



HAL
open science

Devenir entrepreneur(e) en coopérative d'activité et d'emploi. Les 1001 visages de l'émancipation.

Flora Bajard, Maya Leclercq

► **To cite this version:**

Flora Bajard, Maya Leclercq. Devenir entrepreneur(e) en coopérative d'activité et d'emploi. Les 1001 visages de l'émancipation.. Journal des anthropologues, 2019, 158-159, pp.151-174. 10.4000/jda.8834 . hal-02428149

HAL Id: hal-02428149

<https://hal.science/hal-02428149>

Submitted on 28 Nov 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.

DEVENIR ENTREPRENEUR(E) EN COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI : Les 1001 visages de l'émancipation

Flora BAJARD* – