

**Fanny Darbus**

*Centre de sociologie européenne*

## **Reconversions professionnelles et statutaires Le cas des coopératives d'emploi et d'activités**

A partir des années 1990, de nouvelles formes d'entreprises spécialisées dans l'aide à la création d'activités individuelles et dans l'hébergement juridique apparaissent. Rattachées au secteur de l'insertion par l'économique, elles assurent l'accompagnement et l'encadrement de travailleurs conduits, au gré de ruptures répétées de carrière, à créer leur propre emploi, et à *faire* leur position en dehors du salariat ordinaire<sup>1</sup>. S'attendant à *fabriquer* des entrepreneurs individuels, et à proposer plus largement à des travailleurs indépendants la conversion de leurs honoraires en salaire, ces entreprises constituent des cadres d'emplois juridico-institutionnels d'un nouveau genre dont l'une des particularités est de vendre, sous couvert d'expérimentation et du droit à l'initiative économique, une forme d'emploi inédite : le *salariat libéral*, que l'on peut aussi appréhender sous le jour d'une *indépendance protégée*. Ces sociétés constituent ainsi des espaces de reconversions professionnelles et statutaires pour des agents en quête d'emploi ou de formule juridique pour travailler. Cet article s'intéresse plus précisément à l'une de ces formes d'entreprises, les « coopératives d'emploi et d'activité ». Il s'agit de voir comment, inventant des statuts d'emploi atypiques de « porteur de projet » et « d'entrepreneur salarié » dérogeant au droit du travail, elles font de l'entrepreneuriat individuel une condition nécessaire de travail et de rémunération, réduisant alors le salariat à un seul cadre

juridique. L'étude des trajectoires des agents rentrant dans ces coopératives permet de comprendre ce qui les conduit à travailler et à réussir ou non, dans ces conditions d'emploi.

Les coopératives d'emplois et d'activité sont issues des expérimentations ouvertes dans le domaine de l'insertion par l'économique au milieu des années 1980 dans le cadre des travaux du XI<sup>ème</sup> Plan. C'est au moment où l'insertion devient une catégorie d'action publique qu'apparaissent par extension des expériences pilotes censées apporter des réponses au problème du sous-emploi des jeunes sans qualification, puis plus largement à l'exclusion sociale et professionnelle des publics en difficulté<sup>2</sup>. Les activités de la commission « cohésion sociale et prévention de l'exclusion » dirigée par Bertrand Fragonard, et entre autres les interventions d'économistes et de sociologues tels Jean-Louis Lavige et Bernard Eme<sup>3</sup>, aboutissent à la reconnaissance et à l'institutionnalisation de l'insertion par l'économique, qui entre temps s'est étendu à un public plus large. Les années 1986-1988 marquent en effet la consécration législative des premières entreprises d'insertion, des régies de

<sup>1</sup> Cet article repose sur une série d'entretiens réalisés en 2003-2004 auprès d'entreprises entendant « travailler autrement », dans le cadre d'une thèse portant sur l'économie solidaire.

<sup>2</sup> C. GUYENNOT, *L'insertion : un problème social*, Paris, l'Harmattan, 1998.

<sup>3</sup> B. EME, (dir.), *L'imagination au quotidien, Recueil d'expériences de créations d'activités et d'emplois pour le Ministère de l'emploi*, Paris, La Documentation française, 1983.

J-L. LAVILLE, B. EME, *Créations d'emplois et processus d'insertion dans les services de proximité. Étude pour la Délégation à l'emploi et la Délégation interministérielle à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté*, Paris, CRIDA, 1987.

quartier, des associations intermédiaires et des entreprises temporaires de travail et d'insertion<sup>4</sup>. Ces expériences forment la base historique de ce qui s'appelle aujourd'hui l'économie solidaire.

Une dizaine d'années plus tard, une partie de ces organismes font prévaloir la création d'activités individuelles au détriment du retour progressif des personnes accueillies sur le marché de l'emploi salarié. Ils donnent alors naissance à de nouvelles formes d'entreprises : « sociétés de portage salarial », « couveuses d'activité » ou « coopératives d'emploi et d'activités ». Ne bénéficiant que d'une reconnaissance juridique partielle<sup>5</sup>, ces organisations concurrentes sont numériquement très peu nombreuses et se sentent dépositaires d'innovations socio-économiques majeures<sup>6</sup>. C'est pour faire face à la montée du travail précaire que coopératives d'emploi et couveuses d'activité se proposent, dans la lignée des objectifs de l'économie solidaire, « d'entreprendre et de travailler autrement »<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Les emplois proposés par ces structures sont principalement des emplois de services et d'entretien (dans le bâtiment notamment), destinés à des personnes cumulant « problèmes » sociaux et professionnels.

<sup>5</sup> La loi sur l'Initiative économique de 2003 reconnaît une existence légale au travail d'accompagnement à la création d'activité mené par les couveuses et les coopératives d'activité. Par la mise en place d'un nouveau type de contrat, le Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE), le porteur de projet bénéficie d'un statut celui de « capeur », alors que le statut d'entrepreneur-salarié est simplement toléré au nom de l'expérimentation.

<sup>6</sup> A défaut de chiffres exacts, les fonctionnaires la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle estiment entre 100 et 400 le nombre de ces entreprises pour l'année 2005.

<sup>7</sup> « Apportant à la société une solution à la précarisation du monde du travail, et à l'individu une solution à la création de son projet, la coopérative d'emploi et d'activité porte la double exigence de l'individuel et du collectif », B. PONCIN, *Salarié sans patron ?*, Bellecombe-en-Bauges, Éd. du Croquant, 2004, p. 236.

### ***Fabriquer des entrepreneurs individuels, vendre le statut d'entrepreneur-salarié***

Les coopératives d'emploi et d'activité regroupent par le biais de contrats de travail atypiques des entrepreneurs individuels potentiels ou déjà en activité. Aujourd'hui, à peine plus d'une soixantaine de ces coopératives encadrent plus de 2 500 personnes en France, chacune d'elle comptant entre 35 et 40 membres par établissement (tableau 1<sup>8</sup>).

