



COOPÉR'ACTIVES

Coopératives culinaires éphémères de femmes migrantes

LIVRET DE CAPITALISATION 2022



COOPÉR'ACTIVES

Coopér'Actives est un projet pilote mis en place durant l'année 2022 par le Monde des Possibles ASBL, à Liège (Belgique). Il a bénéficié du soutien de la Fondation Roi Baudouin dans le cadre de son appel à projets « Tremplaine », visant à **promouvoir l'insertion socioprofessionnelle de femmes migrantes, à travers des coopératives éphémères comme outil de renforcement de leur employabilité, tout en s'appuyant sur leurs multiples compétences**. Le lancement de Coopér'Actives a été impulsé grâce à l'expérience parisienne Migracoop.

En 2022, **deux coopératives culinaires éphémères de 3 mois** ont vu le jour : elles ont constitué un espace transitoire professionnalisant pour faciliter l'accès au marché du travail de femmes migrantes précarisées. Ce format innovant a permis à ces femmes d'évoluer dans un milieu coopératif, pour tester une activité de production et de commercialisation en situation réelle :

expérimenter le travail en équipe, créer d'authentiques produits, puis les tester sur de véritables clients, comme opportunité pour les participantes de se familiariser avec le monde du travail belge, de valoriser leurs compétences et d'en développer de nouvelles, mais également de sortir de l'isolement en s'engageant dans un projet professionnel émancipateur reposant sur une structure collective.

CONTACTS

Le Monde des Possibles ASBL

Potierue 2-10

4000 Liège

Belgique

www.possibles.org

lemondedespossibles@gmail.com

04/232.02.92

• **Janja Hauschild**,
chargée de projet :
janja.hauschild@possibles.org

• **Didier Van Der Meeren**,
administrateur :
dvdmeeren@possibles.org

SOMMAIRE

- Pourquoi un projet d'économie sociale pour femmes migrantes ?
- Le projet Coopér'Actives à la loupe
- Tableau récapitulatif de Coopér'Actives 2022 :
similitudes, différences et constats
- Coopér'Actives 2022 : et maintenant ?
Pistes d'amélioration et de continuité
- Conclusion

1. POURQUOI UN PROJET D'ÉCONOMIE SOCIALE POUR FEMMES MIGRANTES?

CONSTAT DE DÉPART: FEMMES MIGRANTES ET ACCÈS À UN EMPLOI DE QUALITÉ

L'intégration sur le marché de l'emploi des travailleur.se.s migrant.e.s se heurte à une diversité d'obstacles : la discrimination, la barrière linguistique, la non-reconnaissance des qualifications et la déqualification, des dispositifs d'insertion inadaptés, les obstacles liés à la garde d'enfants ou à la mobilité ou encore à des problèmes de logement, l'inexistence d'un réseau social utile, les freins liés au statut de séjour, des difficultés de santé mentale liés aux conséquences du trajet d'exil... Le taux d'emploi des ressortissants de pays tiers est bien inférieur à celui des européens : de 53% pour les hommes et de 31% pour les femmes (EMN).



Quelques chiffres concernant les personnes migrantes et le marché de travail en Belgique :

- Plus d'une personne résidente en Belgique et en âge de travailler est d'origine étrangère.
- Il y a approximativement 20% d'écart entre le taux d'emploi des personnes d'origine belge et des personnes belges de deuxième génération. Cet écart est le plus considérable pour les personnes originaires de pays hors UE et surtout pour les femmes¹.

- Une femme migrante sur trois est surqualifiée pour son poste contre un homme migrant sur quatre².

Pour les **femmes migrantes** en particulier s'y ajoutent l'intersectionnalité des discriminations: parfois à la tête d'une famille monoparentale, elles sont limitées dans leurs opportunités d'inclusion par l'absence de prise en compte de cette spécificité.

¹ Fondation Roi Baudouin, 2021, «Info fiche Personnes d'origine étrangère sur le marché de travail en Belgique» : <https://www.kbs-frb.be/fr/infofiche-personnes-dorigine-etrangere-sur-le-marche-de-travail-en-belgique>, consulté le 24/08/2022

² OCDE/UE, 2015, «Indicators of Immigrant Integration» : <https://www.oecd.org/publications/indicators-of-immigrant-integration-2015-settling-in-9789264234024-en.htm>, consulté le 24/08/2022.

Dans le cadre du regroupement familial, un statut de séjour lié à celui du conjoint les rend dépendantes, donc vulnérables. Leur isolement social dans un pays où elles n'ont pas de réseau de soutien les expose à des abus, des exploitations diverses. Cela conduit à la précarité et à des contraintes, dans des espaces de vie qui ne sont pas toujours sûrs ou adaptés (logements insalubres ou surpeuplés, centres d'asile...). Ces femmes nécessitent d'obtenir rapidement leur indépendance économique, pour s'émanciper notamment d'un statut de séjour précaire et/ou d'une vulnérabilité financière pour elles et leurs enfants. Cependant, l'ethnostratification du marché de l'emploi oriente ces femmes vers des métiers peu qualifiés, à horaires décalés, dans des contrats précaires et à faible revenu, potentiellement éloignés de leurs aspirations.

Les **discriminations systémiques à l'emploi** existent et constituent une barrière pour les femmes migrantes. Ces discriminations ne sont pas traitées actuellement dans les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle « classiques » et nécessitent une

approche adaptée aux difficultés qu'elles rencontrent.

