

DEGRÉ ZÉRO

Aux traditionnelles formes d'organisation que constituent les associations ou fédérations, se substituent d'autres formes communément appelées "réseaux".

Même si ce mouvement est lent, et que la vie associative à encore de beaux jours devant elle, l'originalité de ces réseaux mérite toute notre attention. Rézo6 est de ceux-là. Il rassemble des acteurs de l'insertion des jeunes dans les Alpes-Maritimes.

Enquête.



Un nombre d'associations subissent des hémorragies de militants, connaissent un manque cruel de bénévoles actifs et compétents. Mais nous pouvons assister, d'autre part, à l'émergence de nouvelles formes de mobilisations collectives. Des militants de diverses associations s'organisent pour améliorer l'accueil des réfugiés. Face aux menaces qui pèsent sur leur emploi, des formateurs se regroupent afin de se défendre. Puis ils continuent de se rencontrer pour réfléchir sur leurs pratiques. Des militants associatifs, syndicaux, et des élus se rassemblent afin de poser les jalons d'un autre développement dans le département. Ou bien encore des travailleurs sociaux de divers organismes se retrouvent régulièrement, dans le cadre de Rézo6, pour aborder les questions posées par l'insertion des jeunes.

LES RÉSEAUX DANS L'HISTOIRE

Nous retrouvons dans ces quelques exemples un certain nombre de caractéristiques communes, liées au fonctionnement en réseau. Ils ont été constitués à l'initiative spontanée d'individus, autour de projets, et de façon souvent informelle. Ils n'ont pas de statut juridique et ont parfois une durée de vie limitée à la réalisation de leurs objectifs. Le terme réseau est d'un usage courant dans la langue française, sûrement par effet de modernité mais aussi pour de bonnes raisons historiques. Les grands marchands Italiens et Hollandais de la Renaissance étaient déjà organisés de cette façon pour traiter leurs affaires. Les artisans firent de même en créant le compagnonnage. Aujourd'hui les réseaux ont perfidement infiltré tous les domaines de la société : médecine, biologie, physique, électronique, urbanisme, entreprise. Ils sont partout, nous ne pouvons leur échapper ! Il est cependant malaisé de définir exactement dans toute sa diversité ce phénomène en pleine gestation.

IDENTITÉ ET ORIGINALITÉ DE REZO6

Ce réseau c'est créé pour rompre l'isolement des travailleurs sociaux. Mais surtout

pour que ceux-ci puissent mieux s'y retrouver dans les transformations continues que connaissent les mesures d'insertion professionnelle. Du chaos le réseau naît, et raisonne en réponse aux changements qui s'accroissent, au flot croissant et continu d'informations, à la déliquescence des systèmes de référence. Dans le maelström, il va distinguer des éléments particuliers, créer des liens entre eux, et ainsi organiser collectivement les différences. Son caractère de souplesse, de fluidité, permet à ses composantes de s'adapter aux transformations incessantes de l'environnement.

La deuxième idée fondatrice, de Rézo6, est que la multiplicité des relations et la circulation des idées peuvent générer des projets d'envergure. Nous retrouvons là une référence à la pensée saint-simonienne qui a fortement empreinte l'histoire des réseaux. Mais ce foisonnement créatif dépend du nombre d'éléments qui le compose. Les rencontres du Rézo6 sont moins riches quand la participation de ses membres s'affaiblit. L'exemple de la Silicon Valley en est une bonne illustration. Créée en 1951, elle ne s'est véritablement développée que dans les années 80. Le nombre d'entreprises était alors devenu suffisant pour permettre des échanges augmentant leur créativité. Si l'acteur tient une place primordiale, le fonctionnement en réseau insufflé une forme de stimulation créative et devient un moyen de relever des défis particuliers. Rézo6 permet à ses participants de se surpasser dans leurs actions quotidiennes. En favorisant la rencontre et la coopération il permet de faire plus pour le bénéfice de tous et de chacun.

COMMENT GÉRER L'INFORMEL ?

L'organisation en réseau s'oppose à tout modèle de structure traditionnel. Les hiérarchies n'ont pas grande importance. Le pouvoir y est polycentré, fluctuant. Chaque membre peut en être acteur à part entière. De consommateur, chacun peut devenir auteur et acteur. Pour Hervé Sérieyx (le Big Bang des organisations) le réseau maillé conjugue liberté et solidarité, autonomie et efficacité, le plaisir d'être soi et la force d'être ensemble.