Une « coopérative d'emploi et d'activité » se compose de deux services autonomes : la coopérative d'activité d'une part, dont l'objet est l'aide à la création d'activité, et la coopérative d'emploi d'autre part, qui a pour vocation l'hébergement salarial d'individus ayant déjà une activité professionnelle<sup>9</sup>. A l'instar d'une couveuse d'activité, une coopérative d'activité accueille des candidats à l'entreprise individuelle, appelés « porteurs de projet », généralement engagés en contrat d'insertion ou comme stagiaires de la formation professionnelle<sup>10</sup>. De la définition du projet à la création d'activité, ils disposent de l'aide individualisée d'un « accompagnateur » permanent qui lui est un salarié de droit commun. A ceux qui

---

<sup>8</sup> Tous les tableaux sont reproduits en annexe.

<sup>9</sup> Contracter les services d'une coopérative d'activité n'engage pas forcément à poursuivre une activité dans le cadre de la coopérative d'emploi. Souvent les expressions « coopérative d'emploi » ou « coopérative d'activité » sont sur le terrain employées indistinctement. Plusieurs éléments concourent à expliquer cet usage indifférencié, notamment la proximité structurelle et organique liée à l'histoire et l'organisation de ces entreprises. En effet, les services prodigués consistent à encadrer une activité quel que soit le stade de son évolution. Le travail mené auprès de porteurs de projet et des entrepreneurs salariés est effectué par les mêmes permanents administratifs, ce qui contribue à rendre confus le découpage de ces deux services. A cela s'ajoutent enfin les rapports de proximité amicale engagés par les permanents à l'égard de l'ensemble des membres qui tendent à donner une impression de fluidité entre coopérative d'activité et coopérative d'emploi.

<sup>10</sup> C'est généralement sur prescription de l'ANPE que les porteurs de projets s'adressent à une coopérative d'activité ou à une couveuse.

gènèrent un chiffre d'affaires suffisant, la coopérative propose un contrat de travail par lequel ils deviennent « entrepreneurs-salariés ». Comme les sociétés de portage salarial avec qui elles sont en concurrence directe, elles offrent à ces salariés-entrepreneurs des services de domiciliation salariale et de gestion administrative. Le travail de ces entreprises consiste donc à convertir les honoraires de travailleurs indépendants en salaire<sup>11</sup>. Partenariat et dérogations administratives leur permettent d'éditer contrats de travail, fiches de salaires, factures, de gérer la comptabilité, et d'effectuer les déclarations fiscales pour le compte de l'ensemble de leurs entrepreneurs-salariés. En contrepartie, l'entreprise perçoit un pourcentage sur le chiffre d'affaires réalisé par ces derniers<sup>12</sup>.

#### Encadré 1

##### Extrait de la Charte du réseau de coopératives d'emploi et d'activité Copéa

*« La coopérative d'emploi et d'activité est un cadre économique, juridique et social permettant l'exercice volontaire d'activités en commun, afin d'en mutualiser et d'en fiabiliser la gestion, dans l'objectif de pérenniser ces activités et de permettre aux personnes qui les exercent d'accéder à un statut de salarié-associé. Ce cadre peut convenir à des personnes voulant créer une activité nouvelle, à des personnes exerçant jusqu'alors une activité non déclarée, ou à des travailleurs indépendants désireux de se regrouper. L'objet de ces entreprises est de favoriser la réalisation de projets économiques viables, laissant une place centrale aux projets de vie individuels ».*<sup>13</sup>

<sup>11</sup> M-F MOURIAUX, « Groupement d'employeurs et portage salarial : salariés à tout prix ? », Centre d'études de l'emploi, Connaissance de l'emploi, n°19, juillet 2005.

<sup>12</sup> Environ 10 % du chiffre d'affaire de chaque entrepreneur salarié est retenu pour couvrir les frais de gestion.

<sup>13</sup> <http://www.entrepreneur-salarie.coop/presentation.php>

N'intervenant ni sur le contenu des activités menées par ses membres, ni sur leurs façons de travailler, elle ne constitue pas une entreprise « classique », c'est à dire une société regroupant des individus visant la production commune de biens ou de services prescrits par l'employeur. Elle n'est donc pas un lieu de travail pour les agents qui y sont contractuellement rattachés, mais se réduit à une entité administrant un collectif juridique et du capital<sup>14</sup>. En effet, les entrepreneurs-salariés n'ont d'autre mission que le développement de leur propre emploi. Maîtres de leur propre travail, ils sont totalement autonomes quant à la définition de leurs tâches, et l'organisation de celles-ci : il leur revient de trouver leur activité, leurs clients, de faire leur propre publicité, d'établir des devis, d'organiser leur temps, etc. Juridiquement responsable de la bonne exécution de la prestation et des risques de l'activité, la coopérative les décharge de la gestion comptable et administrative liée à leur travail. Généralement une équipe de 3 à 5 salariés permanents (à savoir un gérant, un comptable et un accompagnateur) assurent au siège de l'entreprise l'ensemble de ces tâches. Ce cadre atypique d'emploi permet à ces agents de se consacrer exclusivement à leur activité, de bénéficier de la protection sociale commune à tous les salariés, et de percevoir en cas d'arrêt ou d'échec de l'activité des indemnités de chômage.