Une [Résolution](#) du Parlement européen du 6 juillet 2022 sur la discrimination intersectionnelle dans l'UE, "*situation socio-économique des femmes d'origine africaine, du Moyen-Orient, latino-américaine et asiatique*", reconnaît précisément ces discriminations intersectionnelles, et liste une série de recommandations, dont celle pour les Etats membres "de garantir l'accès à (...) un emploi décent inclusif et de qualité (...) aux jeunes femmes dans toute leur diversité".

Les travailleuses migrantes disposent de compétences, de diplômes, de talents, acquis dans leur pays d'origine ou durant leur parcours d'inclusion, mais qui sont sous-estimés.

FOCUS SUR L'ÉCONOMIE SOCIALE COMME VOIE ALTERNATIVE D'ACCÈS À L'EMPLOI

L'économie sociale et solidaire (ESS), par sa nature **fondée sur un principe de solidarité et d'utilité sociale**, constitue une voie **d'accès à l'emploi alternative au modèle classique** d'in-

sersion socioprofessionnelle. L'économie sociale offre un cadre sécurisant et respectueux des parcours de chacun.e, propice au développement des compétences, au renforcement de l'employabilité, tout en se plaçant au service de la société. On peut donc parler de véritables **dispositifs de lutte** contre le chômage systémique, contre la pauvreté et contre l'exclusion sociale.

Des structures en économie sociale menées par, ou en co-construction avec des personnes migrantes, se constituent, de façon formelle et informelle, partout en Europe. De nombreuses villes européennes démontrent des **dispositifs exemplaires**, transférables dans d'autres réalités locales, dans des secteurs très variés : la restauration, le logement, la création textile, l'économie circulaire et le recyclage, le numérique, etc.

Ces constats et des pistes de solutions sont détaillés dans le [Guide Union Migrant Net](#), élaboré par le Monde des Possibles, le CEPAG et la Ville de Liège. De plus, ces mêmes constatations ont été rapportées par le Conseil Economique et Social Européen

dans un [avis d'initiative](#) de 2017 qui précise comment l'économie sociale et solidaire peut être vectrice d'inclusion socioprofessionnelle des personnes migrantes.

Au-delà de l'objectif d'intégration des travailleur.se.s au sein même d'entreprises en économie sociale, le projet Coopér'Actives fait le pari suivant: **les structures coopératives peuvent servir de tremplin vers l'emploi**. Les femmes issues des migrations peinent à entrer sur le marché du travail, à trouver un premier emploi qui leur permette de s'épanouir, et de déployer - et donc de démontrer - leurs compétences. Coopér'Actives aménage un environnement professionnel, comprenant les conditions d'une véritable entreprise coopérative, pour renforcer les capacités individuelles des travailleuses grâce à l'expérimentation collective. Et ce autant pour augmenter l'estime de soi que pour valoriser cette expérience auprès de futurs employeurs, dans un esprit d'**empouvoirement**.



Marian Paez



2. LE PROJET COOPÉR'ACTIVES À LA LOUPE

Pour lutter contre ces difficultés et contrarier l'ethnostratification du marché de l'emploi, Le Monde des Possibles a mis sur pied un projet innovant de formation pour femmes migrantes en testant une formule de « coopérative éphémère » dans le secteur culinaire.

Durant un an, Coopér'Actives s'est donné pour mission de professionnaliser **24 femmes migrantes**, tous statuts de séjour confondus, par le biais d'une expérience coopérative transitoire, dans une approche concomitante de la langue, des codes métiers et de la « culture du monde du travail », en faisant réseau avec l'écosystème liégeois, dans un esprit coopératif et un espace sécurisé, pour les préparer à une inclusion durable dans un emploi de qualité, y compris les conditions préalables à cette insertion.



Qu'est-ce qu'une coopérative éphémère ?

- Une opportunité de courte durée pour tester un projet coopératif. Connaître et exploiter ses compétences et en acquérir de nouvelles au contact du groupe.
- Une expérience professionnelle qui tient compte des réalités sociales et attentes de chacune.
- Une formation aux principes de l'économie sociale, par une expérience pratique de la vie d'une entreprise avec des « vrais » clients.e.s et des « vrais » produits.
- Une filière d'orientation, et non de mise à l'emploi : un premier pas dans l'insertion socio-professionnelle et une opportunité de retrouver un projet professionnel épanouissant.
- Coopér'Actives est une simulation de coopérative : l'activité n'a pas de statut juridique. Les participantes ne s'engagent donc ni juridiquement, ni financièrement, pour tester une activité économique. Elle permet de tester une activité sans en endosser les risques.

Les coopératives éphémères offrent un cadre bienveillant qui permet aux coopératrices de valoriser et de développer leurs compétences. Concrètement, les coopératrices suivent un parcours composé de trois volets :

- La **formation théorique** qui aborde des aspects techniques de l'entrepreneuriat et des questions administratives touchant à l'organisation du marché du travail en Belgique.
- La **formation pratique** comprenant des activités culinaires, des visites de restaurants et/ou de coopératives, le travail en équipe et la découverte de la gouvernance partagée.
- Un **accompagnement** assuré par un groupe de parrains et marraines du projet Un Deux Nous du Monde des Possibles, prêt.e.s à partager leur expérience et leur réseau avec les participantes qui désirent entreprendre en Belgique.

COOPÉR'ACTIVES EN QUELQUES CHIFFRES

- **24 coopératrices originaires de 14 pays différents** : Congo (RDC), Russie, Maroc, Tunisie, Sierra Leone, Cameroun, Guinée Conakry, Rwanda, Angola, Vietnam, Algérie, Palestine, Burundi et Arménie.

- **3 mois de formation**, c'est-à-dire 36 matinées et un total de 108 heures par session.