DES RÉSEAUX



Bien que se voulant informelle l'organisation pratique du groupe est une question récurrente et centrale dans Rézo6. Comment gérer l'informel ? Entre la convivialité, le respect de chacun et l'efficacité, il reste peut-être à inventer de nouveaux modes de relation pour maintenir ce difficile équilibre. La survie d'une telle structure nécessite un jeu clair entre les acteurs et un travail constant d'animation, afin de préserver l'efficacité des éléments multiples et disséminés qui la composent. Cependant les liens sociaux ainsi établis demeurent conjoncturels et occasionnels. C'est une formule qui semble bien correspondre aux nouvelles formes d'engagement social que

nous connaissons actuellement. L'adhésion identitaire de longue durée, qui a longtemps caractérisé la vie associative, cède le pas à un engagement plus ponctuel, produisant des réponses immédiates à des besoins d'urgence. Le réseau, mode d'organisation coopératif et évolutif, implique de nouveaux rapports collectifs entre acteurs, mais aussi avec l'espace-temps. De fait il opère des transformations, autant dans les pratiques que dans les mentalités. C'est un phénomène dont les associations doivent tenir compte, et tirer parti, dans les processus de transformation ou de reconstruction qu'elles connaissent maintenant ■

Un texte de
Thierry Brousegoutte

L'INTERVIEW DE RÉZO6

▲ VOUS PARLEZ BEAUCOUP, LORS DE VOS RÉUNIONS, DU FONCTIONNEMENT DU RÉSEAU, QU'EN EST-IL ?

Nous n'avons pas de statut déposé, nous n'avons pas d'existence légale, juridique, ... c'est vraiment informel. Nous nous réunissons une fois par mois dans des locaux qui nous sont prêtés et qui changent. Il y a deux personnes qui sont cooptées pour assurer un travail de secrétariat tournant. Il y a peu de temps nous nous sommes confrontés aux financements nécessaires pour photocopier et envoyer les comptes-rendus. Un "trésorier" s'est porté volontaire mais il n'y a pas d'adhésion, chacun donne ce qu'il veut, quand il veut.

Cet aspect informel, et le fait que personne ne soit obligé de s'engager dans des trucs, ça plaît beaucoup.

▲ POURQUOI AVOIR CHOISI CE MODE DE FONCTIONNEMENT ?

Nous n'avons pas actuellement de raison spéciale de nous constituer en association, cela nous semble un peu lourd par rapport à ce que nous faisons. Nous voulions dans un premier temps attirer du monde autour de séances d'information sur l'insertion professionnelle des 15/25 ans.

En fait, c'était un prétexte pour que les

gens se rencontrent et qu'ils voient ce qu'il était possible de faire ensemble pour casser l'isolement que connaissent les travailleurs sociaux. Chacun rencontre souvent dans son coin les mêmes problèmes que les autres. Nous pensions qu'il se créerait quelque chose autour de ça, sans trop savoir quoi.

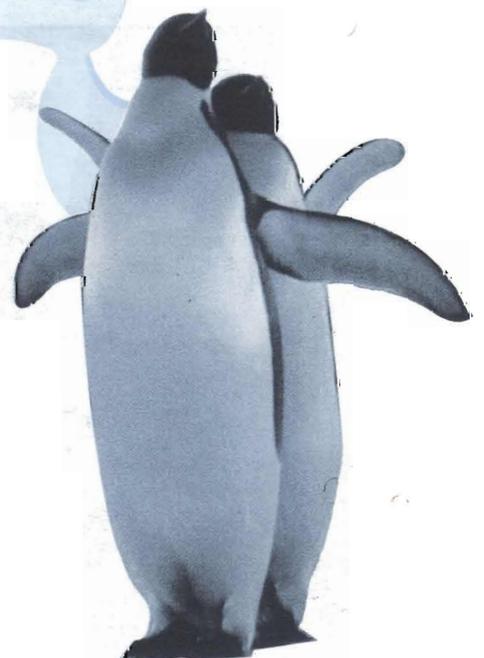
▲ N'Y-A-T-IL PAS LÀ UN ASPECT SOUTERRAIN, UNE CONNOTATION AVEC LES RÉSEAUX QUI ONT JOUÉ UN RÔLE DE DÉFENSE CLANDESTINE LORS DE L'OCCUPATION PAR EXEMPLE ?

