



## Projet Mutualisons ! Samen Bouwen

(*AlternativesMut'*)

« Le manque de ressources des alternatives de transition  
bruxelloises : objectivation et analyse à partir des besoins des acteurs  
de ces alternatives »

Cahier de synthèse n° 2 - octobre 2018



## Table des matières

Introduction.....	3
Méthodologie suivie.....	3
Résultats .....	3
Besoins .....	3
Ressources.....	4
Conditions à la mutualisation.....	4
Analyse - conclusion .....	5
Pistes d'évolution .....	5
Compléments au cahier de synthèse 2 .....	6
Proposition générale de la coopération systémique et systématique.....	6
Note sur les forces vives et le groupement d'employeurs.....	6
Note sur la mutualisation de l'information et de la communication.....	11
Note sur la mutualisation d'un lieu .....	15
Note sur le système d'échange .....	18

## Introduction

Ce deuxième cahier de synthèse a pour objectif de présenter les découvertes du projet par rapport aux besoins exprimés par les alternatives bruxelloises mais également par rapport aux ressources que celles-ci possèdent déjà.

Les besoins exprimés par les alternatives sont la cause de leur fragilité, leur difficulté à se développer dans le temps mais aussi un obstacle à leur déploiement et à leur impact.

Ce cahier de synthèse parcourt les méthodologies suivies pour la collecte de données de terrain avant de donner un aperçu exhaustif des données récoltées. Il termine par une analyse de ces données et par l'orientation donnée suite à cette analyse au projet Mutualisons ! Samen Bouwen.

## Méthodologie suivie

La collecte des données pour cette analyse a été réalisée de février à juin 2018. Cette collecte a multiplié les techniques afin de permettre d'obtenir des données de différents types d'alternatives. En effet, la diversité des alternatives (voir note de synthèse du jalon 0 du même projet) ne permet pas de toutes les impliquer de manière égale dans un laboratoire commun de recherche-action. Elles sont constituées de personnes n'ayant pas la même implication (employés d'association, bénévoles) ; ces personnes répondent à des horaires différents et ne sont pas attirées par les mêmes méthodologies de travail.

Voici les différentes méthodes de collecte de données utilisée pour ce cahier de synthèse :

Période	Méthode	Participation
avril – juillet 2018	Série d'entretiens qualitatifs avec des représentants d'alternatives qui rassemblent (réseaux, fédérations, etc.)	12 rencontres qualitatives
23 avril 2018	Technique participative lors de la soirée de lancement du projet (Ruche de demandes et offres de services)	environ 30 associations et collectifs représentés
mai - juillet 2018	Questionnaire en ligne, permettant de capturer des données d'associations plus petites n'ayant pas le temps de participer aux laboratoires et ateliers (associations de fait et petites ASBLs)	15 réponses
16 mai 2018 et 13 juin 2018	Deux ateliers utilisant la technique du « storytelling » soit la recollection d'événements par les participants permettant de travailler en profondeur les expériences de chacun des participants selon les situations de besoin vécues mais également selon les ressources	8 participants

Ces différents moments ont permis de toucher des types de publics variés selon leur disponibilité mais aussi selon leurs attirances vis-à-vis d'une méthode ou l'autre.

## Résultats

### Besoins

En termes de besoins exprimés, certains manques sont cités régulièrement comme empêchant le déploiement des alternatives et pouvant fragiliser leur survie. Ces besoins reviennent quelle que soit la méthode utilisée. Il s'agit du besoin concernant :

- un lieu, soit des locaux pour un usage ponctuel ou plus quotidien et permettant les rencontres entre associations et donc l'émergence de plus de coopération ;
- le soutien administratif et accès à des compétences légales (législation des sociétés et ASBLs, règles comptables, etc.)
- une logistique spécifique, soit un besoin surtout exprimé par les acteurs « coupoles » et spécifique à chaque secteur, par exemple une ex logistique de transport pour l'alimentation ou une logistique dans la récupération et distribution d'invendus
- un soutien aux métiers de la communication (outils et compétences) ;
- un soutien en outils (software) informatiques ;
- une aide et une facilitation d'équipe interne ;
- une meilleure connaissance des acteurs existants (cartographie et réseautage).

Plusieurs ont également exprimé le besoin d'avoir des outils ainsi qu'un cadre pour faciliter la collaboration et la mise en commun entre alternatives.

## Ressources

Du côté des ressources existantes et que les alternatives mentionnent être prêtes à mettre en commun, nous retrouvons :

- les compétences spécifiques à leur secteur d'activités ;
- leur expérience plus large en termes de gestion de projet et événements ;
- des bibliothèques d'ouvrage spécifiques ;
- un réseau et des canaux de diffusion ;
- une mise en commun de lieux.

Certaines, moins nombreuses mais également déjà plus structurées citent également :

- des compétences en administration et aspects légaux ;
- compétences en facilitation et animation ;
- compétences en communication et outils informatiques.

Celles-ci sont des compétences non-spécifiques à l'objectif sociétal des entités ayant fourni des réponses, mais qu'elles ont pu développer de par leur expérience.

## Conditions à la mutualisation

Lors des ateliers d'intelligence collective, nous avons pu aussi faire ressortir les limites au partage et à la mise en commun. En effet, si les alternatives souhaitent à l'unanimité créer plus de partage et mettre en commun une partie de leurs ressources, elles donnent certaines conditions et limites à respecter.

Les conditions citées sont :

- la mise en commun doit être faite dans le respect des valeurs fondatrices de l'alternative ;
- la mise en commun ne peut pas mettre en danger la survie de l'alternative que ce soit en mettant en péril sa structure (poids disproportionné de cette mise en commun sur les ressources) ou en gommant les spécificités de l'association.

## Analyse - conclusion

Cette recherche sur les besoins et ressources des alternatives en région Bruxelles Capitale permet d'objectiver l'existence de besoins similaires entre elles concernant notamment :

- un espace ;
- des compétences et forces vives pour des métiers transversaux (communication, soutien administratif) ;
- un plus grand partage d'information, de mises en réseau et de canaux de diffusion de l'information.

Les ressources citées peuvent être classées en trois catégories :

- ressources matérielles (lieu, véhicule, outils) ;
- ressources liées aux activités centrales de l'alternative (compétences spécifiques) ;
- ressources transversales développées par expérience par ces alternatives (compétences administratives, en communication).

Par ailleurs, en regardant de plus près les ressources déjà en possession des initiatives, nous remarquons que nombre d'entre elles ont des ressources qui permettent de répondre aux besoins d'autres (lieux, compétences transversales, etc.).

Néanmoins, ces ressources existantes ne rencontrent pas suffisamment les besoins exprimés, malgré de nombreuses initiatives de terrain qui naissent pour aller dans ce sens.

