



Master 2 SOCIOLOGIE – PARCOURS MÉTIERS DE L'EXPERTISE DU TRAVAIL ET
DES ASSOCIATIONS

Enquête sur le fonctionnement de l'Accorderie de Lille, une association d'échange de temps

Par
Nathalie CHIFFOLEAU

Sous la direction de William Tournier

Dans le cadre d'une recherche-action participative avec la Boutique des Sciences

Table des matières

Remerciements	4
I. Introduction.....	5
A. La présentation de l'association	5
B. Le contexte de l'Accorderie de Lille en 2023	8
C. La démarche et la méthodologie de l'enquête	9
II. L'identité de l'Accorderie lilloise.....	13
A. La mixité sociale à l'Accorderie de Lille	13
B. Les motivations pour venir à l'Accorderie	14
C. Le local, lieu essentiel de l'association	16
D. Le jardin, lieu de perspectives	19
III. La place de l'Accorderie dans le quartier de Fives et l'engagement des classes populaires	20
A. Le contexte du quartier de Fives.....	20
B. Les apprentissages du porte-à-porte	21
C. Un réseau soutenant mais pas toujours adapté aux enjeux locaux	24
IV. Les contradictions dans le système de l'Accorderie	26
A. Les limites des principes du système d'échange de temps	26
B. Le manque de visibilité d'un travail gratuit.....	28
C. L'analyse du déséquilibre des comptes-temps	30
V. La démobilisation encouragée par le fonctionnement de la structure.....	33
A. Les modes de connaissance trop homogènes	33
B. Le manque d'efficacité de la communication.....	35
C. L'analyse de la distinction entre participation et engagement	37
D. La professionnalisation : vers une meilleure valorisation des apprentissages.....	38
VI. Le salariat à l'Accorderie	41
A. La posture trop centrale et multidisciplinaire des salarié·es.....	41
B. La solitude d'un emploi sans collègues direct·es	44
C. Les différent·es salarié·es et le manque de transmissions	45
D. Les limites de la fonction employeur du CA	47
VII. La gouvernance partagée.....	50
A. Portraits des co-président·es	50
B. Un CA insuffisamment efficace	51
C. Un renouvellement difficile à trouver	52

Conclusion et pistes de réflexion	55
Bibliographie.....	58
Sitographie	60
Annexes.....	61
A. Questionnaire.....	61
B. Guide d'entretien accordeur·e	64
C. Guide d'entretien CA.....	65
D. Guide d'entretien salarié·e.....	66
E. Guide d'entretien ancien·nes salarié·es	67
F. Glossaire des abréviations	68

Remerciements

Je tiens sincèrement à remercier Khadija pour son enthousiasme et d'avoir été à l'initiative de la demande, Nicolas, le salarié de l'Accorderie pour sa bienveillance et sa confiance ainsi que les accordeurs et accordeuses pour leur accueil et les rencontres.

Merci également pour leur confiance aux personnes qui ont accepté mes entretiens.

Un grand merci à William Tournier pour son accompagnement et ses conseils tout au long de cette recherche.

Enfin, merci à la promotion META pour leur soutien au cours de cette année et les nombreux apprentissages.

Ce travail est rédigé en écriture inclusive dans le but de représenter au mieux les accordeur·es puisque 70% des membres sont des femmes à Lille.

I. Introduction

Au sein de cette première partie, nous présenterons le concept de l'Accorderie avant de détailler le contexte de l'Accorderie lilloise. Finalement, nous traiterons de la méthodologie de la recherche.

A. La présentation de l'association

L'Accorderie est un concept né en 2002 au Québec dans le but de lutter contre l'exclusion, favoriser la mixité sociale, développer le pouvoir d'agir et d'achat. Pour ce faire, les habitant·es d'un quartier se retrouvent pour échanger des services sur la base de leurs savoir-faire et sans contrepartie financière. Les échanges sont comptabilisés à l'aide de chèques-temps, sur la base du temps pris pour rendre le service. Ainsi, chaque échange déclaré fait gagner ou coûte des heures à l'accordeur·e. Ce système a ensuite été développé en France par le biais de la Fondation Macif, du Secours Catholique et de la Caisse des Dépôts et s'est concrétisé par la création du RAF (Réseau des Accorderies de France) en 2013. L'Accorderie de Lille quant à elle a été active dès 2014, se structurant au départ autour du Centre social Mosaïque, d'un groupe porteur avec des associations comme ATD Quart-Monde et des habitant·es avant de devenir autonome en 2016. Par la suite, une antenne rattachée à l'Accorderie de Lille a ouvert ses portes à Roubaix en mars 2022.

Le principe d'échange de temps utilisé par les Accorderies fait d'elles un SEL (Système d'Echange Local). Ce modèle aurait débuté avec en 1983 le système LETS au Canada – signifiant : *Local Exchange Trading Systems* -, dans un contexte de chômage massif¹.

*“Les LETS et les SEL ont une préhistoire qui trouve son origine dans une longue tradition d'utopie révolutionnaire [...] pour qui le changement social passait par un travail de domestication du pouvoir insolent de l'argent, par une volonté d'inverser les liens de subordination entre l'économie et le politique.”*²

Aujourd'hui, plus de 800 SEL sont répertoriés en France sur le site Annuaire des SEL³ (par ailleurs, aucune Accorderie n'y est présente). Malgré leur autonomie de fonctionnement et donc leurs divergences, des points communs les rassemblent comme l'échange de biens, de services et de savoirs ainsi qu'une unité de compte, correspondant souvent à du temps comme à l'Accorderie. De même, pour éviter la concurrence déloyale, un·e professionnel·le ne peut proposer un service correspondant à son domaine d'exercice.

¹ Jérôme Blanc et Marie Fare, Les monnaies sociales en tant que dispositifs innovants : une évaluation, INNOVATIONS 2012/2, 2012

² Smaïn Laacher, Les systèmes d'échange local (SEL) : entre utopie politique et réalisme économique, Mouvements, 2002

³ <https://annuairedessel.org/>

Le fait que l'Accorderie lilloise fasse partie d'un réseau de 39 autres Accorderies représente une première particularité au sein des SEL. Il s'agit d'un « essaimage en franchise »⁴, c'est-à-dire la réplique d'un modèle tout en conservant le contrôle d'éléments fondamentaux du projet pour éviter une dénaturation locale, comme par exemple des conditions d'agrément avec la présence d'un salarié et d'un local.⁵ Actuellement, l'association locale emploie donc un coordinateur et dispose d'un local au rez-de-chaussée situé entre plusieurs logements sociaux appartenant au bailleur social LMH (Lille Métropole Habitat), dans le quartier de Fives. Cet espace permet la tenue d'ateliers et d'échanges sur place en plus des échanges à domicile. En effet, 3 types d'échanges sont répertoriés : ceux individuels, ceux collectifs (ateliers) et ceux associatifs (participation à l'organisation locale et au fonctionnement du réseau).

Par ailleurs, dans les Accorderies, il a été fait le choix d'uniformiser les échanges, une heure de temps = une heure de temps, qu'importe la nature du service échangé. Certains SEL comme celui de Paris font le choix quant à eux de rendre ces échanges négociables (une heure de temps donnée peut en valoir 3) et d'utiliser des termes éloignés de l'argent puisqu'il s'agit d'un système parallèle à celui monétaire. Or, la terminologie des Accorderies en reste proche avec l'emploi de « compte-temps », « chèque-temps », solde, débit, crédit, transaction...

Une autre distinction serait que l'inscription à l'Accorderie est gratuite, contrairement au SEL de Paris où elle coûte environ 8€ à l'année. À la suite de l'adhésion, l'offre de départ diffère également puisqu'en s'inscrivant à l'Accorderie, une personne dispose automatiquement de 15 heures sur son « compte-temps » contre par exemple seulement 3 pour le système d'entraide et d'échange de services Partag'heures. Par ailleurs, dans le formulaire du SEL de Paris, un engagement est pris de ne pas quitter le SEL en ayant un compte débiteur, élément absent de la philosophie accordeure. Une personne à l'Accorderie peut ainsi uniquement recevoir et ne jamais donner de services.

Au sein même du réseau des Accorderies de France, celle de Lille se distingue de par sa relative jeunesse puisqu'elle serait l'antenne la plus jeune de France. De plus, elle est située dans un quartier prioritaire de la ville, ce qui semble moins le cas d'autres antennes. Au 1er janvier 2019, ce sont 35 Accorderies qui regroupent près de 15 000 accordeur·es : elles comprennent : 72% de femmes, 45% de personnes vivant seules, 32% de salarié·es, 27% de retraité·es et 24% de personnes sans emploi (la moitié ne sont donc pas en activités professionnelles).

Enfin, il est à noter que la grande majorité de l'état de l'art sur les Accorderies porte sur celles québécoises, plus anciennes. Néanmoins, le travail de Larissa Kojoue⁶ est à relever concernant les structures françaises. Ainsi, elle constate qu'une des motivations des échanges est la création de liens sociaux comme nous le verrons dans la partie suivante. Elle mentionne la théorie de l'échange social quand il s'agit d'analyser « *un échange dans lequel l'un des deux partenaires peut s'engager sans connaître exactement la contrepartie qui lui sera*

⁴ Jérôme Blanc et Marie Fare, op. cit.

⁵ Réseau des Accorderies de France, Rapport d'étape 2011-2014 Volet 1, Modèle de fonctionnement des Accorderies, p. 5

⁶ Larissa Kojoue, Comprendre la relation collaborative d'échange de temps au sein des Accorderies, Revue française de gestion, 2017

proposée » (Blau, 1964, p. 94). Ainsi, se mettraient en place des analyses de coûts/bénéfices et de comparaison d'alternatives. Par ailleurs, l'échange de temps est caractérisé par plusieurs attentes : le service (analyse plutôt économique : déléguer ce que je n'aime pas faire ou inversement), la compagnie d'autrui, la transmission, la reconnaissance et l'absence d'engagement à long terme. Enfin, il peut être difficile de parler de ses talents, surtout quand ils ne sont pas reconnus comme le ménage.

Une autre étude s'est attachée à démontrer que le cadre de l'Accorderie au Québec peut permettre de développer le pouvoir d'agir.⁷ En effet, la vision initiale d'amélioration des conditions de vie, d'élargissement du réseau social, de l'image positive de soi et de nouveaux apprentissages est compatible avec le développement du pouvoir d'agir. Cependant, cette recherche reste très théorique et ne s'intéresse pas aux résultats en pratique. Cet impact en pratique est développé dans le rapport d'étape 2011-2014 du Réseau des Accorderies de France⁸ qui sera mentionné plusieurs fois dans ce mémoire mais ne concernait pas l'Accorderie lilloise.

Ainsi, il est à noter que je n'ai pas eu connaissance de travaux propres à l'Accorderie de Lille. Néanmoins, il est pertinent de replacer la structure dans la sociologie des associations de manière plus générale. Pour commencer, le nombre d'associations françaises a tendance à augmenter, passant de 30 000 structures créées par an dans les années 1970 à 70 000 récemment.⁹ En parallèle, aujourd'hui, le salariat associatif concerne 1 500 000 personnes. Cela s'explique en partie du fait de la libéralisation des services publics¹⁰. Ces derniers ont été, notamment depuis les années 1980, délégués sous différentes formes et des compétences sociales de l'Etat ont par exemple été transférées au monde associatif comme les crèches, historiquement essentiellement publiques. Ainsi, en 2017, 31% des établissements d'accueil des jeunes enfants étaient des associations¹¹. C'est par exemple le cas à l'Accorderie lorsque des personnes viennent pour demander de l'aide administrative, mission attribuée initialement à des fonctionnaires. En parallèle et depuis 2008, les financements publics diminuent,¹² augmentant l'importance des financements privés.

Par ailleurs, nous sommes également dans un contexte d'individualisme, valeur qui émerge depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et qui pousse à l'accomplissement en tant que personne, transformant le lien social et pouvant mener à de l'isolement. Ce lien est également affaibli par les mutations économiques comme la précarisation de l'emploi et la montée du chômage passant de 3,2% à 10,5% entre 1975 et 2015 selon l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques).¹³ Ces éléments fragilisent le rôle du travail dans l'intégration sociale. Enfin, les inégalités sociales mettent également à mal les liens sociaux entre les différentes classes sociales. Ainsi, selon Émile Durkheim, notre société serait passée

⁷ Bilodeau A., Le Bossé Y., L'Accorderie : illustration concrète d'une pratique explicitement structurée à partir de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités, Passerelles, 2009

⁸ Réseau des Accorderies de France, op. cit.

⁹ <https://www.observationsociete.fr/modes-de-vie/les-associations-en-france/>

¹⁰ Gilbert Tossi, Evolution du service public et principe de subsidiarité, Revue française d'économie, 2006

¹¹ <https://stephanie-disant.fr/les-eaje-francais/>

¹² Simon Cottin-Marx, Sociologie du monde associatif, La Découverte, 2019

¹³ https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/50_MTS/52_CHO

d'une solidarité mécanique à une solidarité organique.¹⁴ Cela signifie que la conscience collective serait devenue davantage individuelle et que la personnalité, autrefois plutôt absorbée dans la personnalité collective est devenue davantage autonome. En parallèle, la population française adhère moins à des associations bien qu'elle vieillisse et soit plus diplômée (caractéristiques renforçant l'engagement associatif).¹⁵ Ainsi :

« les bénévoles associatifs sont de plus en plus nombreux. Le nombre estimé d'individus de 18 ans et plus rendant des services bénévoles (au moins une heure dans l'année) dans un cadre organisé était de 12,5 millions en 2002, de 16 millions en 2010. Il est d'un peu moins de 22 millions en 2017. » (Prouteau, 2018).

Ce décalage entre les adhésions et l'engagement s'explique en partie parce que :

« la figure militante tendrait à disparaître, laisse la place à des formes associatives moins contraignantes et moins impliquantes : un engagement plus distancié, plus ponctuel, débarrassé des pesanteurs communautaires et idéologiques, plus pragmatique, privilégiant l'efficacité et l'obtention de résultats. » (Ion et al., 2005).

Pour finir, ces évolutions s'expliquent aussi parce qu'aujourd'hui, les personnes à la retraite font partie du *baby-boom* c'est-à-dire la période de forte natalité qui a suivi la Seconde Guerre mondiale. Cette population aura connu une situation économique et professionnelle plutôt avantageuse, ce qui favorise aujourd'hui leur engagement dans des associations comme l'Accorderie de Lille.

B. Le contexte de l'Accorderie de Lille en 2023

La demande d'enquête sur l'Accorderie lilloise a été faite dans un contexte de crises. Dans un premier temps, en 2022, l'ensemble des co-président·es formant la gouvernance partagée a été contraint de renouveler son mandat à la suite d'une absence de nouvelles candidatures. Ainsi, pour l'assemblée générale de 2023, personne ne souhaitait refaire la même chose. Cependant, une nouvelle fois, aucune candidature n'a été déposée et le schéma s'est reproduit avec des nuances. En effet, le réseau des accorderies, représenté pendant cet événement par plusieurs membres a donc proposé un délai de 6 mois pour remobiliser et trouver une nouvelle gouvernance sinon l'Accorderie fivoise pourrait « fermer ses portes ». Pour beaucoup d'accordeur·es, cela serait une conséquence du Covid, des événements de mobilisation comme la journée des accordeur·es de janvier 2020 n'a pu donner suite à cause des mesures sanitaires et le local a rouvert de façon très limitée. De plus, au cours de mon stage, une co-présidente a démissionné publiquement auprès de partenaires sans en avoir parlé en interne en amont.

Au-delà de la gouvernance, c'est la mobilisation générale qui s'est essoufflée avec la quasi-absence de groupes de travail, moins d'ateliers, moins de permanences... Bien que les nouvelles adhésions se maintiennent par rapport aux années précédentes avec presque 80, il

¹⁴ Émile Durkheim, De la division du travail social, PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE, 1893

¹⁵ <https://www.observationsociete.fr/modes-de-vie/vie-politique-et-associative/les-francais-adherent-de-moins-en-moins-aux-associations-3/>

est à noter que ce nombre inclut maintenant Lille et Roubaix, ce qui signifie que les adhésions à Lille ont diminué. En parallèle de cette crise de mobilisation, le contexte financier a pu être compliqué et le piratage du système informatique de la ville de Lille n'a pas arrangé les choses, le salarié étant par moments rémunéré en retard faute de trésorerie. Enfin, en 9 ans d'existence, l'Accorderie aura connu 5 coordinateur·ices, ce qui correspond à un fort *turn-over*. Bien qu'en France, les chiffres aient évolué vers davantage d'emplois différents dans une carrière professionnelle, la durée moyenne au même poste est d'environ 5 ans¹⁶, ce qui représente plus du double de la situation de l'Accorderie.

Enfin et au vu des éléments présentés, au cours de ma période d'enquête, différents scénarios auront été envisagés tels que la fermeture de l'antenne de Roubaix et de celle de Lille.

C. La démarche et la méthodologie de l'enquête

L'enquête a été faite dans le cadre d'une recherche-action participative avec la Boutique des sciences de l'Université de Lille.

J'ai envoyé une candidature puis j'ai rencontré lors de mon entretien en novembre une personne co-présidente et la coordinatrice de l'Accorderie qui allait bientôt quitter son poste. Le stage devait donc être suivi par la première personne mais en pratique cela a été davantage le salarié arrivé début 2023 avec qui nous avons fait beaucoup de points informels. Au départ, la « commande » de l'association se rapprochait d'une mesure d'impact, dans le but notamment de trouver des financements. L'association se demandait comment et quel lien social se crée, quels sont les besoins du voisinage et la dynamique pour arriver à un don. Le dernier élément a rapidement été écarté et au vu du contexte et notamment des changements récurrents de salarié·es, il nous paraissait avec William Tournier essentiel d'ajouter à la recherche des volets liés à la gouvernance et au salariat à l'Accorderie. Par ailleurs, nous avons rapidement choisi de focaliser la recherche seulement sur Lille et pas sur Roubaix pour ne pas s'éparpiller et avoir davantage de matière sur l'Accorderie de Lille, ce qui correspond à la priorité de la demande.

Avant le début de mon stage, j'ai participé à la galette des rois organisée par l'association, ce qui fut mon premier événement. Par la suite, une rencontre avec la Boutique des sciences en février a permis d'établir en amont une frise prévisionnelle de la recherche. Ainsi, il était prévu que je commence avec une observation participante d'un mois et demi en allant au local de l'Accorderie pour chacune de ses activités. L'Accorderie étant moins active que présupposé, j'ai décidé d'allonger un peu la période d'observation pour la passer à deux mois. De ce fait, j'aurai participé à 8 permanences, 2 ateliers couture, 2 ateliers jeux, 1 café langues, 1 atelier jardin, 1 atelier de peinture, 1 service individuel de couture, 2 événements festifs (la galette des rois et la fête des voisins) et 1 visite culturelle. Je peux également citer une réunion de travail de finances, 3 rencontres partenariats, 2 ateliers ville, 3 CA (Conseils des Accordeurs) correspondant à des conseils d'administration, 1 assemblée générale, 1 visioconférence avec le réseau et 1 week-end territorial. Pendant mon stage, j'ai rencontré une trentaine de personnes différentes et j'ai assisté à 4 nouvelles inscriptions.

¹⁶ <https://www.senat.fr/rap/r20-759/r20-7593.html>

Concernant ma posture, j'ai précisé l'objet de mon stage lorsque les personnes de passage s'y intéressaient mais souvent, connaître mon statut de stagiaire leur suffisait et ma recherche les questionnait peu.

Ensuite, j'ai fait un porte-à-porte de début mai à début juin pour faire passer des questionnaires dans les logements sociaux à proximité directe du local (résidences Amiral Courbet et Maurice Ravel) ainsi que dans quelques maisons avoisinantes et qui ne sont pas des logements sociaux. L'idée des questions était de comprendre si les personnes connaissaient l'Accorderie, si elles la fréquentaient mais également quelle était leur place dans le quartier...¹⁷In fine, 19 questionnaires ont été entièrement remplis, correspondant à un logement visé sur 5 : 10 dans la résidence Amiral Courbet, 6 pour Maurice Ravel et 3 dans les maisons. Ils ont été répondus au cours de 8 passations, réalisées principalement seule mais le salarié et une personne de la co-présidence ont fait plusieurs passations à mes côtés. Leur soutien m'a permis de voir davantage de personnes mais les postures n'étaient pas les mêmes. Ainsi, quelques questionnaires ont été laissés pour être répondus sans enquêteur·ice mais finalement, cela a permis par exemple d'obtenir 2 questionnaires très fournis qui n'auraient pu être obtenus autrement. De plus, le soutien du bailleur m'a permis d'obtenir un badge ouvrant presque l'ensemble des résidences, me facilitant la passation et m'accordant une confiance de la part de certain·es habitant·es.

