Mutualiser le travail, une utopie concrète ? : l'expérience de Coopaname

Justine Ballon, Catherine Bodet, Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Noémie de Grenier, Anne Laure Desgris

▶ **To cite this version:**

Justine Ballon, Catherine Bodet, Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Noémie de Grenier, et al.. Mutualiser le travail, une utopie concrète ? : l'expérience de Coopaname. Les Mondes du travail , 2019, Les utopies au travail, n° 23, pp. 65-76. halshs-02442867

HAL Id: halshs-02442867
https://shs.hal.science/halshs-02442867

Submitted on 6 Jul 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Mutualiser le travail, une utopie concrète ?
L'expérience de Coopaname

Justine Ballon, Catherine Bodet, Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Noémie de Grenier, Anne-Laure Desgris, *

Résumé : *Si les coopératives d'activité et d'emploi ont d'abord été inventées au milieu des années 1990 pour assurer à des porteurs de projet l'accès aux droits sociaux du salariat, deux d'entre elles, Coopaname et Oxalis, se sont engagées depuis quelques années dans la réalisation d'une utopie concrète : devenir des « mutuelles de travail ». Dans cet article, nous montrons comment le projet d'autonomie individuelle et collective s'affirme dans l'histoire des coopératives. Nous rendons compte de l'expérience d'une enquête, pensée comme un outil de cette transformation et menée conjointement par des chercheuses et par des membres des deux coopératives. Nous donnons quelques résultats majeurs de l'enquête, en mettant en évidence les tensions autour de l'organisation des temps, mais aussi « l'effet collectif », c'est-à-dire l'effet de levier que l'appartenance à des collectifs de production exerce sur les revenus.*

Mots-clefs : *coopératives, CAE, zones grises, revenus, travail, conditions de travail, travailleurs indépendants.*

* Justine Ballon, doctorante, Université de Paris, membre du LADYSS UMR 7533.

Catherine Bodet, co-gérante de La Manufacture coopérative.

Marie-Christine Bureau, chargée de recherche, sociologue au LISE-Cnam-CNRS, UMR 3320.

Antonella Corsani, Enseignant-Chercheure Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, membre de l'IDHES UMR 8533.

Noémie de Grenier, co-directrice générale de Coopaname.

Anne-Laure Desgris, co-directrice générale de la Scop Oxalis

Dans toutes les utopies, il n'y a plus, à quelques rares exceptions près, ni maître ni esclave, ni entrepreneurs, ni hommes « entrepris »[1]
Ernst Bloch

Au début du 20ème siècle, Ernst Bloch développe le concept d'« utopie concrète », c'est-à-dire d'« une possibilité objective et réelle » (Bloch, 2016 : 83). L'utopie concrète n'est pas une impossibilité du futur, elle est une possibilité du présent, elle est ontologiquement un déjà là. C'est dans la réalité du présent que l'on peut reconnaître ses possibilités. Pour Bloch, l'utopie concrète a à voir avec le rêve, mais il distingue le rêve nocturne qui est du ressort du « non-plus-conscient » du rêve diurne, qui est lui du ressort du « non-encore-conscient ». Le rêve diurne, disait Bloch, nous incite à nous poser des questions bien concrètes : « Comment fais-je cela ? Comment cela peut-il être réalisé ? Comme cette utopie concrète peut-elle être une lumière éclairant mon chemin, de sorte que je marche et que j'agisse, au lieu de rêver ou de contempler ? » (Bloch, 2016 : 95)

L' « utopie concrète » de Bloch permet de penser la révolution comme une multiplicité de révolutions moléculaires, ici et maintenant. Des révolutions moléculaires comprises comme rêve collectif qui guide l'action transformatrice. En effet, comme le souligne Arno Münster dans la préface du

1. Arno Münster qui a choisi et préfacé l'anthologie d'entretiens avec Ernst Bloch publié sous le titre « Du rêve à l'utopie » spécifie dans une note au sujet de ce terme : Traduction (presque impossible) du jeu de mots d'Ernst Bloch au sujet du mot allemand Unternehmer (l'entrepreneur·se, le/la chef·fe d'entreprise, le PDG) et Unternommene (le/la travailleur·se qui est soumis à son autorité). (Bloch, 2016 : 101)

recueil d'entretiens de Bloch, dans la perspective de l'utopie concrète « agir signifie avant tout transformer le réel, en réalisant les « rêves diurnes » utopiques, en libérant les tendances et potentialités proto-utopiques déjà présentes dans l'étant, mais « pas encore » (noch nicht) extériorisées ». (Bloch, 2016 : 11)

C'est dans cette perspective de l'utopie concrète que nous pensons pouvoir interpréter l'histoire de deux Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE) engagées dans leur devenir mutuelle de travail. Cet article est le fruit d'un travail conjoint entre des actrices de ces expériences (trois auteures sont associées de Coopaname et une d'Oxalis, les deux coopératives dont il sera plus particulièrement question ici) et des chercheuses. Elles ont notamment mené ensemble la recherche-action sur les revenus et temps de travail des coopérateur.es, au sein d'un collectif plus large issu des deux coopératives, entre 2014 et 2017. Partager les résultats de ce travail de recherche constitue la motivation première de cette contribution, en considérant que le processus de recherche constitue en lui-même un résultat.