Le terme de réseau a un peu changé. Il prend maintenant une nouvelle dimension dans le sens de convivialité, de solidarité.

Mais c'est vrai que le fonctionnement est tel qu'il est difficile de permettre à chacun de conserver son degré d'implication personnelle et de constituer quelque chose en groupe. Nous essayons de ne pas forcer les gens à faire ce dont ils n'ont pas envie. Cela reste forcément en retrait de ce que le réseau pourrait être.

▲ C'EST UN INSTRUMENT CORPORATISTE DANS UN ENVIRONNEMENT HOSTILE ?

Non, car il y a suffisamment d'organisations de type syndical, politique, ou associatif pour mener des actions collectives.



L'exemple des SCOOP

Les coopératives ouvrières de production sont une des premières formes d'association de personnes et donc de compétence. Il s'agit d'entreprises dont la vocation première est bien la création de biens économiques et de richesses, mais la forme et le fonctionnement pourrait se rapprocher de certaines associations. Voyage à l'intérieur d'une d'entre elles.



Bagnolet, rue Jules Ferry, nous avons rendez-vous avec l'un des fondateurs d'Incidences. Moquette feutrée, fauteuils cuir, équipement hig-tech..., accueil chaleureux autour d'une tasse de café.

Incidences est une Société Coopérative Ouvrière de Production, prononcez Scoop.

Elle fut créée en 1983 par quatre passionnés des arts et des industries graphiques. A l'origine elle réalisait principalement des travaux de typographie, montage et photogravure. Depuis 1987 elle propose des solutions "clé en main", en maîtrisant l'ensemble de la chaîne d'édition, du conseil à l'impression.

Les fondateurs ont choisi le statut Scoop « plus par volonté d'associer leurs compétences que leurs richesses personnelles ». Près de 70 % du personnel est sociétaire de la coopérative. L'assemblée général des coopérateurs élit les membres du conseil d'administration selon le principe "un homme, une voix", contrairement au système privé où le poids financier de l'actionnaire joue un rôle déterminant. Le conseil d'administration comprend sept personnes et se réunit tous les deux mois. De par la loi, il ne peut comporter plus d'un tiers de sociétaires non salariés.

C'est le travail qui est rémunéré et non pas le capital. La moitié des bénéfices sont répartis auprès de tous les salariés, qui sont actuellement près d'une vingtaine. L'autre moitié des bénéfices est constituée en fonds de réserve ou d'investissement. Il y a peu de différence de salaires, les écarts vont de 1 à 2.2. Mais cette grille pose parfois des problèmes lors de l'embauche d'une personne ayant des compétences plus élevées. Situation qui devient fréquente dans une profession où les qualifications sont de plus en plus pointues.

Au sein de la coopérative du temps est consacré à l'information et aux débats à travers différentes structures. Les salariés se rencontrent tous ensemble, chaque mois, lors de réunions techniques. Il existe une commission concernant la commercialisation, qui se tient également tous les mois, une commission communication externe et interne, et une commission veille technologique qui travaille en fonction des événements. Ces commissions permettent notamment des réajustements stratégiques.

Enfin un conseil de gestion regroupe six personnes toute les semaines. « Ces réunions, qui demandent un investissement supplémentaire, peuvent faire hésiter les nouveaux arrivants à devenir sociétaire ».

Mais la formation des sociétaires (lecture d'un compte de résultat, environnement technologique, marché) produit des effets de motivation et de re-mobilisation.

L'apprentissage des jeunes a également une place importante chez Incidences, « pour transmettre les acquis de la Scoop aux futures générations ».

Cependant « dans l'ambiance actuelle de crise les individus sont inquiets et la mobilisation intellectuelle s'avère plus difficile ». Néanmoins Incidences s'attache particulièrement à prévoir la relève, car

« les Scoop s'écroulent quand leurs dirigeants charismatiques disparaissent ».

Bibliographie : "La démocratie en organisation", Renaud Sainsaulieu, Pierre-Eric Tixier, Marie-Odile Marty. Librairie des Méridiens, 1983.