

# Culture et économie sociale et solidaire

Des études montrent régulièrement l'importance de l'économie sociale et solidaire, ce regroupement d'acteurs motivés par des valeurs et principes d'action visant notamment à concilier développement économique, démocratie interne et intérêt général. Au-delà du constat quantitatif qui valide le fait que l'ESS contribue au développement des territoires, qu'elle est un vivier d'emplois et un regroupement d'acteur économiques au budget consolidé important, il nous semble aujourd'hui intéressant de préciser en quoi l'ESS peut influencer le positionnement des projets culturels et la manière de les développer.

Pour ce faire, cette note s'appuiera sur des éléments d'analyse et de réflexion capitalisés au fil des années de participation de l'agence culturelle régionale aux travaux de la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire (CRESS Rhône Alpes) et sur des témoignages apportés au cours d'une rencontre « Culture et ESS » organisée par la NACRe le 8 novembre dernier, tant par des acteurs Rhône-Alpins que par une délégation québécoise de professionnels de la culture.<sup>1</sup>

Avant de parler de la manière dont les professionnels de la culture s'empare de l'économie sociale et solidaire et contribue à la dynamique de ce milieu, nous nous proposons de présenter d'abord ce qui caractérise l'ESS et ce que représente, à l'échelle nationale, cette catégorie d'acteurs.

## 1. L'ESS aujourd'hui en France

### 1.1. Comment appréhender le champ de l'ESS

Deux approches, non exclusives, peuvent être retenues : l'une à partir des statuts juridiques, l'autre à partir des valeurs.

#### **Les formes juridiques propres à l'ESS**

Définir l'ESS à partir des statuts juridiques consiste à considérer le rassemblement des associations, des coopératives, des mutuelles et des fondations comme constituant le champ de l'ESS.

Cette approche, souvent utilisée pour des travaux statistiques tels que ceux évoqués ci-dessous, a le mérite de faciliter l'identification des acteurs de l'ESS.

Les limites de cette approche résultent du fait que ces statuts ont été définis sur la base de valeurs et de principes d'action, mais que ceux-ci ont pu être, dans certaines organisations, opportunément aménagés ou oubliés (globalement ou partiellement).

D'où l'intérêt à nos yeux de garder en mémoire ces principes et valeurs.

## **Des valeurs et des principes pour des projets sociétaux**

Pour évoquer cette dimension, nous partirons des fondements de l'économie sociale et solidaire affichés par la CRESS Rhône-Alpes. L'ESS sera donc caractérisée par son mode d'entreprendre spécifique développé ci-dessous et non par des activités particulières. Ce mode d'entrepreneuriat se traduit par :

- une vision du projet face aux enjeux de société,
- des valeurs,
- et des principes d'action.

### Une vision particulière du Projet :

Chaque projet se traduit par l'existence d'entreprises qui **vivent dans l'économie de marché**, lesquelles sont nées d'une volonté de solidarité au service de l'homme, et qui **privilégient le service rendu par rapport au profit dégagé**, intégrant par la même la **cohésion sociale dans la vie économique**.

### Des valeurs :

Induites par le projet, elles prônent :

- la promotion de l'agir et du vivre ensemble par l'initiative collective, l'esprit de coopération et la responsabilité citoyenne,
- l'association de modèles de solidarité interne et externe à des logiques économiques de production et d'échanges,
- la réponse à des besoins et à des aspirations sociétales sur un territoire.

### Des principes d'application :

La charte de l'économie sociale formalise les principes et les caractéristiques communes aux organisations de l'économie sociale qui fondent leurs différences et leur rapport original avec la société. Les 7 principes d'action présentés ci-dessous caractérisent ces organisations :

#### 1. Le principe "une personne=une voix" :

Le principe selon lequel toute personne a une voix est facteur de démocratie interne dans la mesure où les membres d'une organisation relevant de l'ESS ont tous le même droit de vote aux assemblées générales, quel que soit leur apport en capital (coopératives) ou en fonds associatif.