Les alternatives présentes aux ateliers mentionnent un manque de cadre et d'outils permettant une telle mutualisation des ressources existantes. Un autre élément est le manque de vision commune qui faciliterait également un tel cadre commun.

## Pistes d'évolution

Forts de cette analyse, les partenaires du projet Mutualisons ! Samen Bouwen souhaitent explorer et co-créer avec les alternatives bruxelloises :

- un cadre de coopération intégral, permettant aux nombreuses initiatives de mise en commun émergeant du terrain de se reconnaître dans un projet global avec un narratif fort et commun à tous ;
- quatre expériences de mutualisation concrètes répondant aux besoins exprimés lors notre analyse :
  - la création d'un lieu commun aux alternatives bruxelloises
  - un travail sur la mise en commun de l'information et des canaux de diffusion ;
  - une réflexion sur la mise en commun de forces vives avec des compétences transversales du type groupement d'employeur ou plateforme de partage de compétences bénévoles ;
  - la création d'un système d'échanges entre alternatives inspiré des systèmes d'échanges locaux.

## Compléments au cahier de synthèse 2

Afin de développer avec un ensemble de co-chercheurs les différentes expériences de mutualisation citées ci-dessus, les partenaires initiateurs vont développer une série d'ateliers participatifs et des groupes de travail. Une note pour chacune des mutualisations choisies a été rédigée. Ces notes ont été développées sur base d'une étude de l'existant ainsi que sur les résultats de tables de discussion organisées avec l'ensemble des co-chercheurs du comité de pilotage du projet. Vous les retrouvez ci-dessous.

Chacune des notes débute par une présentation succincte des enjeux puis développe des informations générales sur la thématique.

### Proposition générale de la coopération systémique et systématique

**Problèmes :** fragilité des alternatives, manque d'impact à grande échelle, manque de cohérence et de coopération systémique

**Solution (intention) :** Générer de la coopération systémique au sein de l'écosystème des alternatives bruxelloise via quatre (actuellement) canaux de coopération formelle (la mutualisation de ressources)

**Public cible :** de façon globale, l'ensemble des projets qui se reconnaissent dans la définition que nous proposons « d'alternative » ; chaque thématique liante (cf. infra) s'adressant à des publics plus spécifiés le cas échéant

**Effets attendus :** réduction de certaines fragilités concrètes des alternatives ; augmentation de l'impact ; création d'une communauté de visions transformatrices

**Méthodes :** co-création, bottom-up, réflexivité collective

**Timing :** 2018-2020

### Note sur les forces vives et le groupement d'employeurs

Initialement, le projet Mutualisons ! Samen Bouwen a proposé au comité de pilotage de développer les bases d'une coopérative intégrale bruxelloise dont la mutualisation des forces vives serait un des axes. Suite à ce comité, le projet s'oriente plutôt vers un cadre de coopération systémique et systématique.

Il existe différentes manières de partager et ainsi de mutualiser des forces vives. Actuellement, les associations font notamment appel à des consultants et indépendants.

Un des instruments plus formels permettant une telle mutualisation tout en garantissant une stabilité d'emploi pour les personnes est une forme de « groupement d'employeurs » (GE).

D'autres forces vives peuvent également être partagée : il s'agit des bénévoles, apprentis et stagiaires. A ce stade, ces forces vives ne font pas partie de la suite de ces notes. Cela pourrait changer en fonction des ateliers qui suivront et notamment suite à la rencontre avec la plateforme Call Up de l'asbl Co-Labs qui développe des outils centrés sur la mutualisation de forces vives bénévoles.

#### Rappel des enjeux :

**Problèmes :** De nombreuses alternatives « perdent » beaucoup de temps et d'argent pour des tâches administratives (comptabilité, gestions, etc.) ou opérationnelle (com', IT, etc.), généralement parce qu'elles n'ont pas les compétences ni les moyens d'engager des personnes qui le sont pour réaliser ces travaux.

**Solution (intention)** : Créer un groupement d'employeurs permettant d'engager collectivement sous contrat des personnes compétentes dans certains domaines et répartir leurs temps de travail entre les alternatives membres et bénéficiaires.

**Public cible** : Prioritairement les associations de terrain et les entrepreneurs sociaux en manquent de temps et de compétences spécifiques.

**Effets attendus** : libération de temps pour se consacrer aux finalités sociétales ; efficacité ; économie d'échelle ; apprentissage de la coopération ;

**Partenariat** : Mutualisons ! Samen Bouwen (Mayliss) – IEB ? co-Labs ? (groupe de travail à constituer)

#### **Définition d'un groupement d'employeurs.**

Le groupement d'employeurs est un dispositif de mutualisation des ressources humaines entre plusieurs entreprises qui se partagent les temps de travail et les coûts inhérents à la mise au travail et à la formation de ces travailleurs. Un tel dispositif offre la possibilité aux entreprises qui ne disposent pas de moyens financiers suffisants pour occuper un ou plusieurs travailleurs à temps plein et/ou qui n'en éprouvent pas le besoin, de partager ces travailleurs entre elles. Les entreprises membres d'un groupement d'employeurs peuvent, entre autres, utiliser les travailleurs :

- pour des tâches déterminées, par ex. dans le domaine administratif ou informatique, qui ne nécessitent pas un collaborateur à temps plein ;
- pour des périodes déterminées, par ex. en cas de travail saisonnier ;
- pour absorber des surcharges de travail imprévues et/ou temporaires.

Par ailleurs, les groupements d'employeurs peuvent bénéficier de certaines primes et réductions de cotisations sociales, lorsqu'ils engagent du personnel.

Le système des groupements d'employeurs est une dérogation (comme l'intérim) à la loi belge qui interdit la mise à disposition des travailleurs.

#### **A quels besoins répond un groupement d'employeurs en Région Bruxelles Capitale ?**

Cet outil qu'est le groupement d'employeurs peut répondre à plusieurs besoins exprimés par les alternatives bruxelloises durant le diagnostic (voir note pour le comité de pilotage). Ce sont les besoins en termes de soutien administratifs et compétences légales, de soutien à la communication, et éventuellement des besoins en termes de facilitation d'équipe interne.

Le GE va, également, par son existence participer au développement de relations de réseautage entre ses membres via notamment la participation à l'assemblée annuelle du GE et donc également répondre au besoin de mieux se connaître entre associations.

Par ailleurs, en permettant aux petites associations de s'appuyer sur du personnel qualifié pour les tâches spécifiques, le GE participe à la professionnalisation des alternatives bruxelloises, permettant que leur personnel de terrain se consacre à leur métier spécifique et non à des tâches comme l'administration, la gestion comptable, la communication.

#### **La constitution d'un groupement d'employeurs**

En Belgique, les groupements d'employeurs peuvent prendre deux formes soit celle d'un groupement d'intérêt économique (minimum deux structures membres) soit celle d'une ASBL (minimum 3 structures membres). Cette structure doit avoir comme objet unique la mise à disposition de travailleurs à ses membres. En principe, le groupement d'employeurs ne peut pas dépasser les 50 travailleurs.