Ambigu, ce statut peut être présenté et utilisé soit comme une indépendance protégée, soit comme une forme de salariat libéral. En effet, comparé aux risques de faillite personnelle auxquels s'exposent les travailleurs indépendants, les entrepreneurs-salariés sont couverts par la coopérative. Mais du point de vue salarial, cette construction juridique fait reposer une partie du risque sur le salarié qui, s'il n'a pas de client ou/et donc de chiffre d'affaires se retrouve avec un revenu quasi inexistant. Des conditions d'emploi qui, mises en place,

<sup>14</sup> Quelques coopératives permettent toutefois à certains de leurs entrepreneurs salariés de louer un bureau à l'intérieur des locaux où se trouve le service administratif.

font voler en éclat la norme fordiste d'emploi qui prévalait pendant les 30 Glorieuses. La redéfinition du rapport de subordination constitutive de la condition salariale bouleverse l'usage habituel de cette dernière. Alors que, par définition, le travail mené par un salarié correspond à une tâche ordonnée et contrôlée par l'employeur, la coopérative d'emploi ne prescrit aucune production particulière<sup>15</sup>. Dès lors aucune *subordination de type productif* n'existe. Si la subordination juridique ne subsiste que formellement, elle se double en revanche d'une réelle dépendance économique<sup>16</sup>. Contractuellement, si l'activité d'un entrepreneur-salarié n'est pas rentable, celui-ci peut, au nom de la pérennité de l'ensemble, subir un licenciement économique. En effet, dans ce système, chacun reçoit un salaire calculé et réajusté à partir du budget prévisionnel de sa propre activité. Ainsi, le chiffre d'affaires individuel réalisé est converti en temps de travail finançable, puis en salaire. Les variations du chiffre d'affaires impliquent donc une variabilité des salaires perçus, qui tend à fragiliser économiquement les personnes aux résultats modestes et aléatoires, et ce malgré un « lissage » trimestriel des salaires. Cette méthode de calcul a également pour conséquence de déclarer un temps de travail et un taux horaire mensuel déconnectés du temps de travail effectif. Bien que cela ait partie liée avec le peu d'ancienneté de la majorité des membres (tableau 4), plus de la moitié des fiches de salaires indiquent des temps de

travail mensuel inférieurs au quart temps. Alors que le temps de travail réel s'avère souvent très supérieur. Seuls 16,4% sont rémunérés pour un temps plein (tableau 2).

Au démarrage, les activités génèrent très souvent un faible chiffre d'affaires et les apprentis entrepreneurs ont souvent besoin de compléter leurs rémunérations par des apports extérieurs, (travail à temps partiel ou revenus de transferts sociaux, dont le cumul est toléré par les services fiscaux<sup>17</sup>). Ainsi, les agents qui engrangent un chiffre d'affaire annuel moyen inférieur à 10 000 euros sont donc ceux qui ont un temps de travail déclaré inférieur ou proche du quart temps (tableau 4). L'individualisation des activités et des rémunérations relativise ainsi la sécurité de l'emploi et la stabilité économique propre à la condition salariale. Outre le droit à la représentation, il ne reste de la condition salariale que les droits ouverts en dehors du cadre de l'entreprise, à savoir les droits à l'assurance chômage et à la sécurité sociale. Lieu de travail, prescription de tâches, hiérarchie, rémunération et temps de travail connu à l'avance, constituent des éléments qui, par leur absence, font des entrepreneurs-salariés des *salariés-libéraux*.

Ce qui sous-tend la mise en place de telles entreprises repose principalement sur une idéologie de la fin du travail<sup>18</sup>. Répondre aux évolutions des situations de travail et donner plus de place aux aspirations qui peuvent s'exprimer dans et hors travail correspondent aux objectifs des fondateurs-dirigeants de ces coopératives :

« La philosophe Dominique Méda nous montre que le travail n'a pas toujours structuré la société, il s'est imposé récemment et pourrait disparaître pour laisser place à d'autres espaces de la vie publique. (...) Les acteurs de cette initiative ont construit pour eux-mêmes et pour les

<sup>15</sup> La plupart des coopératives d'emploi ne se consacrent pas spécifiquement à un secteur professionnel. Parce qu'elles sont ouvertes à des activités très hétéroclites, les collaborations de travail entre ses membres sont improbables sinon rares. Les coopératives d'emploi spécialisées dans les métiers du bâtiment font exception. Dans ce cas, l'entreprise qui les unit constitue un cadre propice au développement de coopérations entre entrepreneurs-salariés, lorsqu'il s'agit de monter d'une équipe pour intervenir sur des chantiers de taille importante par exemple.

<sup>16</sup> J-P CHAUCHARD, A-C HARDY-DUBERNET (dir.), *La subordination dans le travail*, Cahier Travail et Emploi, la Documentation française, 2003.

<sup>17</sup> Grâce au Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) (sic).

<sup>18</sup> J.RIFKIN, *La fin du travail*, Paris, La Découverte, 1996. D. MEDA, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, éd. Aubier, 1995.

*personnes accueillies un autre rapport au travail où la personne est centrale. Ils puisent leur motivation à agir dans l'envie et le défi de gérer par d'autres voies que les voies institutionnelles des situations sociales qui pourraient être jugées désespérées »<sup>19</sup>*

Dans la rhétorique personnaliste qui s'exprime ici, « autonomie », « créativité », et « responsabilité » constituent des conditions d'épanouissement personnelles et professionnelles. Issus dans leur majorité du travail social et de l'animation socioculturelle, les dirigeants des coopératives d'emploi et d'activité ont, en quelque sorte, devancé les objectifs affichés dans le cadre des nouvelles politiques d'emploi de la dernière décennie<sup>20</sup>, jusqu'à réaliser une forme d'*émancipation entrepreneuriale*. Avec des carrières interrompues par le chômage ou dépourvues de perspectives, ils ont eux-mêmes procédé à une série de conversions professionnelles caractérisées par un glissement progressif vers un travail de gestion et d'accompagnement de projet. Provenant typiquement du secteur classique de l'insertion, ils débutent leur carrière au service de publics handicapés comme éducateur spécialisé ou assistante sociale, et mènent ensuite des missions proches de l'animation et de l'accompagnement auprès de jeunes (Association d'aide par le travail, MJC, club de prévention, etc.), puis intègrent des structures d'insertion par l'économique. Au terme de plusieurs changements professionnels, ils prennent acte de la précarité qui caractérise de nombreux rapports à l'emploi – à commencer par la leur – et imaginent un espace de travail où la réalisation de projets à la fois personnels et professionnels puisse s'effectuer de façon indépendante et autonome, mais accompagnée et réalisée dans un cadre collectif (encadré 2).