La durée des questionnaires a été très diverse, allant de 15 minutes à 1 heure par personne. Cela a été supérieur à ce que je prévoyais, limitant le nombre de personnes enquêtées. En effet, près de la moitié des réponses ont été données au sein du domicile, dont 3 en couple, ce qui a pu justifier l'allongement des passations. Néanmoins, c'était aussi plus long que prévu pour l'autre moitié, pourtant à la porte des habitations : de nombreuses personnes prenaient le temps de répondre et d'épiloguer sur leur vie et celle du quartier. Cela peut témoigner d'un certain isolement et d'un besoin de dialoguer mais m'a également permis de davantage connaître leur histoire et celle du quartier. De nombreuses personnes se sont excusées de ne pas être intéressées par l'Accorderie ou de ne pas avoir le temps et j'ai dû les rassurer avant et même lors des passations. Globalement, certaines questions n'étaient pas bien comprises, notamment celle sur les positions politiques et il était souvent difficile de venir à bout de l'ensemble des questions. J'ai été par ailleurs surprise par le taux d'ouverture de portes d'environ à 55% ainsi que par le nombre de personnes présentes à leur domicile en journée. Cela s'explique en partie par la proportion de retraité·es (1/3 des répondant·es) et par l'échantillon très majoritairement féminin, plus propice à ne pas travailler ou travailler partiellement. De plus, ce qui peut encourager cela est que la majorité des passages ont été faits des mercredis matin bien que pour tenter d'accéder à d'autres publics, notamment les personnes ayant un emploi, je suis également passée des fins d'après-midi, à différents jours de la semaine.

Parmi les difficultés rencontrées lors de ces porte-à-porte se trouve la barrière de la langue. En effet, une grande partie des habitant·es des logements sociaux n'ont pas le français comme langue natale voire ne le parlant pas. J'ai donc réfléchi à la possibilité de traduire le questionnaire en arabe (langue majoritaire parmi cette population) mais je craignais l'impossibilité pour moi de répondre à d'éventuelles questions et donc de remplir

¹⁷ Le questionnaire se trouve en annexes

rigoureusement le questionnaire. J'ai donc proposé à une accordeuse parlant arabe de m'accompagner pour rencontrer quelques personnes ciblées mais l'occasion ne s'est pas présentée et je me suis donc focalisée sur les questionnaires en français. Cette population non-francophone a donc pu être partiellement écartée de l'échantillon, bien que certain·es connaissant un peu le français aient pu y répondre grâce à l'aide des enquêteur·ices.

Une autre difficulté est la complexité de prise de rendez-vous avec les personnes. En effet, plusieurs personnes étaient absentes quand je suis repassée comme prévu et certaines ont pu prendre le prétexte du rendez-vous raté pour ne pas me donner un refus explicite. Par ailleurs, il m'a semblé difficile d'obtenir des critiques négatives sur l'Accorderie et son fonctionnement. Il m'a semblé que c'était majoritairement leur avis mais peut-être que certain·es n'ont pas osé émettre d'avis négatifs face aux membres de l'Accorderie ou face à moi.

Finalement, après avoir effectué seule une passation au domicile d'un homme, je me suis interrogée sur les risques, en me disant que refuser de rentrer dans le domicile peut fortement compromettre une passation mais la situation ne s'est pas reproduite. En juin, lors de l'assemblée générale de l'Accorderie de Lille, j'ai partagé mes premiers résultats liés à ces questionnaires.

En parallèle, j'ai mené entre mi-mai et fin juillet 13 entretiens semi-directifs c'est-à-dire dont les questions étaient ordonnées selon des thèmes prédéfinis tout en étant relativement ouvertes. J'en ai donc effectué avec le salarié actuel, 4 co-président·es, 3 ancien·es salarié·es et 5 accordeur·es actif·ves. Quasiment l'ensemble des personnes interrogées a accepté d'être enregistré. La durée moyenne des entretiens était d'une heure, en pratique, les enregistrements vont de 30 minutes à 1h30. Nous pouvons noter que les entretiens ne représentent pas un échantillon représentatif de l'ensemble des personnes qui fréquentent la structure. En effet, j'ai surtout pu interroger des personnes que j'avais vu au local, des personnes non rencontrées n'ayant pas souhaité faire suite à mes demandes et j'arrivais à une période où je ne pouvais plus faire d'entretien faute de temps pour rédiger ce mémoire. Néanmoins, la large majorité de femmes : 9 soit 69% des enquêté·es est représentative de la réalité puisque 70% des accordeur·es sont des accordeuses à Lille et 4 des 6 salarié·es qu'a connu l'Accorderie sont des femmes. J'ai essayé d'anonymiser au mieux les enquêté·es en n'indiquant souvent que leur place dans l'association (accordeur·e, salarié·e, ancien·ne salarié·e, membre de la gouvernance).

J'ai établi plusieurs grilles d'entretiens¹⁸ correspondant aux différents profils en partant de questions plutôt générales pour ensuite les préciser. J'ai pu les comparer au guide d'entretien du rapport sur l'impact de l'action des Accorderies¹⁹ bien que les visées n'étaient pas exactement les mêmes. Ainsi, ma grille d'entretien pour les salarié·es comporte une partie sur leurs conditions de travail. Celle pour les accordeur·es s'intéresse notamment à leurs modes de connaissance de l'Accorderie et à leurs motivations pour venir... Par la suite, mon guide a pu être amélioré et affiné au fur et à mesure de son utilisation et je me suis par exemple rendu compte qu'avec certaines personnes, la question : « qu'est-ce qui pourrait être amélioré à l'Accorderie ? » était trop large et que cela pouvait les aider de les lancer sur des thèmes qui leur sont chers (la communication, la mobilisation...).

¹⁸ Elles sont toutes en annexes

¹⁹ Réseau des Accorderies de France, Les annexes du rapport d'évaluation p. 26

Pour la retranscription, j'ai pu être soutenue par une professionnelle pour l'équivalent de 7 heures d'entretien.

Concernant mes observations, j'ai été au départ perplexe sur la posture à avoir. En effet, à de nombreux moments où l'Accorderie était ouverte au public, je me retrouvais seule avec le salarié et/ou aucune activité n'était prédéfinie et les personnes venaient surtout discuter. Au fur et à mesure j'ai donc davantage pris part aux discussions et j'ai choisi de me mettre plus au centre de la pièce que vers les bureaux, davantage considérés comme la place des salarié·es et des co-président·es et quelque peu à part.

Rapidement, je me suis décidée à faire une grille d'observation pour prendre en notes tous les éléments pertinents et uniformiser mon journal de bord, ce qui m'a fortement aidé par la suite.

II. L'identité de l'Accorderie lilloise

Dans cette partie, il est question de l'identité de la structure qui a surtout été détaillée lors d'entretiens. Dans un premier temps, notre intérêt portera sur ses valeurs comme celle de mixité sociale ensuite, nous évoquerons les raisons qui poussent à venir à l'Accorderie puis nous détaillerons la place que représente le local au sein de l'association. Enfin, nous traiterons du rôle du jardin.

A. La mixité sociale à l'Accorderie de Lille

« La plus-value des Accorderies serait de tendre vers un modèle coopératif non-monnaire. Il est nécessaire d'approfondir la conceptualisation théorique proposée par les Accorderies pour renforcer leur identité auprès des financeurs. »²⁰

Ainsi, un·e coprésident·e s'est rendu·e compte que des partenaires méconnaissaient le public actuel de l'Accorderie : *« il savait pas qu'on accueillait un public en difficulté. »* et avaient encore en tête le public davantage « bobo » du départ. En effet, il m'a été reporté : *« à un moment donné, ceux qui avaient une meilleure situation sociale sont partis »*. Cela démontre que cette mixité peut être un motif de sortie pour certaines personnes tout comme un obstacle pour venir la première fois. Un habitant d'une maison voisine de l'Accorderie m'a ainsi demandé avec appréhension : *« les gens de la tour vont venir à la fête des voisins ? »* Un autre habitant, résidant lui au sein d'un logement social, m'a aussi informée qu'il ne venait plus à l'Accorderie pour cette raison, qu'il voyait suffisamment ces publics difficiles ailleurs.

La mixité sociale est en tout cas un objectif mentionné dans la partie historique du site des Accorderies : *« Cette nouvelle forme de solidarité, qui favorise la mixité sociale sur un territoire donné »*.²¹ Il s'agit de la coexistence de personnes issues de différents milieux sociaux (niveau de revenu, d'éducation, origine ethnique...). Une personne, anciennement salariée, la décrit ainsi :

*« Il y a — c'est la première fois où je voyais ça — vraiment **une réelle mixité entre les gens**. Il y avait des personnes entre guillemets, « aisées » mais qui avaient une difficulté sociale et qui avaient envie juste de voir des gens et puis les gens avec une grande nécessité économique et puis, voilà, qui souhaitaient, pour [leur économie], que ce soit pour un déménagement, des travaux, etc., profiter de l'Accorderie et de rencontrer des gens. Donc il y avait vraiment tout type de personnes, des jeunes, des plus âgés... »*

Cependant, en interne, il semble que ce soit souvent un non-sujet et cela a pu expliquer, par exemple, l'absence de communication sur les repas « halal » lors de la fête des voisins. Or, lorsqu'un sujet devient tabou, il est souvent difficile de remettre en question les structures existantes. Cela peut conduire au maintien voire au développement des inégalités socio-économiques sans remise en question ni effort pour les résoudre. En parallèle, cela peut participer au sentiment d'illégitimité pour faire partie de la gouvernance et pour les prises de

²⁰ Réseau des Accorderies de France, Les annexes du rapport d'évaluation p. 12

²¹ <https://www.accorderie.fr/historique/>

parole des minorités. Concrètement, à la fête des voisins, plusieurs groupes étaient très distincts comme le raconte une accordéur : « *c'est resté en clan, tu vois...donc les gens se sont pas mélangés.* »

De plus, des personnes plus aisées font en quelque sorte du « *tourisme social* » en venant à l'Accorderie dans le but de rencontrer des personnes plus modestes. Cela mène parfois à de l'instrumentalisation de ces publics puisqu'il s'agira davantage d'un moyen d'atteindre des objectifs personnels plutôt que de faire de simples rencontres. Cela peut également aboutir à une curiosité malsaine.

Dans les faits, la population accordéur comportait 15% de retraité·es en 2019, ce qui correspondrait à peu près aux chiffres de la population à Fives et 32% de personnes sans emploi. En outre, en 2019, en France métropolitaine, le niveau de vie médian s'élevait à 22 040 euros annuels, correspondant à un revenu disponible de 1837 euros mensuels²². À Lille, à la même période, au moins 55% de la population accordéur se situerait en dessous de 20 000 euros annuels et seulement 24% au-dessus. La mixité sociale effective est donc nuancée par ces chiffres bien que l'importante proportion de revenus inconnus (21%) limite les interprétations possibles de ces données.

D'autres valeurs sont associées à l'Accorderie comme la solidarité, l'échange, le lien social, l'entraide, le respect... Ces valeurs attribuées à l'association sont intrinsèquement liées aux motivations des personnes accordéur puisque ces personnes vont davantage se sentir proches de l'association si les valeurs de cette dernière leur correspondent.

B. Les motivations pour venir à l'Accorderie

Pour commencer, lorsqu'on s'intéresse aux motivations du bénévolat, « *aider les autres* » et « *se faire des relations* » sont les réponses les plus citées. Cela correspond à la dimension relationnelle du bénévolat (Prouteau et Wolff, 2004) et elle se retrouve dans l'association : « ***Ce que j'aime à l'Accorderie c'est le fait de créer du lien*** » (un·e accordéur·e). De même pour une ancienne salariée :

« Voilà c'était aussi fortement un lieu de lien social où les gens venaient parfois sans avoir un projet en tête etc. c'était le but du lieu et c'est ça qui était chouette. »

Ceci peut amener à la rétribution symbolique de se faire des relations. Néanmoins, cette motivation relationnelle connaît des limites lorsque par exemple la donnerie n'a pas toujours ces particularités relationnelles. Une accordéur souhaiterait ainsi « *qu'il y ait un petit peu de lien a minima, tu vois, que ce soit pas comme ça, on vient à la sauvage et on s'en va.* » De même, cette dimension relationnelle est limitée lorsque des personnes habituées trouvent qu'« *on voit toujours les mêmes* ». En 2020, l'Accorderie communiquait sur un repas partagé tous les mois ; c'est un bon moyen de tisser du lien qui semble avoir été abandonné puisque cet été 2023, très peu de repas partagés ont eu lieu.

²² https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/30_RPC/31_RNP

Ensuite, des personnes viennent dans le but spécifique de faire des échanges, but premier de l'association. Cependant, certaines et certains vont venir dans un but de chercher du soutien, qu'il soit administratif ou psychologique. En effet, des accordeuses et accordeurs participent principalement pour discuter de leurs préoccupations, tandis que d'autres présentent des troubles psychologiques manifestes dont l'accueil demande de la formation et constitue un travail. Une ancienne salariée considère à ces sujets qu'« *il y avait cette confusion aussi entre [...] un centre social qui va du coup organiser le truc sans forcément consulter énormément les adhérents [et une accorderie]* ».

Néanmoins, de nombreux points distinguent l'association d'un centre social puisque sans dresser une liste exhaustive, les gens y ont peu la parole et le programme est très descendant dans ces structures.

Une autre motivation, au cœur des missions de l'Accorderie est le caractère gratuit de l'association puisque l'adhésion ne coûte rien ainsi que l'ensemble des événements.

Néanmoins, beaucoup de personnes habituées ne viennent pas pour cela et la gratuité les intéresse davantage pour d'autres personnes, qui en auraient plus besoin. Ainsi, lorsque j'ai demandé si l'objectif de l'Accorderie de lutter contre la précarité fonctionnait bien, une personne de la gouvernance m'a répondu : « *je sais pas si c'est leur premier intérêt, ils viennent plus pour retrouver des gens, c'est plus l'aspect social que le service concret* ». Dans le même sens et par rapport aux subventions fonctionnant par projet, une ancienne personne salariée se demande :

« *mais en fait est-ce que les gens ce qu'ils aiment à l'Accorderie c'est pas simplement le fait de se retrouver, de faire des jardins partagés et peut-être pas forcément tous ces projets ?* »

Ainsi, des motivations sont parfois éloignées du système d'échange de temps. Par conséquent, des personnes viennent fréquemment sans ne jamais faire d'échanges. Cela peut être par manque d'intérêt, de besoin mais également à la suite de mauvaises expériences d'échanges individuels vécues ou témoignées :

« *J'ai un copain qui a fait beaucoup de beaucoup de choses pour l'Accorderie. Bon il a, il a un avoir de 40 ou 80 heures et qu'il a jamais utilisé. Parce qu'une fois, il a une fois il a voulu utiliser, il a fait venir quelqu'un à la maison pour, pour un cours de français. Et puis le cours des français s'est bien passé. Mais le cours de français c'était de 4 à 5 et puis le gars il a pas décollé avant 19h du soir.* » (un·e accordeur·e)

Une limite au bon déroulement de ces échanges est l'absence d'obligation de résultat, facilitant des expériences négatives comme celle relatée. De plus, le fait que la liste des contacts sur le site internet soit obsolète dissuade de la recherche d'échanges comme le racontent plusieurs personnes accordeuses : « *c'est difficile de trouver des gens disponibles* », « *moi je donne, mais les rares fois où j'ai eu besoin, ça réagit pas* », « *j'avais lancé des demandes et puis, en fait, personne ne réagit* ».

Je me suis moi-même inscrite à des demandes de services sur le panneau à l'intérieur du local, sans que cela n'ait abouti. En parallèle, j'ai proposé des offres de services sur la plateforme internet et j'ai été contactée peu de temps après par un accordeur·e pour savoir si c'était encore d'actualité, sans que cela n'aboutisse. Dans l'autre sens, lors de mon porte-à-porte, j'ai

questionné un accordeur qui déplorait ne trouver personne pour échanger. J'ai donc contacté pour lui 5 personnes, parmi lesquelles 2 avaient arrêté et une était en pause. L'une avait publié une offre en 2020 et m'a répondu : *“je ne suis plus adhérente depuis un petit temps”*. Ces refus peuvent décourager des accordeur·es à la recherche d'un échange mais également déranger les personnes parties qui continuent d'être contactées. En réalité, beaucoup de personnes ne sont plus actives mais apparaissent encore dans les données de l'Accorderie, une mise-à-jour serait faite une fois par an mais cela semble insuffisant. Encore une fois, ce pourrait être une mission attribuée à un·e service civique ou aux heures étudiantes de bénévolat... Cela permettrait sans aucun doute que davantage d'échanges soient réalisés. En outre, une autre motivation pour venir à l'Accorderie est la professionnalisation mais ce sera davantage développé dans une autre partie.

Pour finir, des personnes ont aussi comme motivation le local, lieu qu'elles apprécient et où elles se sentent à l'aise.

C. Le local, lieu essentiel de l'association

À l'Accorderie de Lille, le local a une place très importante : c'est pourquoi avant d'en détailler les raisons, je vais prendre le temps de décrire ce lieu. Il s'agit d'une pièce au rez-de-chaussée touchant une résidence sociale. Pour accéder à l'entrée principale, nous passons par une cour décorée de dessins. Une fois à l'intérieur, nous pouvons trouver un panneau d'affichage avec le planning des événements dans le local, des offres et demandes de service... D'un côté de la pièce se trouve un coin avec des canapés, des jeux, une bibliothèque, des enceintes... de l'autre, séparé par des meubles sans être complètement fermé se trouve le coin bureau et l'imprimante. Au centre de la pièce, se trouvent plusieurs tables avec sur l'une d'elles, un ordinateur utilisable par toutes et tous et de nombreuses affaires sont stockées sur des étagères comme du matériel de couture ou de peinture pour les différents ateliers et la donnerie. En hauteur, des photos d'événements passés sont affichées et de nombreuses œuvres faites dans des ateliers font office de décoration. L'Accorderie dispose également d'une petite cuisine équipée et de toilettes. Un coin est dédié pour récupérer des éléments recyclables comme des bouchons de bouteille et plusieurs panneaux d'affichages mettent en avant des événements extérieurs à l'Accorderie.

Par ailleurs, pour de nombreuses accordeur·es, il faut venir à l'Accorderie pour savoir ce qui est programmé, ce qui démontre l'importance du local mais également un manque de communication que je traiterai de manière plus détaillée plus loin. Ainsi, c'est pour beaucoup le principal lieu de rencontre pour les échanges, d'autant plus que certain·es souhaitent rencontrer l'accordeur·e à l'Accorderie avant de faire venir la personne à leur domicile :

« Moi, le seul contact, c'est avec Selma²³, c'est parce qu'on se voyait physiquement [...] Donc les rares échanges ont été parce qu'on a rencontré les gens physiquement. » -
(un·e accordeur·e)

²³ Le prénom a été modifié

En outre, les avis des accordeur·es sont exclusivement positifs sur le local : « *il est vraiment ouvert* », « *c'est un beau local, ils ont de la place* », « ***j'aime venir à l'Accorderie*** ». Ainsi, des accordeur·es viennent s'y poser le temps d'un atelier ou d'un café et d'une discussion tandis que d'autres passent rapidement, récupérer des bouchons de bouteille, déposer des vêtements pour la donnerie... Des enfants aiment également y jouer. D'autres y sont à l'aise comme si c'était leur maison. La bibliothèque quant à elle est de moins en moins utilisée et les emprunts ne sont plus comptabilisés dans les compte-temps.

Pour les habitant·es ne faisant pas partie de l'Accorderie à qui ont été montrées des images de l'intérieur du lieu, les retours sont également positifs avec comme qualificatifs : « *bien, accueillant, spacieux* ».

Par contre, les permanences sont critiquées sur plusieurs plans : elles ne seraient pas assez nombreuses et assez fixes :

« *Avant, c'était presque tous les jours hein, du lundi au samedi... il y avait toujours quelqu'un en permanence pour accueillir et inscrire les gens, c'est important, pour ne pas dire : « voilà, revenez tel jour ».* » - (un·e accordeur·e)

« ***L'Accorderie ne peut pas ouvrir que le vendredi, enfin c'est mon opinion à moi, elle doit aussi ouvrir a minima le mercredi, c'est, pour moi... et aussi le lundi ou le jeudi, tu vois, sur une demi-journée*** » (un·e coprésident·e)

Des accordeur·es vont jusqu'à imaginer une ouverture tous les jours :

« *Actuellement, un lieu comme ça, ça devrait être ouvert trois heures le matin, trois heures l'après-midi et qu'il y ait toujours quelqu'un à l'accueil. Ce serait l'idéal. Il y a pas pour l'instant, mais ce serait l'idéal.* »

Cette proposition est refusée par d'autres qui précisent que l'Accorderie n'a pas le statut d'un espace de vie sociale et ne doit donc pas être ouverte en permanence. D'autant plus que cela dépend principalement de la mobilisation des accordeur·es actuellement peu motivé·es à tenir des permanences... Mais c'est un cercle vicieux puisque si l'Accorderie est moins ouverte, cela laisse logiquement moins de possibilités pour y venir. Actuellement, les permanences se déroulent souvent en semaine et en après-midi, ce qui peut être limitant pour des personnes qui travaillent. Plusieurs personnes disent ne pouvoir venir que lorsqu'elles sont en vacances.