- **Accompagnement** par les parrains et les marraines de "Un Deux Nous" en 6 matinées.

LES TÉMOIGNAGES DES PARTICIPANTES

Qu'est-ce qu'une activité de cuisine sous format coopératif ?

« Un groupe collectif et participatif où chacune apporte son savoir dans l'élaboration des menus. » - Diana (session 1)

« Travailler ensemble en respectant les tâches de chacune dans un cadre bienveillant. » - Sarah (session 1)

« C'était une autre façon de vivre et de réaliser, une façon de faire que j'ignorais, c'est créer une autre harmonie. » - Gloria (session 2)

« Pouvoir partager son expérience, apprendre de nouvelles choses, s'amuser et passer un bon moment. » - Lia (session 2)





2.1 VÔLET «FORMATION THÉORIQUE»: DES APPORTS THÉORIQUES POUR MIEUX GÉRER LA PRATIQUE

Les cours théoriques en quelques chiffres :

- Pour chaque session approximativement **15 matinées de 3 heures de cours théoriques**, c'est-à-dire 45 heures.
- **9 interventions de professionnel.le.s** dans des secteurs tels que la création d'entreprises, l'économie sociale et solidaire, la communication, etc.
- **3 matinées** abordant des sujets concernant **le marché de l'emploi et l'entrepreneuriat en Belgique**.

Les séances théoriques se concentrent sur tous les prérequis indispensables avant de se lancer dans le développement de sa propre entreprise, du début de son projet professionnel jusqu'à la stabilisation de son activité commerciale. Une attention particulière est accordée aux caractéristiques propres à l'ESS.

« L'aspect le plus innovant du projet Coopér'Actives c'est de pouvoir alterner la formation théorique aux cours pratiques: on fait directement usage des informations reçues pour construire notre coopérative éphémère. Cela nous permet de tester le lancement d'une activité commerciale en suivant les conseils de professionnel.le.s du secteur, sans risques et dans un cadre bienveillant».

Récapitulatif des cours théoriques de Coopér'Actives :

- Entrepreneuriat sans frontière et l'esprit d'entreprendre
- Marché de l'emploi belge et ses codes
- Qu'est-ce que l'ESS et qu'est-ce qu'une coopérative ?
- Création d'un business plan
- L'étude de marché (session 1) ; découverte-marché et entretiens empathiques (session 2)
- Introduction à la gestion de cycle de projet
- Soigne ta com' : introduction à la communication visuelle
- Introduction à la comptabilité
- Storytelling
- Mise en valeur des produits : vente, étiquetage et étalage
- Traitement des demandes des client.e.s
- Environnement et alimentation durable

La formation théorique englobe aussi l'**accompagnement** par trois parrains et marraines du projet Un Deux Nous, qui nous ont accompagné pendant cette aventure :

- Patricia, professionnelle en vente et étalage, nous a appris à mettre en valeur les produits et à préparer les étiquettes.

- Marie-Hélène, professeur en sciences économiques, nous a expliqué comment gérer la comptabilité du projet (prix de vente, bénéfices, prix de revient etc.) et a préparé des exercices pratiques avec lesquels on s'est entraînées.

- Jacques nous a fait visiter le supermarché coopératif [Oufiti-Coop](#), et a échangé avec le groupe sur les fournisseurs en Belgique. Jacques nous a aussi aidé à rédiger les histoires de nos produits en vente, dans le cadre d'exercices de storytelling.

« C'était très intéressant de voir le groupe tester une activité professionnelle et d'accompagner les participantes dans ce processus. Personnellement, ça m'a permis de découvrir la cuisine du monde et de tisser des liens avec les coopératrices, avec certaines d'entre elles nous avons gardé les contacts même après la fin de la formation. C'est dommage que le projet n'a pas débouché sur un projet entrepreneurial plus durable, j'espère que ça sera le cas dans le futur. »

Jacques (parrain session 1 et 2).

LES TÉMOIGNAGES DES PARTICIPANTES

Les modules ont-ils été intéressants ?

« En général, c'était très intéressant, **j'ai surtout apprécié l'atelier d'introduction à la communication visuelle et le cours de comptabilité.** »

Thi-Hiên (session 2)

« Oui, parce que **j'ai concilié ce qu'on a étudié à la pratique.** »

Diana (session 1)

« J'aurais aimé faire **moins de théorie et plus de pratique.** »

Carine K.B. et Domingas (sessions 1-2)

« Tous les modules étaient intéressants ! La prochaine fois, il faudrait **rajouter de l'informatique pour gérer nos projets entrepreneuriaux.** »

Chahira (session 2)





Les leçons à retenir :

« Il est fondamental d'**apprendre la matière au bon moment**. Certains modules ont été proposés tardivement lors de la Session 1, par exemple les deux cours de comptabilité. Cela a évidemment affecté la pratique: une fois, nous avons reçu une commande de la part d'une ASBL liégeoise. Nous n'avions pas encore eu de cours de comptabilité et nous avons mal calculé le prix de revient. Ce jour-là, nous nous sommes fait un bénéfice de seulement 2€, mais nous avons aussi appris l'importance d'une bonne gestion de la comptabilité. »

« On a dû changer notre manière de faire les courses : **calculer avant de dépenser**. » - Marceline (session 1)

2.2. VOLET

« MISE EN PRATIQUE » : TREMPLIN DE LA THÉORIE À L'ACTION

Les cours pratiques en quelques chiffres :

- Par session, approximativement **19 matinées de cours pratiques** (57 heures) dont plusieurs matinées en cuisine. Ce volet englobe également tout ce qui touche à la gestion pratique d'une coopérative, particulièrement en lien avec le travail collectif.