<sup>19</sup> B. PONCIN, *Salarié sans patron ?*, op. cit. p. 12 et 98.

<sup>20</sup> S. EBERSOLD, *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2001.

#### Encadré 2 (extrait d'entretien)

De l'insertion à la création de coopérative d'emploi et d'activité

**A 43 ans, Chantal est gérante d'une coopérative d'emploi et d'activité située à Grenoble. Après avoir passé un bac de philosophie, elle crée une SCOP spécialisée dans le bâtiment à partir d'une association d'éducation populaire. Quelques années plus tard se présente l'occasion de travailler dans une association d'insertion.**

*« Plus tard j'ai eu une opportunité par réseaux, de devenir salarié d'une association pour aider des jeunes dans leur recherche d'emploi. Après j'ai été amené à intervenir sur tout ce qui était aide à la création d'activité. Donc on a développé tout un secteur d'accompagnement à la création d'activité économique. (...) Nous, on avait déjà ce projet de mettre en place ce qu'on appelait une couveuse. L'idée c'était de mettre en place une structure qui pouvait permettre à des créateurs d'activité de pouvoir tester leur projet et de le développer avec un nouveau statut. (...) Parce que la plupart des gens qu'on recevait étaient dans une dynamique de créer une activité mais sans forcément vouloir être chef d'entreprise et tout gérer. Donc le seul choix qu'ils avaient c'était de se mettre à leur compte et créer une entreprise individuelle... Or, souvent dans les entreprises individuelles il y a pas mal d'échec parce que les gens sont tout seuls à devoir tout gérer... Donc on s'est dit ce serait bien de monter une structure qui permette à la fois de démarrer et tester une activité et de se mettre à leur compte s'ils le souhaitent, et à la fois leur amener une autre opportunité dans la manière d'entreprendre. (...) Lorsqu'ils rentrent en phase de test, ils ont 3 choix possibles : soit ils réorientent le projet, soit ils restent dans la coopérative, soit ils se mettent à leur compte. Statutairement d'ailleurs on a laissé les choses assez ouvertes puisque les gens peuvent devenir associés mais ne sont pas obligés.*

Le montage en Sociétés Coopératives Ouvrière de Production à responsabilité limitée (SCOP-SARL) qui distingue ces établissements des sociétés de portage salarial (entreprises de formes juridiques

classiques<sup>21</sup>), constitue une différence organisationnelle et une plus-value symbolique que les premiers veulent décisive. Comme toute SCOP, les coopératives d'emploi donnent à leurs salariés la possibilité de devenir salarié-associé. Leur fonctionnement spécifique permet à ces derniers de devenir copropriétaire de leur entreprise et donc de leur outil de travail. La loi du 10 septembre 1947 réglemente l'organisation de ces structures, elle les soustrait notamment à la possibilité de faire l'objet d'offre publique d'achat (OPA). Ainsi, afin d'assurer la protection et la pérennisation de l'entreprise, le capital doit majoritairement être détenu par ses salariés.

Issu du mouvement ouvrier de la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, le mouvement coopératif est chargé de fortes ambitions politiques. Historiquement il a pour objectif la socialisation des moyens de production ; l'idée étant de rendre aux travailleurs la maîtrise de leur travail, et la possession de leurs outils. Aussi, les bénéfices sont-ils redistribués aux associés qui participent également aux décisions de l'entreprise, selon le principe : un sociétaire égale une voix. Ces fondements participatifs créent le socle de ce que les dirigeants des coopératives d'emploi nomment un « entrepreneuriat collectif et solidaire ». Dans les faits le sociétariat ne concerne qu'une très faible part d'entrepreneurs salariés (tableau 1). Malgré de grandes disparités entre coopératives d'emploi, moins de 10% des entrepreneurs salariés sont associés. Les écarts existant entre les réseaux Copéa (36,3%) et Coopérer pour Entreprendre (5,3%) s'expliquent par la vocation plus sociale de cette dernière. En effet, elle accueille des populations en plus grande difficulté qui, conséquemment, ne disposent pas de suffisamment de ressources pour envisager l'accès au sociétariat (tableau

3). D'autre part, certaines coopératives de Copéa contraignent leurs membres à s'associer au bout d'un certain temps. Toutefois, quelle que soit la population accueillie, les responsables de ces entreprises font de l'accès au capital une source de coopération et de solidarité interne qui tranche avec le projet « strictement mercantile des sociétés de portage ».

### *Les candidats à la reconversion*

Agés en moyenne de 39 ans<sup>22</sup>, ceux qui rejoignent ces entreprises sont d'une part ceux qui, disqualifiés sur le marché « classique » du travail, tentent de se reconvertir professionnellement en créant de toutes pièces leur propre emploi, et d'autre part ceux qui, ayant préalablement un métier, opèrent par nécessité statutaire et financière une reconversion d'ordre juridique. Ainsi, trois groupes sont identifiés : ceux qui, partant de positions précaires, prolongent par de vaines tentatives de projet individuel leurs difficultés à s'en sortir ; les professions intellectuelles moyennes qui, fortes d'activité à haute valeur ajoutée et de dispositions à entreprendre, tirent profit de leur condition d'emploi ; et enfin les professionnels du bâtiment qui, au final, restent proches d'une logique artisanale. Issues de familles d'artisans, de petits commerçants ou d'employés, les trajectoires individuelles de ceux qui doivent se créer une activité sont, pour une majorité d'entre eux, faites de précarité et d'indétermination professionnelle (tableau 3). Bien que relativement qualifiés (près de 67% ont au moins le bac<sup>23</sup>, contre un peu plus de 30% pour l'ensemble de la population au recensement de 1999) ils sont cependant porteurs de titres scolaires peu rentables ou dévalués. Leurs engagements, pas toujours concluants, dans des cursus universitaires de

---

<sup>21</sup> Les sociétés de portage salarial sont des Sociétés Anonyme (SA) ou des Sociétés à Responsabilité Limitée (SARL) qui par-là ne poursuivent aucun objectif de participation des salariés aux bénéfices et aux décisions de l'entreprise.