De plus, des réunions sont parfois programmées pendant qu'une nouvelle personne va souhaiter s'inscrire, dégradant les conditions d'accueil puisque la personne chargée de le faire sera moins ou pas disponible. C'est également le cas pour des habitué·es : « *t'arrives, toi t'as du temps et puis tu vois des gens qui sont occupés et qui arrivent pas à dégager même cinq minutes pour t'accueillir.* » Enfin, des accordeur·es souhaiteraient que davantage de choses soient programmées en avance durant ces permanences pour savoir ce que cela peut apporter de venir.

Comme signe de renouveau, il a été proposé, lors d'entretiens, que le local soit également réaménagé afin de correspondre davantage aux besoins et aux personnes actuelles.

Par ailleurs, certaines personnes souhaiteraient davantage de liens entre les Accorderies de Lille et de Roubaix puisqu'actuellement très peu d'accordeur·es vont dans les deux locaux :

« moi personnellement j'irai pas à l'antenne de Roubaix quoi [...] alors que en ce moment en plus j'y étais souvent mais ça me viendrait pas à l'esprit d'aller jusqu'à Roubaix pour ça. »

Ainsi, des accordeur·es ont des idées bien précises en proposant :

« que les accordeurs de Roubaix et de Lille se connaissent plus et fassent des activités ensemble. Ça peut être sous forme de... sous forme de sortie culturelle par exemple, d'organiser des temps comme ça ou alors faire une sortie au musée des beaux-arts par exemple de Lille, d'organiser un pique-nique dans un parc, voilà, des choses très concrètes, mais voilà qui permettraient aux accordeurs de Lille et de Roubaix de mieux se connaître, d'échanger... »

Pourtant, cela ne semble pas être la finalité du Réseau qui estime qu'elles devraient être 2 antennes distinctes bien que géographiquement proches. Dans un contexte de potentielle fermeture de l'antenne de Roubaix, la question se pose d'autant plus mais il semble peu probable que des accordeur·es de Roubaix qui ne sont jamais venu·es à l'antenne lilloise décident d'y aller une fois la leur fermée. Pour autant, cela peut fonctionner à la marge en communiquant davantage sur les informations de l'Accorderie de Lille.

Enfin, en tant que non accordeur·e, ma première impression sur le lieu peut être une indication sur ce qu'il représente. Au départ, je me n'étais dit que le lieu paraissait chaleureux, avec notamment le coin canapé et qu'il semblait regorger d'activités diverses au vu du contenant de toutes les boîtes de rangement. Ensuite, lors de mon premier événement c'est-à-dire la galette des rois, une dizaine d'accordeur·es étaient là mais j'ai été étonnée de la moyenne d'âge puisqu'excepté le salarié et moi, tout le monde avait plus de 50 ans. Par ailleurs, j'ai assisté à des scènes de sexisme ordinaire c'est-à-dire un ensemble de situations qui relèvent du sexisme mais sont tellement ancrées dans la société et dans les esprits comme étant "normales" ou en tout cas, habituelles, qu'elles ne sont souvent pas qualifiées comme telles. C'est un sexisme qui se retrouve dans des actions ou paroles du quotidien qui souvent passe inaperçu. Lors de l'événement, cela a pu être relevé concernant la répartition genrée des tâches mais personne n'a réagi. De même, lorsqu'une personne a mentionné des violences dans sa sphère personnelle. Tout ceci a pu justifier mes premiers moments de gêne pendant lesquels je me suis dit que ce n'était peut-être pas un lieu pour moi, pas « safe » mais cela ne s'est pas reproduit à ce point par la suite (peut-être aussi parce que je n'ai pas eu l'occasion de participer à beaucoup de gros événements).

Néanmoins, c'est vrai que sans ce stage et malgré mes engagements associatifs, j'aurais pu encore longtemps ne pas connaître l'association, encore moins passer devant... Et comme beaucoup, si je m'étais arrêtée devant, je ne pense pas que j'y serai rentrée, l'objet de l'association ne m'intéressant pas à première vue. De même, consulter les réseaux sociaux m'aurait encore davantage découragé mais cela sera développé par ailleurs.

Après avoir développé sur le local de l'Accorderie, il est logique de traiter de son jardin.

D. Le jardin, lieu de perspectives

Un jardin touche la résidence de l'Accorderie et ce sont les membres de l'association qui ont la clé pour y accéder. Ce lieu comporte des tables de pique-nique, des chaises, un compost, un récupérateur d'eau, une serre, un potager, des bacs pour jardiner debout, un local pour stocker du matériel...

Ce jardin, qui représente une vitrine de l'Accorderie pour les résident·es qui le voient de leurs fenêtres, est justement sujet à débats. Ainsi, lors de mon stage, le bailleur social a pris du temps pour tondre la pelouse or les avis divergeaient s'il fallait ou non le faire. Certaines personnes trouvaient « sale » de laisser des herbes hautes, d'autres, au contraire trouvaient cela joli et permettant un lieu plus sauvage pour des chats par exemple. S'agissant des avis du voisinage, ils sont majoritairement positifs mais mitigés avec des commentaires d'habitant·es placé·es juste au-dessus du jardin : « *je pensais que c'était un jardin abandonné* », montrant un manque d'informations, ce qui sera développé dans une partie à venir. Dans tous les cas, l'espace est le lieu de multiples possibilités et rêves énoncés par des accordeur·es : maraîchage, bac à sable, piscine pour enfants, davantage d'entretien, plus d'événements de convivialité (repas partagés, karaoké...) Son accès, actuellement, par des marches, pourrait également être aménagé en installant un plan incliné pour les personnes à mobilité réduite. Par ailleurs, pour beaucoup, il devrait être davantage ouvert pour permettre aux habitant·es, et notamment aux enfants, jouant souvent juste à côté, d'y aller davantage.

« justement, moi, quand j'ai appris que ce jardin-là appartenait, enfin était dédié à l'Accorderie et que c'était fermé et qu'il y avait rien qui s'y passait, j'ai dit : « alors, qu'est-ce qu'on attend pour faire quelque chose ? » (un·e accordeur·e)

Néanmoins, des conflits existeraient avec des habitant·es du rez-de-chaussée qui ont leur balcon qui touche ce jardin et même parfois un petit potager accessible en théorie par les accordeur·es. Pour autant, ce sujet n'a pas été abordé lors de mes questionnaires, même s'il peut expliquer une tension entre l'Accorderie et une partie du voisinage. Le questionnaire et plus globalement le quartier fivois seront justement développés dans la partie suivante.

III. La place de l'Accorderie dans le quartier de Fives et l'engagement des classes populaires

Dans cette partie, je présenterai la situation du quartier fivois avant de détailler les informations récupérées lors des porte-à-porte et enfin, de mentionner la place du réseau des Accorderies.

A. Le contexte du quartier de Fives

L'Accorderie de Lille se trouve à une extrémité ouest de Fives. Il s'agit d'un quartier populaire et « *désouvriérisé* »²⁴ à la suite de la fermeture de l'usine Fives-Cail en 1997 qui représentait l'une des plus grandes entreprises de chaudronnerie au monde. Situé à l'est de Lille, le quartier compte environ 19 000 habitant·es dont 1/3 sous le seuil de pauvreté et 2/3 dans un quartier prioritaire de la ville selon *Territoires zéro chômeur de longue durée*. Par ailleurs, l'âge médian de la population serait d'à peine 29 ans.²⁵

En outre, le sociologue Alexandre Fouquette déclare que dans ce quartier, la gentrification est en cours mais que le quartier reste populaire.²⁶ Ce processus désigne « *les transformations de quartiers populaires dues à l'arrivée de catégories sociales plus favorisées qui réhabilitent certains logements et importent des modes de vie et de consommation différentes.* »²⁷ Ainsi, de nouveaux équipements allant dans ce sens ont été installés : « *un restaurant bio, une maison d'édition, une maison de la photographie, l'espace d'une ancienne structure Sécurité Sociale qui est investi par des expositions, un café-concert, un théâtre* ».²⁸

Pour autant, la même source indique que : « *la présence des cadres supérieurs n'est que de 6,9 % au sein de ce territoire mais on note un relatif équilibre entre quatre principaux groupes : les professions intermédiaires (12,1 %), les employés (14,1 %), les ouvriers (11,2 %) et les retraités (12,3 %)* ».

Dans le même sens, les loyers du quartier se situent environ 700€ sous la moyenne lilloise. Alexandre Fouquette ajoute : « *au supermarché, on croise toutes les populations, mais pas dans les mêmes rayons ! Là où tous se mélangent, c'est dans le métro.* » Le sociologue Laurent Plancke déclare quant à lui : « *on partage un espace, mais on vit dans des systèmes parallèles.* »²⁹

Par ailleurs, à Fives, les habitant·es disent plutôt « *aller à Lille* » pour décrire leur déplacement jusqu'au centre et se considèrent « *extra-muros* ». Cela démontre d'un quartier

²⁴ Samira Belchabir, Clémence Bienvenu, Caroline Bert Délé, Gaëlle Duchaussoy, Mohamed-Raouf Rahmania, *Vivre ensemble à Lille-Fives. Des liens sociaux à l'épreuve d'un territoire en mutation*, 2011

²⁵ <https://www.city-facts.com/search?s=fives&auto=>

²⁶ <https://www.mediaticites.fr/enquete/lille/2020/01/17/fives-un-village-toujours-prolo-un-peu-bobo/>

²⁷ Sonia Lehman-Frisch, *Sociologie de San Francisco*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2018

²⁸ Samira Belchabir, Clémence Bienvenu, Caroline Bert Délé, Gaëlle Duchaussoy, Mohamed-Raouf Rahmania, *op. cit.*

²⁹ Florence Ferrandi, Stéphanie Maurice, *A chacun sa place*, 2008

quelque peu à part de la ville dont il est censé faire partie. Un·e fivois·e habitant du côté de l'Accorderie le vit ainsi :

« Je fais ma vie et je vais faire mes courses et je vais au métro et je fais... Voilà et j'ai du mal à m'arrêter à me dire : ah mais ça c'est sympa, c'est beau, je vais me promener, c'est vrai qu'il y a pas beaucoup d'espaces verts donc ça prête pas forcément à la détente non plus comme quartier. J'y vais pas en me disant : c'est trop bien, je vais aller me détendre en faisant un tour dans le quartier. »

Il s'agit donc d'un quartier en mutation mais qui reste largement précaire notamment du côté de l'Accorderie, bordée de logements sociaux. Afin de justement mieux connaître les fivoises et fivois proches de l'Accorderie, un porte-à-porte a été réalisé et leurs réponses sont reportées par la suite.

B. Les apprentissages du porte-à-porte

Comme précisé en introduction concernant la méthodologie, 19 personnes ont répondu entièrement au questionnaire, ce qui est un échantillon plutôt représentatif du voisinage puisqu'il a touché un logement social sur 5.

Caractéristiques des enquêtés

Thème	Caractéristique	Valeur
Genre	Femmes	13
	Hommes	6
Âge	Médian	50 ans
	Entre 17 et 33 ans	4
	Retraité·es	7
Classe sociale	Classe populaire	7
	Classe moyenne	4
	Niveau de diplôme inférieur au Bac	8
Situation familiale	En couple	14
	Avec enfant(s)	6
	Vit seul(e)	1
Logement	Durée d'habitation (médiane)	11 ans
	Choix de l'habitation	9
	Contrainte de l'habitation	5

Les caractéristiques des personnes enquêtées correspondent assez bien à la population de l'Accorderie. En effet, 70% des réponses ont été données par des femmes, ce qui correspond à la population accordeure. De même, l'âge médian du questionnaire correspond à celui de l'Accorderie qui est de 52 ans en 2019 selon le RAF. Plus précisément, 1/3 de l'échantillon est en retraite contre 15% dans l'association et la population jeune correspond aux 21% de la population accordeure.

Concernant leurs classes sociales, elles correspondent aux critères sociaux pour accéder à leur logement. Ainsi, il n'y a aucune personne cadre, un important passé ouvrier familial est présent (carreleur, routier, brasseur) et plus d'1/3 ont ou avaient une mère au foyer ou ouvrière. Nous pouvons aussi remarquer que plusieurs personnes sont sous le seuil de pauvreté. Toutes ces données correspondent plutôt à la population accordeuse puisqu'en 2020, 32,3% avaient un revenu annuel moyen inférieur à 10 000€. Une certaine solidarité communautaire semble exister pour aider notamment des personnes âgées. Par ailleurs et bien que seulement la moitié des personnes aient souhaité donner leur orientation politique, une seule se déclare de droite.

Les plus grandes distinctions avec l'Accorderie concernent la situation familiale : en 2020, 39% des accordeur·es vivaient seul·es contre seulement 5% du voisinage. Néanmoins, la proportion de population avec enfant(s) est proche puisque de 32% en 2020. Cela indique donc l'importance d'activités organisées pour des enfants (jeux, aide aux devoirs, lecture assis par terre ont été proposés). Il est à noter que la quasi-totalité des parents voient leurs enfants aller à l'Accorderie.

S'agissant de leur logement, la moitié y habite depuis plus de 11 ans, ce qui correspond à davantage que la longévité de l'Accorderie. Ensuite, les avis sur le quartier de Fives sont plutôt négatifs ou neutres. Ainsi, 1/3 des personnes déclarent que « *c'était mieux avant* », en précisant parfois le manque de convivialité, 4 personnes que c'est « *sale* » et 5 que « *c'est un quartier calme* ». Très peu de lieux proches de l'Accorderie sont fréquentés par l'échantillon si ce n'est le parc pour enfants ou les commerces alors que de nombreux autres lieux sont connus par le voisinage. Cela impacte indirectement l'association puisque si les personnes ont pour habitude d'être peu dehors dans le quartier, elles ne sont pas incitées à s'arrêter au local.

D'ailleurs, concernant l'Accorderie, les qualificatifs qui lui sont donnés sont presque tous positifs avec « agréable » qui revient en tête, de même pour son local qui paraît pour beaucoup accueillant. Nous relevons par ailleurs que peu de personnes ont proposé des activités améliorant la vie de la collectivité (seulement 4 réponses). Cela renvoie à la fête des voisins où n'étaient présent·es que quelques habitant·es parmi une large centaine de logements démarchés. D'autant plus que plusieurs familles rencontrées m'avaient dit souhaiter y aller, tout en prévoyant qu'il y aurait peu de monde. Néanmoins, la communication pour cet événement a été faite tardivement et peut expliquer partiellement le manque de monde.

De même, pendant l'assemblée générale, événement marquant de l'association, parmi une petite vingtaine de personnes présentes, seulement 2 habitaient dans les résidences adjacentes et pas beaucoup plus dans le quartier de Fives.

Pour revenir au questionnaire, la grande majorité du voisinage connaît l'Accorderie en étant passé devant ou par du bouche à oreille mais seulement 40% y est déjà allé. Fait étonnant : sur les 4 personnes qui ont découvert le lieu par le questionnaire, aucune trouve le système inintéressant. De plus, sur les personnes ne fréquentant pas l'association, près de la moitié serait intéressée par les ateliers collectifs et les donneries, 38% par les services individuels et le jardin, 23% par le local et 15% par le fonctionnement associatif. Ces chiffres indiquent que ce n'est donc pas un problème de communication puisque des porte-à-porte ont

déjà été faits à plusieurs reprises, des affiches datant d'un an sont encore visibles et la grande majorité connaît le lieu...

Les suggestions qui ressortent du questionnaire sont d'entretenir davantage le jardin, de communiquer à son sujet et de faciliter son accès, de faire plus d'événements de convivialité (repas partagés, karaoké...) Concernant le local, il pourrait ouvrir à des horaires plus accessibles et fréquents comme le mercredi après-midi et le samedi.

Par ailleurs, parmi les membres actuels de la gouvernance partagée et l'ensemble des salarié·es, peu ont un lien avec le quartier de Fives. Ainsi, aucun·e membre de la gouvernance n'est actuellement fivois·e. De même concernant les salarié·es qui ont majoritairement habité en dehors du quartier et ont eu peu de lien avec. Une solution peut être d'avoir des vigilances sur les prochains recrutements. Ainsi, l'idée a été avancée de prendre un contrat adulte relais, des informations sur le sujet ont déjà été récoltées au sein de l'Accorderie. Brièvement, selon le site du service public³⁰, leur but est d'améliorer les relations avec les habitant·es et les services publics, de faire de la médiation socio-culturelle et de faciliter le dialogue intergénérationnel, ce qui correspond bien aux finalités de l'Accorderie. De plus, devant habiter dans un quartier prioritaire de la ville, cet « adulte relais » pourrait venir de Fives, ce qui serait un atout pour l'Accorderie et être gage de davantage de représentation. Le même critère pourrait exister pour un poste d'alternance, de stage et/ou pour les 30 heures de bénévolat étudiant pour des projets (animer les réseaux sociaux, des ateliers numériques, ou encore des ateliers de recueils de vie, activités proposées lors des rencontres territoriales des Accorderies du Nord-Est). Une formation en éducation populaire et de l'expérience dans le quartier seraient également des atouts pour comprendre davantage les besoins du voisinage.

Par ailleurs, le constat que beaucoup d'habitant·es ne parlent pas français pose la question de leur accueil à l'Accorderie puisqu'il y est parlé français en quasi-exclusivité :

*« Il y a des personnes qui comprennent pas le français et donc c'est difficile aussi pour nous d'avoir accès à ces personnes, donc comment on fait aussi avec ces personnes-là qui ont pas accès au français, qui sont des personnes immigrées ou réfugiées et... qui habitent dans le quartier de Fives ou pas loin de chez nous, mais **comment on répond justement à leurs demandes ?** Parce qu'ils ont des demandes à la fois de logement... mais après, [...] on a vu qu'il y avait des problèmes, beaucoup de problèmes aussi dans les logements quoi de... et aussi aux abords des logements comme les parkings... »* (un·e coprésident·e)

Il ressort de cet extrait un point important : si les habitant·es ne viennent pas, c'est peut-être en partie parce que l'Accorderie ne répond pas à leurs besoins comme le résume un·e accordeur·e :

« On constate aussi que des publics qui ont le temps, ils viennent pas parce qu'ils ont d'autres problématiques [...] si on a des problèmes de fin de mois ou de facture d'électricité ou de payer son loyer, même si on a envie, on n'aura pas la tête à être là. »

³⁰ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1019>

En effet, l'analyse du questionnaire démontre qu'à quelques exceptions près - les personnes vivant seules, les personnes retraitées et la langue -, la population de l'Accorderie ressemble à celle du voisinage. Outre ces critères, leur non-participation à l'association peut aussi s'expliquer par un manque de temps ou d'envie. En effet, près de la moitié a indiqué ne pas faire d'activités associatives et ce, souvent par manque de temps. De plus, en France, être propriétaire augmente significativement la probabilité de l'engagement, dans le but notamment d'améliorer la valeur du quartier.³¹ Or le voisinage semble être très majoritairement locataire.

Ainsi, 11% souhaite s'investir dans leurs loisirs, 20% veut faire des rencontres, 1/3 veut s'amuser et la moitié veut apprendre. Pour finir, une ancienne personne salariée conclut de cette manière :

*« Peut-être que ça parle pas aux gens. Si les gens s'impliquent pas, on peut pas non plus aller chercher dans la main en disant c'est trop bien venez s'ils ont pas envie. Puis il y a des milliards de raisons qui font que une personne ne peut pas ne veut pas [...] **Peut-être que ce projet parle plus pour le quartier.** »*

Qu'importe la direction que choisira l'Accorderie lilloise, il est à noter qu'attirer une nouvelle population et répondre à de nouveaux besoins peut en éloigner une autre.

C. Un réseau soutenant mais pas toujours adapté aux enjeux locaux

Le réseau des Accorderies de France est salué par de nombreuses personnes pour son soutien moral et financier, ses formations...

*« Je fais référence plutôt au niveau du réseau national où, là aussi, un appui important, moral et matériel du réseau national parce qu'ils nous ont aidés, ils nous ont aidés concrètement. Donc financièrement, en termes de conseil, au niveau des formations et au niveau humain aussi quoi, ils sont venus jusqu'à Lille. **Quand on avait besoin, quand on leur demande, ils viennent.** Et ça aussi c'était important de se sentir faire partie d'un réseau national, voilà, du coup, on sent une certaine solidarité qui nous permet de tenir aussi le coup. Et les échanges, les rencontres qui sont organisées aussi à cette échelle qui nous permettent aussi, là aussi, d'enrichir les relations humaines. »* (un·e coprésident·e)

Ainsi, du 8 au 10 juin, j'ai participé aux rencontres territoriales Nord-Est c'est-à-dire un rassemblement entre les accorderies de cette zone géographique. Ce week-end était organisé par l'Accorderie de Cusset et avait pour thème : « favoriser la diversité et la mixité intergénérationnelle au sein des accorderies ». Ainsi, différents ateliers ont été organisés sur cette thématique comme réfléchir à des projets pour les jeunes, avoir des jeunes et des jeunes actifs dans le fonctionnement... J'y étais avec le salarié et un co-président de l'antenne lilloise. Rapidement, des accordeur·es ont plaisanté sur le fait que c'étaient souvent les

³¹ Prouteau L., Wolff F-C., Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative, Economie et Statistique, 2004, p. 12

salarié·es qui étaient les plus jeunes. La plupart des gens à qui j'ai parlé étaient heureux d'échanger sur les pratiques des différentes accorderies et de rencontrer d'autres accordeur·es.