#### 2. La double qualité des personnes

Une même personne peut être aussi bien bénéficiaire du bien ou des services produits (salariée/usager/cliente) que promotrice du projet (associée, sociétaire ou adhérente). Elle peut donc

être bénéficiaire des activités et participer aux choix stratégiques ou aux décisions plus opérationnelles.

Cela permet ainsi « de concevoir une forme originale de gouvernance qui garantit l'efficacité à la fois économique et sociale de l'entreprise. » (l'économie sociale : utopies, pratiques, principes - Jean François Draperi).

### 3. La primauté de l'objet social sur le capital

La personne et l'intérêt commun (le projet social) de ces organisations sont au cœur de l'activité, ils priment sur la recherche de profit et l'excédent de capital.

### 4. La non lucrativité ou une lucrativité limitée

Les organisations de l'ESS revendiquent une non-lucrativité totale (associations et mutuelles) ou partielle (Cf. le cas des coopératives qui peuvent rechercher le bénéfice, le distribuer sous forme de dividendes mais de manière limitée).

### 5. L'impartageabilité des réserves

Les entreprises de l'ESS reposent sur la propriété collective des moyens mis au service du projet collectif (moyens de production dans les SCOP, les actifs des associations, ...). Le principe général veut donc que les réserves soient impartageables, ce qui permet aux organisations dégagant des bénéfices (surtout les coopératives et les mutuelles) d'atteindre une stabilité financière face aux logiques bancaires et/ou de remboursabilité du capital.

### 6. La gestion autonome et indépendante

Le fait que ces entreprises ne soient pas cotées en bourse et le principe « 1 homme, 1 voix » empêche la prise de contrôle par une personne physique ou morale (entreprise concurrente, collectivité publique, ...), même si cette personne détient une part du capital social ou se trouve associée dans la structure.

### 7. La liberté d'adhésion

Ce principe est un pilier fondamental de l'ES. Il suppose une liberté totale dans l'initiative d'adhésion à une structure de l'économie sociale et autorise également les adhérents à quitter cette structure quand ils le souhaitent. L'ESS a pour vocation à réunir des individus qui partagent le sentiment d'appartenir à une collectivité et qui acceptent en conséquence des devoirs mutuels.

## **Une convergence possible avec la démarche de développement durable**

Les deux approches développées ci-dessus ne sont pas exclusives et s'imbriquent aisément. **L'ESS est alors le regroupement des associations, des coopératives, des mutuelles et des fondations qui se sont fédérées autour de ces valeurs, de l'intérêt général de leurs membres, et/ou de l'intérêt**

**général ou sociétal qu'elles servent. S'agrègent aussi à ces entités les structures de l'insertion par l'activité économique, des finances solidaires et du commerce équitable.**

Le regroupement des acteurs européens de l'économie sociale et solidaire a rapidement mis en avant (Cf. déclaration de la conférence de Luxembourg de 2005 publiée sur le site de la CRESS Rhône Alpes) la convergence entre l'ESS et les politiques et démarches « Développement durable ».

En effet, **la démarche de développement durable** construite sur ses 3 piliers (économie, social, environnement) amène les acteurs à mettre en tension ces dimensions pour trouver un **savant arbitrage entre la nécessité économique, la volonté d'intervenir sur la dimension sociale et sociétale et les impératifs environnementaux. Pour les acteurs de l'ESS revendiquant la possible conjugaison de l'économique et du social, il n'y a au plus qu'un pas à franchir pour relever les défis environnementaux.**

Ce pas est **d'autant plus facile** à faire que la **préoccupation pour les questions de gouvernance est commune** au développement durable et aux entrepreneurs de l'ESS. De la même manière, **les logiques d'agenda 21 de la culture font écho au souci des acteurs de l'ESS** de prendre en considération les questions territoriales, sociales et sociétales et de contribuer aux actions s'y rapportant.

## **1.2. Quelques données chiffrées sur l'ESS**

Le Conseil National des Chambres Régionales de l'Economie Sociale (CNCRE) vient de publier une synthèse des travaux de l'Observatoire national de l'ESS. Elle met en avant l'importance de cette famille d'entreprises et d'organisations prônant une autre économie fondée sur des valeurs et un mode de gouvernance spécifiques.