Dans la première partie nous traiterons des CAE en tant que projet d'autonomie individuelle et collective pensé à partir du travail dans une perspective émancipatrice. En particulier, il s'agira de présenter deux CAE, Coopaname et Oxalis qui ont fait de la *mutuelle de travail* une utopie concrète. Dans la deuxième partie, nous traiterons du rôle de la recherche-action et de l'enquête comme outil de l'action transformatrice. Enfin, nous traiterons dans la troisième partie des résultats d'une enquête quantitative réalisée dans le cadre du projet de recherche-action permanente et qui a porté sur les revenus et le temps des membres des deux coopératives. L'enquête a notamment permis de qualifier finement la tension entre temps de travail et revenus monétaires, tension qui s'est exprimée tout au long du processus puisque les coopérateur.es impliqué.es participaient bénévolement aux travaux. Elle a également permis de mettre en lumière le fait que le travail de production collective constitue un véritable levier sur les revenus des coopérateur.es.

1. Les CAE comme projet d'autonomie individuelle et collective

Au milieu des années 1990, en France, à l'initiative de personnes travaillant dans le champ de l'intervention sociale et de l'aide à la création d'entreprises, a été inventée et expérimentée la première Coopérative d'Activités et d'Emploi (CAE). A cette époque où les pouvoirs publics encouragent déjà les chômeurs à créer leur propre emploi, il s'agissait d'abord d'offrir aux porteur·ses de projets l'accès aux droits sociaux du salariat, la possibilité de sécuriser leur activité. C'est donc dans le contexte de mise en place des politiques néolibérales de l'emploi et à partir des institutions du salariat que se forge et s'expérimente une nouvelle forme de société coopérative qui ouvre une perspective nouvelle d'émancipation du travail subordonné.

La spécificité de cette forme de coopérative tient au fait que son chiffre d'affaires est généré par l'activité autonome de ses salarié·es, des entrepreneur·ses-salarié·es, susceptibles de devenir entrepreneur·ses-salarié·es-associé·es. Tout·e porteur·se de projet peut solliciter son adhésion à

une CAE. Si sa demande est acceptée, quelle que soit alors sa situation (allocataire des indemnités de chômage, bénéficiaire d'aides sociales, sans revenu, salarié·e à temps partiel dans une autre entreprise), il ou elle bénéficie d'un accompagnement dans l'élaboration et le lancement de son projet. Dès que son activité dégage un chiffre d'affaires suffisant, il ou elle signe un contrat de travail avec la coopérative. Celle-ci facture les prestations à ses client·es, lui verse un salaire et s'acquitte des contributions sociales et des taxes. Le salaire de chaque entrepreneur·ses-salarié·es est indexé sur la valeur ajoutée dégagée par son ou ses activités au sein de la coopérative : en d'autres termes, la formation des salaires est individualisée, et chacun se rémunère en fonction du chiffre d'affaires qu'il ou elle génère sur le marché.

Les entrepreneur.es des CAE mutualisent une entreprise coopérative, pour assumer la responsabilité juridique des activités, s'acquitter de l'ensemble des obligations comptables, juridiques, administratives et proposer des formes d'accompagnement des personnes et des projets. Si certaines petites coopératives fonctionnent sans équipe mutualisée, la plupart des CAE salarient des personnes pour prendre en charge la comptabilité, l'administration de l'entreprise ainsi que l'accompagnement des entrepreneur·ses et de leurs projets. Tout comme les entrepreneur·ses-salarié·es, les salarié·es de l'équipe mutualisée ont vocation à devenir associé·es de la coopérative.

Grâce à cette forme atypique d'emploi, l'entrepreneur·se bénéficie – par assimilation – du statut de salarié·e tout en jouissant d'une certaine autonomie dans l'exercice de son activité. Tout comme un·e travailleur·se non-salarié·e, il/elle peut décider quand, où et comment travailler, en d'autres termes, bien qu'il/elle soit salarié·e, il/elle n'est pas subordonné·e à son employeur·se qui est dans ce cas un·e employeur·se *de jure* mais non *de facto.* L'entrepreneur·se·-salarié·e· a ensuite la possibilité de devenir associé·e de la coopérative. Ces coopératives sont généralement multi-actives, au sens où elles regroupent des activités diversifiées comme par exemple : la formation, l'informatique, la création de bijoux, le paysagisme, la menuiserie, la sophrologie, etc.