Les salarié·es rapportent également le soutien représenté par le réseau :

« Ce qui est important aussi pour l'Accorderie c'est le réseau. Ça c'est un vrai, c'était un vrai appui en tout cas, à l'époque d'avoir le réseau des accorderies, de rencontrer d'autres accorderies et en tant que coordinateur de rencontrer d'autres salariés pour pouvoir vider un peu son sac parfois. Pour les accordeurs de voir aussi comment ça se passe ailleurs, de voir que ça peut bien se passer aussi. Il y a des accorderies qui fonctionnent très bien, qui ont des personnes qui sont investies. »

« Le réseau quand même c'était un sacré soutien pour les salariés que il y avait pas mal de réunions entre salariés en fait tout simplement qui étaient organisées par le donc par le réseau national et notamment pour le côté ben nous on est nord-est donc ça c'est bien parce qu'on se retrouvait et on pouvait discuter, se plaindre [rires] et discuter aussi de partager aussi des expériences. »

Néanmoins, *« cette stratégie d'essaimage, selon le principe de la franchise, pourrait aboutir à des problèmes de standardisation et de manque d'adaptation aux conditions socioéconomiques locales. La prise en compte de la population locale et du contexte socioéconomique, tout en préservant la liberté des initiateurs du projet, nécessite que le modèle diffusé ne soit pas figé. »*³²

Cela sera développé davantage par ailleurs mais les formations et notamment la philosophie accordeure sont parfois éloignées de la réalité locale. Par exemple, tout le côté alternatif est mis très en avant par le national mais reste incompris de personnes parfois très investies localement. *« Moi ça me dépasse »* m'a ainsi avoué une personne qui est dans ce cas. Je pense aussi à la gouvernance partagée qui reste compliquée pour beaucoup d'accordeur·es. Ainsi, parmi le voisinage fivois, des personnes ayant déjà du mal à participer à une association peuvent se sentir d'autant plus illégitimes à participer à une association qui n'emploie ni le terme de « bénévole », ni de « président »... Il est essentiel d'avoir conscience que tout le monde n'a pas le temps et l'envie de se renseigner sur de nouveaux systèmes d'associations. À ce sujet, le vocabulaire de l'Accorderie sera justement un sujet de la prochaine partie.

³² Fare, M. L'Accorderie (Québec) : un dispositif de monnaie sociale singulier?, Économie et Solidarités, 2009-2010, p. 14

IV. Les contradictions dans le système de l'Accorderie

Dans cette partie seront traitées des contradictions dans la philosophie accordeur. Pour débiter, il sera question notamment du vocabulaire de l'association en contradiction avec la volonté d'alternative aux services marchands. Ensuite, nous développerons la notion de travail gratuit présente et invisibilisée à l'Accorderie puis les écarts de compte-temps qui peuvent s'expliquer par différentes raisons. Enfin, nous détaillerons le besoin de davantage mettre en avant les apprentissages faits au sein de l'association.

A. Les limites des principes du système d'échange de temps

Pour commencer, une contradiction évidente existe entre la volonté d'alternative aux « services marchands » et le système de banque de temps. En effet, comme énoncé précédemment, la terminologie accordeur reste fortement emprunte du système financier avec des termes tels que « compte-temps » ou « offre et demande » qu'on retrouve notamment sur les « chèque-temps » à remplir pour chaque échange :

A conserver

l'Accorderie
DE LILLE
Echange et soutien

Offre concernée :
.....
Accordeur Offreur :
.....
Accordeur Demandeur :
.....
Date :
.....
Durée :
.....

✂

A remettre à l'Accorderie

Offre Concernée :
Accordeur Offreur :
Accordeur demandeur :
Date :
Durée :

Signature Accordeur Offreur

Signature Accordeur Demandeur

↑ 16 rue Maurice Ravel 59800 LILLE
☎ 03. 62. 52. 98. 25
✉ lillefives@accorderie.fr

Chèque-temps

De même, les échanges sont « rémunérés en temps » et le solde est présenté sous forme de facture sur le site. Cela dénote d'avec d'autres SEL comme celui de Paris qui énonce sur son site : « *Les SELS évitent le vocabulaire financier car il ne faut pas confondre les deux systèmes! à la place de « chèque », utilisez « bon d'échange » ou « unités d'échange. » »*

Ensuite, les échanges ne sont pas réellement gratuits puisqu'ils coûtent du temps, ce qui fait dire qu'« *il faudrait remplacer le terme de gratuité par « marchand non-monnaire » »*.³³ Cette expression, probablement moins claire au départ mériterait d'être expliquée pour s'approcher de la réalité. Cela permettrait à certaines personnes de prendre davantage conscience de ce qu'impliquent les échanges de service. Bien que ne coûtant pas d'argent, ils peuvent en effet engendrer de la charge mentale, de la fatigue...

³³ Réseau des Accorderies de France, Les annexes du rapport d'évaluation p. 16

Par ailleurs, contrairement à ce que j'ai beaucoup entendu à l'Accorderie, la phrase : « *tout le monde a le même temps* » est fautive :

« *La culture de l'urgence, issue du monde de l'entreprise, se répand dans la sphère familiale et dans la vie quotidienne. L'accélération touche tous les domaines de l'existence. Chaque individu devient comptable de son temps, doit le rendre utile et rentable en toute circonstance.* »³⁴

Ainsi : « *la présence d'un enfant de moins de trois ans dans un ménage freine la participation associative (ce qui se comprend par la raréfaction du temps disponible pour les activités extradomestiques).* »³⁵

De même pour une personne à la retraite qui est libérée du temps pris auparavant par son emploi et qui correspond à une quantité importante d'heures. Bien que tout le monde ait 24 heures dans sa journée, l'amplitude de possibilités est donc très différente d'une personne à une autre.

En parallèle, le Règlement intérieur de l'Accorderie de Lille de 2020 établit la règle suivante : « *une heure de service rendu vaut une heure de service reçu, quels que soient la nature, la complexité, la pénibilité ou l'effort reliés lors du service échangé.* » Or, ce principe d'équilibre des types d'échanges est remis en cause par certaines personnes et ce, dans différentes accorderies. Il est incontestable que certains services sont plus fatigants, plus engageants que d'autres et que du soutien émotionnel peut être ajouté à la demande initiale. Une fois l'échange officiellement fini, l'accordeur·e peut continuer à être impacté·e, émotionnellement, physiquement...

Par ailleurs, les façons de compter le temps ne sont pas toujours très claires puisque le temps de trajet est comptabilisé de manière hétérogène. De nombreuses personnes ne savent pas que ce temps peut être comptabilisé et mériteraient d'avoir cette information.

Enfin, le binôme constitué de Jérôme Blanc et Marie Fare écrit :

« *L'innovation sociale que l'on retrouve dans les monnaies sociales a quatre dimensions : l'importance des finalités et l'ancrage local, des logiques partenariales autour d'un projet fédérateur; **une critique du modèle dominant et l'émergence de règles et de formes novatrices.*** »³⁶

Or, l'Accorderie fait face à un conflit entre la volonté d'alternative d'un côté et de l'autre, des personnes qui fuient le côté politique de la chose, dimension qui peut compromettre l'attribution de subventions, essentielles à la survie de l'association.

³⁴ Vincent de Gaulejac, Le temps, plus on en gagne, moins on en a, Temps et rythmes en périnatalité, 2022

³⁵ Simon Cottin-Marx, Sociologie du monde associatif, op.cit., p. 75

³⁶ Jérôme Blanc et Marie Fare, op. cit.

B. Le manque de visibilité d'un travail gratuit

Tout d'abord, il est utile de rappeler que différentes formes de travail existent, que ce soit du travail fait dans le cadre d'un emploi ou du travail gratuit dans le cadre de bénévolat ou de tâches domestiques. À l'Accorderie, il s'agit donc très majoritairement de travail gratuit relevant du bénévolat. Par ailleurs, fait propre à ce type d'associations, la plupart des échanges pourraient faire l'objet d'un contrat et d'une rémunération, ce qui ne devrait pas laisser de doute sur leur qualification. Ainsi, la plupart des personnes interrogées sont conscientes que : « *c'est du travail bénévole, on n'est pas payé pour le faire. Mais c'est pour moi un vrai travail* » bien que plusieurs personnes, pour certaines très investies, refusent cette qualification.

De plus, la reconnaissance par le « compte-temps » est jugée inutile pour beaucoup d'accordeur·es, notamment pour des personnes avec un compte surexcédentaire. Elles négligent son importance et estiment souvent ne pas avoir besoin de connaître la valeur de leur « compte-temps » alors même que la bonne comptabilisation des heures est essentielle pour le rapport d'activité et pour les partenariats de l'association. Au-delà des choix conscients, des personnes oublient de remplir ces chèques et c'est parfois au salarié de rappeler de les remplir, ajoutant une mission à une liste déjà longue. En outre, certains événements ne semblent pas rémunérés en temps comme la galette des rois et cela peut être incompris en interne.

Parfois, ce sont les échanges individuels qui sont comptabilisés mais pas les services associatifs : « *je les mets même pas dans mon [compte-temps] parce que sinon [...] je serais à je sais pas combien [d'heures].* » Cette phrase est déclarée par une accordeuse qui, comme d'autres, ne voit plus l'utilité de compter tant son nombre d'heures est important. De même, ce n'est parfois plus comptabilisé lorsqu'une relation amicale s'est développée et/ou que les échanges deviennent récurrents.

Tous ces éléments mettent en avant le manque de reconnaissance des comptes-temps.

Par ailleurs, la limite peut être floue avec du travail déclaré. Des personnes venant s'inscrire dans le but de demander des services répétés et/ou très importants en temps peuvent en être découragées. Néanmoins, cette limite est vague pour trop d'accordeur·es qui parfois estiment, à tort, en faire.

Concernant une rapide analyse genrée de l'Accorderie, alors qu'en France, en 2022, le bénévolat était davantage masculin avec 55% d'hommes,³⁷ l'Accorderie de Lille est quant à elle composée à 70% de femmes.

³⁷ Recherches & Solidarités, La France bénévole : Évolutions et perspectives, 2022, p. 17

Plus précisément :

Type des échanges par genre

Genre	Echanges associatifs	Echanges individuels
Femmes	55%	33%
Hommes	40%	46%

*Lecture : 55% des échanges faits par des femmes sont de nature associative, contre 40% pour les hommes.*³⁸

Cela est en lien avec ce qu'écrivent les chercheurs David Vallat et Cyrille Ferraton :

*« Deux déséquilibres nous paraissent envisageables : un premier synonyme d'excès de générosité de la part de certains membres du SEL, **qui donnent à leurs échanges une nature « assistancielle », voire charitable** ; et un second dans lequel d'autres reproduisent les pratiques d'accumulation inhérentes à la logique capitaliste. »*³⁹

Le refus d'être rémunéré en temps et la tendance des femmes à faire davantage d'échanges associatifs peuvent constituer des preuves d'un prétendu acte désintéressé, correspondant au premier déséquilibre décrit dans la citation. Or, cette posture est beaucoup adoptée par les femmes, surreprésentées dans le travail gratuit et le *care* et donc à l'Accorderie. Cette notion de *care* représente « un travail matériel, technique et émotionnel qui est façonné par des rapports sociaux, de sexe, de classe, de "race"/ethnie »⁴⁰

Il en est également question à l'Accorderie lors de soutien émotionnel/psychologique donné au cours d'échanges mais également en dehors et souvent informellement. Cela est peu comptabilisé et mériterait davantage de visibilité.

De plus, une accordeuse a justifié ses heures non comptabilisées par le fait que cela lui « semblait tellement évident, naturel ». Cela renvoie aisément à l'idée de la prétendue nature féminine du *care*, renforcée par les comptes surexcédentaires d'accordeuses.

³⁸ Réseau des Accorderies de France, op. cit., p. 13

³⁹ David Vallat, Cyrille Ferraton, Les systèmes d'échange local (SEL) ou l'utopie d'une monnaie sans dette, Revue internationale de l'économie sociale, 2012

⁴⁰ Helena Hirata. Le care, théories et pratiques. La Dispute, 2021, p. 42

Au-delà du travail gratuit genré, les échanges de services le sont également⁴¹ :

Répartition des services individuels par genre

Service	Femmes (en %)	Hommes (en %)
Couture/Travaux d'aiguille	100	0
Bien-être/Maternité/Coiffure/Esthétique	99	1
Animaux	98	2
Accompagnement, garde de personnes	80	20
Véhicules	0	100
Bricolage/Réparations/Travaux	15	85
Jardinage/Plantes	35	65

Ces chiffres sont significatifs puisqu'ils correspondent à au moins 30 échanges par service allant jusqu'à plus de 600 pour la couture. Le tableau renvoie assez bien aux normes genrées de la société (la couture pour les femmes et les véhicules pour les hommes). Ces tendances sont assez logiques puisque l'association ne semble pas remettre beaucoup cela en question et propose fréquemment des services genrés lors des inscriptions. Ainsi, plusieurs fois, lorsqu'une nouvelle accordeuse ne savait quels services proposer, on lui répondait « *mais vous savez bien faire des choses, vous savez cuisiner par exemple ?* » L'Accorderie est-elle consciente de ses biais genrés et souhaite-t-elle les faire évoluer ?

C. L'analyse du déséquilibre des comptes-temps

« *J'avoue que je suis pas trop du genre à demander de l'aide donc jusqu'ici ça m'est pas trop venu à l'esprit.* »

Nous constatons que l'offre est plus aisée que la demande et que des personnes vont donner du temps, parfois beaucoup, en ayant du mal à en recevoir (Papaoikonomou et Valor, 2016). Ainsi, à l'Accorderie, 91% des échanges individuels proviennent d'une offre.

Je m'en suis moi-même rendue compte après avoir créé mon profil d'accordeuse et complété uniquement des propositions d'offres. Les accueils incitent également à cette tendance puisque, sauf lorsque la personne vient s'inscrire spécifiquement pour une demande, il ne lui sera demandé de remplir que des offres.

Par ailleurs, un paradoxe naît pour des personnes très investies qui estiment n'avoir plus le temps de demander des services comme cette accordeuse : « *on va donner beaucoup de temps et [...] finalement on n'a plus assez de temps pour recevoir d'autres services.* ». Certaines pallient cela en faisant des demandes au nom de leurs enfants par exemple (les personnes mineures peuvent depuis quelques temps avoir leur propre compte mais la pratique n'est pas encore très répandue).

⁴¹ Les données proviennent des statistiques sur le site de l'Accorderie de Lille

Ce décalage entre l'offre et la demande s'explique par plusieurs raisons : donner valorise en termes symboliques puisque l'accordeur·e prouve détenir certaines compétences. De plus, notre société met souvent en avant l'altruisme, tout particulièrement pour les femmes comme explicité auparavant. Ainsi, des personnes très investies m'expliquent vouloir exclusivement offrir : « **Je voulais donner sans recevoir** », « *J'offre, je demande pas, c'est tout c'est comme ça* ».

Cela part d'une bonne intention mais prouve que tout le monde n'a pas les mêmes besoins et que demander de l'aide peut être perçu dans notre société comme une faiblesse ou une dépendance, ce qui rend cette action plus complexe.

En parallèle et par manque de confiance, certaines personnes n'osent pas proposer des services : « *je ne sais rien faire moi* » prononce une personne lors de son inscription. Lors de ces situations, les réactions que j'ai pu voir ont été surtout positives puisque la personne reprenait confiance grâce à l'accordeur·e qui l'inscrivait et proposait finalement souvent un voire plusieurs services.

D'un autre côté, les personnes ayant des ressources financières limitées peuvent être moins enclines à offrir leurs services, car elles peuvent avoir davantage besoin de travailler pour gagner un revenu ou ne pas avoir les moyens de se permettre de consacrer du temps sans compensation financière. Comme développé plus tôt, tout le monde ne dispose pas du même temps et des accordeur·es en sont conscient·es : « *Je constate qu'il y en a beaucoup qui viennent prendre... plus prendre que donner* » bien que d'autres peuvent être découragé·es de donner en connaissant ce décalage.

En 2018, un engagement à donner au minimum 2 heures semblait exister à l'Accorderie (en participant à la tenue de la permanence d'accueil par exemple). Cela n'existe plus mais pourrait limiter certaines postures :

« **ils sont plus dans une démarche de consommation que de... que de... que de faire en commun sur un projet** » s'attriste un accordeur.

Ainsi, actuellement, l'engagement est exclusivement moral et aucunement financier, contrairement par exemple au SEL de Paris qui demande environ 8€ à l'année et un engagement à ne pas avoir de compte négatif in fine.

De plus, le crédit de 15 heures attribué à l'inscription est questionné : cela a notamment été relevé pendant les rencontres territoriales lorsque des accordeur·es ont critiqué le fait que des gens ne viennent que pour demander. Un crédit de 15 heures permet en effet un certain nombre d'échanges. Il peut être intéressant d'analyser le nombre de personnes qui utilisent moins que cette durée.

Par ailleurs, la présentation pendant l'inscription dépend fortement de l'accordeur·e qui s'en occupe et certain·es déplorent parfois leur hétérogénéité et leur rapidité ne permettant pas de bien expliquer le fonctionnement spécifique de l'Accorderie à des personnes intéressées par ces informations. Cela explique parfois pourquoi la personne nouvellement accordeure ne revient pas.

Enfin, le statut d'accordeur·e est particulier puisque la personne n'est pas considérée comme bénévole, ce qui lie moins à l'association et incite moins à s'engager.

Pour conclure cette partie et comme le relève la chercheuse Larissa Kojoue : « *L'unilatéralité pose problème pour les Accorderies puisque leur système fonctionne si les gens donnent et reçoivent du temps.* »⁴²

⁴² Larissa Kojoue, op. cit.

V. La démobilisation encouragée par le fonctionnement de la structure

Dans cette partie, je traite les sujets de la démobilisation de manière chronologique. D'abord par « comment le lieu est connu », ensuite par « comment la communication est faite en interne ». Enfin, j'expliquerai le manque de valorisation de la professionnalisation dans l'association.

A. Les modes de connaissance trop homogènes

Afin de se faire connaître, l'Accorderie peut notamment compter sur son local, sur le bouche-à-oreille, sur les institutions, les médias traditionnels, les stands et les réseaux sociaux. Selon les données internes du site de l'Accorderie de Lille obtenues lors des inscriptions, 42% des accordeur·es découvrent l'association par des connaissances, 20% par un organisme ou une institution, 11% sur internet, 9% dans des médias traditionnels ou promotion spéciale, 8% sur des stands ou des rencontres de présentation et 10% ne l'ont pas précisé. En comparaison avec les données du rapport sur l'impact de l'action des Accorderies⁴³, davantage de personnes connaîtraient l'Accorderie de Lille sur internet (6% dans le rapport) mais moins sur des stands (17%). Ainsi, environ la moitié des personnes ont connu l'Accorderie grâce à des recommandations de bouche-à-oreille. Cela signifie qu'elles sont invitées par des connaissances, ce qui peut renforcer la confiance dans l'association et y faire davantage venir. Cependant, une limite importante à cette approche est le risque d'entre-soi, en particulier social et culturel.

Concernant son local, c'est un fait que son emplacement ne le met pas en avant car peu de gens passent devant et encore moins s'arrêtent pour se demander ce dont il s'agit. Dans ce sens, une accordeure, pourtant fivoise, déclare :

« C'est un peu une « sorte de niche » en fait parce bon déjà ouais c'est dans un lieu hyper reculé de tout. Franchement si on n'avait pas proposé ça je serais jamais passée devant ou alors même en passant devant j'aurais pas compris ce que c'était, j'aurais peut-être pu penser que c'était une crèche ».

Changer l'emplacement du local n'est évidemment pas la priorité, bien que cela puisse être discuté sur le long terme mais sur le court terme, la devanture du lieu pourrait être retravaillée, le logo actuel n'étant pas explicite sur l'objet de l'association. Peut-être que la refonte de l'identité graphique et donc du logo des Accorderies à la rentrée serait l'occasion de mettre à jour à la fois le panneau du logo et celui avec des informations comme les horaires puisque ceux-ci ne correspondent plus aux heures d'ouverture au public. Les permanences n'étant pas toujours fixes, il est essentiel de renvoyer par exemple sur le site internet plus aisément modifiable. En complément, la messagerie du téléphone de l'Accorderie pourrait également inclure ces informations.

⁴³ Réseau des Accorderies de France, op. cit.