L'ESS représente aujourd'hui 13,9 % de l'emploi privé en France (10,3% de l'emploi français). Ces emplois se retrouvent avant tout dans les associations (à 78,6%) bien avant les coopératives (13,1%), les mutuelles (5,4%) et les fondations (2,9%).

67% des salariés de l'ESS sont des femmes (alors qu'elles représentent respectivement 60% et 40% dans le secteur public et le privé hors ESS) : L'observatoire national de l'ESS explique ce fort pourcentage de part de fort positionnement de l'ESS dans des secteurs traditionnellement féminisés. Si ces femmes accèdent moins que les hommes à des postes à fortes responsabilités et occupent plus d'emplois à temps partiels, les inégalités salariales sont plus faibles dans l'ESS (8% d'écart, contre 13% dans le reste du privé). L'ESS est aussi la catégorie d'employeurs qui comporte le plus fort taux de femmes cadres (52%), loin devant le reste du secteur privé (32%).

Le poids de l'ESS n'est pas le même, bien sûr, dans tous les secteurs d'activité : Les établissements relevant de l'ESS sont les premiers employeurs du secteur social (avec 63% des emplois) et du sport et des loisirs (56% des emplois). **Les entreprises de l'ESS sont les seconds employeurs** dans les domaines des activités financières, bancaires et de l'assurance (30% des emplois), **de la culture (29% des emplois)** et de l'enseignement (19% des emplois).

Les entreprises et organisations relevant de l'ESS sont en grande majorité des entreprises de moins de 10 salariés (77% des entreprises de l'ESS ont un effectif inférieur à 10 emplois et ces mêmes entités génèrent globalement 10% des emplois de l'ESS ; dans le privé hors ESS, ces micro-entreprises représentent 86% des entreprises et concentrent 22% des emplois) mais les employeurs de l'ESS représentent aussi 19% des entreprises de plus de 250 salariés.

L'étude publiée par le CNCRES met en avant des contraintes budgétaires croissantes mais aussi le **budget annuel global d'au moins 400 milliards que représentent les différentes familles de l'ESS**, lequel se décompose comme suit :

- 21,6 milliards de chiffres d'affaires pour les mutuelles d'assurance,
- 20,7 milliards de chiffres d'affaires pour les mutuelles de santé,
- 288 milliards de chiffre d'affaires des coopératives,
- **70 milliards de budget global pour le secteur associatif<sup>ii</sup>.**

L'étude évoque le paradoxe que représente le souci de mesurer le poids économique de l'ESS alors que cette dimension est loin de suffire pour évaluer l'importance économique, sociale et culturelle que revendique l'ESS. Pour paraphraser les mathématiciens, **ces indicateurs économiques sont vraisemblablement nécessaires mais non suffisants....**

**Se pose donc la question de la valorisation des apports de l'ESS sur le plan territorial** (ces organisations sont souvent partenaires des politiques de développement territorial) , **sociétal** (voir les innovations sociales portées par ces organisations : dans le tourisme social, l'aide à domicile et l'action sociale sur la seconde moitié du 20ième siècle ; aujourd'hui dans l'éco construction, le recyclage, le secteur de l'alimentation avec les AMAP, des outils financiers solidaires....) **et organisationnel** (on pourra penser aux sociétés coopératives d'intérêt collectif – S.C.I.C, les stratégies de regroupement, les groupements d'employeurs, les projets de Pole Territoriaux de Coopération Economique, les circuits courts de distribution, etc...).

**Cette question de la valorisation de l'utilité économique et sociétale trouve peut-être une première réponse des démarches visant à rendre ces actions visibles, par les décideurs publics mais aussi les porteurs de projets et les dirigeants d'entreprises.**

**D'où le souhait de la NACRe de rassembler le 8 novembre dernier des représentants d'entités s'inscrivant dans l'ESS, tant en Rhône Alpes, qu'au Québec pour appréhender les particularités de ces démarches et leur intérêt.** Le nombre de participants inscrits à la rencontre (50) suffit en lui-même à montrer l'appétit des acteurs de notre secteur culturel vis-à-vis de l'ESS.