Depuis la création de la première CAE à Lyon, de nombreuses CAE ont été créées sur l'ensemble du territoire français. Comme le souligne Béatrice Poncin, co-fondatrice et ancienne dirigeante d'Oxalis, le concept de CAE est double : « il s'inscrit à la fois dans un objectif d'insertion par l'économique – le nom de coopérative d'activité est utilisé dans le sens de pouvoir tester une activité – et dans un objectif de développement collectif et solidaire d'activités – le nom de coopérative d'emploi signifie la mise en commun durable d'emplois » (Poncin, 2004 : p.73). Elle préfère parler de Coopératives d'Emploi et d'Activités, comme pour souligner que dans sa perspective, la forme d'Emploi que portent ces coopératives est première par rapport à la mission d'insertion par l'économique. Parfois, la forme CAE constitue l'aboutissement d'un processus évolutif d'autres formes d'association ou coopératives, c'est le cas notamment d'Oxalis. Oxalis est une coopérative qui s'est organisée sous forme de CAE au cours de son évolution. Le projet professionnel et collectif lancé en 1986 était articulé autour de l'idée de «vivre et travailler autrement». Ce projet a été à l'origine de la création de deux associations en 1988 et 1992, puis la création d'une SCOP en 1997.

Cette SCOP a pris la configuration d'une CAE en 2001. Le groupe qui est à l'origine de cette histoire était constitué d'une vingtaine de personnes qui partageaient l'expérience du mouvement d'éducation populaire et un questionnement double sur le travail et sur l'engagement social. Le projet et ses objectifs s'affinent au fil du temps. Très schématiquement, il s'agit d'une part de développer des activités économiques en milieu rural tout en étant en lien avec le milieu urbain, et d'autre part d'œuvrer de sorte que les différentes composantes de la vie (sociale, familiale, professionnelle et personnelle) ne soient pas juxtaposées mais articulées autour d'un projet central à toutes ces dimensions. Le modèle organisationnel relève plutôt de l'autogestion, avec une répartition des tâches transversale pour éviter toute hiérarchie et des méthodes de prise de décision en commun selon un processus de recherche de consensus (Poncin, 2004).

Différente est l'histoire de Coopaname qui rassemble plus de 800 entrepreneur·ses en 2018. Créée en 2003, le projet de Coopaname vise à l'expérimentation d'un laboratoire politique en devenir permanent. En effet, bien que cela était déjà présent lors de la création de la première CAE, la première génération de CAE visait avant tout à sécuriser le parcours des porteur·ses de projets et c'est notamment sous l'impulsion donnée par Coopaname que les CAE ont évolué vers l'idée d'entreprise partagée (Sangiorgio et Veyer, 2009). Il ne s'agit plus d'offrir des services permettant de sécuriser les créations d'entreprises individuelles en combinant les dispositifs du portage salarial, des pépinières d'entreprises etc. mais de fabriquer une entreprise conçue comme un commun. Le projet de Coopaname est en effet ambitieux[2], il s'agit de fabriquer, économiquement et politiquement, une entreprise partagée, voire une mutuelle de travail. Un tel projet s'inscrit dans un double refus de la subordination salariale et de l'individualisme concurrentiel du micro-entrepreneuriat, et positivement, dans la réinvention de l'entreprise.

Inscrite dans son devenir mutuelle de travail, Coopaname se rapproche alors d'Oxalis autour de ce nouvel horizon qui concerne la ré-invention de l'entreprise sous la forme d'une mutuelle de travail. Le centre de gravité de ces deux CAE se déplace alors de l'accompagnement individuel aux porteur·ses de projet vers le soutien aux coopérations de production et l'élaboration permanente de la vie démocratique interne.

La mutuelle de travail est en effet une forme à inventer, une forme utopique d'entreprise qui serait fondée sur l'apprentissage et l'accompagnement mutuel et sur la protection mutuelle, de sorte à permettre à tout un chacun de pouvoir gagner un revenu en exerçant l'activité qu'il/elle a choisi, en coopération avec un collectif de travail qu'il/elle a choisi, avec les rythmes et les temporalités qu'il/elle souhaite. Le sens et la forme que peut prendre la mutuelle de travail doivent être tels que la mutuelle de travail puisse répondre aux différents buts poursuivis par les un·es et par les autres suivant la place et le sens que chacun·e donne au travail. La mutuelle de travail peut alors être une arme de résistance aux formes anciennes et nouvelles de subordination et d'hétéronomie du travail ; ou bien, un outil pour permettre de transformer le travail comme nécessité en activité ludique ; ou encore, pour dévelop-

2. Le projet de Coopaname est d'autant plus ambitieux que, à la différence de Oxalis, Coopaname est une CAE ouverte, en ce sens qu'il n'y a pas de sélection à l'entrée des projets et des personnes.

per une activité plurielle qui combine travail et activité, ou enfin la mutuelle de travail comme moyen de permettre à chacun de vivre le mieux possible en travaillant le moins possible.

2. L'enquête comme outil de l'action transformatrice

Au début des années 2010, lorsque le projet mutuelle de travail devient l'horizon utopique de Coopaname, la commission recherche de la coopérative a lancé une recherche-action sur cette thématique. En 2014, en collaboration avec des chercheur·ses et avec Oxalis, la recherche-action à Coopaname a pris la forme d'une enquête sociale, quantitative et qualitative, nommée Enquête Revenus-Temps.