---

<sup>22</sup> B. LE ROY ET M-F. CHAUVÉAU, *Le parcours des porteurs de projet des coopératives d'emploi et d'activité - Etude statistique 2002-2005*, étude réalisée auprès des coopératives d'emploi du réseau Copéa.

<sup>23</sup> B. LE ROY ET M-F. CHAUVÉAU, *op. cit.*

musicologie, de psychologie ou d'histoire de l'art, renvoient à des ambitions sociales et culturelles relativement élevées. Les statuts ou professions auxquels ils aspirent initialement, artistes, psychologues, éditeurs, etc., correspondent à des positions valorisées dont l'accès est scolairement et/ou socialement très contrôlé. Or, le capital scolaire, social et économique dont ils disposent s'avère mal ajusté aux exigences des champs professionnels auxquels ils postulent. Ainsi, issue d'une famille d'artisans, Danièle, 48 ans, a une jeunesse relativement insouciante. Titulaire d'un brevet de technicien en art graphique, elle obtient un poste dans un atelier de dessin comme assistante, avant d'être licenciée pour raison économique. Elle part ensuite faire des petits boulots en Suisse, puis « le tour du monde » avec son compagnon pendant deux ans. De retour en France, elle retourne à l'Université où elle entreprend un cursus de musicologie qu'elle abandonne deux ans après. De nouveau à la recherche d'un emploi, elle est engagée comme assistante de photographe dans un magasin d'Annecy. Salariée pendant 15 ans dans ce studio, elle perd son emploi à l'occasion du départ en retraite de son patron. Demandeuse d'emploi, Danièle tente donc depuis 1998 de stabiliser sa situation professionnelle. En mai 2003, elle rentre dans une coopérative d'emploi, récemment créée. Moins d'un an après son entrée, elle est en fin de droit et cherche à se « débrouiller » (encadré 3).

**Encadré 3 (extrait d'entretien)  
Danièle, Photographe**

*« Au début j'ai travaillé avec une société de portage, parce que j'avais vraiment un gros problème de statut du fait des fluctuations d'activité. J'étais coincée niveau facturation, j'avais pas suffisamment de client, et puis j'avais pas spécialement envie non plus de monter une société parce que j'avais pas de potentiel au niveau du travail. Donc je suis rentrée dans la coopérative d'emploi. (...) Là je suis en train d'étudier de voir comment je peux me débrouiller, parce que*

*commerciallement j'ai des soucis parce que j'ai pas assez de chiffre d'affaires. Je travaille de temps en temps pour un studio... mais c'est aléatoire. Par moment ils ont des pointes, mais ils prennent des indépendants parce qu'ils peuvent pas embaucher. Après j'ai 2 particuliers qui cherchent à faire des cartes de visite un peu personnalisées. Et puis, je devais travailler pour un journal gratuit de la ville de Chambéry, mais malheureusement ça a capoté... J'ai fait une formation de formateur pour essayer de développer quelque chose pour aussi d'autres gens, mais ça n'a pas encore abouti. »*

Ne disposant pas des ressources indispensables pour appartenir légitimement au monde de l'art, de l'édition ou au champ médical, ils se retrouvent exclus de la distribution des bénéfices économiques et symboliques qui s'y déroulent tout en y participant à la marge. Depuis leur entrée sur le marché du travail ils n'accèdent qu'à des emplois par défaut au sein de petites ou moyennes entreprises. Assistante dans un magasin de photos pour Danièle qui espérait être musicienne après avoir repris un premier cycle de musicologie, animateur dans un centre de loisir pour celui qui initialement avait opté pour une licence de psychologie, infographiste pour celui qui avait fait les beaux-arts, les emplois occupés n'apparaissent pas tant comme l'expression systématique d'un déclassement que comme des positions de transit ou plutôt espérées transitoires. Comparés aux espoirs de réussite professionnelle que certains investissements scolaires (et les efforts d'apprentissages autodidactes) laissent escompter, petits boulots et périodes répétées de chômage amorcent une vie faite d'attente de promotion et de découragement, semblable en cela à la condition de nombreux étudiants<sup>24</sup>. Occupant des postes aux contenus souvent fourre-tout, il leur est difficile après

<sup>24</sup> P. BOURDIEU, *La distinction, Critique sociale du jugement*, Paris, Ed. de Minuit., 1979. p. 147-185.

plusieurs années passées sur le marché du travail de revendiquer l'appartenance à un corps de métier ou à un collectif aux références stabilisées, et ce d'autant plus qu'ils constituent une population peu ou pas syndiquée et politisée. Tantôt « chargé de mission », tantôt « coordinateur », tantôt « assistant », ils occupent des postes polyvalents aux intitulés incertains. Difficilement tenables à long terme, économiquement et socialement, le caractère temporaire des contrats qu'ils obtiennent (travail saisonnier, à temps partiel, contrat aidé etc.) les confine aux marges des espaces professionnels auxquels ils aspirent. Faute d'emploi stable, 80% des candidats à l'entrepreneuriat collectif font l'expérience de période plus ou moins longue et répétées de chômage. Avant d'entrer dans ces coopératives, 65% étaient sans emploi, et un sur six était au RMI<sup>25</sup> (ce dernier groupe étant pour moitié composé de femmes). Seuls 20% étaient dans une « autre situation ». Il s'agit principalement de salariés, puis d'indépendants ayant déposé le bilan, enfin plus marginalement de femmes en congés maternité. Ceci contraste fortement avec la situation sociale des créateurs « ordinaires » d'entreprises dont la moitié était constituée d'actifs (au sens de « possédant un emploi ») d'après les enquêtes de l'INSEE<sup>26</sup>.

Contraints progressivement de redéfinir les termes de leur insertion professionnelle, les chômeurs sont incités par les pouvoirs publics à entrer dans des processus de reconversion dont la finalité est la création de son propre emploi et/ou le changement de cadre d'emploi. Les modalités de reclassement qui se présentent alors à eux ont en commun de tenir à distance un salariat qui les rejette. Plus de 50% des futurs entrepreneurs-salariés entrent dans les cursus d'insertion via l'ANPE où ils sont destinataires de bilans de compétences et de

stages de formation qui visent la sensibilisation à l'entrepreneuriat individuel et la mobilisation d'éventuelles dispositions à ce dernier : modules de formation pour jeunes créateurs d'entreprise, stages de gestion, de comptabilité ou de marketing. Simultanément écartés de l'organisation classique du travail, et installés dans une vie précaire, ils sont incités à se diriger vers les structures d'accompagnement partenaires de l'ANPE, dont les coopératives d'activités font partie.

Mais s'ils ne captent que la portion congrue des bénéfiques associés aux univers où ils évoluent, ils ont cependant hérité du mode de vie « artiste » qui y circule<sup>27</sup>. Dans la mesure où « créativité » et « autonomie » caractérisent fortement les figures professionnelles auxquelles ils se sont un temps identifiés et socialisés, leurs dispositions paraissent a priori ajustées aux principes de fonctionnement du portage salarial. Porteurs de projet au sein des coopératives d'emplois et d'activité, les candidats à la reconversion professionnelle abdiquent, au moins temporairement, l'espoir d'un rétablissement dans le salariat classique. Dépourvus des ressources symboliques et financières nécessaires pour se mettre à leur compte, certains tentent de se relancer en se positionnant peu ou prou sur des activités aux contours flous. « L'artisanat d'art », le « développement personnel » ou le « conseil » composent l'essentiel des secteurs où ils se reclassent.

Ainsi, les porteurs de titres scolaires ou de savoir-faire reconnus renoncent et renouvellent dans un même mouvement leur velléité professionnelle initiale. En se spécialisant dans des métiers aux consonances rares ou anachroniques, les aspirants artistes se placent sur le marché de l'artisanat d'art (ou sur d'autres niches encore plus pointues et méconnues comme l'art graphique). Ils recyclent leurs compétences techniques (connaissances des matériaux, techniques de dessin, etc.) en

---

<sup>25</sup> L'échantillon porte sur 388 porteurs de projet, 162 femmes et 226 hommes.

<sup>26</sup> Création et créateurs d'entreprises - Enquête SINE, profil du créateur 2002, *Insee Résultats, Économie* n°16, Août 2004.

---

<sup>27</sup> L. BOLTANSKI, E. CHIAPPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, NRF Essais, Paris, 1999.



s'établissant par exemple comme ébénistes, potiers ou calligraphes. La noblesse des matériaux travaillés renvoie ici à des vieux corps de métiers reconnus et certifiés. Visant également leur assimilation à ce secteur, d'autres, moins dotés, inventent leurs métiers à partir de savoir-faire appliqués à des matières moins nobles. Ainsi, « céramiste », « tailleur de pierres reconstituées » ou « créateur de bougies » se lancent sur des activités situées en bas de la hiérarchie des biens symboliques, ce qui compromet d'autant plus leur réussite.

Les mêmes types d'oppositions s'observent au sein des pratiques qui composent le secteur du développement personnel. S'installant comme masseur-kinésithérapeute, psychologue ou psychothérapeute, une partie d'entre eux se positionnent sur des activités reconnues et symboliquement dominantes dans ce sous-secteur, bien que dominées dans le champ médical. A l'opposé d'autres investissent des activités hors normes et équivoques liées au spirituel. Amalgamant compétences relationnelles (qualités d'écoute), et croyances populaires, « magnétiseur », « analyseur de rêve » ou « astrologue » constituent également des modalités de reclassement accueillies par les coopératives d'emplois au nom de la « non-discrimination des projets »<sup>28</sup>. A la frontière de ces deux types d'activité, tout un pan de praticiens se rattache aux « médecines douces ». Il s'agit souvent de personnes ayant appris certaines pratiques de médecine traditionnelle asiatique. Certains exercent le shiatsu, technique japonaise de massage et de soins qui s'exerce par pression des pouces et des doigts sur la peau. D'autres enseignent le tai-chi-chuan, art martial chinois qui consiste à réaliser une série de mouvements auxquels on prête des vertus tonifiantes et relaxantes.

---

<sup>28</sup> D'après les chartes de chacun des deux réseaux étudiés, tous les projets peuvent être accueillis, seuls les « projets contraires à l'éthique » peuvent être refusés. La fabrication ou la vente d'armes constitue l'exemple d'activité typiquement rejetée. Si cet exemple est systématiquement donné par les gérants de coopératives, c'est aussi le seul.

Ne pouvant se prévaloir de ces traditionnelles et lointaines légitimités, d'autres exercent des activités proches, mais se retranchent derrière des titres à l'usage peu contrôlé en tant que « sophrologue », « microkinésiste » ou « professeur de relaxation ».

Positionnées sur des métiers d'apparence insolite, parce qu'inhabituels, nouveaux ou disparus, de nombreuses démarches apparaissent comme la traduction entrepreneuriale de positions professionnelles devenues « excentrées » sinon excentriques. Abrisées par des entreprises elles-mêmes faiblement reconnues, les activités hétéroclites qui y sont accueillies forment des pratiques auto-normées<sup>29</sup>, pour autant d'itinéraires privés de légitimité.

Autres motifs et modalités d'entrée dans le *salariat libéral*, la nécessité de se trouver une formule juridique pour travailler. Pour d'autres agents, le problème n'est pas le manque de travail, mais le cadre d'emploi, c'est à dire la forme juridique dans laquelle ils sont conduits à travailler. En effet, certains sont titulaires de compétences et de qualifications qui les protègent du chômage dans la mesure où, dans leur branche, le travail ne manque pas. En clair, ce sont les agents qui ne peuvent ou parfois ne souhaitent pas s'installer à leur compte et qui se retrouvent contraints à une reconversion juridique (il s'agit souvent des moins dotés en capital économique). C'est le cas des ouvriers du bâtiment, et dans une moindre mesure de certains cadres intermédiaires et d'informaticiens, qui ont en commun de participer à des secteurs professionnels particulièrement sensibles aux revirements de conjonctures. Une partie d'entre eux est composée d'anciens salariés d'entreprises qui, dans une logique de réduction des coûts de main d'œuvre, ont choisi d'externaliser les services ou les fonctions qu'ils occupaient. Les salariés concernés se voient

---

<sup>29</sup> Cette originalité présente dans de nombreux projets rentre assez symétriquement en correspondance avec la revendication de « l'atypisme », et l'éthique du « supplément d'âme » affiché par les gérants-fondateurs à l'endroit de leur entreprise.

alors contraints de quitter leur emploi pour devenir « prestataires de services », c'est à dire sous-traitants de leurs anciens employeurs, ainsi formellement transformés en « clients ». Ne voulant ou ne pouvant se mettre à leur compte, ces professionnels trouvent dans l'hébergement salarial qui leur est proposé une opportunité de continuer leur activité.

*Changeant de statut pour être entrepreneur-salarié, certains recourent à de nouvelles identités professionnelles supposées plus rentables. Par une manipulation des titres, une majorité de cadres intermédiaires, antérieurement « responsables de service », « techniciens qualité » ou « responsables export », deviennent « consultants » ou « formateurs ». Ces stratégies de présentation utilisant des titres génériques sont destinées à élargir le spectre de leurs compétences et donc leurs chances de retrouver des missions par le simple jeu de leur énonciation. Au reste, pour l'ensemble des acteurs procédant à une reconversion juridique, le contenu de leur travail reste quasiment identique.*

Les trajectoires des ouvriers du bâtiment rejoignant les coopératives d'emplois illustrent assez bien la nécessité juridique à laquelle de nombreux professionnels sont confrontés. Le secteur du bâtiment est régi par un fonctionnement dual, avec d'un côté des entreprises au fonctionnement classique (grandes et moyennes entreprises) et de l'autre une logique artisanale avec pour horizon l'indépendance et la micro-société<sup>30</sup>. Ainsi, l'externalisation place les agents relégués à la sous-traitance face au besoin d'investir un nouveau cadre d'emploi. Rechercher un nouveau contrat salarié, travailler en indépendant, au noir, ou monter une société (micro-société ou SARL), telle est la gamme des possibilités qui s'ouvrent potentiellement aux externalisés. Le choix d'un de ces cadres d'emploi apparaît comme relativement contraint, et déterminé par la possession de certaines propriétés sociales. Ne disposant des ressources économiques suffisantes pour créer leur SARL, ils sont plutôt candidats à l'entreprise individuelle. Or, s'installer à leur compte comme travailleur indépendant apparaît comme doublement délicat. Une première raison est

<sup>30</sup> Face à quelques grandes entreprises où se concentre une partie de l'activité, en 2004, 94% des entreprises du bâtiment sont des entreprises artisanales, c'est à dire de moins de 10 salariés, dont 63% sont constituées d'une seule personne physique. (Source Fédération Française du Bâtiment, <http://www.ffbatiment.fr/>)

d'ordre économique à laquelle se surajoutent des phénomènes d'auto-disqualification. En effet, dépourvus de capital économique, beaucoup ne peuvent assumer les charges liées à leur activité. Le coût des investissements matériels (achat d'échafaudage, de bétonneuse, coût des assurances décennales, etc.) étant difficile à amortir tout seuls, ils redoutent les conséquences d'une éventuelle faillite. Des phénomènes d'autocensure quant à la capacité à gérer les comptes, et toutes les questions administratives induites par un tel statut, liés au manque de capital scolaire, peuvent renforcer ces craintes. Ainsi, se mettre à son compte apparaît juridiquement problématique, dans la mesure où cela représente un coût d'apprentissage et un surplus de travail aux rétributions incertaines. Enfin, dans un univers professionnel où l'orgueil et la virilité impriment la marche des rapports, la mise à distance des rapports hiérarchiques est fréquente, et peut rendre délicat le retour dans une entreprise comme « simple salarié ».

*« Je n'imagine pas une seconde après avoir été 5 ans salarié, après 6 ans de salarié dans une Scop, être soit patron soit salarié. Dans le bâtiment, dans l'artisanat, dans des petites structures, pour moi c'est le statut évident. J'ai encore pas vu d'autre choix. Je vais me mettre patron et embaucher des salariés, je vais pas me mettre salarié chez un patron à 45 ans...ah non ! On est associé avec des artisans en coopérative. Mais c'est le métier qui est fait comme ça... »* entrepreneur-salarié, ouvrier polyvalent du bâtiment.

### ***L'appropriation des conditions de travail et le prolongement de positions précaires***

La réussite économique et l'appropriation des conditions de travail des porteurs de projet arrivant dans ces entreprises suivent la distribution sociale des volumes de capitaux mobilisables. Faiblement ou insuffisamment dotés, les activités de la majorité d'entre eux

s'avèrent d'une solvabilité très incertaine durant les deux premières années.