## **2. L'ESS et les acteurs culturels**

Le croisement Culture et ESS questionne la finalité des projets culturels et la manière de développer des projets, tant vis-à-vis du fonctionnement interne aux organisations culturelles que vis-à-vis des relations avec les autres acteurs du territoire.

### **Pour un autre positionnement du projet artistique et culturel**

L'inscription des structures dans le champ de l'ESS peut les amener à prendre en considération des besoins sociétaux non satisfaits par le marché et/ou à revendiquer l'inscription du processus artistique dans des démarches ou politiques qui ne sont pas culturelles. Ce faisant, les dirigeants des entités culturelles de l'ESS questionnent le métier d'artiste et la vision sociétale de l'artiste.

#### **La revendication de créations partagées et la recherche de nouveaux publics**

Le témoignage apporté par la compagnie de danse KATCHACA nous semble illustrer ce possible questionnement de la finalité de l'entreprise culturelle.

Si Natacha Paquignon, chorégraphe de la compagnie, revendique et développe certaines de ses créations chorégraphiques et pluridisciplinaires avec une équipe professionnelle, elle réalise aussi régulièrement des créations partagées. Ces dernières intègrent au niveau de la création et/ou de l'interprétation des profils de personnes différentes, lesquels ne correspondent pas systématiquement à des publics en difficulté. L'exemple le plus net en matière de diversité est sans doute constitué par la préparation des Défilés de la Biennale de la Danse de Lyon qui mobilise la compagnie depuis 2008. La compagnie a aussi développé un projet avec un organisme de formation-insertion, sur une logique de coopération franco-allemande, pour faire de la pratique artistique un vecteur d'insertion professionnelle chez les jeunes en difficulté. Son implantation en résidence dans le quartier défavorisé de Mermoz (Lyon 08) lui a permis de porter sur scène le ressenti de la population vis-à-vis du quartier, de ses transformations et de l'identité des habitants. Ses projets à venir, indépendamment des créations chorégraphiques mêlant sciences et art, visent à développer avec des partenaires locaux et européens un projet de lieu conçu pour contourner les obstacles qui font que de nombreux citoyens ne s'autorisent pas à fréquenter les salles de spectacle.

#### **La volonté de développer un théâtre de création et des actions sur un quartier**

Sur un autre registre, la SCOP « Les TROIS HUIT » gérant le NTH8 de Lyon, « lieu contemporain de création et de rencontre pour les artistes et le public », a opté pour un croisement entre une logique de théâtre de création et une logique d'intervention sur le quartier populaire des Etats Unis (notamment via des ateliers et des créations partagées). Aujourd'hui encore, le NTH8 joue un rôle important dans le domaine de la formation et de l'insertion des jeunes acteurs dans le milieu du spectacle, en complicité avec le GEIQ Théâtre Compagnonnage qu'il accueille dans ses murs.

## Comment des professionnels proches du Cirque du Soleil ont enrichi leur projet de lieu dédié au cirque avec un volet environnemental et des objectifs d'insertion sociale

Le directeur général de la TOHU, organisation québécoise à but non lucrative, a captivé les participants de la rencontre du 8 novembre en décrivant comment un projet de « Cité des arts du cirque » à Montréal a tout d'abord cherché à former des professionnels du cirque, à mettre des locaux de travail à disposition des compagnies privées de lieu et à diversifier les formats et les types de spectacle de cirque diffusés au Québec. Au fil du temps et des réunions de travail avec les ministères et les collectivités publiques, le positionnement des porteurs du projet initial en faveur de l'arrêt de l'enfouissement des déchets sur le site où devait s'installer cette « Cité des arts du cirque » les a amené à développer une partie de leurs actions sur le champ environnemental : la salle de spectacle circulaire labellisée « haute qualité environnementale » est consacrée en soirée au spectacle tandis qu'elle permet de développer en journée un travail de sensibilisation à l'environnement. La TOHU est devenu logiquement partie prenante du projet de nouveau parc public conçu, sur l'ancienne décharge, en fonction des modes de vie du 21<sup>ème</sup> siècle et des volontés d'avoir de nouveaux espaces de jeu (spectacle) en extérieur.