- **Plusieurs ventes organisées en testant divers formats** : brunch, livraison, traiteur, stand et vente à emporter.

- Par session, **3 visites « success story »** : le colloque Union Migrant Net, la visite du supermarché participatif [OuftiCoop](#) et du restaurant [Utopia](#) à Seraing etc.

Voici les modules proposés dans ce volet :

- Les activités culinaires pour améliorer notre offre et adapter les menus à notre clientèle.
- L'atelier de préparation de boules énergétiques avec la [MAdiL](#).
- Les exercices pratiques et découverte d'outils (la carte d'empathie, la proposition de valeur, le scénario catastrophe, l'analyse SWOT).
- Les exercices pratiques de « Visuel Culinaire » : présentation soignée des plats.
- Les visites « success story » : découverte de réalités entrepreneuriales inspirantes qui témoignent des expériences réussies à Liège. Ce sont des excellentes occasions pour poser des questions aux entrepreneurs, visiter les lieux et construire son réseau de contacts.
- Exercices pratiques de comptabilité.
- Préparation d'affiches.



Comment a-t-on testé nos préparations culinaires ?

Lors de chaque exercice en cuisine, nous avons testé nos préparations auprès des collègues et stagiaires du Monde des Possibles. Nous avons distribué des questionnaires et nous avons ainsi recueilli des avis et conseils d'amélioration :

« Tout était très bon ! J'aime la cuisine et les coopératrices car on sent qu'il y a une bonne atmosphère : vous pouvez sentir les bonnes ondes et un accueil chaleureux. »

« Pensez qu'il y a beaucoup de client.e.s qui cherchent à manger sain et équilibré. Je vous conseille d'aller chercher des synergies afin de créer des plats plus complets (féculents, protéines et légumes).»

LES TÉMOIGNAGES DES PARTICIPANTES

« Le moment de la formation qui nous a le plus marqué c'était l'anniversaire des 20 ans du Monde des Possibles, quand on a organisé notre première vente. **Le brunch et le stand ont été une expérience vécue avec les client.e.s.** »

Judith et Diana (session 1)

« Je pense qu'il faudrait augmenter les heures en cuisine. »

Marie et Samia (session 2)

« **Les visites « success stories » étaient très intéressantes**, on aurait bien aimé faire plus de sorties pour travailler avec des chefs et plus de visites de coopératives pour mieux comprendre les dynamiques collectives. »

Dada et Carine K.B. (session 1)

Les leçons à retenir :

« Nous avons remarqué que les visites « success story » étaient fondamentales. C'est comme une session de team building pour l'équipe, une recharge de batteries. D'un côté, c'est l'occasion pour le groupe de se réunir dans un cadre plus détendu. De l'autre côté, la découverte de réalités entrepreneuriales (coopératives et/ou de restauration) c'est aussi une belle expérience pour les participantes car c'est une preuve: **mettre sur pied son activité entrepreneuriale est possible!** ».

« On s'est rendues compte de l'importance d'avoir un bon équipement culinaire et des locaux adaptés au travail en cuisine. »

« **La conception de plats inter-culturels n'est pas simple** : on est obligé.e.s de sortir de notre zone de confort, d'oser en testant des associations de saveurs inconnues à nos papilles. Ça vaut la peine de prendre le temps pour mener ces réflexions et inviter des intervenant.e.s qui puissent aider les coopératrices dans cette démarche ».

2.2.1. COOPÉR'ACTIVES: UNE EXPÉRIENCE COURTE MAIS INTENSE DE TRAVAIL COOPÉRATIF

Tout au long de la formation, nous essayions d'établir une dynamique de groupe et on s'est entraînées dans le travail collectif et la gouvernance partagée. Pour prendre des décisions et résoudre des questions en groupe, nous avons expérimenté diverses techniques. Par exemple, quand nous devions choisir comment distribuer les bénéfices au sein du groupe, **nous avons testé la gestion par consentement.**

Nous avons organisé quelques modules afin de faciliter le développement de notre coopérative selon des principes s'inspirant à la sociocratie :

- Exercices pratiques de processus sociocratiques
- Mise en place de procédures d'évaluation participative et monitoring des pratiques
- Charte des valeurs et règles de vie de la coopérative
- Vivre un projet dans un groupe multiculturel

LES TÉMOIGNAGES DES PARTICIPANTES

*« Malgré les petits couacs du début (prise de parole sans faire attention à la modératrice et quelques échanges directes entre les filles), à la fin nous nous sommes remises sur le rail. Dans le groupe je me suis sentie aimée et considérée. **Il y avait une ambiance au taquet avec les collègues.** »*

Diana (session 1)

*« Ce que j'ai le plus aimé de la formation était le travail d'équipe : **la solidarité, l'écoute, l'ambiance dans le groupe, l'amour et la détermination.** »*

Judith (session 1)

*« Les moments qui m'ont le plus marqué ce sont les **exercices de gestion par consentement, où chacune défendait son idée en respectant l'avis des autres.** »*

Chahira (session 2)

Leçons à retenir

« **L'équipe n'assumait pas toujours ses responsabilités**, qui étaient souvent portées par quelques personnes. Cela est probablement dû à deux facteurs :

1) les personnes préfèrent travailler quand il y a quelqu'un qui supervise les activités et qui peut donner des instructions sur les prochaines étapes à entreprendre;

2) le projet a lieu dans les locaux du Monde des Possibles et les coopératrices ont accès aux espaces de travail seulement pendant les heures d'ouverture de l'asbl. Elles n'ont donc pas d'endroit pour se rencontrer, discuter et tester leurs idées en dehors du cadre formel de la formation. Cela empêche une fluidité dans les relations entre les participantes et l'échange d'idées. Pouvoir gérer ses propres locaux engendrait certainement la sensation d'être actrice et de travailler sur **son projet de façon autonome**.