Dès la création de Coopaname, la recherche-action a constitué un outil fondamental de la pensée et de l'action. Fidèles à la conception d'Henri Desroche (1990) – figure majeure du mouvement coopératif en France –, et dans l'esprit de l'éducation populaire, les membres de Coopaname conçoivent la recherche-action comme un mode privilégié de production de connaissances en économie sociale (Sangiorgio & Veyer, 2006). Outil qui permet d'agencer, dans un même mouvement, la pratique professionnelle quotidienne et la recherche en sciences sociales (Sangiorgio & Veyer, 2009), la recherche-action est aussi un vecteur d'émancipation (Ballon & Bodet, 2016), dans la mesure où elle favorise la réflexivité des acteur·trices sur leurs propres pratiques. John Dewey, dont les travaux ont marqué la sociologie de l'École de Chicago, aurait été l'inspirateur de la recherche-action (Pasmore, 2002 ; Levin & Greenwood, 2002), bien qu'il n'ait pas forgé le syntagme et qu'il ne l'ait même jamais utilisé. Pour John Dewey, l'enquête sociale est à la fois une pratique démocratique de la connaissance et une action qui vise une transformation de la réalité sociale (Dewey, 1939). La logique de l'action guide l'enquête (Anadón, Savoie Zajc, 2007). En effet, les processus de production de connaissances sont toujours activés par la perception et l'énonciation d'un problème. L'enquête constitue alors l'effort qui est mis en œuvre pour résoudre collectivement le problème. Elle est soumise à un double contrôle : de la théorie par les faits et des faits par la théorie.

Le problème, tel qu'il a été formulé en première approximation par les deux coopératives est double. D'une part, la précarité économique de bon nombre de membres des CAE fragilise les parcours individuels et la dynamique collective de l'organisation. D'autre part, le fait que la vie collective des coopératives demande du temps, un temps dont la nature est hybride : ce n'est ni un temps de travail, ni un temps libre. Cette activité, qui relève de l'engagement des membres dans le développement du collectif, ne procure pas un revenu aux personnes et ne génère pas directement de chiffre d'affaires. Néanmoins, elle participe à la création d'une richesse qui dépasse la somme du chiffre d'affaires de l'ensemble des membres et qui n'est pas reconnue sous une forme monétaire.

La première étape de l'enquête, fondamentale, a consisté à spécifier et décliner ces deux problèmes. En même temps, il s'agissait de constituer le collectif qui portait l'enquête, collectif toujours ouvert. Une enquête socio-

logique se déroule suivant trois phases standards : la collecte des données, l'interprétation, la restitution. Dans le cas de l'enquête Revenus-Temps au sein des CAE, la phase d'élaboration du questionnaire revêt une plus grande importance : sa dimension participative en fait autant un outil pour l'enquête qu'un résultat en soi. Autre particularité, la phase d'appropriation collective des résultats en aval de l'enquête constitue également un temps fort de l'enquête.

L'élaboration du questionnaire a duré six mois au rythme d'une à deux réunions par mois. Entre deux réunions, le travail d'élaboration du questionnaire était poursuivi sur une mailing list créée *ad hoc* et composée de toutes les personnes d'Oxalis et Coopaname qui souhaitaient participer à l'élaboration du questionnaire, de manière suivie ou occasionnelle. Plus qu'un simple outil permettant de collecter des informations systématiques, le questionnaire constitue l'aboutissement d'un processus de production de connaissances car son élaboration par une communauté de chercheur·ses (professionnel·les et non professionnel·les) exige une analyse réflexive sur les pratiques et sur les questions qui comptent. Le questionnaire est alors le produit collectif d'une réflexion à la fois sur les questions pertinentes et sur les variables qui permettent de décrire des pratiques d'emploi et de travail non standards. A titre d'exemple, le rapport avec les clients, la détermination des prix des prestations et en même temps le rapport avec l'employeur « de jure » et la co-détermination du salaire et du temps de travail. En ce sens, il constitue un résultat de l'enquête autant qu'un moyen.

Parmi les critères de validation retenus dans le champ de la recherche action, le premier est celui de la spécificité. En d'autres termes, la validité des résultats atteints par la recherche-action tient au fait que ces résultats n'auraient pas pu être atteints par d'autres moyens ou techniques d'enquête (Janison-Laffitte, 2009). Or, le questionnaire n'a pas de validité universelle, il constitue la cristallisation de la réflexion collective sur les pratiques de travail et d'emploi des membres des coopératives à un moment donné, réflexion rendue possible et orientée par le dispositif spécifique de l'enquête. La phase du traitement des données et de l'interprétation des résultats a été conçue sur le même principe participatif. Les séances de travail d'élaboration statistique des données collectées au moyen du questionnaire étaient annoncées sur les réseaux sociaux des deux coopératives et ouvertes à toute personne intéressée susceptible de participer aussi bien à la réflexion sur le croisement des variables que sur le sens des résultats obtenus.

A l'aval de l'enquête, l'appropriation par le plus grand nombre est une phase des plus importantes aussi pour la validation des résultats. Cette phase est aussi celle d'élaboration d'hypothèses interprétatives des résultats et d'élaboration de solutions aux problèmes tels qu'ils ont été définis dans la phase initiale. Une telle conception nous conduit à adopter une approche séquentielle : des résultats sont atteints à chaque phase de l'enquête et ils constituent le point de départ des phases successives. Dans la suite de cet article, nous nous limiterons à présenter uniquement quelques résultats majeurs de l'enquête quantitative Revenus-Temps[3].