Le fait que le quartier Saint-Michel jouxtant l'ancienne décharge soit un lieu de transit pour de nombreuses communautés venant d'immigrer au Québec et que les statistiques fassent ressortir des taux élevés de délinquance et de problèmes sociaux a incité le développement d'actions en faveur de l'insertion de la population du quartier. L'embauche des salariés au contact avec la clientèle (au parking, au bar, à la billetterie ou au placement) est désormais faite sur le quartier pour permettre à des personnes en difficulté de rebondir, grâce à un accompagnement financé par la TOHU, vers des emplois pérennes ou la reprise de formation.

Les volets développés le plus récemment visent à permettre :

- à des artistes amateurs du quartier – souvent des musiciens - d'accéder à la scène,
- et aux diverses associations ou communautés de participer à des créations partagées qui sont montrées sur un temps fort estival.

## **Pour une autre manière de développer son projet et de gérer son équipe**

Indépendamment des choix faits dans le domaine du positionnement du projet, les acteurs de l'ESS sont souvent très sensibles au mode de gouvernance de leur structure. La question de l'emploi, et le souci de le développer qualitativement pour concilier les intérêts de l'employeur et des salariés, peuvent aboutir à la mutualisation des emplois. Enfin, un troisième axe structurant semble apparaître au travers des actions de regroupement d'acteurs, lesquelles sont à même de conjuguer mutualisation et coopération.

### Une gouvernance reposant sur la double qualité « salarié - associé »

La compagnie « Les TROIS HUIT » gérant aujourd'hui le NTH8 sous forme de société coopérative et participative (SCOP) était auparavant constituée sous forme associative. Cependant, elle a toujours

été un collectif artistique et le mode de prise de décision collégial est resté une caractéristique centrale du fonctionnement de la compagnie.

Si aujourd'hui tous les salariés ne sont pas associés (parce que certains ne le désirent pas ou n'ont pas encore l'ancienneté requise), le collectif des salariés-associés délibère, choisit et assume les orientations stratégiques et les modes d'organisation. Ce mode de gouvernance offre à la SCOP à la fois une cohésion interne et une efficacité certaine.

Bien que cette dimension n'ait pas été illustrée le jour de notre rencontre « culture et ESS », de nombreuses associations ont retenu une politique interne visant à avoir un conseil d'administration reflétant les diverses catégories de personnes impliquées dans le développement du projet : partenaires culturels, usagers, bénévoles opérationnels, collectivités publiques, associations d'habitants du territoire et/ou salariés représentant le personnel. La clarification apportée par Pôle Emploi (reconnaissance des droits à l'assurance chômage pour le salarié siégeant au CA, dès lors qu'il a été élu par ses collègues ou détient un mandat de représentant du personnel) et les précisions de l'administration fiscale ont levé les freins à la présence au sein du CA, avec voix délibérative, de salariés de représentants du personnel.

Par le biais de la représentation des diverses catégories de personnes impliquées dans le projet, le CA des associations – donc le mode de gouvernance - s'avère, dans certaines associations, similaire à celui des Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC, forme juridique novatrice instituée en 2001 et promue par les milieux de l'ESS).

#### La question de l'emploi dans l'ESS

Dans le secteur associatif, et en particulier le culturel, « la question de l'emploi relève plus du bricolage que d'autre chose ».

Pour avoir vu les limites, tant pour les salariés que pour l'économie du projet, du recours récurrent aux emplois aidés du type CAE-CUI, compte tenu des faibles capacités internes d'accompagnement et de formation du salarié par la structure employeur, certains employeurs ont cherché à qualifier davantage l'emploi offert. Parmi ceux-ci la compagnie KATCHACA qui a fait d'abord le pari d'embaucher un permanent pour envisager aujourd'hui la mutualisation d'emploi avec une autre structure. Cet objectif, qui devrait devenir rapidement réalité via la création d'un groupement d'employeur, vise à disposer de salariés dont la mission est centrée sur quelques domaines précis (Administration et gestion de production – communication et diffusion) et non pas, au sein de chaque structure, de son propre salarié auquel on demanderait une polycompétence plus difficile à atteindre.