Pour répondre à ces deux constats, nous avons pensé à deux solutions :

1) proposer le rôle de '**délégée tournante**' pour que les participantes puissent s'appuyer à chaque fois sur la responsabilité d'une personne différente ;

2) **soutenir la création d'un tiers-lieu à Liège dédié aux activités émergentes en ESS** (cf. Projet Union Migrant Net). Cela pourra faciliter l'éclosion de Coopér'Actives, comme aussi d'autres initiatives entrepreneuriales semblables. »

« Favoriser le développement de l'esprit d'équipe est essentiel ! Chaque détail est important : des sorties en groupe, avoir le même uniforme entre coéquipières ou un badge d'identification du groupe Coopér'Actives... **tous les petits gestes contribuent à la création d'une cohésion d'équipe.** »

3. TABLEAU RÉCAPITULATIF DE COOPÉR'ACTIVES 2022 : SIMILITUDES, DIFFÉRENCES ET CONSTATS

POINTS COMMUNS		
	Coopérative 1 (avril – juillet 2022)	Coopérative 2 (septembre – décembre 2022)
Durée de la formation	3 mois de formation par session.	
	Constats : Pour la suite, nous aimerions prolonger la durée du projet à cinq mois, minimum. Trois mois ne sont pas assez pour développer des projets coopératifs d'une telle envergure, sauf en priorisant les modules plus importants au détriment d'autres sujets.	
Savoir-être	Des questions intéressantes sont apparues lors des deux sessions : - La question de la « motivation » et du « dynamisme » : qu'est-ce que la motivation ? Comment manifeste-t-on de la motivation et du dynamisme en Europe et ailleurs dans le monde ? Comment montrer, dans la langue de l'Autre, dans le système de l'Autre que je suis motivée ? - La question de « l'engagement » : comment montrer son engagement et le respecter ?	

	Constats : Ces questions sont fondamentales pour poursuivre un projet entrepreneurial de manière indépendante et avec succès. Cependant, ces termes semblent changer de signification et de forme à travers les cultures. Mener une réflexion sur ces notions et sur les différentes manières dont on montre notre engagement et motivation en Europe et ailleurs est nécessaire afin de mieux gérer les activités et les imprévus au sein de la coopérative.	
Répartition du travail en cercles thématiques	Dans les deux sessions nous n'avons pas pu mettre en place ce système de répartition de tâches. Idéalement ce système permet de : - faire ce pour quoi on est compétent.e / faire ce que l'on préfère / acquérir des nouvelles compétences ; - apprendre des nouvelles techniques en gestion de la coopérative ; - avancer plus rapidement sur les tâches à accomplir étant donné que les tâches sont réparties.	
	Constats : Bien qu'on envisageait la répartition des tâches en cercles thématiques, cela n'a pas été possible car un travail de formation et de préparation est à faire dans chaque cercle. Cela nécessite du temps et des ressources humaines que nous n'avons pas. Le nombre réduit des participantes peut également être un frein.	
DIFFÉRENCES		
Type d'activité commerciale	Principalement service traiteur, mais nous avons organisé plusieurs ventes en testant d'autres formats : brunch, livraison, stand.	Artisanat culinaire autour d'un seul produit alimentaire : des boules énergétiques.

	Constats : Dans des projets de coopératives éphémères, la question du temps est fondamentale. Lors de la Session 1, l'organisation d'un service traiteur était assez chronophage étant donné que le temps dédié au choix de menus et aux courses était assez conséquent Lors de la Session 2, nous avons décidé de privilégier le temps à consacrer au perfectionnement du produit, afin d'éviter les pratiques chronophages que le service traiteur nous imposait (courses et conception des menus). Nous avons donc choisi de nous concentrer uniquement sur un seul produit : des boules énergétiques. Ce choix nous a permis de prendre le temps de peaufiner le produit afin de l'adapter réellement aux envies/besoins de nos clients.e.s. Cela a été un vrai plus ! Cependant, nous avons dû passer plus de temps à concevoir les étiquettes et à préparer les emballages.	
Groupe multiculturel	14 participantes originaires de 7 pays différents : Congo (RDC), Russie, Maroc, Tunisie, Sierra Leone, Cameroun et Guinée Conakry.	10 participantes originaires de 10 pays différents : Congo (RDC), Rwanda, Angola, Vietnam, Maroc, Algérie, Palestine, Burundi, Arménie, Cameroun.
	Constats : C'est plus facile de débiter une coopérative quand il y a moins de coopératrices. Cela simplifie les processus décisionnels, comme aussi l'organisation en cuisine. En revanche, la répartition du travail en cercles thématiques devient plus compliquée quand le groupe est restreint. La durée limitée des coopératives éphémères influence évidemment la prédilection pour des plus petits groupes. Afin d'assurer le respect de tout un chacun et des relations sereines au sein de la coopérative, lors de la Session 2, nous avons introduit un atelier « Vivre un projet dans un groupe multiculturel ». Sensibiliser sur les incompréhensions qui peuvent découler de chocs culturels peut être une véritable manière de prévenir les conflits liés à l'interculturalité. Ce module est essentiel tout comme la création d'une charte et d'un règlement d'ordre intérieur bien structurés.	