Généralement, les accordeur·es connaissent mieux le tissu associatif que les habitant·es non accordeur·es puisque les premier·es sont majoritaires à faire partie d'associations et les deuxièmes minoritaires lors de mon porte-à-porte. L'information a donc tendance à bien circuler au sein de certaines associations et touche in fine un public relativement proche de l'actuel. Cela questionne donc sur la manière de toucher un public qui ne connaît pas l'Accorderie et ne fréquente pas ces structures. Une proposition, faite en interne, est de faire un « coup » de communication avec par exemple une journée des accordeur·es comme ce fut le cas début 2020, et qui semble être prévue pour septembre. Une possibilité serait d'organiser une action originale ou de reproduire un événement fait par exemple dans d'autres accorderies comme la « grande lessive », consistant à tirer un fil sur lequel chacun·e peut étendre des éléments comme des dessins. Une action comme celle-ci pourrait permettre de relancer une dynamique, d'inviter des médias et d'atteindre de nouvelles personnes dont, entre autres, les 20 000 fivois·es. Par ailleurs, si cet événement se déroulait dans le jardin de l'Accorderie, elle serait directement visible pour les habitant·es. Si l'urgence est d'amener du monde, une autre proposition, qui favorise le bouche-à-oreille, est un événement où chaque accordeur·e vient avec au moins une connaissance qui n'est jamais venue à l'Accorderie, que ce soit un·e voisin·e, un·e ami·e ou un·e membre de la famille... Cela peut être l'occasion pour les membres de l'association de témoigner de rencontres, d'apprentissages afin d'à la fois prendre conscience d'impacts de l'Accorderie et d'inspirer de nouvelles personnes.

Faire connaître l'Accorderie à un nouveau public peut passer par l'envoi d'événements à la Maison des associations qui peut elle-même relayer l'information à son réseau. S'agissant des flyers, ils peuvent par exemple être déposés dans des facs, et des partenariats peuvent être faits avec des associations de jeunesse ou autre pour viser des populations et/ou des thématiques spécifiques. Durant mes observations, en un mois, j'ai assisté à 4 rencontres partenariales faites par le salarié, justifiées en partie par son recrutement encore récent. Par contre, j'ai vu peu d'événements réunissant à la fois des accordeur·es et une autre structure : la fête des voisins avec l'Atelier populaire d'urbanisme, Cultur&Nous de l'Asso 3cm et le passage de Culture et liberté. Il s'agit d'associations tournées vers des publics similaires. J'imagine que le changement récent de salarié participe à ce que certains partenariats ne se fassent pas rapidement mais cela ne devrait pas dépendre que de lui. En outre, cela démontre un manque de transmission - qui sera traité par ailleurs - et surtout, il est essentiel d'amener d'autres accordeur·es comme cela a pu se faire par le passé, pour faire un relai. Ces rencontres ont souvent lieu en semaine mais l'Accorderie est composée d'environ 50% de personnes à la retraite ou au chômage et donc qui peuvent plus facilement être disponibles en journée.

Après avoir traité des modes de connaissance de l'association, intéressons-nous à sa communication en interne.

B. Le manque d'efficacité de la communication

Force est de constater que la communication est un élément essentiel à améliorer. En effet, en permanence, des accordeur·es déclarent ne pas avoir eu l'information d'un événement ou de son annulation et sont venu·es au local pour rien : « *je viens souvent quand c'est fermé* ». Des personnes s'en amusent mais d'autres sont découragé·es de revenir. J'ai moi-même attendu pour une visite parce que j'avais les clés pour entrer dans le local mais dans la même situation, d'autres personnes seraient reparties en pensant que l'activité était annulée. Pour améliorer cela, la communication pourrait moins reposer sur les salarié·es et davantage sur des personnes organisant les ateliers. Cela irait de pair avec le fait de communiquer en avance sur les événements comme pour la fête des voisins.

Le principal moyen de communication interne à l'Accorderie de Lille est l'envoi de mails toutes les deux semaines, relayant les dernières informations c'est-à-dire les prochains événements, ateliers et des informations importantes comme la recherche de personnes pour renouveler la gouvernance. Ceux-ci semblent lus par les intéressé·es mais beaucoup déplorent ne pas les recevoir et/ou les recevoir dans les spams, les empêchant d'avoir certaines informations. Ainsi, 2/3 des destinataires n'ouvriraient pas ces courriers or, en moyenne, le taux d'ouverture d'email marketing ne dépasse pas 25%⁴⁴ donc celui de l'Accorderie ne semble pas détonnant. Par ailleurs, ils sont toujours envoyés par la même personne, qui pourrait également être épaulée par les personnes qui s'occuperaient des réseaux sociaux. Cela permettrait d'envoyer plus régulièrement des mails comme chaque semaine et donc de partager des événements prévus moins en avance. En effet, cela arrive fréquemment qu'une activité ne soit pas publiée de cette manière car le mail a été envoyé la veille.

Un autre moyen de communication à l'intérieur de la structure est le téléphone : « *c'est les appels que Nicolas a pu faire ou les SMS par exemple, qui sont plus instantanés.* » Comme décrit par une accordeur·e, cela est plus rapide pour autant cela ne devrait pas dépendre uniquement du salarié. En effet, il a suffi que le salarié s'absente pour que plus aucun atelier n'ait lieu, ce qui démontre que trop de choses reposent sur lui mais je développerai davantage cela ultérieurement.

Actuellement, le fait que beaucoup d'informations passent de bouche-à-oreille au local ou par des mails et SMS limite les informations pour de nouvelles personnes. En effet, les moyens de communication publics tels que les réseaux sociaux souffrent d'irrégularité de publications. C'est le cas par exemple de la page Instagram sur lesquels tous les événements ne sont pas relayés. Cette page est l'une des plus suivies parmi les accorderies malgré seulement une centaine de *followers* car c'est un réseau social qui n'est que peu utilisé par les Accorderies. De manière générale l'association n'utilise pas beaucoup les réseaux sociaux et cela peut être une des raisons du manque de jeunes. En effet, par le biais notamment de ce réseau social, une population plus jeune pourrait connaître le lieu puisqu'il s'adresse davantage à des personnes entre 20 et 35 ans. Il serait pertinent de publier des plannings comme cela a déjà pu être fait. Par ailleurs, il serait plus vivant de mettre davantage de photos

⁴⁴ <https://www.plezi.co/fr/taux-ouverture-emailing/>

avec des accordeur·es. Les réseaux sociaux peuvent également être le lieu de témoignages d'échanges, de présentation de la gouvernance, des salarié·es... Les vidéos « Tutos de Martine » allaient dans ce sens.

De même, des événements de partenaires peuvent être relayés. Cela pourrait concrètement refaire l'objet d'un service civique ou d'heures de bénévolat étudiant par exemple et pourrait donc amener un nouveau public, plus jeune que la moyenne accordeur·e, à connaître le lieu.

La page Facebook de l'Accorderie de Lille, avec plus de 2 000 *followers* semble être la page la plus suivie de toutes les accorderie françaises. Mais en moyenne, depuis 2016, un seul événement y est publié tous les deux mois. De plus, la page n'a aucun avis, il serait donc judicieux d'en faire ajouter par des accordeur·es.

S'agissant de la page Google, celle-ci n'est pas à jour car elle communique des horaires de permanence obsolètes. Il serait pertinent de mettre à jour ces informations et de mieux compléter la fiche, notamment en ajoutant des photos pour voir à quoi ressemble l'intérieur du local pour des personnes ne connaissant pas le lieu. Concernant les horaires de permanence, ils sont à uniformiser, les horaires du site, souvent actualisés, pouvant être contredits par la page Google. L'actualisation des événements sur le site étant souvent oubliée, il serait pertinent d'automatiser davantage en affichant par exemple directement l'agenda partagé. Cela est critiqué par des accordeur·es qui souhaiteraient utiliser ce site mais déplorent des lacunes :

« Quand on va sur le site, on devrait avoir au moins le planning de la semaine (sourire), ce qu'il s'y passe, ou les événements [...] Si, si, moi j'y allais, mais en fait, au bout d'un moment, on se rend compte que le site il est pas, il est pas efficace quoi. Je vais dire, après, on n'y va plus parce qu'on n'a pas les infos... on contacte des gens (sourire), ça marche pas. Moi, le seul contact, c'est avec Selma, c'est parce qu'on se voyait physiquement [...] Donc les rares échanges ont été parce qu'on a rencontré les gens physiquement quoi, tu vois. Donc la plateforme, l'internet, c'est pas... c'est pas pertinent, on n'a pas les infos qu'on pourrait chercher ou, parfois, elles sont pas à jour ou erronées, les gens ils vont dire, même sur la newsletter, on leur dit : « les permanences, c'est de tel à tel jour », les gens vont se présenter et il y a personne, tu vois, ou c'est écrit en petit qu'il faut d'abord téléphoner, prendre rendez-vous. Donc déjà, aller à une permanence, on doit prendre rendez-vous, c'est laborieux, on va pas y aller (sourire). Une permanence, par définition, tu te dis « de telle heure à telle heure, il y a quelqu'un, on peut être accueilli, informé ».

Néanmoins, le site internet ne peut être le seul élément mis à jour puisque beaucoup d'habitué·es de l'Accorderie n'aiment pas le numérique et déclarent ainsi, parfois fièrement : **« J'ai jamais utilisé le site internet »**. Cela a d'ailleurs pu être dit par des personnes de différentes générations.

Enfin, un autre élément essentiel dans la communication de l'Accorderie est le numéro de téléphone. Le numéro fixe est actuellement inutilisable mais reste pourtant relayé à plusieurs endroits comme sur la page Google de l'Accorderie de Lille et sur son profil Facebook. De plus, le message renvoyant à la messagerie est automatique et ne redirige pas vers le numéro portable actuellement utilisé. Ce serait donc pertinent de fermer cette ligne et de supprimer le numéro des informations publiques de la structure et à défaut, d'ajouter un message de renvoi

vers le numéro portable qui lui fonctionne bien et dont la messagerie est claire et renvoie vers le site internet.

C. L'analyse de la distinction entre participation et engagement

Tout d'abord, explicitons la différence entre participation et engagement : la participation se réfère généralement au fait de prendre part à des activités, souvent de manière ponctuelle. La participation est plus légère et moins impliquante que l'engagement. Elle peut inclure des actions telles que participer à une réunion, assister à un événement, contribuer occasionnellement à des activités bénévoles, ou donner son avis dans le cadre d'une consultation. L'engagement, quant à lui, est généralement considéré comme un niveau plus profond d'implication et d'investissement dans l'association. L'engagement implique souvent un lien plus fort avec l'organisation, une participation plus régulière et continue, ainsi qu'une contribution plus active et significative aux activités et aux objectifs de l'association. Les personnes engagées sont plus susceptibles de jouer un rôle actif dans la prise de décision, la planification d'activités et la gestion quotidienne de l'association. Elles peuvent aussi investir davantage de temps, d'énergie et de ressources dans leur engagement.

Selon les 12 travaux de l'implication ou la méthode REPI⁴⁵, entre 50% et 80% des membres sont simples observateur·ices, entre 10% et 50% sont réactif·ves et répondent sur sollicitation et entre 1% et 5% sont proactif·ves. Toutes et tous n'ont pas les mêmes besoins. Ainsi, les personnes extérieures à la structure ont besoin d'un flux d'information et d'un bon accueil, la première catégorie en interne salue un espace de partage pour partager ce qui est fait dans l'association tandis que la deuxième a particulièrement besoin qu'on prenne soin d'elle et qu'on lui envoie les informations. La dernière quant à elle aime des rencontres régulières permettant de proposer des choses. Pour l'ensemble du groupe, il est important de valoriser et célébrer les réussites, rendre visible les lieux d'implication ainsi que coconstruire le projet.

Concrètement dans l'association, « *le décalage entre le nombre d'inscrits et le nombre d'accordeurs participant réellement aux échanges de toute nature est significatif* »⁴⁶. En effet, à l'Accorderie lilloise, plus de 600 personnes sont inscrites alors qu'en un an, seulement 85 accordeur·es ont au moins fait un échange. Une autre donnée : lors de mes observations, j'ai rencontré une trentaine d'accordeur·es et assisté à 4 nouvelles inscriptions. Parmi ces dernières, je reverrai uniquement l'une de ces personnes.

Pour expliquer ces décalages, l'engagement varie selon les trajectoires des individus et n'est pas inné. Il suppose en effet d'avoir certains *habitus*, des capitaux culturels élevés, une estime de soi, du temps... Ainsi, s'engager ne demande pas le même effort pour tout le monde. La proportion de Français·es qui « donnent de leur temps pour les autres » au sein d'une association est passée de 24% en 2019 à 20% en 2022.⁴⁷ Plus précisément, 56% des

⁴⁵ <https://interpole.xyz/?Les12TravauxDeLImplicationEtLaMethodeR>

⁴⁶ Réseau des Accorderies de France, op. cit., p. 17

⁴⁷ https://www.liberation.fr/societe/apres-le-covid-le-nombre-de-benevoles-en-chute-libre-dans-les-associations-20220512_TVJNS6JPUBDE5DGHOXLWFES56I/

diplômé·es du supérieur adhèrent à une association contre 22% seulement des personnes sans diplôme. Ainsi : « *La probabilité de participer à une association s'élève avec le niveau de diplôme, ainsi qu'avec celui des revenus domestiques.* »⁴⁸

À l'Accorderie, certaines personnes animent des ateliers de couture, de peinture ou de jardinage parce qu'elles sont conscientes de leurs aptitudes alors que d'autres accordeur·es habitué·es des lieux n'en animeront probablement jamais. De plus, la culture bénévole n'est pas favorisée à l'Accorderie puisque les accordeur·es ne sont pas considéré·es comme bénévoles, comme déjà énoncé.

Par ailleurs, la très grande majorité des accordeur·es rencontré·es au cours de mon enquête sont dans plusieurs associations et ont donc une culture bénévole déjà ancrée. Cela résonne avec leur engagement à l'Accorderie. En parallèle, parmi les habitant·es rencontré·es, seulement 1/3 auraient un engagement associatif.

Pour augmenter l'investissement dans l'association, différentes solutions sont proposées : l'engagement par projet et sur des temps donnés pour que l'accordeur·e sache précisément ce qui lui est demandé. Cela peut inclure des tâches bénévoles, des événements ponctuels ou des engagements à plus long terme. Ceci limite les désengagements faute de décalage entre la théorie et la pratique et permet à des personnes disponibles sur une courte période de ne pas se censurer.

Enfin, le Règlement intérieur de l'Accorderie de Lille-Fives de 2020 stipule que : « *[L'accordeur] ne s'inscrit pas dans une relation hiérarchique et ne répond pas à un statut social défini* ». Néanmoins, les membres du CA ont bien davantage de pouvoir que les accordeur·es, de par leur droit de vote ou les informations détenues...

Ainsi des accordeur·es initiant des activités ont déploré le besoin d'aval des co-président·es : « *On essaye d'avancer les choses et puis on constate que, finalement, sur des petites bricoles, ça avance pas de leur côté* ». Cela a pu décourager des engagements et gagnerait à être fluidifié.

D. La professionnalisation : vers une meilleure valorisation des apprentissages

Tout d'abord, la professionnalisation peut consister en l'intégration de compétences professionnelles qui pourra éventuellement permettre d'accéder à un travail, qu'importe sa forme. C'est une des missions de l'Accorderie puisqu'elle invite les individus à faire des échanges ne relevant pas de leur champ professionnel. De même, les accordeur·es peuvent participer à des ateliers de couture, de jardinage... Cela peut les pousser à faire de nouveaux apprentissages. Cependant, la posture du sachant/ignorant est parfois induite par les ateliers où une personne est attitrée organisatrice. Ainsi, la personne considérée comme sachante est perçue comme détenant une connaissance ou une expertise spécifique sur un sujet donné, ce qui lui apporte une certaine autorité et légitimité. A contrario, la personne ignorante reconnaît un manque de connaissance. Ainsi, j'ai pu voir que des personnes qui n'étaient pas considérées comme organisatrices a priori n'osaient rien proposer et que l'activité pouvait ensuite être faite de manière très verticale. Pire encore, lorsque la personne organisatrice n'est

⁴⁸ Simon Cottin-Marx, Sociologie du monde associatif, op. cit., p. 75

pas venue et ce, sans prévenir, des accordeur·es n'osaient rien débiter en l'attendant. Ces étiquettes peuvent donc être limitantes pour certaines personnes.

De même, une ancienne personne salariée m'a déploré qu'il était souvent compliqué de ne « *pas faire à la place de* » à l'Accorderie, ne permettant ni la transmission ni le développement du pouvoir d'agir. Par conséquent, il est clair que la transmission de savoirs est très dépendante des individus. Parmi la gouvernance, on me témoigne : « *j'aime bien donner des billes pour qu'ils puissent le faire par eux-mêmes.* » alors qu'une accordeuse déplore : « *en général, les gens qui viennent m'aider, ils n'y connaissent rien, j'apprends rien.* »

« *Oui, je peux apprendre des trucs en... mais... je sais pas s'il est dans la pédagogie lui par contre. C'est vrai qu'on devrait être dans la pédagogie dans les échanges, apprendre quelque chose. Oui, c'est une chose à laquelle j'ai pas pensé parce qu'on est plus dans l'aide, rendre service, un service.* »

Pour favoriser la pédagogie lors des échanges, un cadre facilitateur peut être développé en utilisant par exemple davantage des outils d'éducation populaire, faire des ateliers spécifiques où des personnes parlent de ce qu'elles ont pu apprendre...

« *Les techniques d'éducation populaire entendent également remettre en cause le rapport hiérarchique, vertical, entre enseignant et enseigné, entre « sachant » et ignorant (Rancière, 1987), pour y substituer des rapports de coopération et des situations d'éducation mutuelle.* »⁴⁹

Cela correspond par ailleurs à l'orientation 3.3 « *Valorisons l'éducation populaire par l'économie sociale : s'autoformer à l'éducation populaire et la coopération* » du Plan d'ensemble 2014-2019 du mouvement Accorderie. Néanmoins, sa mise en pratique est nuancée comme le témoigne une ancienne personne salariée :

« *De l'éducation populaire, on devrait en faire. Est-ce qu'on a le temps de le faire ? Pas forcément. Pour certains je pense que ça y participe mais c'est parfois des parcours qui sont sur du long terme. Donc ou qui prennent jamais fin. Après voilà l'éducation populaire ça vise l'émancipation et malheureusement l'Accorderie ça peut être un très beau lieu d'émancipation, de montée en compétences des habitants mais le problème c'est que... C'est que il y a trop de. Il y a trop de petites crispations qui font qu'on n'arrive pas à atteindre cet objectif [...] on a envie de faire en sorte qu'ils s'investissent et que qu'ils, de les entraîner dans cette démarche d'éducation populaire, mais tout le monde a un peu ses problématiques, ses difficultés, ses susceptibilités et du coup c'est très compliqué.* »

À côté de l'activité professionnelle officielle, le bénévolat peut à la fois constituer un « *tremplin à l'emploi* » et un « *test à la vocation* »⁵⁰. Cela a notamment été le cas du salarié

⁴⁹ Léo Vennin, *Historiciser les pratiques pédagogiques d'éducation populaire*, Agora Débats/Jeunesses, 2017

⁵⁰ Maud Simonet, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail bénévole ?* Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat » 2010, p. 45-47

actuel qui a été fortement investi durant une période de chômage et a pu être référent salarié, se former à différentes compétences avant d'accéder à un poste de salarié à l'Accorderie. Pour autant, alors que l'objet de l'Accorderie consiste à découvrir des compétences ne relevant pas de son champ professionnel, il ne me semble pas avoir échangé avec beaucoup de personnes ayant changé de voie grâce à cela. Ce pourrait être une question à creuser.

Enfin et objectivement, être accordeur·e peut enrichir le CV (*Curriculum Vitae*), acquérir des compétences et du réseau, réenchanter un idéal de soi au travail et transposer des compétences professionnelles au service d'une utilité sociale.⁵¹ Des compétences ont, par exemple, pu être valorisées avec les « Tutos de Martine » sur Instagram néanmoins, l'accent n'est pas assez mis sur la valorisation de ces compétences et apprentissages alors que cela pourrait encourager l'engagement dans l'association.

⁵¹ Maud Simonet, *ibid.*

VI. Le salariat à l'Accorderie

Dans cette partie, il sera question de la place du salariat à l'Accorderie, de la solitude de cet emploi, de la transmission entre les différent·es salarié·es et enfin, de la fonction employeur de la gouvernance.

A. La posture trop centrale et multidisciplinaire des salarié·es

Aujourd'hui, l'Accorderie de Lille dispose d'un salarié à 28 heures donc à temps partiel ce qui correspond à la situation de la moitié des accorderies françaises. De même, la posture centrale salariée n'est pas spécifique à Lille puisque la personne coordinatrice d'une autre antenne déplore : « **Je fais tout** ». J'ai profité des rencontres territoriales pour échanger avec notamment les salarié·es de Paris 18, Paris 19, Cachan et Cusset. En parlant de leur posture, l'un·e a comparé son rôle à une « éponge » pour absorber tous les problèmes individuels. Pour revenir à la posture centrale, il existe une réelle dichotomie entre la volonté des salarié·es, soutenue par le réseau, de ne pas être au centre de l'association et la volonté inverse des accordeur·es. Ainsi, pour une personne de la gouvernance, il doit avoir :

« une place centrale puisque [...] c'est la seule personne qui [...] peut faire le lien avec les accordeurs, les co-présidents, le réseau [...] c'est un poste très, très important. ».