L'alternative « intermittence/salarié permanent » est aussi une préoccupation pour de nombreuses compagnies, bien que les données statistiques montrent que l'emploi permanent non mutualisé est difficile à obtenir dans le monde fragile des compagnies de création.



## Coopération et mutualisation au sein de regroupements d'acteurs

Les dynamiques de coopération entre structures culturelles sont peu nombreuses mais suscitent depuis quelques temps un regain d'intérêt, comme en témoigne l'organisation de plusieurs rencontres professionnelles par l'Ufisc et Opale, le Centre National d'Appui et de Ressources Culture.

Les enjeux territoriaux alimentent la dynamique de coopération des acteurs culturels rassemblés par les deux clusters présentés le 8 novembre dernier : Culture et Coopération à Saint Etienne et Réflex à Grenoble. Le premier cluster ayant été créé antérieurement à celui de Grenoble, nous avons choisi de centrer davantage notre présentation sur le projet stéphanois.

Ce cluster stéphanois (ou grappe d'entreprises) s'est constitué en 2010 en s'appuyant sur des actions et dynamiques collectives antérieures réussies. En effet, 22 entités s'étaient regroupées en 2006 au sein de l'association LIMACE (Ligurienne de musiques actuelles) pour répondre à l'appel à candidature lancé par la Ville de Saint Etienne pour confier la gestion du futur équipement consacré aux musiques actuelles (aujourd'hui, le FIL). Plusieurs initiatives collectives ont vu le jour de 2008 à 2010 avec des succès et des échecs (projet de coopérative d'investissement éthique, participation à la réhabilitation du quartier Manufacture-Plaine Achille, ...). La reprise du cinéma Le France, alors en redressement judiciaire, par une société coopérative d'intérêt collectif, créée pour sauver le projet, va redonner une nouvelle dynamique au collectif d'acteurs locaux. Une quinzaine de ces entreprises et associations culturelles de l'agglomération ont initié une démarche visant à structurer et consolider les pratiques de collaborations existantes. L'association Culture et Coopération porte ce projet de regroupements d'entreprises (grappe d'entreprises/cluster).

Les membres du cluster consolident un chiffre d'affaires annuel de plus de 3 millions d'euros, emploient 50 salariés permanents et plus de 250 intermittents du spectacle par an. Le budget réalisé du cluster dépassait en 2011 les 75 K€ et comprenait environ 87% de financements publics.

La gouvernance du cluster s'appuie, comme dans la plupart des associations, sur l'assemblée générale et le bureau mais aussi sur un comité de pilotage rassemblant 1 fois toutes les 6 semaines les représentants des structures membres pour élaborer les actions à venir et piloter leur mise en œuvre.

Au terme d'un travail collectif de formalisation du plan de développement du cluster, les membres du Culture et Coopération cherchent aujourd'hui à développer des actions dans le domaine de la GRH (sur les emplois et les compétences), de la gestion associative et des parcours bénévoles, de la recherche collective de mécénat et de la mutualisation de ressources. 4 chantiers structurants ont été définis (voir fiche expérience publiée par Opale). Un groupement d'employeurs (GE) a été créé autour des métiers administratifs du spectacle.

Au-delà des enjeux économiques qui incitent à développer le cluster pour consolider l'économie de chacun des acteurs, les membres du cluster stéphanois veulent intervenir collectivement sur des questions de politiques culturelles locales, sur l'aménagement du territoire, l'action sociale, sanitaire et l'innovation selon le principe du « penser global, agir local » cher aux démarches de développement durable.