En effet, les revenus dégagés sont dans l'ensemble très bas, ce qui ajoute à l'atypisme professionnel l'insécurité économique. Les convertis au salariat libéral sont sous-rémunérés : au terme des deux premières années d'ancienneté, 51% d'entre eux présentent un chiffre d'affaires annuel inférieur à 10 000 euros, ce qui correspond à de très faibles revenus<sup>31</sup>. Même s'ils peuvent cumuler temporairement leurs premiers résultats financiers à certains revenus de transferts (RMI, Assedic), leurs conditions de vie continuent d'être marquées par une certaine précarité. Ceux dont le lancement de l'activité dépend d'investissements initiaux (achat de matériels, bail commercial, etc.), et qui sont dépourvus de ressources a priori, sont les plus exposés à l'échec de leur projet. Dès lors, les catégories floues auxquelles les plus démunis amarrent leurs nouvelles activités professionnelles tendent à redoubler les inégalités préexistantes à l'entrée dans ces entreprises. Leur participation à ces espaces de reconversion apparaît comme une adhésion par défaut qui se solde par la création d'activités peu viables, et par un fort taux d'échec. Ainsi, près de 70% des membres finissent par quitter leur coopérative, et la moitié redeviennent demandeurs d'emploi (tableau 4).

Seuls entre 27 et 33% des agents créent effectivement l'activité pour laquelle ils ont été accompagnés. Il s'agit principalement de prestataires de services intellectuels, exerçant des activités à forte valeur ajoutée comme le conseil et la formation. C'est parmi eux que l'on trouve les salariés qui peuvent le mieux en vivre, et parmi lesquels se recrutent la majorité des associés. Enfin, moins d'un sur cinq réintègre un emploi salarié classique ou devient indépendant. La plupart des individus observés n'effectuent donc qu'un bref passage dans ces structures, ce qui tend à infirmer l'existence d'une demande ou d'un besoin prégnant de flexibilisation de la norme salariale.

Subjectivement vécues comme simple arrangement juridique, gage d'indépendance ou comme occasion de se saisir de nouvelles identités professionnelles, les conditions d'emplois étudiées font l'objet d'usage et d'interprétations labiles. Alternative enchantée ou opportunité de survie professionnelle, ces espaces de reconversion prolongent néanmoins des formes de précarité objectives.

---

<sup>31</sup> Ce niveau de chiffre d'affaire correspond à des niveaux de salaires inférieurs au Smic.

## Annexe statistique

	Réseau Copéa	Réseau Coopérer pour Entreprendre	Total
Nb de coopératives d'emploi et d'activité	11	50	61
Nb de « Porteurs Projet »	397	852	1249
Nb « d'entrepreneurs salariés »	135	1138	1273
Nb de « salariés associés »	49	60	109
Taux de sociétariat	36,3 %	5,3 %	8,6 %

**Tableau 1 : Les effectifs des coopératives d'emploi en France en 2005** <sup>1</sup>

Temps de travail mensuel déclaré	Moins d'un quart temps	quart temps à mi-temps	mi-temps à trois quarts temps	trois quarts temps à tps plein	Temps plein	Total
Effectifs	124	49	18	12	40	243
Fréquences	51.1%	20.2%	7.4%	4.9%	16.4%	100%

**Tableau 2: Temps de travail des entrepreneurs salariés du réseau Copéa** <sup>2</sup>

	Réseau Copéa	Réseau Coopérer pour Entreprendre	Total
Demandeurs d'emploi	56 %	67%	65%
Allocataire du RMI	16%	15%	15%
Autres (salariés, indépendants, congés maternités, etc.)	28%	18%	20%

**Tableau 3 : Situation des membres des coopératives d'emploi et d'activité avant leur arrivée** <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ce tableau est construit à partir des données recueillies en 2005 auprès des deux uniques réseaux de coopératives d'emploi (Coopérer pour Entreprendre et Copéa). Ces deux réseaux regroupent à ce jour l'ensemble des coopératives d'emploi reconnues par le ministère de l'emploi. B. LE ROY ET M-F. CHAUVEAU, Le parcours des porteurs de projet des coopératives d'emploi et d'activité - Etude statistique 2002-2005, étude réalisée auprès des coopératives d'emploi du réseau Copéa.

[http://www.peuple-et-culture.org/rubrique.php3?id\\_rubrique=154](http://www.peuple-et-culture.org/rubrique.php3?id_rubrique=154) et [www.cooperer.coop](http://www.cooperer.coop) ;

<sup>2</sup> Ce tableau est issu d'une enquête réalisée en 2003-2004 auprès des coopératives d'emploi du réseau Copéa, dans le cadre du livre « Salarié sans patron ? » B. PONCIN, Bellecombe-en-Bauges, Ed. Du Croquant, 2004.

<sup>3</sup> Les données de ce tableau proviennent des mêmes sources que pour le tableau 1. Ces données n'ont qu'une pertinence limitée, dans la mesure où, par exemple, les situations « demandeur d'emploi » et « allocataire du RMI » peuvent se cumuler. Une telle construction ne permet donc pas de mener une comparaison avec les indicateurs utilisés par l'INSEE. Cependant, on peut noter que la population en demande d'emploi est 5 fois plus représentée que dans l'ensemble de la population active française.

	< 2 ans	2 à 3ans	3 à 5 ans	> 5ans	Total	Effectifs
moins de 10 m€	51%	5%	1%	-	57%	188
10 à 30 m€	14%	6%	4%	-	23%	77
30 à 50 m€	5%	2%	2%	1%	10%	32
50 à100 m€	4%	1%	2%	1%	7%	24
+ de 100 m€	1%	-	-	2%	3%	9
Total	75%	14%	8%	4%	100%	330

**Tableau 4 : Ancienneté des membres des coopératives d'emploi du réseau Copéa selon leur chiffre d'affaires annuel moyen (en milliers d'euros)**

	Projet non viable - Recherche d'emploi	Salariat classique ou indépendance	Création et pérennisation	Autres*
Coopérer pour entreprendre	37	19	27	17
Copéa	45	16	33	6

*\*départ en retraite, congé maternité, formation*

**Tableau 5: L'évolution des projets et la situation des membres des coopératives d'emploi et d'activité au 31 décembre 2004**