A contrario, des personnes qui sont ou ont été salariées à Lille décrivent que « **c'est ingérable, il faut faire trop, tout centraliser, tout réfère au salarié** », « **tout repose sur le salarié donc quoi qu'il arrive on doit répondre présent et c'est très chronophage.** » Par ailleurs, dans les contextes de moindre mobilisation et de volatilité de la main-d'œuvre bénévole, ce peut être renforcé puisque c'est à la personne salariée de compenser. La fête des voisins en est un exemple puisqu'en excluant les stagiaires et une partie de la co-présidence, très peu d'accordeur·es ont aidé le salarié.

Cette posture est renforcée par la désertion des accordeur·es pour les réunions partenaires. Ainsi, lors de mes observations, le salarié était très souvent le seul représentant de l'Accorderie pendant ces rencontres, ce qui perpétue sa place centrale puisque les partenaires n'ont que son contact. Or, cela s'est fait autrement par le passé : « *je faisais rarement des réunions avec les partenaires sans les accordeurs* ». Au contraire, une habitude qui est restée trop longtemps est l'animation des réunions :

« je devais les animer parce que les anciens coordinateurs les animaient mais du coup même quand il y avait la réunion du pôle ressources humaines du coup j'étais là : bah qu'est-ce que vous avez à dire ? Evidemment enfin c'était assez bizarre. ».

De même pour l'animation des réunions du CA qui, en plus d'ajouter une tâche salariée peut conduire à une perte d'autonomie des co-président·es, allant à l'opposé de la volonté de développement de pouvoir d'agir et qui sera développée par ailleurs.

En pratique, cette centralisation a pour conséquence l'annulation d'événements lorsque le salarié est malade et ne peut s'occuper de la communication, ce qui prouve la difficulté de déléguer. Sa place importante se reflète également par la multidisciplinarité de l'emploi : « *il faut accueillir, gérer, représenter. **Faut tout faire en fait. Faut être le comptable, l'administrateur, le responsable, le manager, l'accordeur, l'agent d'accueil...*** ». Bien que cela puisse être enrichissant et permettre l'acquisition de nombreuses compétences, certaines demandes sont souvent en décalage avec la vision initiale du poste qu'a la personne candidate à l'Accorderie. Ainsi, cela a pu être stressant de faire sa fiche de paie, d'autant plus lorsqu'il s'agissait d'une responsabilité imprévue.

Par ailleurs, beaucoup de membres de l'association partagent cette vision : « *l'idéal, c'est qu'il soit animateur coordinateur. Ça, c'est la casquette idéale du profil à l'Accorderie* ».

« En fait, il fallait avoir deux casquettes qui étaient complètement différentes. C'est à dire être un technicien de l'appel à projet. Sur l'ordi et face aux partenaires pour vendre le concept. Imaginer des projets pas toujours portés par les accordeurs parce que l'investissement était pas non plus au top donc voilà il fallait faire preuve de stratégie pour que ça puisse passer et que l'association soit financée. Et en même temps il y avait une casquette un peu sociale parce qu'il y avait pas mal d'habitants qui étaient en difficulté, qui viennent chercher quelque chose à l'Accorderie et entre voilà, il fallait jongler entre ces deux casquettes avec un local quasiment tout le temps ouvert, pas forcément, pas de bureau. »

Or, la complexité de combiner les deux postures est entre autres que beaucoup d'accordeur·es attendront de la personne salariée coordinatrice qu'elle puisse accueillir, animer à tout moment, alors même qu'elle doit peut-être remplir en urgence des documents de demande de subvention. Cela pousse la personne salariée à bien prioriser ses tâches, ce qui n'est pas évident, notamment à la prise de poste, lorsque les habitudes se créent. Ces sollicitations peuvent être encouragées par des accordeur·es convaincu·es que c'est à la personne salariée de tenir les permanences et ne comprennent donc pas les horaires restreints actuels.

Dans le même sens, sur la fiche de poste d'animation en octobre 2022, une des missions consistait à la « tenue des permanences et accueil des accordeur·e-s ». Or, ce n'est pas le rôle des salarié·es bien que cette habitude ait pu être prise. Des membres du réseau m'ont ainsi avertie : « *c'est pas le rôle du salarié de faire les permanences sinon il fait un burn-out* ».

Le milieu associatif fait l'objet de nombreuses études sociologiques liées au travail des professionnel·les dont les missions, parfois implicites, comme ici la fiche de paie, alourdissent la charge mentale et la charge de travail des employé·es. Un témoignage va dans ce sens : « *c'était trop flou les missions partent un peu trop dans tous les sens donc c'était dur de trouver sa place, d'être le juste milieu entre trop faire, pas assez faire ou laisser faire.* »

Par ailleurs, la question de l'engagement au travail est encore plus importante dans le secteur associatif parce qu'elle se fonde sur l'engagement citoyen, l'altruisme ainsi que le don de soi (Mauss, 1966). En pratique, la personne salariée s'occupe du « *sale boulot* » c'est-à-dire celui qu'on souhaite déléguer (Hughes, 1962). Ce peut être en s'occupant de l'entretien

des locaux, de la représentation politique de l'association dans l'espace public et en acceptant un faible salaire relativement au secteur privé lucratif. Ainsi, un·e ancien·ne coordinateur·ice indique :

« j'ai même demandé à... à pas trop, enfin je voulais pas un gros salaire justement par rapport à ça aussi quoi. Et à un moment, je pense que, j'ai le souvenir, le conseil d'administration voulait augmenter plus mon salaire et j'ai refusé parce que je savais qu'augmenter mon salaire demanderait à chercher plus de financement donc si c'était pour être épuisé·e mentalement... épuisé·e mentalement et puis finalement pas réussir et que l'Accorderie croule, il y avait aucun intérêt... »

Un autre témoignage donné pendant les rencontres territoriales relevait que la personne n'était pas bien payée mais que c'était le bon moment pour elle de ne pas l'être. Cette précarité de l'emploi associatif (Hély et Simonet, 2008) est fortement intériorisée par les salarié·es qui se surinvestissent au travail pour développer l'association, notamment afin de maintenir leur poste. Ainsi, les salarié·es associatifs sont particulièrement exposé·es à du surinvestissement à cause de la porosité entre l'engagement associatif et le travail gratuit développé par Maud Simonet (2010). Cela est renforcé par des membres de la gouvernance accordeure : *« ils te disent : mais oui mais moi aussi j'y passe beaucoup de temps etc. »* Néanmoins, s'investir davantage que ce qui est fixé dans le contrat peut à la fois être synonyme de liberté et donc d'épanouissement mais également de surinvestissement, ce qui peut nuire au bien-être salarié : *« c'est toujours plus facile de faire trop que pas assez »* résumé un·e salarié·e.

Par ailleurs :

*« la “souplesse” sur les horaires est une des principales perversions du système du travail associatif. Elle investit chaque salarié·e d'une marge de manœuvre, sur son propre travail, sur son organisation. C'est le salarié lui-même qui choisit puisqu'il est parti plus tard hier, il peut prendre quelques heures de repos aujourd'hui en organisant son propre temps de travail. Mais **lui permettre cette organisation c'est en fait lui donner la marge de manœuvre lui permettant de gérer sa propre exploitation.** La personne compte certes ces heures, mais comme elle est dévouée à ce que tout se passe au mieux, le comptage des heures se fait à son détriment. »⁵²*

Enfin, une vigilance est à avoir sur le manque de projection vers l'avenir notamment comme cette année avec des situations financières incertaines et des projections de fermetures d'antennes et donc de potentiel licenciement. Tout ceci caractérise un risque psycho-social favorisant entre autres le burn-out.

« C'était pas reposant de... de, comment dire, de... de savoir est-ce qu'on aura assez de financement pour payer la plus grosse partie des charges, c'est-à-dire mon salaire [...] ça, c'était « épuisant mentalement ».

⁵² Lily Zalzett et Stella Fihn, *Te plains pas c'est pas l'usine. L'exploitation en milieu associatif*, Niet !éditions, 2022

« C'était vraiment la course à trouver à trouver des subventions et... et au-delà du projet c'est aussi pour financer nos salaires donc ça nous mettait aussi dans une situation concrètement en tant que salarié tu recherchais des subventions pour t'assurer ton poste donc c'était un... C'était délicat ça voulait aussi dire bah justifier ce que tu faisais. Est-ce que c'était nécessaire ? Enfin voilà enfin moi j'ai eu spécialement, je me suis dit : mais attends si on en est là enfin voilà moi. Est-ce qu'on va être dans une situation où on les force à faire des projets ? »

À l'Accorderie, cela est donc renforcé puisque l'arrivée de fonds dépend beaucoup du travail salarié et donc la personne coordinatrice est en première ligne.

Le mal-être peut également être renforcé par l'absence de collègues et de personnes internes à l'association comprenant réellement le travail fourni.

B. La solitude d'un emploi sans collègues direct-es

Les salarié-es à l'Accorderie de Lille ont majoritairement travaillé comme seul-e salarié-e de l'antenne en étant accompagné-es de services civiques ou stagiaires. Ainsi, au cours de ma période de stage, 2 autres stagiaires ont été sur place. Cela limite mais n'empêche pas un sentiment d'isolement qui peut être renforcé par l'incompréhension des accordeur-es sur la réalité du poste : *« C'est difficile de rendre compte de l'ampleur du travail du salarié. C'est trop dur à conscientiser sans le faire, il y a beaucoup de solitude liée à ça. »* Un autre témoignage renforce cette idée :

« C'est toujours plus simple quand on a un collègue [...] Pour tous les accordeurs qui étaient actifs à l'époque, ils ont fait leur maximum mais n'empêche que c'est des bénévoles. Et que du coup ils ont pas le même temps à consacrer à l'Accorderie que qu'un salarié donc être seule ? C'est c'était compliqué. »

Ainsi l'Accorderie gagnerait à avoir 2 salarié-es comme c'est le cas dans 1/3 des accorderies françaises, ce qui confirme le paradoxe entre la vision d'un système fonctionnant idéalement sans aucun-e salarié-e et la réalité qui est qu'un-e seul-e salarié-e s'avère déjà complexe.

De nombreuses personnes dans la structure sont favorables à l'idée d'un deuxième poste de salarié-e, cela permettrait notamment d'avoir une meilleure communication et de soutenir le co-président actuellement en charge de l'envoi des mails. Il pourrait également s'occuper de l'animation et décharger la personne coordinatrice de certaines missions. Ainsi, au début de mon stage, un poste d'animateur devait s'ouvrir en juillet, avant que les conditions financières n'empêchent cela.

Lors d'un prochain recrutement, des vigilances peuvent être mises sur les fiches de poste afin d'éviter des censures de la part de candidat-es ayant les compétences adéquates mais ayant par exemple des enfants, ne leur permettant pas d'être disponibles tous les week-end. Ainsi, il peut être pertinent d'être plus précis que « possibilité de travail le week-end » en indiquant par exemple qu'il s'agit d'un samedi par mois et d'un week-end tous les 6 mois. Cela permet à chacun-e de jauger en fonction de ses disponibilités et sa capacité de travail.

Par ailleurs, l'incompréhension du travail salarié peut expliquer en partie pourquoi une accordeuse déplore que les « *conditions de travail sont pas géniales parce que vous avez même pas un petit bureau pour être au calme* ». En effet, j'ai précédemment explicité que pour trop d'accordeur·es, la personne salariée doit systématiquement être disponible d'où l'absence de « lieu à soi » pour travailler à l'Accorderie, si ce n'est faire du télétravail.

« on était quand même pas mal sollicités quand on était au local, ça pouvait être juste voilà discuter ou voilà, y'avait une limite comment dire, une frontière un peu floue entre nous, on était là, on devait, on avait nos missions [...]et voilà, les accordeurs qui ne savaient pas trop. »

Enfin, cette incompréhension peut aussi expliquer pourquoi des salarié·es ne peuvent se plaindre à des personnes internes à l'association puisqu'elles ne comprendraient pas forcément. Souvent, avoir un emploi dans le domaine associatif est considéré comme une opportunité empêchant de se lamenter.

Le fait que souvent, l'Accorderie lilloise ne dispose que d'une personne salariée n'aide pas à la transmission lors d'un changement de personne, ce qui peut être favorisée par un binôme.

C. Les différent·es salarié·es et le manque de transmissions

Depuis la création de l'Accorderie de Lille en 2014, au moins 6 salarié·es y ont travaillé. Cela correspond à une durée moyenne d'un an et demi en poste ; mais le premier salarié étant resté 4 ans, depuis 2018, date de son départ, le rythme est d'un départ par an en moyenne. Il s'agit de 4 femmes et de 2 hommes, ce qui est conforme aux statistiques puisqu'en 2002, l'emploi féminin représentait 70% de l'emploi associatif et même 83% dans l'action sociale. Cette forte féminisation s'explique à la fois par la caractéristique tertiaire de ces emplois, souvent précaires et à temps partiel, par les fonctions exercées (fonctions administratives, secrétariat, accueil) et par les secteurs d'activité.⁵³ Les personnes salariées de l'Accorderie sont jeunes puisque la majorité y ont travaillé avant leur 30 ans.

Concernant les temps de travail, ils se répartissent de 20 heures à des temps pleins mais pour d'anciennes personnes salariées, ne pas être à temps plein est complexe, d'autant plus avec l'Accorderie de Roubaix qui ajoute du travail.

Jusqu'en 2021, l'Accorderie n'a connu comme salarié·e que des personnes ayant une formation de sociologie. Cela a pu évoluer, mais cela peut être intéressant de faire attention à un potentiel mimétisme dans les recrutements.

Par ailleurs, les nombreux départs peuvent démontrer des conditions de travail insuffisantes :

« C'était top moi j'ai adoré cette expérience après je suis parti·e parce que j'ai déménagé [...] mais sinon moi je serais pas resté·e 5 ans à l'Accorderie non [...] Je pense qu'il faut qu'ils s'habituent à ce turn-over de... des coordinateurs de l'Accorderie parce que

⁵³ Muriel Tabariés et Viviane Tchernonog, La montée des femmes dirigeantes dans les associations : évolutions structurelles, évolutions sociétales, Revue internationale de l'économie sociale, 2007, p.4

c'est hyper prenant comme... C'est hyper prenant, pas super bien payé donc forcément il y a toujours un moment où il y a une opportunité qui se présente et qui est mieux. »

Cependant, ces départs mettent à mal l'association : *« ils restent pas... il y a pas de continuité et de stabilité au niveau des salarié·es donc c'est compliqué. »*

En effet, ces départs, parfois rapides, s'accompagnent souvent d'un manque de transmission faisant perdre du temps avec des partenariats déjà établis mais mal renseignés. Ainsi, plusieurs transmissions ont été jugées insuffisamment longues et fournies, ce qui peut être amélioré en prévoyant des périodes de transition plus longues, en transmettant davantage d'outils, de documents... Concrètement, des éléments peuvent être donnés pour aider à la rédaction du bilan d'activité, notamment lorsque le nouveau recrutement se fait en cours d'année. Sinon, on peut compter sur la personne restante du binôme ou si la personne recrutée est déjà accordeur·e, cela peut permettre de développer une action continue et d'avoir une vue d'ensemble sur l'organisation associative.

De plus, du fait que la personne salariée personnifie l'Accorderie, le *turn-over* peut avoir pour conséquence être la perte de repère d'accordeur·es et un besoin de temps d'adaptation :

« Le problème de l'Accorderie c'est justement qu'il y a que un salarié et que comme on est avec des personnes qui ont un besoin de lien social très fort ils s'attachent et vite à la figure de du coordinateur. Et ça ça a été compliqué. »

Ensuite, les différentes postures des personnes qui se sont succédé ont pu évoluer mais le fait que des salarié·es fassent beaucoup de choses et accueillent souvent au local a pu poser une empreinte difficile à modifier par la suite. Par ailleurs, pour l'ensemble des salarié·es la question d'être à la fois salarié·e et accordeur·e s'est posée :

« j'étais accordeur·e dès le début, oui. Voilà, je proposais des services et je dissociais bien le fait d'être accordeur·e et le fait d'être coordinateur·ice. »

« je le suis devenu·e en arrivant dans l'asso'. J'ai échangé quelques services mais j'avais pas trop le temps »

« j'ai vite arrêté en fait de proposer mes services parce qu'on allait, on me sollicitait en dehors de mes heures de travail, ce qui était logique puisque voilà, mais j'avais pas le...J'avais pas l'envie en fait de réitérer hors de mettre mon temps de travail. »

De plus, plusieurs salarié·es combinaient plusieurs emplois, ce qui était le cas de 2,3 millions de Français en 2018.⁵⁴ Cette situation fait partie du contexte de précarité de l'emploi associatif mais peut engendrer davantage de fatigue et de stress ainsi que moins de flexibilité du planning pour l'association.

⁵⁴ <https://www.senat.fr/rap/r20-759/r20-7593.html>

Enfin, concernant les apprentissages grâce à cet emploi :

« J'ai appris...Bah à gérer une structure tout-e seul-e. J'ai appris à gérer financièrement la structure [...] donc j'ai dû me débrouiller. C'est un peu le système D que ça nous apprend à l'Accorderie. En gros il y a tout à faire, il faut apprendre, trouver des outils, gratuits si possible. Pour pouvoir gérer et suivre la compta. Après ça m'a appris humainement...notamment sur le profil de bénévoles parce que bon on parle pas de bénévoles à l'Accorderie on dit qu'ils sont accordeurs mais quoi qu'il arrive quand on est un professionnel et qu'on doit manager une équipe ça c'est des bénévoles. »

« Il y a beaucoup de choses qu'on doit gérer tout seul donc on doit se payer. On doit faire la fiche de paye, ce qui est pas classique donc ça aussi, ça fait partie des choses qu'on apprend quand on passe par l'Accorderie. »

Ce dernier élément, inhabituel démontre le caractère particulier de l'employeur associatif à l'Accorderie.

D. Les limites de la fonction employeur du CA

Cela n'est pas propre à l'Accorderie lilloise, c'est un problème qu'on retrouve dans l'ensemble du secteur associatif. En tant qu'employeur·se, les responsabilités sont multidimensionnelles. Elles peuvent ainsi être d'ordre social et sanitaire, budgétaire, financier, salarial. *« La « complexité » de cette fonction employeur fait qu'elle est souvent partagée ou déléguée, notamment à certains salariés (directeur ou directrice, DRH, etc.). »*⁵⁵ Cela a par exemple pu être le cas à l'Accorderie pour certaines responsabilités budgétaires. Par ailleurs, des bénévoles très investis deviennent membre du CA et se retrouvent donc employeur·ses souvent sans y avoir pensé. Certain·es n'auront ainsi pas l'envie d'exercer cette fonction, d'autres seront même dans le déni... Ainsi, pour Hély et alii (2015) :

« la fonction employeur dans le contexte associatif n'est pas complètement assumée et, parfois même, "douloureuse" à incarner, notamment pour les militants de la première heure, désormais dans l'obligation d'incarner une réelle fonction d'employeur alors qu'ils s'étaient engagés par adhésion au projet associatif. »

Au sens wébérien, les rapports entre dirigeant·es et salarié·es d'une association relèvent d'une *« domination légale rationnelle »* puisque la plupart des employeur·ses associatifs disent refuser de *« jouer les patrons »* dans un contexte où les hiérarchies sont rendues floues par des rapports en apparence horizontaux (tutoiement, embrassades pour se saluer, décontraction apparente). Cela participe à ce que la séparation entre salariat et bénévolat ne soit pas nette, d'autant plus quand le salarié actuel a été accordeur. De plus, à l'Accorderie, une partie non négligeable des différentes coprésidences n'aurait pas beaucoup connu le fonctionnement associatif. Or, ces personnes manquent de temps pour se former sur le sujet. En parallèle, une ancienne personne salariée déplore que les accordeur·es n'ont pas la

⁵⁵ Simon Cottin-Marx, Les relations de travail dans les entreprises associatives. Salariés et employeurs bénévoles face à l'ambivalence de leurs rôles, La revue de l'IRES, 2020

notion de devoir de protection du salarié, qu'il n'y a pas de droit du salarié et que par ailleurs « **c'est dur de se plaindre auprès de l'employeur.** »

Ainsi, un salarié, délégué du personnel syndiqué à Asso, constate :

*« **Les bénévoles du conseil d'administration ne sont pas formés [à être employeurs].** Ce n'est pas facile de leur dire de se former. (...) Former les bénévoles sur plusieurs jours c'est compliqué. C'est déjà difficile de les mobiliser sur les projets de l'association, alors leur demander de dégager des jours pour se former aux questions salariales et de temps de travail... » Pour ce salarié, demander aux employeurs bénévoles de se former, de donner du temps pour la fonction employeur, c'est prendre le risque de les décourager, qu'ils préfèrent se désengager alors qu'il « est déjà difficile de renouveler le CA de notre structure. » »⁵⁶*

En pratique, cela a par exemple pour conséquence à l'Accorderie que :

*« **le salarié gère les employeurs [...]** c'est une habitude pour certains du CA que ce soit vertical. Après moi j'en tire des bénéfices, je suis libre mais encore une fois, le CA devrait faire les formations réseau... », « **le conseil d'administration il fait pas du tout ses missions [d'employeur].** »*

Ainsi, les salarié·es se retrouvent trop souvent seul·es dans leurs missions :

« un conseil d'administration sur lequel on pouvait pas forcément s'appuyer, honnêtement on pouvait pas trop s'appuyer dessus sur les questions vraiment, vraiment techniques. »

En outre, la grande liberté accordée à la personne employée est saluée : « pour ça on peut pas se plaindre, on n'était pas fliquées ça, c'est le moins qu'on puisse dire, on avait une confiance aveugle et c'est appréciable. » Cette liberté permet un « droit à l'erreur » pour autant, cela a également pu être jugé comme participant à un manque cruel de cadre et impliquant beaucoup voire trop de responsabilités.

Néanmoins, le soutien de la gouvernance a été beaucoup souligné :

*« là-dessus **ils m'ont toujours soutenu, toujours aidés.** Ils ont toujours été en tout cas. Ils ont toujours fait leur maximum là-dessus. Donc voilà ! On a essayé de restructurer un peu le CA, on a essayé de le réorganiser. De réaffirmer les différents pôles d'essayer de recruter pour qu'ils puissent avoir aussi un coup de main, ça a jamais trop fonctionné mais en tout cas ils ont jamais lâché l'affaire. »*

« ils ont toujours été à l'écoute. Et plutôt bienveillants avec moi donc donc non non là-dessus. J'avais pas du tout à me plaindre. Ça ressemble pas à des vrais employeurs mais en tout cas ils étaient là. »

⁵⁶ Simon Cottin-Marx, *ibid.*

Pour résumer cette partie sur le salariat à l'Accorderie, cette citation est pertinente :

« D'un point de vue empirique, il y existe des rapports de pouvoir parfois conflictuels entre salariés et dirigeants associatifs non-salariés, une imprécision des missions des salariés, la nécessité ressentie par ces derniers de créer de l'activité pour maintenir un emploi souvent précaire, l'obligation plus ou moins tacite de porter publiquement le positionnement politique de l'association, ainsi que l'ambiguïté entre heures supplémentaires non rémunérées et temps volontairement consacré à l'association en tant que bénévole. »⁵⁷

⁵⁷ Quidora Morales La Mura, L'engagement au travail : entre militance effective et contraintes dissimulées, *Lien social et Politiques*, 2014

VII. La gouvernance partagée

Au sein de cette dernière partie, nous aborderons le sujet de la gouvernance partagée, qui la compose ? Quel est son état actuel ? Pourquoi son renouvellement est complexe ?

A. Portraits des co-président·es

Au départ, l'Accorderie de Lille fonctionnait avec un bureau plutôt traditionnel d'association avant de passer en gouvernance partagée à 11 en 2018, ce qui correspondait davantage à l'identité de l'association et à ses finalités de développement de pouvoir d'agir. Les responsabilités sont ainsi départagées en plusieurs pôles : finances, partenariats, ressources humaines, communication...

Au fil des années, ce mode d'organisation a évolué pour arriver à 5 co-président·es au début de mon stage puis 4 à la suite de la démission d'une co-présidente. La diminution du nombre de personnes dans la gouvernance a donc impliqué des changements. Ainsi, un co-président explique : « *on a tous cumulé beaucoup de choses [...] avec trop de sujets complexes.* »

Concernant leurs profils, lors de l'écriture de ce mémoire, l'Accorderie de Lille a une majorité de co-président·es qui a cette responsabilité depuis 2018 et 2 sont à l'Accorderie depuis 2015, signes du non-renouvellement dénoncé fréquemment. Par ailleurs, aucun·e des co-président·es actuellement n'habite à Fives, ce qui questionne la légitimité pour savoir ce que veulent les habitant·es du quartier. De plus, malgré la surreprésentation de femmes dans l'association, sur le papier, la gouvernance est strictement mixte bien qu'en pratique, à la suite du Covid et pendant 2 ans, l'association aurait principalement fonctionné grâce à 2 co-présidentes, saluées en interne :

« *C'était elle qui faisait tout quoi, elle était là comme si elle était salariée. Elle était tout le temps à l'Accorderie. C'est grâce à elle que l'Accorderie elle est pas morte à cette période-là.* » Cela peut de nouveau s'expliquer par le travail du *care* que fait l'Accorderie. Ce peut être résumé par cette citation :

« *Les femmes apparaissent largement en retrait des fonctions de président d'association et leur accession aux postes de dirigeants s'effectue principalement à partir des associations créées récemment et dans des types d'associations orientées vers des populations fragiles ou vulnérables.* »⁵⁸

Cette même source indique que la direction d'une association est plus souvent diplômée du supérieur, appartient plus souvent aux couches aisées de la population et est plus souvent d'âge actif. Toutes ces affirmations ne se retrouvent pas à l'Accorderie lilloise bien que les tendances existent bien et que la gouvernance soit très majoritairement d'âge actif par exemple. Enfin et dans le même sens, en 2023, la majorité des co-président·es ont d'autres activités associatives que l'Accorderie, ce qui démontre de certaines valeurs et de certains capitaux socio-économiques.

⁵⁸ Muriel Tabariés et Viviane Tchernonog, op. cit.

B. Un CA insuffisamment efficace

L'essoufflement des co-président·es est induit par de nombreux facteurs mais notamment le non-renouvellement, la démission de membres et l'ouverture de l'Accorderie de Roubaix.

« L'Accorderie elle a souffert du... bah, l'antenne de Roubaix, parce qu'on a créé l'antenne de Roubaix, donc c'est bien ce qu'on a fait, on a réussi à créer cette antenne de Roubaix, ça fonctionne bien en plus, c'est super, mais ça a demandé de l'investissement et un dédoublement des personnes... »

Cela a pour conséquences des renouvellements forcés de mandature : *« j'ai fait une année en plus, une année en trop même », « je fais ça pour dépanner »*... Assez naturellement, la gouvernance se retrouve fatiguée, épuisée parfois, connaît des pertes de motivation, d'inspiration... Par conséquent, des co-président·es ne suivent plus des éléments relevant de leur domaine ce qui compromet leur bonne réalisation.

Néanmoins et avant ces problèmes, des bases semblaient déjà insuffisantes. En effet, bien qu'aucune formation du réseau ne soit obligatoire pour accéder à cette responsabilité, aucun·e n'a fait la formation socle qui pose les bases de l'Accorderie, ce qui peut amener à des désaccords en interne. De plus, la grande majorité n'auront fait qu'une formation en parfois 5 ans de mandature. Cela ne leur permet pas de rencontrer d'autres membres de gouvernance, de se mettre à jour sur certains sujets... Cela évite également, dans les cas où une seule personne se forme, qu'elle se retrouve seule à défendre une idée nouvelle et de ce fait, l'abandonne rapidement. De plus, il serait essentiel de former davantage et pas seulement la coprésidence. Cela peut par ailleurs être une opportunité pour certaines personnes de se déplacer jusqu'à Paris mais pour d'autres, cela peut s'avérer bloquant ; d'autres formations peuvent être alors proposées comme celles gratuites de la Maison des associations de Lille portant par exemple sur la fiscalité et la comptabilité ou la communication. Plus simplement, le mentorat de partage de savoirs peut être développé davantage.

Ce manque de formation peut ainsi amener à des incompréhensions comme lorsqu'on m'explique que pour une décision par consensus *« il faut que tout le monde soit d'accord, tout le monde a la même vision »*. Cela peut néanmoins expliquer pourquoi les décisions sont parfois prises rapidement, sans vraiment de conflits d'idées mais surtout sans que tout le monde ne s'exprime et honnêtement. Les méthodes de décision prônées par le réseau se retrouvent donc déformées bien que le sujet intéresse des accordeur·es.

En outre, il existe d'autres décalages entre la théorie et la pratique puisqu'à la fois j'entends : *« c'est tout le monde qui doit s'occuper de ça »* et que c'est uniquement à telle personne de s'en charger.

Par ailleurs, le CA se repose peut-être trop sur une confiance et des responsabilités mises sur les épaules de la personne salariée. Une ancienne personne salariée résume cela : *« la gouvernance partagée, on l'entendait dans toutes les bouches mais quand fallait prendre des décisions... C'était : bah t'en penses quoi toi ? »* Ainsi, le conseil des accordeurs peut manquer d'autonomie comme lors de ses réunions animées par le salarié qui va à la fois proposer l'ordre du jour, rédiger le compte-rendu et donner la parole à toutes et tous. Un

exemple concret que j'ai vu est lors de proposition de changement de statuts, c'était le salarié qui lisait et rédigeait les amendements, sans qu'ils ne soient relus par d'autres et sans que tout le monde ne soit très concentré. Cela peut néanmoins varier en fonction des salarié·es puisque'une autre personne l'a vécu autrement :

« Oui j'y étais [aux réunions CA], parce que du coup on est un peu les premiers concernés par ce qui va être décidé donc j'y étais. J'ai essayé de faire en sorte que ce soit plutôt eux qui prennent en main les choses [...] J'animais pas forcément. Mais disons que je faisais plus de la modération que de l'animation mais après ils se débrouillaient assez bien. Ils ont toujours fait preuve de respect les uns envers les autres. »

Sinon et de manière très concrète, les conseils d'accordeurs auxquels j'ai pu assister ont toujours été trouvés trop longs par les personnes présentes avec un ordre du jour trop fourni. Une proposition a été faite d'augmenter à une réunion par mois pour pouvoir aborder plus facilement tous les sujets. Ceci, tout en gardant néanmoins en tête qu'il s'agit à l'Accorderie de l'unique moment de bénévolat et donc qui ne peut être comptabilisé en temps.

Enfin, cette fatigue et l'inefficacité de la gouvernance sont des éléments importants dans la complexité de son renouvellement.

C. Un renouvellement difficile à trouver

« Ils attendent qu'une chose, c'est que des gens prennent le relais, mais on n'a pas donné envie aux autres de prendre le relais » dénonce une accordeure qui potentiellement aurait pu prendre davantage de responsabilités et être co-présidente si la gouvernance était davantage mobilisée comme développé dans les paragraphes précédents. Cela démontre que malgré un manque de mobilisation, des personnes accordeures pourraient faire partie de la gouvernance si la situation était meilleure.

Pour commencer, le fonctionnement de gouvernance est plutôt méconnu au sein de l'Accorderie, même parmi des personnes qui seraient intéressées d'en savoir davantage. Plusieurs habitué·es de l'Accorderie ne faisant pas partie de la gouvernance partagée déclarent en effet ne pas avoir encore d'avis sur ce fonctionnement :

« Bah ça j'en sais rien, j'attends de voir [...] Je sais qu'il y a 5 co-présidents et qu'en ce moment pendant 6 mois ya plus de co-présidents, je suis au courant de ça et j'attends de voir, parce que j'en sais rien. »

Cette citation démontre encore une fois que même des habitué·es ne sont pas au courant d'une démission dans la co-présidence. Sauf erreur de ma part, il n'y a pas eu de communication interne sur le sujet, ce qui démontrerait un besoin de plus de transparence en interne. C'est aussi essentiel pour l'Accorderie de davantage vulgariser le principe de gouvernance partagée. L'affichage dans le local permet à des personnes intéressées d'en apprendre plus mais pourrait sûrement être placé dans un endroit plus visible. Des journées d'accordeur·es comme celle prévue à la rentrée sont l'occasion de consacrer un temps à cela. Ce n'est peut-être pas le rôle de la gouvernance sortante au vu de son épuisement mais cela pourrait être organisé une fois

une nouvelle gouvernance bien établie. C'est important de le faire même lorsqu'il n'y a pas forcément de besoin de renouvellement immédiat.

Ces manques de connaissances vont de pair avec la pratique perdue de communiquer toutes les dates de CA aux accordeur·es. Ainsi, pendant les 2 premiers CA auxquels j'ai assisté, une seule personne non co-présidente a été présente en dehors de moi. Par contre, pendant celui de fin août, une dizaine de personnes étaient là, dont la moitié ne faisant pas partie de la gouvernance.

De plus, il existe un manque de représentation de la gouvernance (des accordeur·es actif·ves n'ont jamais vu certain·es co-président·es et ces dernier·es estiment parfois ne plus avoir le temps de participer à des rencontres). Dans la même idée, il existe un manque de représentation de leur mobilisation avec un flou de ce qui leur est demandé. Lors du dernier CA, une accordeuse pensait ainsi que faire partie de la gouvernance voulait forcément dire faire de l'administratif, ce qui est une tâche mal aimée. De même, des personnes investies pensaient qu'une co-présidente était en réalité une salariée au vu de son omniprésence. Certain·es co-président·es ont en effet du mal à déléguer, alourdissant leur charge de travail, les rendant « indispensables » et ne responsabilisant pas des accordeur·es. Cela peut participer à ce que des personnes ne se sentent pas légitimes, notamment dans un contexte où en pratique une hiérarchie existe bien au sein de l'association, du fait des informations détenues, du réseau, de capitaux socio-économiques...

Cette hiérarchie se voit par exemple lorsque des personnes demandent l'aval d'une co-présidente pour simplement faire du ménage. Pour expliquer cela, Weber distinguait trois formes de dominations : légale, charismatique et traditionnelle.⁵⁹ La première se caractérise notamment par le fait que les bénévoles de l'association laissent aux membres du bureau, voire aux président·es la responsabilité de prendre seul·es les décisions et d'être les uniques forces de proposition. Nous la retrouvons dans une certaine mesure à l'Accorderie, avec parfois une domination charismatique consistant à la capacité de certain·es dirigeant·es de motiver les bénévoles et ainsi créer une dynamique autour de leur personne, qui profite à l'association. Cela a par exemple pu être le cas avec le premier salarié, puisque son départ de l'association a également provoqué celui de plusieurs membres.

Par ailleurs, des personnes peuvent aussi se décourager de candidater dans la gouvernance en se disant qu'elles n'ont pas le temps de faire autant, d'autant plus que c'est un nouveau système pour beaucoup comme l'explique une ancienne personne salariée : « **La gouvernance partagée c'est c'est compliqué. Enfin voilà il faut comprendre il faut avoir le temps, il faut avoir envie ils l'ont pas tous.** » D'autant plus lorsque le contexte de mobilisation dans l'association est compliqué et que « *dans la réalité il y avait plus de travail [que ce qu'imaginé au départ]* ». Une accordeuse, en parlant de la co-présidence, déclare ainsi : « *j'ai pas les épaules.* », « *là tout de suite être co-président, ça me paraît être quand même un rôle assez important.* »

⁵⁹ Max Weber, Les trois types purs de la domination légitime (Traduction d'Elisabeth Kauffmann), Sociologie, 2014

Enfin, des points de vigilance sont à avoir pour la prochaine gouvernance. En effet, l'ensemble de la gouvernance actuelle va partir, ce qui signifie qu'il peut y avoir un manque de transmission et que cela peut, à tort, facilement revenir au salarié de la faire. C'est également essentiel qu'il y ait une bonne entente entre les co-président·es, cela peut se faire notamment par des ateliers d'éducation populaire où chacun·e raconte l'histoire de son prénom, d'où la personne vient, par la participation à plusieurs rencontres nationales, par de la formation...

Tous ces éléments ne sauront être exhaustifs mais peuvent au moins en partie expliquer pourquoi le renouvellement de la gouvernance accordeuse est complexe alors même que des personnes pourraient s'investir davantage.

Conclusion et pistes de réflexion

L'Accorderie lilloise se trouve à un tournant critique de son existence. Elle est confrontée à deux scénarios possibles : soit la structure dépérit dans un avenir proche, soit elle se renouvelle profondément dans les prochains mois. La poursuite de son existence et actuellement de sa survie ne peut reposer uniquement sur le travail salarié et l'engagement d'une poignée de personnes qui n'habitent pas dans le quartier et qui sont pour beaucoup épuisées. Pour assurer sa pérennité, la structure doit donc se réancrer solidement dans le territoire fivois en développant un petit collectif d'habitantes. Le voisinage de l'Accorderie est assez proche de celle de l'association sauf concernant la langue qui n'est pas toujours le français dans les logements sociaux et peut constituer une barrière. L'association souhaite-t-elle s'adapter et les accueillir ?

Les demandes principales des habitantes sont de proposer plus d'activités pour enfants et d'événements de convivialité, ce qui permettrait de faire plus venir les environs.

En parallèle, des projets de plus en grande ampleur peuvent être mis en place comme une Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne (AMAP) ou des achats groupés, initiatives prises dans plusieurs accorderies. Néanmoins, il est à noter que les systèmes alimentaires alternatifs comme les AMAP sont souvent investis par une population socialement homogène, qui appartient aux classes moyennes à supérieures, avec un haut niveau d'éducation, et laissant de côté les populations plus défavorisées. Seules des actions spécifiques initiées par les AMAP et à destination des populations moins favorisées peuvent accroître l'hétérogénéité des populations en AMAP.⁶⁰ Une autre action pouvant être développée avec le voisinage est l'entraide administrative et numérique qui se fait déjà beaucoup informellement à l'Accorderie. Des ateliers pourraient être généralisés et davantage formalisés.

Par ailleurs, les membres de l'association doivent se questionner sur l'identité du lieu, que souhaite-t-on véritablement en faire ? Avec qui (re)tisser des liens ? À quel point en faire un lieu de vie sociale ? Souhaite-t-on que la mixité sociale soit plus discutée ?

En effet, différentes visions existent sur des sujets importants de l'Accorderie, notamment :

- Combien de permanences doivent être faites par semaine ?
- Quelle est la place de la personne salariée au sein de l'Accorderie ?
- À quel point la structure doit-elle être alternative ?

Ainsi, des contradictions existent entre la volonté d'alternative aux services marchands et le vocabulaire de l'association, également, le principe d'équilibre des types d'échange se voit être remis en cause dans plusieurs accorderies.

De plus, il est nécessaire d'avoir conscience des motivations différentes qui animent les membres de l'association : aider les autres, se faire des relations, avoir du soutien psychologique, le local... mais trop peu de motivations sont liées directement aux buts premiers de l'association c'est-à-dire pour les échanges ou le caractère gratuit.

Le lieu, quant à lui, est réellement apprécié mais le bon fonctionnement de l'association dépend trop de lui, il faut trop s'y déplacer pour avoir les bonnes informations. Une solution est d'améliorer la communication et cela peut être une priorité du prochain recrutement. À côté, le

⁶⁰ Chloé Mignot, Nathalie Molines, Audrey Madaboyko-Fintobakila, Valentine Lebeaupin, Justin Emery, Les AMAP, un réseau de proximité solidaire et inclusif ? Le cas des Hauts-de-France (HDF), NOROIS 2022/2, 2022

jardin est un lieu clé de rapprochement avec le voisinage mais ce dernier manque d'informations sur son accès et son manque d'entretien a été quelques fois critiqué.

En ce qui concerne le travail gratuit dans l'association, il est surreprésenté par les femmes, notamment lorsqu'elles ont des comptes surexcédentaires. En parallèle, les femmes font en proportion davantage d'échanges associatifs et moins d'échanges individuels que les hommes, les types d'échanges sont très genrés et le soutien psychologique est insuffisamment valorisé. Cela peut être une autre question à se poser, est-ce que l'association souhaite travailler sur ces sujets ? Si la réponse est positive, des formations pourraient être faites à l'échelle nationale.

S'agissant ensuite du déséquilibre des compte-temps, il est en théorie plus facile de donner que de recevoir, sauf pour des raisons de manque de confiance et/ou de manque de ressources financières. De même concernant la différence entre participation et engagement : l'engagement, plus fort et plus impliquant, varie selon le diplôme, les revenus...il faut déconstruire l'idée que tout le monde peut s'engager aussi facilement et favoriser des engagements par projets, plus précis et courts qu'actuellement. Ensuite, une valorisation de cet engagement est de plus mettre en avant la professionnalisation qui existe à l'Accorderie mais qui dépend beaucoup des personnes. Des ateliers pourraient être mis en place pour généraliser sa mise en pratique et pourraient utiliser des outils d'éducation populaire. Cela permettrait d'autant plus de réduire la démobilité à l'Accorderie.

En outre, la communication est essentielle, permettant de maintenir le réseau existant mais impose de se renouveler pour s'ouvrir à de nouveaux publics afin de s'éloigner d'un entre-soi. En effet, le bouche-à-oreille participe à cela mais peut être limité avec de nouveaux partenariats, tournés vers un public par exemple plus jeune et en développant l'activité en ligne vers de nouveaux réseaux.

Axe essentiel de l'évolution de l'association, l'Accorderie de Lille se doit de mieux répondre aux besoins des habitant·es du quartier et cela passe par davantage de représentation au sein de l'équipe salariée et de gouvernance et donc une vigilance est à avoir sur les prochains recrutements.