Structure de la formation	15 matinées de cours théoriques.	12 matinées de cours théoriques pour donner plus de place à la pratique.
	Constats : Suite aux demandes des coopératrices de la Session 1, nous avons essayé d'adapter notre offre en ajoutant quelques heures de mise en pratique. Ces heures extras ont été bien utiles pour pratiquer la comptabilité !	
Activité en cuisine	Sept journées passées en cuisine.	Sept journées passées en cuisine et deux matinées passées avec la MAdiL : - Pour donner suite à une forte demande des coopératrices de la Session 1, nous avons organisé un cours de cuisine sur les boules énergétiques. - Atelier sur l'environnement et l'alimentation durable.
	Constats : Les ateliers avec la MAdiL nous ont fait questionner la manière de travailler les thématiques d'alimentation saine et durable d'un point de vue interculturel et pas eurocentré. Il serait intéressant de découvrir les équivalents européens (en termes de goûts, de consistance, etc.) des ingrédients utilisés dans les pays d'origine des coopératrices. Dans ce sens, une collaboration pourrait être peut-être envisagée avec l'organisation Rencontre des Continents .	

Modules et ateliers	Voici les modules que nous n'avons pas répété lors de la Session 2 : - Les fournisseurs et la comparaison des prix ; - Visuel Culinaire ; - Traitement des demandes des client.e.s ; - Gestion de cycle de projet : comment introduire une demande de subvention.	Voici les modules que nous avons ajouté pour la Session 2 : - Vivre un projet dans un groupe multiculturel ; - Test de découverte marché et conduite d'entretiens empathiques avec le Hub Créatif Plug-R ; - Atelier sur l'environnement et l'alimentation durable ; - Cours de cuisine avec focus sur les boules énergétiques ; - Préparation d'affiches et mise en valeur des produits.
---------------------	---	--



Constats :

Certains cours de la Session 1 n'ont pas été reproposés lors de la Session 2 car ils n'étaient pas nécessaires à la suite du changement du format de notre activité commerciale. Des nouveaux modules plus pertinents pour le nouveau type d'activité ont été introduits.

En revanche, certains modules ont été rajoutés suite aux expériences vécues dans la Session 1 :

- un atelier « **Vivre un projet dans un groupe multiculturel** ».
- le **Test de découverte marché et la conduite d'entretiens** empathiques avec nos client.e.s types avec le [Hub Créatif Plug-R](#) ont été des expériences sans lesquelles nos résultats ne seraient pas les mêmes. Cela nous a permis d'essayer de créer un produit culinaire adapté à notre clientèle grâce :

- aux entretiens empathiques menés avec les client.e.s
- aux constantes adaptations du produit que nous avons fait suite aux suggestions reçues via les questionnaires d'évaluation lors de chaque dégustation organisée. Plus nous adaptons les boules énergétiques aux désirs de nos client.e.s, plus les résultats des questionnaires étaient positifs.

L'étape de rencontre et de réflexion autour des client.e.s est importante, d'autant plus quand il s'agit d'une coopérative de femmes migrantes. Les coopératrices ont des expériences d'entrepreneuriat dans leurs pays d'origine, d'autres en ont acquis en Belgique, mais en tout cas les attentes des client.e.s comme aussi les habitudes alimentaires et les relations avec la clientèle changent d'un pays/continent à l'autre. La découverte des consommateur.trice.s en Belgique et l'adaptation du produit à leurs besoins est essentielle afin de plonger dans le marché belge et en comprendre les codes culturels.

Il serait également très pertinent d'organiser :

- un module sur l'hygiène alimentaire et les règles de l'AFSCA.
- un module sur les allergies alimentaires.
- un atelier de prévention et gestion de conflits.

Evaluation de fin de formation	Durant la Session 1, nous avons testé une évaluation des pratiques afin d'identifier les compétences acquises et celles encore à travailler des coopératrices. Pendant 3 jours, il a été demandé aux coopératrices d'organiser une vente comme cela a été fait lors de la formation. Les 3 jours, des évaluateur.trice.s ont observé la préparation de la vente sur base d'une grille d'observation avec différentes compétences requises pour mettre en place un projet entrepreneurial dans le secteur de l'alimentation. Les coopératrices ont reçu chacune une évaluation sur base de 4 sous-catégories de compétences : 1. Compétences entrepreneuriales (ex. : prise d'initiative, résolution de problèmes...) 2. Compétences en lien avec le travail coopératif (ex. : sens de l'écoute, entraide...) 3. Compétences en lien avec une activité culinaire (ex. : respect de l'hygiène en cuisine, qualité des préparations culinaires, etc.) 4. Autres compétences professionnelles (ex.: ponctualité, disponibilité, etc.).	Lors de la Session 2, nous avons testé une évaluation différente: les participantes s'évaluaient entre elles sur base des activités qui se sont déroulées pendant les 3 mois de formation. Concrètement, à chaque coopératrice a été demandé d'abord de réfléchir sur les compétences nécessaires pour entreprendre et d'identifier quelles compétences elle possède déjà, et quelles sont les compétences à retravailler. Ces réflexions se basaient sur les compétences entrepreneuriales, coopératives et professionnelles que nous pratiquions pendant la formation. Ensuite, toutes les coopératrices ont choisi quelques adjectifs pour décrire chaque coéquipière. Nous n'avons donc pas évalué les compétences sur des indicateurs de réalisation comme lors de la session 1, mais plutôt sur les perceptions du groupe : cela a permis aux coopératrices de comprendre comment les autres coéquipières les perçoivent, et de s'auto-évaluer.
---------------------------------------	--	--

Constats :

Les deux formats d'évaluation des compétences étaient très intéressants. Lors de la Session 1, les coopératrices ont terminé la formation avec une idée claire des compétences acquises/à retravailler grâce aux observations de différents évaluateur.trice.s. Lors de la Session 2, les coopératrices ont pu s'auto-évaluer et évaluer les autres personnes du collectif. Ainsi, c'est un format qui permet de développer un regard critique sur ses propres pratiques et celles des co-équipières.