**Si le projet grenoblois REFLEX est plus récent** et présente, par conséquent, moins de réalisations concrètes à son actif, il **rassemble des professionnels soucieux de développer leurs propres activités mais aussi la vie de quartier, l'économie d'autres projets non culturels.**

**La logique de coopération s'étend aussi au-delà de ces actions collectives** dans la mesure où **REFLEX, CULTURE et COOPERATION et l'ATELIER 26 cherchent à développer des échanges autour des résultats de leur travail** au sein d'un regroupement informel des trois projets appelé **CULTURE S.**

Pour ces deux clusters REFLEX et CULTURE ET COOPERATION, se pose la question de l'investissement dans ces dynamiques de coopération : doit-il reposer uniquement sur la bonne volonté des acteurs culturels persuadés qu'ils gagneront à jouer collectif plutôt qu'en individuel ? Comment inviter les décideurs publics à accompagner ce mouvement venant de la base, valoriser un travail sur la culture du milieu professionnel qui va se faire dans un temps relativement long et qui se heurtera à l'absence ou l'insuffisance d'indicateurs reconnus par tous ?

Cette dernière interrogation autour du temps et des moyens nécessaires renvoie plus globalement à la question du financement des innovations et des expérimentations dans l'économie sociale et solidaire, en particulier pour des porteurs de projets culturels qui sont invités à produire d'autres éléments d'évaluation à leurs financeurs publics.

### **Perspectives :**

Les acteurs de l'ESS soucieux de défendre les valeurs portées par ce mode d'entrepreneuriat et de questionner régulièrement leur manière de travailler sur le terrain et en interne sont relativement nombreux. Les pistes exploitées par les uns et les autres enrichissent la réflexion des confrères et montrent le potentiel de consolidation que la voie « ESS » offre.

Pour ce faire, les acteurs Rhône-alpins se retrouvent périodiquement au sein de la commission culture de la CRESS RA.

Le recours au Dispositif Local d'Accompagnement (DLA ; dispositif développé à l'échelle nationale sur les différents territoires présenté le 8 novembre dernier par Adeline Billon de l'association RDI) permet très souvent aux équipes de se décentrer, d'interroger leur démarche et leur finalité pour introduire une dynamique positive de changement et de consolidation.

Les outils financiers développés par France Active visent aussi à consolider la démarche des entités de l'ESS.

En parallèle, la NACRe apporte régulièrement sa contribution à l'ESS en participant aux travaux de la CRESS et aux comités sectoriels des DLA. L'ampleur des chantiers en cours et des défis à relever permet aussi d'affirmer que la NACRe a sans doute un rôle à tenir dans les années à venir vis-à-vis de l'ESS, notamment sur le plan de l'information, de l'analyse des expériences innovatrices et de la capitalisation autour du croisement « culture et ESS », en partenariat avec les acteurs de l'ESS et de la Culture.

**Documents complémentaires en téléchargement :**

- [Bibliographies sur l'ESS](#)
- [Fiche expérience du CNAR Culture sur les coopérations culturelles](#)
- [Présentation de TOHU](#)
- [Présentation de RÉFLEX](#)

---

<sup>i</sup> Participaient à la rencontre du 8 novembre 2012 de la NACRe :

- le NTH8 de Lyon (représenté par Magali Lapiere, Administratrice),
- la Compagnie de danse Katchaça (représentée par Sathya Flory, administrateur),
- le cluster Culture et Coopération (représenté par Colin Lemaitre, coordinateur),
- le Cluster Réflex de Grenoble (représenté par Pascal Auclair, dirigeant de MixLab),
- RDI pour le réseau régional des DLA et de France Active (représenté par Adeline Billon, responsable du pôle économie sociale et solidaire).
- La Tohu de Montréal (représentée par Stéphane Lavoie, directeur général)
- Méduse de Québec (coopérative d'entreprises, représentée par Marianne Coineau, directrice générale)

<sup>ii</sup> « Repère sur les associations en France », CPCA, travail mené par Edith Archambault et Viviane Tchernonog du Centre D4Economie de la Sorbonne, 2012.

***Dossier réalisé par David Berthelot – Responsable du pôle Accompagnement – NACRe Rhône-Alpes***