3. Les résultats de l'enquête peuvent être consultés sur le site de Coopaname : URL : http://www.coopaname.coop/actualite/revenus-temps-travail-chez-coopaname-oxalis

3. Le levier de la coopération

Les données de l'enquête ont permis tout d'abord de dessiner[4] le profil moyen de l'entrepreneur·se-salarié·e des deux coopératives. Il correspond par bien des aspects à la figure idéale typique de l'I-Pro, c'est-à-dire de travailleur·ses non-salarié·es sans salarié·es (les solos) qui exercent une activité intellectuelle et/ou qui travaillent dans les secteurs des services (Rapelli, 2012). Il s'agit d'un groupe professionnel relativement hétérogène qui comprend les interprètes, les consultant·es, les formateur·trices, les informaticien·nes, les artistes, les traducteur·trices, les comptables, etc. Ces travailleur·ses affichent généralement un haut niveau de formation et leur travail est hautement qualifié. Par-delà ces caractéristiques, l'entrepreneur·se-salarié·e type des deux CAE est âgé·e d'un peu plus de 40 ans, a atteint un niveau d'études élevé, très souvent est une femme, il/elle cumule le salariat classique mais à temps partiel et le salariat des CAE. Cependant, le plus souvent il/elle envisage de basculer uniquement dans l'entrepreneuriat salarié. Il/elle a connu le salariat classique et ne souhaite pas un retour en arrière, pourtant, son revenu est rarement satisfaisant. La maîtrise du temps, la liberté dans le travail, mais aussi la participation au projet politique de la coopérative comptent au moins autant que l'argent. Sublime[5] ou prolétaroïde[6], l'entrepreneur·se-salarié·e est libre dans son travail, mais il/elle est exposé·e à la concurrence sur le marché et à la pression de la demande des donneur·ses d'ordres. Le projet de la mutuelle de travail auquel coopèrent Oxalis et Coopaname devrait justement répondre à ce besoin de protection face à un risque spécifique et à la nécessité de faire évoluer le modèle économique tout en consolidant le modèle politique.

3.1- Des revenus limités mais une meilleure maîtrise de son temps

Sans surprise, puisque c'est une donnée disponible au sein des coopératives, le revenu mensuel dégagé par les coopérateur·trices dans le cadre de leur activité est faible : 910 €/mois en moyenne pour l'ensemble des répondant·es. Il convient de mettre en regard cette donnée avec une population comparable, celle des micro-entrepreneur·ses. En 2015, le revenu moyen est estimé à 440 €/mois (INSEE, 2018), chiffre qui recouvre lui-même des réalités très différentes selon que l'activité micro-entrepreneuriale constitue une source principale ou un complément de revenu (Abdelnour & Lambert, 2014). Ainsi, le fait de participer à un collectif, au sens de l'appartenance à une même entité juridique, semble avoir un impact significatif sur le revenu moyen d'un·e travailleur·se auto-employé·e. Mais du fait de la pluriactivité et de la mobilisation d'autres ressources, il convient de ne pas s'arrêter sur l'analyse du seul revenu issu de l'activité encadrée par la CAE (revenu appelé « interne ») pour qualifier les conditions socio-économiques des membres des coopératives. L'un des intérêts principaux de l'enquête est d'avoir pu faire la lumière sur l'ensemble des revenus, en s'intéressant aux revenus fiscaux individuels et plus largement, aux revenus des ménages. Le revenu fiscal moyen des ménages des coopérateurs·trices par unité de consommation s'élève à 21 620 €, une valeur comparable à la moyenne nationale[7]. Ce revenu moyen intègre les revenus des conjoint·es (pour ceux et celles qui vivent en couple, soit 65% de l'échantillon). L'enquête montre aussi que dans la majorité des cas, les conjoint·es des salarié·es des deux coopératives perçoivent des revenus relati-

4. La méthode statistique utilisée est l'Analyse des Correspondances Multiples

5. Au 19ème siècle une figure s'opposait avec détermination au salariat, c'est la figure du sublime. Fort de son savoir-faire, le sublime n'acceptait de travailler que pour des périodes courtes, quand il le voulait et uniquement pour le patron qu'il avait choisi (Gazier, 2003)..

6. Le terme « prolétaroïde » a été utilisé initialement par Werner Sombart. Tout comme le sublime, le proletaroïde est « patron de sa vie laborieuse », il n'est pas soumis à un patron, à ses ordres et à son commandement sur son travail. Cependant, tout comme le prolétaire, il subit la pression de la demande, il est contraint de reproduire chaque jour sa prestation de travail, condition même de sa survie.