Les entreprises qui veulent s'associer pour former un groupement d'employeurs doivent préalablement obtenir l'autorisation du ministre de l'Emploi. Cette autorisation est valable pour une durée indéterminée.

Chaque année, le groupement d'employeurs doit remettre un rapport d'activités au président du Comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le groupement d'employeurs a pour commission paritaire soit celle de ses membres (si tous les membres dépendent de la même commission paritaire soit, sous décision du Ministre de la commission paritaire des membres avec le plus grand volume horaire prévu ou des membres avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.

Le groupement d'employeurs devient le seul employeur des travailleurs et il est responsable des travailleurs pour les assurances obligatoires, les rémunérations, les obligations fiscales, etc. Il offre obligatoirement des contrats à durée indéterminée à temps plein. Depuis 2016, les temps partiels de minimum un mi-temps sont acceptés.

### **Avantages**

Le groupement d'employeurs présente une série d'avantage pour les associations membres mais également pour les travailleurs.

Pour les associations, ces avantages sont :

- une plus grande maîtrise des coûts salariaux, paiement uniquement du travail accompli en son sein
- des travailleurs temporaires habitués à la culture de l'association, fidéliser des travailleurs malgré un besoin limité
- accueillir au sein de l'association des travailleurs d'un autre profil non forcément militant et ainsi diversifier les parties prenantes
- limiter les coûts liés à la formation initiale et l'acclimatation de ses travailleurs
- polyvalence accrue des travailleurs mutualisés
- une gestion administrative limitée (comparée à un engagement), ici l'association paie une simple facture
- pour les associations, cela permet de se recentrer sur leur finalité sociale en déléguant les tâches administratives à des spécialisés.
- possibilité de bénéficier d'aides publiques au démarrage
- par ailleurs, le fait de partager des travailleurs peut renforcer les liens entre les associations membres, créer du partage de savoir

Pour les travailleurs, ces avantages sont :

- sortir de la précarité grâce à un CDI (CDI possible depuis 2016)
- la possibilité de stabiliser leurs parcours professionnels et pour certains de passer d'un statut de bénévoles au sein de l'association à travailleurs
- unicité de l'employeur
- un environnement de travail diversifié et une multiplicité d'expériences
- bénéficier des formations offertes par le groupement
- se former suite à la multiplicité des tâches et ainsi augmenter leur employabilité
- protection contre la mauvaise santé d'une des entreprises membre.

Le groupement d'employeurs permet la création nette d'emplois car il propose de répondre aux besoins dormants c'est-à-dire à des besoins qu'ont les associations mais qui coutent trop cher en sous-traitance et donc que les associations ne combinent pas, ou au minimum, notamment dans le cas de compétences spécifiques comme la gestion, l'informatique, la finance, le marketing, etc.

Le GE va par son existence participer au développement de relations de réseautage entre ses membres via notamment la participation à l'assemblée annuelle du GE.

### **Points d'attention**

Les membres du groupement d'employeurs sont solidiairement responsables de sa bonne gestion. Ils prennent en charge partiellement les coûts de coordination, de formation et d'accompagnement des salariés du GE. Cette démarche demande un investissement en temps mais aussi en argent de la part des associations membres, il est donc difficile de créer un tel groupement avec des associations déjà par ailleurs en difficulté.

Il est important de s'assurer lors de la création d'un groupement d'employeurs des éléments suivants :

- viser une grande complémentarité des besoins en main d'œuvre des entreprises. Il faut éviter que tous les membres aient une croissance d'activités aux mêmes périodes et ainsi créer trop de pression sur le pool de travailleurs ou à l'inverse avoir des moments creux où les travailleurs seront partiellement inactifs.
- s'assurer que pour chaque travailleur partagé la charge de travail sera bien constante et récurrente dans le temps
- trouver une similarité relative des tâches à réaliser par un même travailleur.

Il faut donc que les entreprises, futures membres, puissent définir aussi précisément que possible leurs attentes et besoins mais également leurs pics et rythmes d'activités. Il faut également être attentif que les membres de ce GE participent réellement et ne voient pas uniquement une aubaine financière dans le processus.

En effet, même si le GE offre une certaine flexibilité, il demande aussi une certaine rigidité nécessaire notamment dans l'engagement à long terme des membres et selon une charge de travail préétablie. La gestion de l'entrée de nouveaux membres et le départ inopiné de certains membres sont également des moments importants à bien gérer afin de ne pas créer de déséquilibre dans le partage des travailleurs ou créer de déficit financier. Une gestion prudente consiste à créer un fond de réserve passif social via, soit un droit d'entrée, soit l'affectation des éventuels bonus annuels. Il y a donc une gouvernance complète à mettre en place entre les membres qui définisse clairement la répartition des responsabilités et le fonctionnement du GE.

Par ailleurs, le GE n'est pas l'outil approprié pour la gestion des besoins urgents et imprévus de forces vives.

Il est également important de noter que dans le cadre du projet Mutualisons ! Samen Bouwen qui s'adresse à des alternatives, celles-ci sont majoritairement issues du non-marchand. Elles ont donc une faible capacité de contributions financières. Ceci a un impact direct sur les possibilités d'autofinancement du GE à prendre en compte.

Le travailleur doit également accepter certaines contraintes comme celle de la polyvalence, de la mobilité géographique et le risque d'avoir un sentiment moindre d'appartenance. Une proximité géographique et une harmonie de valeurs des associations membres peuvent faire diminuer ces contraintes. Il est important également de noter que, contrairement à un emploi plus classique, les travailleurs du GE risquent d'être constamment sous une charge de travail intense car ils peuvent se trouver dans une situation où les pics d'activités se succèdent. Il est essentiel de mettre en place des dispositifs pour éviter l'épuisement des travailleurs.

Selon les choix effectués, le travailleur du GE peut soit se trouver moins rémunéré que ses collègues de l'entreprise utilisatrice, soit moins rémunéré que s'il travaillait dans une autre entreprise membre. Cela peut créer des tensions qui sont à prévoir.

Il est également important de veiller à responsabiliser chaque association membre dans leur devoir d'accueil et d'évaluation continue des travailleurs, y compris les travailleurs temporaires du GE.

Par ailleurs, pour les associations ayant également recours à des bénévoles, il est important de considérer l'impact de passer d'une tâche réalisée par un bénévole à la même tâche réalisée par un

travailleur. Cet impact peut se sentir au niveau de l'engagement de la personne vis-à-vis de l'association ou entraîner une perte de sens pour le bénévole.

Des dispositifs doivent également être pensés pour permettre aux travailleurs du GE d'évoluer dans leurs fonctions.