La différence se situe également dans l'organisation des évaluations. Le format utilisé lors de la Session 1 est beaucoup plus conséquent à mettre en place car il faut :

- prévoir 3 jours de la formation dédiés à l'organisation de la vente et à l'observation des pratiques ;
- assurer la présence de minimum deux évaluateur.trice.s afin de garder une certaine neutralité dans l'évaluation ;
- préparer la grille d'évaluation et dédier une journée à l'explication des critères d'évaluation avec le groupe ;
- prévoir un moment individuel avec chaque coopératrice pour donner un retour sur les résultats de l'observation.





4. COOPÉR'ACTIVES 2022: ET MAINTENANT?

Pistes d'amélioration et de continuité

Suite aux deux sessions de Coopér'Actives, nous avons identifié plusieurs freins qui peuvent empêcher les participantes de suivre la formation ou, par la suite, de se lancer dans une activité professionnelle. Les obstacles les plus récurrents sont :

- Les difficultés de garde d'enfants.
- Le manque de compétences en informatique et en comptabilité.
- Le manque d'un lieu de travail équipé et de rencontre auquel avoir accès 24h/24.
- Les situations socioadministratives précaires.
- Les difficultés de mobilité.
- Le manque d'informations sur la recherche de financements.

Pour répondre à certains de ces freins, nous avons pensé à plusieurs pistes de solution que nous allons mettre en place lors des prochaines sessions :

- Pendant la formation, il faudrait investir dans des cours immersifs, particulièrement sur ces aspects fondamentaux :

- comptabilité
- informatique
- communication visuelle (module moins urgent comparé aux deux premiers)

Ces deux (ou trois) volets sont essentiels pour démarrer une activité coopérative sans avoir besoin d'être accompagné.e.s par un.e formateur.trice et pour avoir la liberté de s'organiser à son propre gré.

Deux solutions pourraient être envisagées :

1. L'organisation d'un projet plus long de minimum 5 mois. Ainsi un mois pourrait être dédié entièrement à l'apprentissage de l'informatique ou de la comptabilité. Il serait optimal de diviser les participantes en deux sous-groupes chacun suivant l'un des deux modules.
2. Ouvrir le groupe aux nouvelles personnes, c'est-à-dire aux bénévoles/autres stagiaires qui ont suivi des formations en informatique.

- A la fin du projet, un module de « Gestion de cycle de projet » serait à proposer, particulièrement pour celles qui se sentent prêtes à lancer leur projet entrepreneurial. Une piste à suivre pour le futur pourrait être un partenariat avec des organisations telles qu'Epi-phytes dont l'expertise est l'accompagnement dans la recherche de financements.

- Sur le court-terme, une manière pour rebondir au manque de compétences informatiques, serait aussi de louer une vitrine bien exposée au centre-ville. Cela permettrait de garder notre visibilité auprès des client.e.s.

- La création d'un tiers-lieu ou d'un espace coworking qui serait accessible 24h/24 aux participantes et aux autres entrepreneur.euse.s. En effet, nous avons remarqué que les entrepreneur.euse.s migrant.e.s ont une nécessité absolue d'un lieu stable, durable et adapté qui puisse accueillir les activités d'expérimentation professionnelle en ESS. Cela permettrait de tester son projet professionnel, comme aussi le travail d'équipe. Ce genre de lieux favorisent les échanges et peuvent être des véritables

incubateurs de bonnes pratiques, d'innovation et de rencontres surprenantes entre chercheur.euse.s d'emploi d'origine étrangère, entreprises, organismes d'ISP, etc. Il est cependant fondamental de concevoir ces lieux en fonction des besoins de ces personnes et donc prévoir des horaires d'ouverture étendus, adaptées aux familles monoparentales et aux travailleur.euse.s avec horaires décalés, etc.

- La mise en place d'une garderie coopérative permettant aux mamans de travailler/de se former sans la charge familiale de la garde d'enfants. Cela sera possible grâce au projet WOW (WOmen knoW), soutenu par l'appel à projet "Du pain et des roses", de l'Institut et de la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, qui démarra en septembre 2023. Le projet WOW, en partenariat avec l'IRFAM, permettra de poursuivre les objectifs de Coopér'Actives, en y ajoutant une réflexion sur les solutions collectives concernant les difficultés de garde d'enfants grâce à une recherche-action co-conduite avec l'IRFAM et les participantes au projet.

- Le projet WOW, permettra également aux coopératrices de se lancer dans le monde professionnel belge grâce à une mise en stage, de la durée de trois semaines, via le réseau d'économie sociale de la Fédération InitiativES. Nous espérons que cela pourra être un véritable tremplin vers l'emploi pour les participantes du projet.





5. CONCLUSION

• Quelle plus-value des coopératives éphémères dans l'inclusion socioprofessionnelle des femmes migrantes ?

Maintenant que les premières deux sessions de Coopér'Actives se sont terminées, nous pouvons dire que nous sommes convaincu.e.s de la plus-value des coopératives éphémères pour l'inclusion durable des femmes migrantes.