7. L'INSEE estime à 23 270€ le niveau de vie moyen par unité de consommation en 2014 (INSEE, 2017)..

vement élevés. Alors que la personne seule, et en particulier la personne seule avec enfant (le plus souvent des femmes) est exposée au risque de pauvreté, la personne qui vit en couple est plutôt exposée au risque de dépendance. Ces résultats nous amènent tout de même à prendre le contre-pied de l'analyse de F. Darbus (Darbus, 2006) pour considérer que les CAE ne constituent pas des fabriques de pauvreté dans la mesure où elles contribuent de fait à différentes combinaisons de ressources (Bureau et Corsani, 2015).

Par ailleurs, en moyenne, 17% des revenus fiscaux individuels sont issus d'une autre activité économique (ex : activité salariée à temps partiel) et 11% d'allocations, notamment chômage. Le phénomène est d'autant plus important que le salaire perçu au sein de la coopérative est faible : pour les personnes qui composent le premier quartile, moins de 50% du revenu est généré au sein de la coopérative. Inversement, pour le quart le plus riche de la population analysée, le salaire perçu au sein de la coopérative constitue 94 % du revenu global.

L'enquête semble en outre confirmer que la maîtrise de son temps constitue la compensation d'un revenu faible. 79% des répondant·es estiment disposer de liberté dans le choix de leur temps de travail, et 67% affirment parvenir à conserver du temps libre. Plusieurs commentaires, ajoutés dans la partie de contribution libre en fin de questionnaire, viennent soutenir ce constat : « Gérer son temps de travail (pas toujours évident mais il y a une souplesse réelle tout de même) pour se consacrer à ses activités autres (persos, militantes, associatives, etc.), ce qui est vraiment agréable et facilitant au quotidien ».

Mais, en négatif, le sentiment de travailler beaucoup plus que ce qui est reconnu et valorisé par le marché est important : seuls 20% des répondant·es considèrent que les heures de travail rémunérées représentent au moins 75% des heures réellement travaillées. Par ailleurs, la précarité, entendue comme impossibilité de se projeter dans le futur, est un sentiment partagé par le plus grand nombre : si quasiment 10% des coopérateur·trices disposent d'une visibilité d'un an ou plus sur le développement de leur activité, pour 44 % d'entre eux/elles en revanche, cet horizon n'excède pas quelques semaines. Plusieurs commentaires étayent cette difficulté économique, notamment celui-ci : « De manière générale je suis assez satisfaite de la coopérative. Le fait d'avoir un collectif autour de soi et un référent est rassurant. Par contre, je ne m'y retrouve pas financièrement. […] Et cela devient assez frustrant pour moi, surtout avec la quantité de travail que je fais ».

La liberté d'organiser son temps s'accompagne donc d'une difficulté à s'insérer sur le marché (faibles revenus internes) et d'une précarité économique (faible visibilité sur les revenus futurs). Ces difficultés viennent alimenter une concurrence entre les temps, avec notamment une mise en perspective du temps de travail consacré à l'activité entrepreneuriale, génératrice de revenus et du temps consacré à la vie sociale et politique de la coopérative qui n'est pas directement rémunéré.

3.2 - Produire collectivement pour augmenter ses revenus

L'une des différences majeures entre le fait d'exercer une activité non salariée en *freelance* ou dans une coopérative tient au potentiel des dynamiques collectives. En quelque sorte, le collectif de travail se recompose. Plus précisément, quatre répondant·es sur dix assument des responsabilités collectives au sein des coopératives : administratrice·teur·s, représentant·es du personnel, coordinateur·trices de commissions ou de groupes de travail mandatés par le CA et de manière plus marginale animatrice·teurs de groupes métiers ou de groupes de marque. 49% d'entre eux/elles souhaiteraient s'engager plus.

Les données collectées au travers de cette enquête ne permettent pas d'établir de corrélation entre ces prises de responsabilité et le niveau de revenu des personnes. Pourtant, la moitié des répondant·es estime que leur engagement dans la coopérative a des répercussions positives sur le développement de leur activité. La question est alors de savoir si les effets positifs de ces engagements se mesurent uniquement en termes de chiffre d'affaires. Plusieurs commentaires soulignent l'importance des apports non-marchands du collectif, en termes de soutien mutuel et d'apprentissages :

> *« Les gratifications non monétaires liées à l'appartenance à la coopérative sont nombreuses : convivialité, réseau, soutien social. » ; « Faire partie d'une CAE et m'y engager davantage m'aident à tenir moralement face à l'incertitude sur mon chiffre d'affaires à venir, ma difficulté à prospecter… à travers les ateliers, les rencontres, le travail collectif, le réseau, et la chaleur humaine ! ».*

Si, comme nous allons le voir, les productions collectives impactent directement les chiffres d'affaires et donc les revenus, ce n'est pas le cas des autres formes d'engagements collectifs. Cette enquête révèle plusieurs tensions dans les choix des coopérateur·trice·s. La première concerne les différents temps dans la vie coopérative. Une deuxième tension réside au cœur du projet même de la coopérative : les activités qui créent un cadre favorable au développement de productions collectives ne sont pas directement rémunératrices.