### **Quelle intégration dans le projet Mutualisons ! Samen Bouwen ?**

Un GE qui regrouperait les alternatives bruxelloises comprendrait en réalité des associations avec des statuts fort différents comme des entreprises sociales, des ASBL, voire des institutions publiques. Dans ce contexte, le GE peut également jouer un rôle dans la dynamisation d'un secteur en diffusant à l'intérieur des entreprises, via les humains, des idées et des pratiques.

En s'intégrant dans le projet Mutualisons ! Samen Bouwen, le groupement d'employeurs peut servir de base pour la mutualisation d'autres services comme avoir un rôle de conseil en organisation, gérer des locaux, des équipements et fournir ainsi un soutien logistique compréhensif et complet aux alternatives bruxelloises.

Les avantages identifiés par les partenaires d'un GE dépassent les avantages du « pur » partage de travailleurs et se centrent sur les effets collatéraux d'un tel GE comme l'inclusion d'un public diversifié dans l'écosystème, la mise en capacité des travailleurs, la création de liens entre acteurs et entre personnes, la naissance de travailleurs de niches (par exemple, des traducteurs spécialisés), un renforcement de l'interconnaissance du secteur, des courroies de transmission entre acteurs.

Ces effets positifs collatéraux peuvent être renforcés par l'intégration d'un GE dans un lieu physique particulier.

Dans le cadre de la création d'un écosystème large comme la coopérative intégrale catalane, nous pourrions imaginer que le groupement d'employeur joue un rôle d'outil légal pour une série de travailleurs souhaitant contribuer à la coopérative sans avoir un statut d'indépendants. Il est intéressant, si nous prenons cette direction, de se pencher sur la complémentarité d'une telle offre avec les agences intérim plus classiques mais surtout avec le rôle de SMART en Belgique.

### **Exemples de Groupements d'employeurs ou assimilés existants en Belgique**

En Belgique francophone, il existe une trentaine de groupements d'employeurs officiellement agréés comme tels.

En voici quelques-uns :

- JobArdent GIE, fondé en 2008, réunit une cinquantaine de PME (tous secteurs confondus) se partageant une dizaine d'employés (infographistes, responsables qualité, secrétaires-comptables, informaticiens) ;
- Basic+ ASBL, créé en 2013, occupe 3 comptables, 6 préventionnistes, 1 juriste et 4 travailleurs dédiés au profit de quelques 200 établissements scolaires et organismes de service à la collectivité de Wallonie et Bruxelles d'obédience catholique ;
- 123 CDI ASBL (ex Udl.GE), créé en 2014 à l'initiative de la Région wallonne et des syndicats, œuvre au reclassement des travailleurs affectés par la fermeture de la sidérurgie à chaud dans le bassin liégeois et propose un partage de travailleurs ouvriers.
- Ferm'Emploi GIE a été créé en mars 2015 par 3 agriculteurs de Hesbaye pour le partage d'ouvriers agricoles ;
- GE Artisans-Paysans GIE existe depuis le 11 juin 2015. Il fédère une quinzaine de producteurs et maraîchers du namurois voulant se partager des ouvriers agricoles également.

- JobPharma ASBL créé en octobre 2016 par l'Union des Pharmaciens pour permettre à ses membres de partager des compétences spécifiques.

En Belgique, outre les groupements d'employeurs enregistrés comme tels, il existe également d'autres initiatives similaires qui se centrent sur le partage de ressources humaines.

- SMART est une des plus importantes agences d'intérim ;
- Diès est une coopérative d'indépendants et entrepreneurs sociaux ;
- dans certains lieux de co-working, on voit apparaître des entrepreneurs qui prennent le rôle de travailleurs partagés par les occupants du Co-Working notamment avec des rôles de support informatique ou administratifs.

#### **Sources :**

- Service Public Fédéral Economie

<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une/se-regrouper-pour-etre-plus/le-groupement-d-employeurs>

- Service public fédéral : Emploi, Travail et Concertation Sociale :

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=43404>

- M&P structure d'accompagnement à la création et la gestion de groupements d'employeurs

<http://www.metp.be/>

- Jean-Yves Kerbourc'h, 2018, « Groupements d'employeurs non marchands : pourquoi et comment les reconnaître », *Cahiers de l'action 2018/1* (n°50), p 79-84.
- George Dafermos, 2017, *the Catalan integral cooperative, an organizational study of a post-capitalist cooperative*

## Note sur la mutualisation de l'information et de la communication

### **0. Rappel des enjeux :**

**Problèmes :** Les systèmes d'informations et de communication des alternatives sont éclatés et « concurrents » ; il n'y a pas d'échanges d'informations formalisés.

**Solution (intention) :** Créer un outil de communication libre et équitable : mutualisation des données pour faire converger les informations, gestion commune des données et vecteur de communication entre alternatives et vers les publics

**Public cible :** Prioritairement les associations de réseaux (qui fédèrent déjà des données), ensuite les associations de terrains demandeuses

**Effets attendus :** gains de temps, meilleure utilisation des ressources ; communication plus fluide ; cohérence ; interconnaissance ; partage de ressources ; atteindre des nouveaux publics.

**Partenariat :** en constitution Mutualisons ! Samen Bouwen (Matthieu et Adrien) en constitution, sont envisagés comme partenaires : Démosphère, Domaine public, Cherry Pulp et d'autres.

### **1. Définition et intention**

L'intention est de travailler à la mise en commun de moyens de communication et d'information, entre initiatives citoyennes

## 2. Besoins

Dès la réunion de lancement du 23 avril 2018, les participants (entre 30 et 40) ont exprimé le besoin de se retrouver et de communiquer dans des lieux partagés : des espaces physiques - on en parlera par ailleurs, dans la partie « mutualisation de lieux » - mais aussi des espaces numériques où il devrait possible d'échanger les idées, de partager des contacts et des savoir-faire (site web, communication, traductions...), de « se faire connaître » (mobiliser des ressources en communication, marketing digital, relations publiques... ). Ou encore, de « partager des solutions aux problèmes rencontrés » et de « nouer des liens avec des personnes animées par des valeurs communes ».

Les ateliers de storytelling et de cartographie ont également mis en lumière l'importance de ces besoins de rencontre et de communication, en indiquant la nécessité d'établir de meilleures synergies entre initiatives ; lesquelles peinent souvent – selon les collectifs - à communiquer vers l'extérieur, à trouver les formes de soutien humain et financier qui leur sont nécessaires, à renforcer leurs rapports d'entraide et à faire converger leurs forces. C'est d'ailleurs devenu une sorte de lieu commun au sein de ces alternatives : "il faut faire converger les luttes".

Ces difficultés de communication et ce manque de convergence viennent - en partie - du fait que ces alternatives sont poussées à promouvoir leurs activités à travers des systèmes d'information et de communication qui les divisent, les polarisent et leur sont fondamentalement défavorables : un ensemble de plateformes qui les dessaisissent de leurs propres données (y compris de celles qu'ils souhaitent garder "privées") et de leurs propres réseaux sociaux<sup>1</sup>(GAFAM<sup>2</sup>).