Ainsi, la personne salariée doit être moins au centre de la structure et pouvoir s'appuyer davantage sur la communauté accordeuse et sur un binôme pour améliorer la transmission et retirer des missions de la liste souvent trop importante. Cela permettrait aussi de réduire le sentiment d'isolement qui est renforcé par l'incompréhension sur la réalité du poste de la part des accordeur·es. Par ailleurs, bien que le CA soutienne réellement la personne salariée, beaucoup de ses membres ne souhaitent pas être dans la fonction employeur, laissant beaucoup de liberté mais également beaucoup de responsabilités à la personne salariée. Trouver par la suite des personnes réellement intéressées par cette fonction constituerait une grande aide pour la personne salariée.

Par ailleurs, la gouvernance souffre d'un manque de renouvellement subi et d'un manque de transparence sur ce qu'elle est, ce qu'elle fait et il est essentiel de travailler sur ces points. Son fonctionnement, plus complexe qu'un bureau traditionnel doit être davantage connu en interne puisque ce manque de connaissance effraie des personnes qui pourraient être intéressées pour en faire partie. Néanmoins, cela ne comblerait pas le manque actuel de représentations : aujourd'hui des accordeur·es n'ont jamais vu des membres de la gouvernance. De plus, les formations doivent se populariser et être faites par un maximum de personnes, ne faisant pas nécessairement partie de la gouvernance. C'est également l'occasion pour des accordeur·es et/ou membres de la co-présidence de se rencontrer.

Pour conclure, mon stage aura permis de répondre à certaines questions et d'en poser d'autres. Cependant, dès le départ, des pistes de réflexion ont été écartées par manque de moyens mais restent intéressantes à étudier. Il s'agit des besoins du quartier de Fives et pas seulement des logements avoisinants. En outre, si l'Accorderie de Roubaix continuait à exister, il serait important de faire une étude propre à cette antenne afin de connaître ses spécificités. Enfin, une plus fine comparaison avec les différences des autres SEL permettrait au système de l'Accorderie de changer ou de renforcer ses principes (absence ou réduction du crédit initial, échanges égalitaires...).

Bibliographie

Accorderie de Lille-Fives, Règlement intérieur, 2020

Belchabir, S., Bienvenu, C., Bert Délé, C., Duchaussoy, G., Rahmania, M., Vivre ensemble à Lille-Fives. Des liens sociaux à l'épreuve d'un territoire en mutation, 2011

Bilodeau A. et Le Bossé Y., L'Accorderie : illustration concrète d'une pratique explicitement structurée à partir de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités, *Passerelles*, 2009

Blanc, J. et Fare, M. Les monnaies sociales en tant que dispositifs innovants : une évaluation, *INNOVATIONS 2012/2*, 2012

Cottin-Marx, S. Les relations de travail dans les entreprises associatives. Salariés et employeurs bénévoles face à l'ambivalence de leurs rôles, *La revue de l'IREES*, 2020

Cottin-Marx, S. Sociologie du monde associatif, *La Découverte*, 2019

De Gaulejac, V. Le temps, plus on en gagne, moins on en a, *Temps et rythmes en périnatalité*, 2022, p. 345-355

Durkheim, E. De la division du travail social, *Presses universitaires de France*, 1893

Fare, M. L'Accorderie (Québec) : un dispositif de monnaie sociale singulier?, *Économie et Solidarités*, 2009-2010, p. 14

Ferrandi, F., Maurice, S. A chacun sa place, 2008

Helena Hirata. Le care, théories et pratiques. *La Dispute*, 2021

Kojoue, L. Comprendre la relation collaborative d'échange de temps au sein des Accorderies, *Revue française de gestion*, 2017

Laacher, S. Les systèmes d'échange local (SEL) : entre utopie politique et réalisme économique, *Mouvements*, 2002

Lehman-Frisch, S. Sociologie de San Francisco, Paris, *La Découverte*, coll. « Repères », 2018

Mignot, C., Molines, N., Madaboyko-Fintobakila, A., Lebeau-pin, V., Emery, J., Les AMAP, un réseau de proximité solidaire et inclusif ? Le cas des Hauts-de-France (HDF), *Norois 2022/2*, 2022

Morales La Mura, Q. L'engagement au travail : entre militance effective et contraintes dissimulées, *Lien social et Politiques*, 2014

- Prouteau L., Wolff F-C., Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative, *Economie et Statistique*, 2004
- Recherches & Solidarités, La France bénévole : Évolutions et perspectives, 2022
- Réseau des Accorderies de France, Rapport d'étape 2011-2014 Volet 1, Modèle de fonctionnement des Accorderies
- Réseau des Accorderies de France, Les annexes du rapport d'évaluation
- Simonet, M. Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail bénévole ? Paris, *La Dispute*, coll. « Travail et salariat », 2010
- Tabariés, M. et Tchernonog, V. La montée des femmes dirigeantes dans les associations : évolutions structurelles, évolutions sociétales, *Revue internationale de l'économie sociale*, 2007
- Tossi, G. Evolution du service public et principe de subsidiarité, *Revue française d'économie*, 2006
- Vallat, D., Ferraton, C., Les systèmes d'échange local (SEL) ou l'utopie d'une monnaie sans dette, *Revue internationale de l'économie sociale*, 2012
- Vennin, L., Historiciser les pratiques pédagogiques d'éducation populaire, *Agora Débats/Jeunesses*, 2017
- Weber, M., Les trois types purs de la domination légitime (Traduction d'Elisabeth Kauffmann), *Sociologie*, 2014
- Zalzett, L. et Fihn, S. Te plains pas c'est pas l'usine. L'exploitation en milieu associatif, *Niet !éditions*, 2022

Sitographie

[70 000 nouvelles associations par an en France – Centre d’observation de la société](#)

[Accorderie de Lille](#)

[Accorderies](#)

[Annuaire des SEL](#)

[Après le Covid, le nombre de bénévoles en chute libre dans les associations - Libération](#)

[Contrat adultes-relais – Service-public](#)

[Évolution des modes de travail, défis managériaux : comment accompagner entreprises et travailleurs ? - Sénat](#)

[Fives - City-facts](#)

[Fives, un village toujours prolo, un peu bobo -Médiacités](#)

[Les 12 travaux de l’implication](#)

[Les Français adhèrent de moins en moins aux associations](#)

[Les Partag’heures](#)

[Revenus – Niveaux de vie – Pouvoir d’achat - Insee](#)

[SEL de Paris](#)

[Taux de chômage - INSEE](#)

[Taux d’ouverture emailing - Plezi](#)

Annexes

A. Questionnaire



Questionnaire Accorderie Habitants de la résidence

Contexte du questionnaire

- Qui :
- Où :
- Quand :

Bonjour, nous faisons partie de l'Accorderie, l'association qui se trouve juste en bas avec le jardin, on souhaiterait vous poser quelques questions sur vos envies, comment l'association peut répondre à vos besoins...

Est-ce que vous accepteriez de répondre à quelques questions, c'est anonyme, vous pouvez ne pas répondre à toutes les questions (préciser durée : 10min ?)

- 1) Genre (sans poser la question) : homme/femme
- 2) Connaissez-vous l'Accorderie (Oui/Non) ?
- 3) Fréquentez-vous l'Accorderie (Oui/Non) ?

Résidence

- 4) Vous habitez ici depuis combien de temps (années) ?
- 5) Pourquoi ce lieu de résidence (choix/contrainte) ?
- 6) Avec qui vivez-vous dans ce lieu ? Seul/Couple/Enfants/Amis, connaissances/Autres
- 7) Comment définiriez-vous votre quartier en 3 mots ?
- 8) Avez-vous des besoins liés à l'habitat ?
- 9) Quel service voudriez-vous avoir à proximité de la résidence ?
- 10) Voudriez-vous proposer une activité qui améliorerait la vie de la collectivité ?

Fréquentation du quartier

- 11) Quels sont les lieux que vous fréquentez le + souvent dans le quartier ?
- 12) Généralement, où faites-vous vos courses ?
- 13) Est-ce que vous allez au : centre social, Maison régionale de l'économie sociale, théâtre Massenet, Superquinquin, Tipimi, Francas du Nord, Lilotopia, cuisine commune (/Fives Cail)... ?
- 14) Selon vous, qu'est-ce qui permettrait d'améliorer la vie sociale dans le quartier ?
- 15) Qu'est-ce que vous recherchez quand vous sortez sur vos temps libres (plusieurs réponses possibles) : vous amuser/faire des rencontres/apprendre des choses/vous investir...

Connaissance et fréquentation de l'Accorderie

OUI fréquente

- 1A) Depuis quand connaissez-vous l'Accorderie (nombre d'années) ?
- 2A) Comment l'avez-vous connu (bouche à oreille/affiches/réseaux sociaux/en passant devant/connaissances/presse écrite/autres lieux...) ?
- 3A) A quelle fréquence vous rendez-vous à l'Accorderie (plusieurs fois par semaine/une fois par semaine/mois/année)
- 4A) Pour quelles activités vous y rendez-vous habituellement (services individuels, collectifs, associatifs, permanences, donneries, jardin, retrouver des gens ?
- 5A) Qu'appréciez-vous particulièrement à l'Accorderie (l'ambiance et la convivialité/les gens qui la fréquente/le lieu/l'échange de temps) ?
- 6A) Que pensez-vous du système d'échanges de temps ?
- 7A) A quel moment vous y rendez-vous le plus souvent (matin/après-midi/soir/week-end/variable) ?
- 8A) Généralement, avec qui venez-vous ?
- 9A) Comment définiriez-vous cet endroit (ambiance, les gens) ?
- 10A) Que pensez-vous des horaires de permanences : vendredi 14h-16h30 ; Samedi après-midi, ponctuel (bien, peu importe, pas bien) ?
- 11A) Avez-vous déjà participé à l'organisation d'évènement ?

OUI

12A : Lesquels ?

NON

12B) : Pourquoi ?

- 13A) Que pensez-vous de l'extérieur du lieu (PHOTO) ?
- 14A) Que pensez-vous de l'intérieur du lieu (PHOTO) ?
- 15A) Qu'est-ce qui serait susceptible de vous faire venir plus souvent ?
- 16A) Que pensez-vous du mode de fonctionnement en gouvernance partagée ?

NON ne fréquente pas

Présenter l'Accorderie rapidement : l'Accorderie est une association d'échanges de services basée sur l'échange de temps : 1h de couture = 1h de jardinage. On y trouve aussi des événements collectifs au local avec des ateliers jeux, cuisine... il y a aussi une médiathèque, un jardin, des donneries. Un site internet permet aussi de proposer des échanges. L'association fonctionne avec une gouvernance participative et horizontale. L'objectif est de lutter contre l'isolement et la précarité, favoriser l'échange des savoirs entre tous et développer les compétences de chacun.

1B) Que vous inspire cette présentation ?

2B) Que pensez-vous du système d'échanges de temps ?

3B) Est-ce que cette présentation vous donnerait envie de la fréquenter (Oui/Non) ?

4B) Pourquoi ?

5B) Parmi les activités proposées, lesquelles seraient susceptibles de vous intéresser (les services individuels, ateliers collectifs, le fonctionnement de l'association, la donnerie, le jardin, le local) ?

6B) Quelles autres activités aimeriez-vous y trouver ?

7B) Que pensez-vous des horaires de permanence : vendredi 14h-16h30 ; Samedi après-midi, ponctuel (bien, peu importe, pas bien) ?

- 8B) Que pensez-vous de l'extérieur du lieu (PHOTO) ?
9B) Que pensez-vous de l'intérieur du lieu (PHOTO) ?
10B) A priori, quel qualificatif attacheriez-vous à ce genre de lieu ?
agréable/jeune/vieux/alternatif/ouvert/fermé

Vie sociale et positionnement

- 16) Participez-vous à des activités associatives (Oui/Non) ?
OUI
17A) : Lesquelles ?
18A) Quel temps y consacrez-vous chaque semaine en moyenne ?
NON
17B) : Pourquoi ?
19) Si vous deviez vous positionner politiquement sur une échelle de gauche à droite, où vous situez-vous ?
|-----|-----|

Connaissance des enquêtés

- 20) Quel est votre âge ?
21) Quelle est votre activité (Profession, études, sans emploi, retraité) ?
22) Avez-vous des besoins liés à l'emploi ?
23) Quel·s est/sont le/les domaines d'activité qui susciteraient des envies, un intérêt pour vous ?
24) Niveau et nature de formation (Aucun/Brevet/Bac/Bac+2,3/Bac+4,5/Bac+5 et +) ?
25) Quelle est ou était la profession de vos parents ?
25A) Père :
- 25B) Mère :
26) Quelle est votre situation familiale ?
27) Si enfant, verriez-vous vos enfants participer à des activités de l'Accorderie (atelier jeux, jardinage...)
28) Dans quelle échelle de revenus vous situez-vous (Moins de 900 € / de 900 à 1200 € / de 1200 à 1500 € / de 1500 à 1800 € / de 1800 à 2100 € / de 2100 à 2400 € / de 2400 € à 2700€ / Plus de 2700 €) ?
29) Souhaitez-vous ajouter quelque chose que nous n'aurions pas abordé ?

Merci !

B. Guide d'entretien accordeur·e

Expliquer le cadre de l'entretien + demander la possibilité d'enregistrer + anonymat

THÈME 1 : Connaissance du lieu

Est-ce que tu peux me raconter comment tu as connu ce lieu ? (depuis quand)
Quelles étaient tes impressions la première fois que tu es venu·e ?

THÈME 2 : Fréquentation du lieu

Que viens-tu faire à l'Accorderie ?
Avec qui ? Pourquoi ?
Combien de fois, à quels moments ?
Qu'est-ce que cela t'apportes d'être à l'Accorderie ?
As-tu appris des choses ? Sont-elles réutilisables ?

THÈME 3 : Valeurs et identité du lieu

Qu'est-ce que l'Accorderie représente pour toi ?
En termes de valeurs, comment définirais-tu cet endroit ?
Est-ce que c'est du travail ?

THÈME 4 : Fonctionnement du lieu

Comment te tiens-tu au courant des événements, des permanences... ?
Utilises-tu l'espace membre sur le site internet de l'Accorderie ?
Qu'est-ce que tu penses du fonctionnement de l'Accorderie en gouvernance partagée ?
Est-ce que tu participes à l'organisation, au fonctionnement de l'Accorderie ?
Que penses-tu du lieu, des gens qui le fréquentent ? Tu rencontres des gens que tu ne connaîtrais pas autrement ? De l'ambiance ?
Qu'est-ce que tu penses des horaires de permanence ?
Qu'est-ce que tu penses de l'échange de temps ?
Es-tu à l'aise avec le système de compte-temps ?
Est-ce que tu as l'impression que des choses ont changé depuis ton arrivée ?

THÈME 5 : Améliorations possibles

Comment ça pourrait évoluer pour toi ? (organisation, horaires, population, intérieur/extérieur...) + avec budget infini

THÈME 6 : Fréquentation extérieure/vie sociale du quartier/d'autres lieux du genre

Qu'est-ce que tu fais dans le quartier ? (loisirs, commerces...)
Est-ce que tu fréquentes d'autres lieux ressemblant à l'Accorderie ?
Es-tu dans d'autres associations ?

Veux-tu ajouter quelque chose ?

C. Guide d'entretien CA

Expliquer le cadre de l'entretien + demander la possibilité d'enregistrer + anonymat

THÈME 1 : Conseil d'administration

Depuis quand es-tu à l'Accorderie ?
Quel est ton rôle actuellement ?
Depuis quand fais-tu partie du CA ? Pourquoi ?
Comment es-tu rentré·e dedans ?
As-tu suivi des formations pour t'aider dans ce rôle ?
Qu'est-ce que cela t'apporte ?
Qu'est-ce que tu as appris ? Qu'est-ce que tu vas réutiliser ?
Pourquoi souhaites-tu arrêter ?
Est-ce que c'est du travail ?

THÈME 2 : Fonctionnement

Qu'est-ce que tu penses des décisions par consentement ?
Qu'est-ce que tu penses des décisions prises pendant les CA ?
Comment sont gérés les conflits ?
Qu'est-ce que tu penses du fonctionnement en gouvernance partagée ?
Est-ce que les accordeur·es ont suffisamment d'infos sur ça ?
Est-ce que les accordeur·es sont suffisamment impliqués·es dans la gestion de l'asso ?
Pourquoi ?
Qu'est-ce qui pourrait améliorer cela ?
Quelle place doit avoir la personne salariée dans l'asso ?

THÈME 3 : Evolutions

Tu as vu des changements depuis que tu es arrivé·e ? (population, événements...)
Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ? (organisation, horaires, population, intérieur/extérieur...)

THÈME 4 : Valeurs et identité du lieu

Qu'est-ce que l'Accorderie représente pour toi ?
Qu'est-ce que tu penses du système d'échange de temps ?
En termes de valeurs, comment définirais-tu cet endroit ?
Est-ce qu'elles correspondent aux tiennes ?

D. Guide d'entretien salarié·e

Expliquer le cadre de l'entretien + demander la possibilité d'enregistrer + anonymat

THÈME 0 : Avant l'Accorderie

Tu peux me raconter ton cursus scolaire ?
Quels métiers avant l'Accorderie ?

THÈME 1 : Salariat

Qu'est-ce que tu fais actuellement à l'Accorderie ?
Est-ce que ton travail correspond à ce que tu avais imaginé ?
Quel est ton rôle dans l'Accorderie en tant que salarié ?
Multidisciplinarité ?
Pourquoi as-tu candidaté ? Est-ce que tu aurais candidaté si tu n'avais pas déjà été à l'Accorderie ?
Combien de temps te vois-tu rester à ce poste ? Pourquoi ?
Qu'est-ce que ça fait d'être rémunéré dans une association où tu n'avais qu'échangé du temps ?
Est-ce qu'être salarié impacte ton statut d'accordeur ?
Est-ce que le fait de combiner 2 emplois est un choix ?
Comment concilies-tu la posture de coordinateur et animateur ?
Comment s'est passée la transmission avec les anciennes salariées ?
Comment le fonctionnement de l'Accorderie pourrait-il être amélioré ?

THÈME 2 : Conditions de travail

Concrètement, tu travailles combien de temps par semaine ?
Tes horaires sont prévisibles ?
Tu arrives à bien concilier ta vie perso/pro ?
Comment vis-tu le contexte financier compliqué de l'association ?
Est-ce que pour toi, c'est un métier stressant ?
As-tu de la routine dans tes journées de travail ?
Quelle relation tu as avec cette routine ?

THÈME 3 : Perception de son emploi

Dans quelle situation tu te dis que tu fais bien/mal ton travail ?
Dans ton métier, tu te sens alignée avec tes valeurs ?
Est-ce que les autres personnes comprennent ton métier ?
Tu as un avis sur la reconnaissance de ce métier ?

E. Guide d'entretien ancien·nes salarié·es

Expliquer le cadre de l'entretien + demander la possibilité d'enregistrer + anonymat

THÈME 1 : Salariat

- Vous avez travaillé quand à l'Accorderie ?

1^{er} salarié :

- Pouvez-vous me raconter comment l'Accorderie de Lille a été créée ?
- Quel est ce « groupe porteur » initial ?
- Quels liens avec le centre social ?

- Pourquoi avoir candidaté ?
- Connaissiez-vous déjà l'Accorderie avant d'être salarié·e ?
- Quels liens aviez-vous avec le quartier de Fives avant d'être salarié·e ?
- En quoi consistait votre travail ?
- Est-ce que votre travail correspondait à ce que vous aviez imaginé ?
- Combien de temps travailliez-vous ?
- La conciliation vie privée/pro était-elle facile ?
- Étiez-vous accordeur·e ?
- Si oui, comment conciliez-vous les 2 postures ?
- Avez-vous travaillé avec d'autres personnes (CDD, services civiques) ?
- Qu'est-ce que vous avez appris ?
- Pourquoi être parti·e ?
- Votre départ s'est bien passé ?
- Avez-vous continué à venir après être parti·e ?
- Êtes-vous toujours en lien avec des accordeur·es ?

THÈME 2 : Comparaison de la situation de l'Accorderie

- Quelle était l'ambiance de l'Accorderie ?
- Les accordeur·es étaient-ils très mobilisé·es ?
- Quelle était la situation financière de l'Accorderie ?
- Étais-ce un travail stressant ?
- Quelle place aviez-vous en tant que salarié·e ?
- Comment décririez-vous la relation que vous aviez avec les employeur·es ?
- Avez-vous connu de la transmission avec d'autres salarié·es ?

THÈME 3 : Valeurs de l'Accorderie

- Est-ce que vous faisiez de l'éducation populaire ?
- Est-ce que c'était un lieu de mixité sociale ?

Avez-vous quelque chose à ajouter ?

F. Glossaire des abréviations

- AMAP : Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne
- CA : Conseil des Accordeurs
- CV : *Curriculum Vitae*
- INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques
- LETS : *Local Exchange Trading Systems*
- LMH : Lille Métropole Habitat
- RAF : Réseau des Accorderies de France
- SEL : Système d'Échange Local