La valorisation de ces temps d'engagements dans la coopérative questionne les CAE. Ainsi, des réflexions autour de la rémunération des mandats ou des formes de reconnaissance de l'engagement émaillent la vie des coopératives. A Coopaname, des associé·es ont ainsi organisé en 2015 une réflexion sur la « contribution coopérative », afin d'imaginer des formes de rémunérations -pas nécessairement sous forme de compensation monétaire- pour valoriser ces temps d'engagements collectifs.

La question de l'articulation et de l'arbitrage entre les différents temps de vie apparaît, en particulier dans les commentaires, comme une source de préoccupation majeure pour les coopérateur·trices. Une des frustrations principales concerne la tension entre leur désir d'engagement dans la coopérative et la nécessité de se consacrer au développement de leur activité, parfois plus globalement leur difficulté à trouver un équilibre temporel.

Ces deux commentaires, recueillis dans l'espace d'expression libre en fin de questionnaire, illustrent cette tension:

« La double vie professionnelle qu'on a dans une CAE dans laquelle on s'investit est très enrichissante mais parfois complexe à gérer. Il y a notre activité d'entrepreneur salarié et la vie d'Oxalis à gérer simultanément. Notre investissement dans Oxalis est économiquement conditionné par notre activité donc l'investissement est à prendre avec prudence parfois même si l'envie est là. »

« Je souhaiterais prendre davantage de responsabilités dans la coopérative, mais chaque fois que je me suis investie dans un chantier ou une commission, j'ai été absente des réunions la moitié du temps ! Quand on cherche en permanence à satisfaire des "clients" pour préserver un capital professionnel, il est difficile de ne pas arbitrer en leur faveur dès qu'il y a conflit d'emploi du temps. »

Si la liberté dans la gestion de son activité permet de choisir d'allouer du temps pour s'engager, il existe une tension entre l'implication dans des collectifs et le développement de l'activité des coopérateur·trices. « Mon engagement "politique" (membre actif, participation à des réunions, etc.) dans la coopérative est limité du fait d'un équilibre déjà difficile à trouver entre vie de famille et travail. Cependant, mon engagement collectif s'incarne par des projets (appels d'offres, prestations). 75% de mon activité se fait en coopération avec d'autres membres de la Scop ». Il apparaît difficile à partir de l'enquête, de mesurer l'impact positif de ces temps d'engagement sur les revenus mais cette question mériterait d'être approfondie à l'avenir.

A la différence de cette autre forme d'engagement, le fait d'être partie prenante d'une production collective est corrélé positivement avec le revenu interne. C'est sans doute le résultat le plus marquant de l'enquête: le revenu interne moyen de celles et ceux qui déclarent travailler en collectif, quelle que soit la modalité (ponctuelle, récurrente ou long terme) de ces coopérations, est sensiblement plus élevé que la moyenne. Parmi les 143 entrepreneur·es-salarié·es présent·es depuis début 2014, ceux et celles qui travaillent en collectif ont déclaré un revenu interne annuel s'élevant à 13 020 euros. C'est 35% de plus que ceux et celles qui déclarent travailler seul·es, dont le revenu interne moyen s'élève à 9 683 euros. Les différences de revenu moyen, même sur un échantillon restreint, sont suffisamment significatives pour faire de ce résultat l'apport principal de cette enquête. Pour autant, à ce stade nous ne pouvons qu'établir une corrélation et tenter de l'analyser pour affiner les questionnements.

En effet, d'autres variables qui ont un impact important sur le chiffre d'affaires des activités et les revenus des coopérateur·trices peuvent être mises en exergue. Le secteur d'activités fait ainsi varier du simple au double les revenus moyens des répondant·es, entre par exemple les services aux particuliers (8 083€ de revenu moyen) et les métiers du développement durable (15 030€ de revenu moyen). Les métiers les plus rémunérateurs sont-ils aussi liés à des univers professionnels, des types de clientèle ou de prestation qui favorisent l'intervention en collectif ? De la même manière, les modalités de recherche de clients ont un impact sensible sur le chiffre d'affaires. Le

bouche-à-oreille apparaît relativement peu efficace, tandis que la mobilisation des réseaux professionnels, le partage de prestation avec d'autres coopérateur.trices ou la réponse collective à des appels d'offres vont de pair avec un meilleur niveau de revenu interne. Il reste des dimensions à explorer pour mieux comprendre les causes des différences de revenus entre les catégories de coopérateur·trices et préciser les ressorts de cet effet collectif.

La question mérite d'autant plus d'être approfondie que les activités collectives au sein des deux coopératives restent relativement peu répandues puisque 50% des entrepreneur·ses n'ont développé aucun échange économique avec d'autres membres de leur coopérative. Au total, seulement 23% ont réalisé du chiffre d'affaire dans le cadre de collectifs au sein de leur coopérative et 19% avec des personnes extérieures : la marge de progression vers le renforcement de productions collectives au sein des coopératives reste donc importante.

Conclusions

Le « rêve diurne » d'une mutuelle de travail incite les membres de Coopaname et d'Oxalis à se poser des questions bien concrètes, celles évoquées par Bloch et rappelées ici en introduction : « Comment fais-je cela ? Comment cela peut-il être réalisé ? Comment cette utopie concrète peut-elle être une lumière éclairant mon chemin, de sorte que je marche et que j'agisse, au lieu de rêver ou de contempler ? » (Bloch, 2016 : 95).