Cette fragmentation et ce déséquilibre des rapports d'information et de communication en ligne requiert des solutions locales<sup>3</sup> : certains acteurs locaux, bruxellois – comme Nubo, Domaine Public et Neutrinet - ont déjà posé les bases d'une reprise en main de nos réseaux de communication. Les ateliers - notamment l'atelier cartographique de 27 juin 2018 - a montré que les porteurs d'alternatives bruxelloises sont désireux de basculer vers des outils de communication dont ils seraient maîtres, pour autant qu'on les y aide, et que leur "prise en main" n'implique pas de surcharge de travail (accessibilité, lisibilité, simplicité...).

## 3. Avantages, opportunités et risques

Un système d'information et de communication libre, utile aux alternatives locales pourrait – c'est une hypothèse - accroître leur impact, renforcer les synergies et faciliter un saut d'échelle. Quels sont les appuis dont il est possible de bénéficier en RBC, pour pousser à l'émergence d'un tel dispositif ? Il y a une série d'acteurs qui sont déjà engagés dans cette mise en réseau des alternatives (Démosphère, Dewey, BMDE, Indymédia...), acteurs du libre (Domaine public, Nubo, InCommon), médias radiophoniques et écrits (RadioPanik, BEM, autres médias communautaires et locaux) ...

---

<sup>1</sup>Quant au règlement général sur la protection des données (RGPD) - dispositif légal censé protéger les citoyens - il finit dans certains cas par rendre leur travail de communication et de réseautage encore plus difficile.

<sup>2</sup> Google, Facebook, Amazon, Microsoft. Ces 15 dernières années, on a vu émerger des nouveaux "point de passage obligés" dans nos réseaux de communication. Des acteurs puissants et omniprésents, qui exercent aujourd'hui une influence considérable sur nos vies et nos relations sociales (Shaw et Graham 2017). De nombreux groupes de citoyens cherchent aujourd'hui à s'en libérer en proposant des solutions innovantes (Framasoft, en France, Mastodon en Allemagne, Domaine Public et Neutrinet en Belgique).

<sup>3</sup> A Bruxelles, ces alternatives qui cherchent à re-tisser des tissus de communication libre et indépendante s'appellent Domaine Public, BxLUG, Neutrinet, Nubo, Petites singularités, Démosphère, Indymédia, ou encore Dewey.

Quels sont les risques ? C'est le manque d'accessibilité, le risque de développer un outil qui réinvente la poudre, fasse concurrence avec des outils existants ou ne soit tout simplement pas utilisé. Le risque de produire une information qui ne soit pas de meilleure qualité, le risque de se perdre dans des tâches chronophages, de mise à jour, le risque de laisser le projet entre un trop petit nombre de mains etc.

Opportunités :	Risques :
<ul style="list-style-type: none"> <li>- bons outils, outils pertinents (voir supra)</li> <li>- émergence d'idées nouvelles, de débats sur les "communs numériques" notamment, et les liens entre le "droit à la ville" et le droit à l'information (Shaw &amp; Graham, 2017).</li> <li>- le partage d'information amène des gains de temps (allègement de la charge de travail, en matière de mise à jour, organisation, et diffusion de données)</li> <li>- meilleure utilisation des ressources</li> <li>- désir de renforcer les initiatives existantes plutôt que de se concurrencer : ne pas réinventer la poudre, se baser sur l'existant.</li> <li>- permettre un saut d'échelle</li> <li>- atteindre un nouveau public</li> <li>- améliorer la force de frappe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- risque de manque d'accessibilité : faire en sorte que les gens s'approprient les canaux de communication. (interactif, modèle wikipédia)</li> <li>- risque de "mauvaise info"</li> <li>- risques liés à la concentration du pouvoir en quelques points : centralisation des compétences, et centralisation des données sur un seul serveur (ou un petit nombre de serveurs),</li> <li>- risque de se perdre dans la mise à jour des informations, surtout s'il y a une multiplication des médiums. Il faut beaucoup d'énergie pour mettre à jour les carto etc.</li> <li>- risque de violation des droits de propriété intellectuelle ?</li> <li>- question de gouvernance : qui est propriétaire du canal de com ? Qui prend les décisions ? etc.</li> </ul>

On voit que les questions de gouvernance, d'organisation interne et de transparence sont centrales. Pour éviter les risques en matière de concentration de la prise de décision, il faudra (1) prévoir des moments de concertation, entre les membres du comité de pilotage, les partenaires du groupe porteur et les autres co-chercheurs (intelligence collective) et (2) faire en sorte que les conditions d'élaboration et de gestion de l'outil puissent être observées et décrites par tous les participants (au sein de la plateforme Mutualisons ! Samen Bouwen).

Pour s'autonomiser de GAFAM et y substituer des outils libres (Google-free city), Shaw et Graham proposent de commencer par poser la question de Benn ... "What power have you got? Where did you get it? In whose interests do you use it? To whom are you accountable? And, how can we get rid of you?" (Shaw & Graham 2017).

	Projet Mutualisons ! Samen Bouwen	Mut' Info' Com
quel pouvoir ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'argent public pour le développement de mutuelles : la co-création des systèmes de mutualisation (de lieux, de forces vives, de données) à destination des alternatives bruxelloises.</li> <li>- une sorte de reconnaissance sociale (comme "porteurs de projet co-create") utilisée pour convaincre des associations, collectifs, alternatives, fédération d'être associés au projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- capacité de créer un "point de référence" pour les alternatives bruxelloises ; un carrefour des alternatives (lien entre site web lieu physique?)</li> </ul>
d'où vient-il ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'administration publique (Innoviris) qui a fait confiance au projet, et l'a financé</li> <li>- de 3 institutions citoyennes (Financité, Réseau Transition, Dewey) et 1 institution académique (IGEAT-ULB)</li> <li>- des citoyens bruxelloise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pouvoirs subsidiants</li> <li>- partanaires du projet</li> <li>- co-chercheurs, citoyens</li> <li>- techniciens, développeurs</li> <li>- communiquants</li> </ul>

quel intérêts sert-il ?	- l'intérêt de la Région (qui souhaite développer des "formes d'innovation sociale") - celui des co-chercheurs Mutualisons ! Samen Bouwen ; représentatifs de certaines alternatives bruxelloises - celui des autres alternatives qui veulent une convergence des forces et un 'saut d'échelle'	idem qu'à gauche
à qui rend-il des comptes ?	- au comité de pilotage - au pouvoir subsidiant (Innoviris) - aux partenaires de la recherche-action (IGEAT, Réseau Transition, Dewey, Financité) - au grand public, puisque le projet se sert de l'argent public	idem qu'à gauche
Comment se débarrasser de ceux qui l'exercent ?	- en faisant en sorte que - si le projet survit au-delà des trois années de financement - il soit accordé à d'autres personnes que les porteurs de projet actuels. - par le comité de pilotage, qui doit empêcher le projet d'être noyauté par le GP - ...	idem qu'à gauche

Comment intégrer le partage d'info dans un cadre de coopération plus large à l'échelle bruxelloise (voir : MARES Madrid et Cooperative city) ? Communiquer sur les services des alternatives qui appartiennent au projet (gros boulot, mais pourrait se faire via personnel engagé via un groupement d'employeur)

#### 4. Mise en œuvre

Sur base des trois points précédents - définitions & intentions, besoins et risques & opportunités - on peut commencer à imaginer un scénario de développement d'une "mutuelle info'com" qui indique les étapes qui pourront être suivies, si elles sont validées.