En développant un espace d'expérimentation professionnelle

collective temporaire, Coopér'Actives visait à améliorer l'employabilité de femmes éloignées de l'emploi. Néanmoins, par ricochet, le projet a également contribué à socialiser un public fortement isolé et à restaurer l'estime de soi de femmes parfois socialement disqualifiées. Il s'est fait l'espace d'identification par les participantes de leurs propres compétences et lacunes, pour retrouver l'énergie de tracer un début de projet professionnel individualisé. Cependant, Coopér'Actives n'a pas seulement tissé des liens entre les coopératrices, mais également entre les

coopératrices et les entreprises/ les professionnel.le.s afin de créer des ponts entre la formation et le marché de l'emploi. Ces liens seront certainement renforcés lors des prochaines sessions.

Dans un prochain format, une étude d'impact social, opérée par le CAIPS, permettrait d'identifier plus précisément les leviers et freins de Coopér'Actives en termes d'inclusion. Cela permettrait une analyse plus approfondie des effets du projet sur la vie des participantes.

« J'ai formellement réalisé qu'il est possible de mettre en œuvre mon idée ! »

Lidiya (session 1)

« J'ai déjà une activité commerciale. La formation m'a fait découvrir des choses que je ne savais pas et je veux les mettre en pratique. »

Sabine (session 2)

« Je me suis sentie comme dans une grande famille, pour la première fois je me sentais utile ici en Belgique. »

Domingas (session 2)

La plus-value de coopératives éphémères réside donc dans la possibilité pour les participantes de connaître une première expérience du travail d'équipe et de se frotter au contact client par le biais d'un produit "test", sans courir de risques financiers ni juridiques. L'occasion d'augmenter leurs compétences en comptabilité, marketing, management des entreprises en économie sociale, dans un cadre rassurant, de regagner un empouvoirement par la pratique. De plus, l'approche concomitante langue-apprentissage est un vrai succès pour réduire le temps d'apprentissage de la langue et, en même temps, pour écourter l'attente de la mise à l'emploi. C'est une approche stimulante et efficace sur laquelle nous allons certainement miser aussi dans les prochaines répliques du projet.

• Quelle durabilité pour les acquis issus de Coopér'actives ?

Au niveau des participantes, c'est actuellement le service sociojuridique du Monde des Possibles qui a pris le relai dans le suivi individuel des participantes.

Malheureusement les moyens sont faibles, faute de temps et de financements. Un accompagnement psychosocial dédié semble cependant indispensable pour permettre une continuité entre les apprentissages et une véritable transition vers l'emploi ou vers une autre formation.

Quant aux acquis de Coopér'Actives, ils trouveront leur continuité dans le projet WOW, qui sera déployé en 2023-2024 grâce au soutien du Secrétariat d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité. Au niveau local, les acquis de Coopér'Actives pourront également renforcer d'autres initiatives d'économie sociale réussies à Liège, comme le service d'interprétation en milieu social [Univer-bal](#) ou le projet [Atemos](#) (ATeliers pour un Monde Solidaire), et s'articuler aux activités déployées par la [MADIL](#).

Les acquis de Coopér'Actives seront disséminés également au niveau européen, puisque l'ESS constitue l'une des priorités de l'UE. Nos projets actuels en Erasmus+ nous permettrons de partager nos constats et d'essayer de répliquer le projet dans

d'autres pays afin de créer un réseau européen de coopératives éphémères. Cela permettra de réellement capitaliser les acquis, d'adapter le projet à d'autres contextes et d'enrichir nos pratiques grâce aux expériences partenaires. Cela s'inscrirait aussi parfaitement dans le cadre des activités militantes du Monde des Possibles, afin de donner une suite au projet [Union Migrant Net](#) en créant un front commun au niveau européen pour plaider pour l'économie sociale en tant que vectrice d'inclusion pour les personnes migrantes, et comme modèle de société plus juste, inclusive et durable.

POUR APPROFONDIR LA THÉMATIQUE

Coopér'Actives :

- Article de la Fondation Roi Baudouin : <https://kbs-frb.be/fr/la-cooperative-ephemere-un-outil-dinsertion-socioprofessionnelle>.
- Vidéo de présentation de la deuxième session : [Coopér'Actives - coopérative éphémère de femmes](#).

Vidéo d'illustration du Guide de sensibilisation, réalisée dans le cadre du projet Union Migrant Net en français <https://www.youtube.com/watch?v=EjAI2o6ssoI&t=28s> et en anglais <https://www.youtube.com/watch?v=XLRWcP7eyf8>.

Afin d'illustrer une pratique emblématique d'inclusion des personnes migrantes par l'économie sociale, une capsule vidéo a été réalisée pour mettre en lumière le projet Univerbal : en français <https://www.youtube.com/watch?v=44nBFEJxGVU> et en anglais <https://www.youtube.com/watch?v=4KiQYfBQV3w>.

Projets de femmes dans l'économie sociale et solidaire [Khadijat Abel-chaguer](#), [Hanane Chaabi](#), [Aïcha Lekbaïdi](#), [Manké Sylla](#) Dans [Spécificités 2012/1 \(N° 5\)](#), pages 113 à 124.

<https://www.cairn.info/revue-specificites-2012-1-page-113.htm>.

Comité Economique et Sociale Européen, (2017), Les entreprises de l'économie sociale, moteur d'intégration des migrants : <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/EESC-2017-04769-00-02-AC-TRA-FR.docx/content>.



Le Monde des Possibles ASBL
2-10 Potiérue 4000 Liège
www.possibles.org
04 232 02 92