurs de SMart s'est étalée sur plusieurs mois et les participants ont évolué tout le long avec un noyau dur qui a participé à l'ensemble de la dynamique. Les travailleurs étaient issus des différentes structures qui composent le groupe Smart. Une majorité d'entre eux travaillaient à Bruxelles mais certains venaient de Tournai, de Liège, de Charleroi, de Mons, etc.

Les travailleurs ont réfléchi à ce qui fait de SMart une entreprise sociale et aux limites et enjeux de l'économie sociale. Les animations ont été très riches et stimulantes. Une envie commune s'est dégagée des groupes de continuer la dynamique. La question centrale qui est revenue est la suivante : « comment garder ses valeurs quand on grandit vite ? »

Une réunion a été organisée en février 2013 avec une vingtaine de travailleurs pour évaluer les suites à donner. Une piste s'est dégagée : la visite d'autres entreprises sociales qui connaissent des contextes similaires à celui de SMart (une croissance rapide). Trois entreprises sont proposées par SAW-B et acceptées par les travailleurs : Terre (Herstal), Cyclo (Bruxelles) et les Grignoux (Liège).

Trois visites d'entreprises sociales

Les trois rencontres ont été préparées en amont par les travailleurs et organisées en mars et avril 2013. Entre cinq à dix travailleurs participent à chacune d'entre elle. Chaque rencontre s'est déroulée en deux temps :

d'abord une visite de l'entreprise (visite des lieux, rencontre avec les travailleurs, explication de l'histoire, des services proposés, des finalités sociales poursuivies, etc.). Ensuite un moment d'échange, de débat et de questions entre les travailleurs de SMart et un ou plusieurs représentants de l'entreprise visitée.

Une rencontre de restitution a été préparée et organisée en mai 2013 pour les travailleurs de SMart qui le souhaitent lors d'un temps de midi. Chaque groupe est venu expliquer en quelques mots l'entreprise qu'ils avaient visitée et les constats, réflexions, questions qui ressortaient de ces rencontres. Notamment dans le rapprochement avec le positionnement de SMart comme entreprise sociale et la mise en pratique des quatre critères de l'économie sociale.

Effets et perspectives

Une prise de conscience des travailleurs sur l'ancrage de SMart dans l'économie sociale mais aussi une réflexion critique et une prise de distance par rapport aux réalités qu'ils vivent au quotidien et par rapport à l'économie sociale. La rencontre avec trois autres entreprises leur a permis de relativiser, d'apporter d'autres points de vue, de découvrir aussi d'autres manière de faire de l'économie sociale.

Les travailleurs ont été aux commandes et ont pu s'exprimer librement, amener des propositions, des questions. Ce sont eux qui ont préparé les trois visites, les questions, la restitution aux autres travailleurs.

Cette dynamique a permis d'avoir des impacts auprès de l'équipe dirigeante. Interpellée par les participants sur un manque de lieux clairs d'expression pour les travailleurs, la direction a commencé à y réfléchir.