Étape A : mutualisation de la gestion de données

Proposer - dans un premier temps - une mise en commun, et une mutualisation de la gestion de données (base de documentation commune et calendrier partagé) : cela permettrait à la fois un enrichissement des 'biens communs informationnels' qui intéressent les alternatives et un allègement de la charge de travail que représente la mise à jour de ces données. Si on se place dans l'hypothèse que la mutualisation de données renforce l'accroissement d'impact et d'échelle des alternatives bruxelloises, alors la première question à se poser est la suivante : "quelles données les collectifs concernés sont-ils désireux mettre en partage, et à quelles conditions ? Cette question a commencé à être traitée lors de l'atelier cartographique de juin 2018, au cours duquel nous avons établi les conditions d'accès à une "base des données des alternatives" (tels que 'Belgique, Mode d'emploi' ou <https://incommon.cc>).

Nous avons délimité un ensemble d'alternatives locales (association de fait, asbl, sociétés à finalité sociale, etc.) intéressées par la "mutualisation" et qui s'entendent sur une série de principes fondamentaux<sup>4</sup> : ce qu'on partage et comment on le partage (visée de bien commun, finalité sociale, accessibilité, licences non-propriétaires, etc.).

---

<sup>4</sup> Voir charte In Common : <https://talk.incommon.cc/t/about-in-common-principles-de-base/20>

A ce jour, plusieurs scénarios sont envisageables - pour poser les bases de cette mutualisation de données - et elles restent à valider. Une des pistes serait de mettre en place un système de mise en commun de données via une API commune : c'est une tâche sur laquelle nous travaillerons en lien avec In Common. Ce travail comprendra un versant technique, qui ne sera pas facilement accessible aux co-chercheurs. Mais, nous veillerons à mettre en place plusieurs moments d'échange et de concertation entre les co-chercheurs qui souhaitent mutualiser leurs données et l'équipe technique qui devra les y aider.

Etape B : conception d'un outil de communication libre et équitable (pour les alternatives bruxelloises) (voir aussi point 2)

En plus de la mutualisation des données, les alternatives ressentent le besoin de mutualiser leurs moyens de communication (newsletter, site web, outils de réseautage social etc.), outils qui tendent eux aussi à converger vers une plateforme des alternatives bruxelloises. L'outil Belgique, Mode d'emploi constitue une première forme de réponse à ce besoin d'une "plateforme commune". D'autres sites - comme Démosphère - jouent également ce rôle de "plateformes des alternatives" ; qui peuvent se compléter et se renforcer mutuellement plutôt que de se faire de l'ombre.

Le projet Mutualisons ! Samen Bouwen veillera ici à proposer une mise en lien de ces différentes plateformes sur base du travail accompli au niveau de la mutualisation de données (2.1). Il ne s'agira donc pas de proposer - au sein de Mutualisons ! Samen Bouwen - une n-ième plateforme de mise en valeur des alternatives, mais de faire converger les plateformes existantes vers un système de gestion commune de données, qui pourront être déclinées de différentes façons, sur différents sites. Une plateforme sera toutefois créée par Mutualisons ! Samen Bouwen pour rendre compte des étapes du développement de la mutuelle "info et communication", et de ses applications possibles dans tous les domaines de ce projet de recherche action : "mutualisation de forces vives"<sup>5</sup>, "mutualisation de lieux etc".

## Note sur la mutualisation d'un lieu

### Rappel des enjeux :

**Problèmes :** Les alternatives manquent d'un point d'ancre physique qui soit le visage d'un mouvement citoyen de grande ampleur. Si l'on pressent un mouvement citoyen bruxellois, on peine à l'identifier clairement sur la carte...

**Solution (intention) :** Une oasis de résilience et de transformation sociale : créer un lieu commun et partagé qui soit une vitrine et un catalyseur pour le mouvement, le « bras armé », le QG, la base arrière de sa force de frappe.

**Public cible :** Prioritairement les associations de réseaux, les acteurs qui rassemblent déjà un ensemble de projets (Réseau, Fédérations, etc.) et ce dans chacun des secteurs identifiés (cf. catégories BMDE)

**Effets attendus :** ancrage physique du mouvement ; augmentation de la visibilité ; interconnaissance entre les associations occupantes et gestionnaire ; économies d'échelles ; lieu de référence ;

---

<sup>5</sup> Exemple de lien entre "mutualisation de l'info" et "mutualisation des forces vives" : à Madrid, les initiateurs de Cooperactive City cherchent aujourd'hui à diminuer l'emprise du capitalisme de plateforme sur le tissu urbain et cela en mettant en réseau les alternatives locales à AirBnb, Uber, Deliveroo etc (ex: CoopCycle comme rempart contre Deliveroo). Leur objectif : lancer une "Coopérative de gestion de données" (DataCoop) à destination des initiatives citoyennes, et des associations locales. Ils cherchent à mettre en place un système de mutualisation de la "gestion de données", afin de créer des synergies et des coopérations entre acteurs de la société civile et en particulier entre acteurs de l'économie sociale et solidaire. Bruxelles est une ville pionnière dans la lutte contre la gig economy car, c'est le lieu de naissance de Smart, premier employeur de Belgique francophone, alternative aux plateformes capitalistiques de Freelancing (UpWork, Fiverr).

apprentissages de la coopération ; création d'une communauté qui se donne une certaine cohérence ; mise à disposition de locaux à des projets naissant ; centre de référence.

**Partenariat :** Communa (Antoine) – Bral (Piet et Toha) – Mutualisons ! Samen Bouwen (François et Adrien)

### Définition et intention

Il n'existe en soi pas de définition d'un lieu mis en commun, même s'il existe de nombreux exemples de ce type de mutualisation, y compris au sein des alternatives bruxelloises. On pourrait citer comme exemple : Mundo B, Bota 75, les locaux partagés du réseau des Gasap-Début des haricot-Terre-en-Vue, le Transistore à Etterbeek, La Serre à Ixelles.