L'enquête Revenus-Temps laisse apercevoir que les possibilités de réalisation d'une mutuelle de travail sont inscrites dans le présent en train de se faire. Elles tiennent à l'engagement dans les collectifs au sein des deux coopératives. Les personnes qui travaillent au sein de collectifs de production arrivent mieux que les autres à dégager des revenus satisfaisants de leur activité autonome.

A travers l'implication dans la coopérative, le rejet de l'hétéronomie du salariat, revendiqué plus ou moins ouvertement par une grande partie des coopérateur·trice·s des deux structures étudiées, ne se traduit pas par la poursuite solitaire de la chimère de l'autonomie individuelle. L'autonomie individuelle peut être atteinte précisément par les interdépendances que la forme coopérative favorise. Ce sont les interactions sociales qui fondent une « autonomie relationnelle » d'individus sociaux en interaction les un·es avec les autres (Corsani, 2019). Il y a là matière à renforcer conceptuellement et pratiquement les actions réalisées dans les coopératives pour consolider leur modèle économique, non pas en pesant sur une division du travail qui leur échappe, mais en déployant cette conception de l'autonomie comme interdépendance des personnes et en soutenant les actions visant l'autonomie relationnelle.

BIBLIOGRAPHIE

Abdelnour, S. & Lambert, A. (2014), « L'entreprise de soi. Un nouveau mode de gestion politique des classes populaires. Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977 -2012)» , in *Genèses 2*(95), p. 27-48.

Adelman, C. (1993), *Kurt Lewin and the Origins of Action Research*, vol 1 (1), p. 7-24.

Anadón, M. & Savoie Zajc L. (2007), « La recherche-action dans certains pays anglo-saxons et latino-américains. Une forme de recherche participative », In Anadón, M. (ed.) *La recherche participative : Multiples Regards*, Québec : Presses de l'Université de Québec.

Ballon, J., Bodet, C., (2017), « De l'action à la recherche et vice-versa : L'émancipation par le Savoir à Coopaname », In Lafaye, C. (eds), *Construire Collectivement Du Sens - Les Apports de François Rousseau*, Jurisasso, Paris, Dalloz, p. 62-79.

Bloch, E. (2016), *Du rêve à l'utopie. Entretiens philosophiques. Textes choisis et préfacés par Arno Münster*, Paris, Éditions Hermann.

Corsani, A. (2019), *Subordination/autonomie*, in Bureau, M.-C., Corsani, A., Giraud, O. & Rey, F. (Eds), Dictionnaire sociologique des zones grises de l'emploi. TeseoPress, à paraître.

Darbus, F. (2006), *Reconversions professionnelles et statutaires. Le cas des coopératives d'emploi et d'activités*, Regards sociologiques, 32, p. 23-35.

Desroche, H. (1990), *Entreprendre d'apprendre. D'une autobiographie raisonnée aux projets d'une recherche-action* (Apprentissage 3). Paris, Éditions ouvrières.

Devolve N. & Veyer S. (2009), De la coopérative d'activités et d'emploi à la mutuelle de travail : produire du droit pour accompagner un projet politique d'économie sociale. Communication publiée en 2009 dans les actes du Colloque « Entreprendre en économie sociale et solidaire : une question politique ?» IXemes Rencontres Internationales du RIUESS – Roannes.

Dewey, J. (1939), *Logic. The Theory of Inquiry,* New York, Henry Holt and Company.

Gazier, B. (2003), Tous « Sublimes ». Vers un nouveau plein-emploi, Paris, Flammarion.

INSEE, (2017), Tableaux de l'Économie Française.

URL : https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569358?sommaire=2587886

INSEE, (2018), Les revenus d'activité des non-salariés en 2015. INSEE PREMIÈRE 1688.

Janison-Laffitte, E. (2009), La recherche action : oubliée de la recherche dans le domaine de l'entrepreneuriat, *Revue de l'Entrepreneuriat,* 8 (1), p. 1-35.

Pasmore W. (2001), "Action Research in the Workplace : the Sociotechnical Perspective", in P. Reason & H. Bradbury (Eds.), *Handbook of action research*. London, SAGE, p. 38-47.

Poncin, B. (2004), *Salariés sans patron ?, Vulaines sur Seine*, Éditions du Croquant.

Rapelli, S. (2012), European I-Pros: a study. London, Professional Contractors Group (PCG).

Sangiorgio, J. & Veyer, S. (2009), « L'entrepreneuriat collectif comme produit et projet d'entreprises épistémiques : le cas des coopératives d'activité et d'emploi », *Revue de l'entrepreneuriat,* 5 (2), p. 89-102.

Zask, J. (2004), « L'enquête sociale comme inter-objectivation », In Karsenti B. et Quéré L. (eds), *La Croyance et l'Enquête. Aux sources du pragmatisme*, Paris, Éditions de l'EHESS, p. 141-165.