L'intention initiale de travailler à la mise en commun d'un lieu entre alternatives est d'une part : réduire la fragilité des alternatives naissantes qui ont souvent besoin d'un lieu pour déployer leurs activités ; d'autre part, si possible, permettre d'améliorer l'impact de ces alternatives.

### A quels besoins répond un lieu commun en RBC ?

Il s'agit dans le cadre du projet Mutualisons ! Samen Bouwen de proposer un outil permettant de répondre à un besoin concret vécu par bon nombre d'alternatives. Néanmoins, nous nous associons pour ce projet à une initiative naissante menée par le Bral et Communa. Ces derniers veulent construire un lieu qui soit une vitrine et un catalyseur des alternatives. Voici les termes utilisés par ces chercheurs pour définir l'intention de ce lieu :

« Il suffit de tendre l'oreille pour entendre la rumeur : Bruxelles change à toute vitesse et les bruxellois.es, chaque jour plus nombreux.ses, veulent voir l'émergence d'un système plus humain, juste et solidaire. L'élan est dans les cœurs, qu'il s'agit peut-être simplement de canaliser pour le voir advenir.

Nous pensons qu'il est temps de forger une force de frappe citoyenne à l'échelle de la Région. Cela pourrait se concrétiser au travers de l'ouverture d'un lieu commun. Il pourrait s'agir du foyer du changement. Cela pourrait devenir l'endroit où nos expertises et nos forces se rencontrent, où nous apprenons à nous connaître et à nous organiser pour ensuite se déployer et avoir un impact démultiplié par nos mutualisations.

Nous entrevoyons ce lieu comme :

- un endroit fédérateur des initiatives citoyennes et associatives ;
- une maison du peuple contemporaine où notre réseau peut grandir ;
- un vivier où les personnes avides de changement peuvent venir s'entre-inspirer ;
- un catalyseur du changement que nous voulons, tou.tes, voir advenir ;
- une vitrine du mouvement que nous construisons ;
- un lieu en gestion collaborative, dynamisé par et pour des citoyen.ne.s ;
- un lieu temporaire qui pourrait, un jour, devenir durable ».

### La constitution d'un lieu commun

La constitution d'un lieu commun dépend de plusieurs facteurs. La diversité de lieux déjà mis en commun, rien qu'à Bruxelles, en témoigne. Les occupations temporaires hébergées par Communa s'adressent à des individus, des entreprises ou des associations ; il peut s'agir également d'espaces extérieurs (friche Josaphat, parc Maximilien, Picnic the street) ; de lieux de travail/co-working (bureaux, FabLab).

Pour autant, ces lieux naissent toujours pour répondre à un besoin partagé par les partenaires du projet et les futurs occupants et gestionnaires du lieu.

Il faudrait néanmoins rencontrer les expériences existantes pour identifier les enjeux et contraintes, ainsi qu'explorer des exemples historiques : Maison du Peuple, Vooruit, Familière, etc.

### **Avantages, opportunités et risques**

Plusieurs avantages sont identifiés concernant la mise en commun d'un lieu :

- limitation des frais ;
- interconnaissance ;
- partage de services ;
- cohésion stratégique, force politique.

Plusieurs risques sont à entrevoir :

- l'entre-soi, vivre en parallèle, homogénéité des bénéficiaires ;
- discordance de valeurs ;
- temps limité pour la gestion commune ;
- gestion journalière et des plannings ;
- manque de valeurs communes ?

### **Points d'attention**

Les points d'attention sont bien entendu liés aux risques listés précédemment. Il convient néanmoins ici de bien faire la différence entre des lieux opérationnels (bureaux) et des lieux stratégiques (vitrine d'un mouvement, catalyseur des énergies). Dans le cadre du projet, on se situe un peu à la convergence des deux notions : répondre à un besoin logistique mais aussi répondre à une nécessité stratégique.

Les participants au comité de pilotage ont notamment porté l'attention aux éléments suivants :

- faire attention à la violence de certains lieux : il faudrait quelque chose d'intégré dans le tissu urbain ;
- le lieu doit donner de l'info, limiter la fracture numérique ;
- permettre des contacts humains et des interactions

### **Quelle intégration dans le projet Mutualisons ! Samen Bouwen ?**

Dans le cadre d'une mise en coopération systémique des différentes alternatives bruxelloises, le lieu commun peut jouer le rôle de point d'ancrage physique, de quartier général de ce cadre de coopération. Dans un premier temps, le projet et les partenaires pourrait tenir le rôle de faire vivre ce lieu, en y tenant ses réunions hebdomadaires, ses ateliers de co-création, en faisant office de pilote gestionnaire avec les partenaires pour cette mutualisation (Bral et Communa).

On pourrait cependant discuter de l'opportunité d'avoir un lieu commun à l'échelle régionale réunissant les acteurs de réseau, les fédérations de chacun des secteurs, puis des « Maison de la transition » ou des « Maison de la résilience » ou « Maison des Communs » décentralisées, au sein de chaque commune, qui joueraient le rôle opérationnel alors que le lieu « régional » jouerait le rôle « stratégique ». C'est d'ailleurs un enseignement issu de la coopérative intégrale catalane. Celle-ci n'avait pas assez décentralisé son point d'ancrage physique, ce qui était inverse à leur intention de projet décentralisé.

Enfin, pour dire les choses concrètement, il y aurait une enquête à mener pour poser les questions suivantes :

- IEB, BRAL, Réseau transition, FMM, Rabad, etc. seraient-ils prêts à déménager dans un lieu commun et partager des bureaux et gérer ensemble le reste du bâtiment, vers le but commun de transformation de la société, le reste du bâtiment et le mettre à disposition des publics avec lesquels ils travaillent ou des alternatives demandeuses d'espaces à disposition ?

- Quel statut juridique seraient à adopter pour la gestion de ce, ces lieux ?
- Quels modes de gouvernance sont à mettre en place pour permettre une autogestion égalitaire mais également efficiente de ce, ces lieux ?

## Note sur le système d'échange

L'idée d'une monnaie alternative ou un système d'échange liée à ce cadre de coopération systémique et systématique a été émise : comment pourrait-elle circuler ?

### Rappel des enjeux :

**Problèmes** : Les échanges (économiques, de biens et services) entre les alternatives sont dépendants du marché et de l'euro ou fondés sur le bénévolat. Dans un cas comme dans l'autre, cela pose des limites.

**Solution (intention)** : Créer un système d'échanges plus ouvert qui puisse permettre de ne pas faire un recourt systématique à l'euro (qui exclut ceux qui n'en n'ont pas assez) sans pour autant être dépendant de la bonne volonté (rétribuer les services bénévoles)

**Public cible** : Prioritairement les associations de terrain et les entrepreneurs sociaux en besoin d'échanges ponctuels ou réguliers

**Effets attendus** : créer des échanges nouveaux (par leur nature et par leurs parties prenantes) ; augmenter la résilience de chaque projet et réduire sa fragilité ; apprentissage de la coopération

**Partenariat** : Mycélium - groupe cœur du SEM (dont Cobea, Make It Sound, RCR, Collectiva) – Mutualisons ! Samen Bouwen (Charlaine et Mayliss)

### Panorama des systèmes d'échange

Définition classique : Un système d'échange permet d'échanger des biens, des services ou des savoirs entre plusieurs individus. Ces échanges peuvent être comptabilisés en temps ou en valeurs.

A noter que certains systèmes d'échange ne comptabilisent pas mais ils requièrent une posture de reciprocité à chacun de ses membres (être en position de donneur ET de receveur).

Exemple de 3 systèmes d'échanges :

#### 1/ Monnaie citoyenne dite "classique"

Une monnaie citoyenne est un système d'échange qui comptabilise les échanges selon leur valeur en euro. En général, cette valeur est celle donnée en euro. Ces monnaies sont basées sur une parité 1 euro = 1 MLC.

Pour acquérir cette monnaie, il faut l'acheter avec des euros. Ces euros sont mis de côté et, soit ils sont déposés sur un compte dans une banque éthique (ils restent liquides), soit ils sont investis dans un bien mobilier ou immobilier (ils sont ainsi moins liquides).

La monnaie citoyenne obtenue en contrepartie de ces euros ne peut être dépensée qu'au sein d'un réseau répondant à des critères ou des principes d'une charte éthique.

Juridiquement, cette monnaie est classée en tant que bon de soutien à l'économie locale. Elle fonctionne de la même manière que des chèques restaurants / éco-chèques...

#### 2/ Une monnaie temps

Une monnaie temps comptabilise la valeur temps. Habituellement, pour 1 heure de temps donné, on reçoit 1 unité de la monnaie temps. Ces unités peuvent être accumulées et ensuite dépensées pour bénéficier de services rendus en temps par des membres du réseau.

Beaucoup de SEL (système d'échange local) utilisent ce type de monnaie, la plupart d'entre eux limitent le montant à accumuler afin de faire circuler les unités de valeur.

Juridiquement, ces systèmes d'échange sont tolérés. Il est cependant interdit de rendre des services en lien avec son activité professionnelle au risque d'être soupçonné d'effectuer du travail non déclaré.

### 3/ Une monnaie temps combinée à une valeur euro

Il existe une monnaie appelée le Chs (choix solidaire), qui combine le temps et la valeur euro.

Pour acquérir il faut donner du temps (1 heure = 1 Chs). Il n'est pas possible d'acheter cette monnaie avec des euros, néanmoins elle est estimée à environ 6 euros. Ceci permet de valoriser des biens qui peuvent également être échangés dans ce système si des opérateurs économiques entrent dans le réseau.

Juridiquement, cette monnaie fonctionne comme un système d'échange local (SEL). Si des opérateurs économiques entrent dans ce réseau, ils devront déclarer leur revenu en Chs en inscrivant le montant en euro (grâce au taux de change).

**A quels besoins pourrait répondre un système d'échange dans chacun des axes du projet Mutualisons ! Samen Bouwen ?**

#### - le lieu

Une monnaie d'échange pourrait être mise en place pour "louer" une partie du lieu et pourrait circuler afin de valoriser ceux qui entretiennent ce lieu (par exemple : j'ai le droit de l'utiliser si je rends des services pour l'améliorer, l'entretenir...).

#### - l'information / communication

Pas pertinent

#### - les forces vives, notamment le groupement d'employeurs

Dans le cadre de la création d'une coopérative pour le projet Mutualisons ! Samen Bouwen on pourrait imaginer un financement de la coopérative via un financement participatif citoyen. Les parts ou actions pourraient être assorties d'une possibilité de reverser la plus-value sous forme d'une monnaie spécifique. L'investisseur citoyen pourrait décider que cette monnaie soit versée dans un stock qui constituerait un premier fonds de monnaie Mutualisons ! Samen Bouwen disponible pour échanger des biens/services au sein de la structure coopérative (par exemple des besoins de ressources humaines communs aux différentes initiatives présentes dans le projet de mutualisation).

## L'exemple du Faircoin dans la FairCoop

Qu'est-ce que la FairCoop ?

FairCoop est une coopérative mondiale ouverte qui s'organise sur Internet en dehors des frontières et des contrôles des États-nations. FairCoop vise à créer un système économique mondial alternatif basé sur la coopération, l'éthique, la solidarité, la redistribution nord-sud et la justice dans les relations économiques.

FairCoop a été lancé le 17 septembre 2014, après des mois de réseautage activiste dans divers domaines de l'économie alternative. Les personnes impliquées étaient Enric Duran de la Coopérative Intégrale Catalane, Michel Bauwens de la P2P Foundation et le développeur de bitcoins Amir Taaki.

L'objectif principal de FairCoop est de rendre possible la transition vers un nouveau monde en réduisant au maximum les différences économiques et sociales entre les humains et en contribuant simultanément à une nouvelle richesse mondiale disponible pour toute l'humanité sous la forme de biens communs.

FairCoop comprend que la transformation vers un système monétaire plus équitable est un élément clé de leurs objectifs. C'est pourquoi FairCoop soutient Faircoin en tant que crypto-monnaie pour se baser sur leurs actions de redistribution des ressources et pour construire un nouveau système économique mondial.

### Comment fonctionne la monnaie faircoin au sein de la coopérative ?

#### 1. Comment obtenir des faircoin ?

- Il est possible d'acheter des faircoin avec des euros. Le taux de change au 10/09/2018 était de 1 FC = 0.16 euros

→ le taux de change est voté régulièrement par les utilisateurs des faircoin

- Il est également possible de **e gagner des faircoin en rendant des services (smartcontract) à la FairCoop.** A noter que ces revenus ne sont en général pas déclarés (ils ne sont ni assujettis à la TVA, ni à l'impôt sur le revenu).

→ ceci signifie que la FairCoop fait de la "création monétaire" et qu'il n'existe pas de contrepartie "euros" aux Faircoins en circulation. Autrement dit, si le jeu s'arrête, ceux qui ont des Faircoin ne pourront pas demander à se les faire rembourser en euros.

#### 2. Où acheter des faircoin ?

Sur une plateforme en ligne à l'aide d'un portefeuille virtuel

Dans l'un des 50 nœuds locaux (un seul existe actuellement à Bruxelles)

#### 3. Où dépenser des Faircoins ?

Dans le réseau Faircoin composé d'opérateurs économiques répartis sur toute la planète

→ Le Faircoin est un système d'échange à cheval entre la monnaie citoyenne et le Chs : il a une valeur en euro et il peut être acheté avec des euros (cf. monnaie citoyenne) mais il est également créé ex-nihilo lorsqu'il rétribue les smart contracts (cf Chs).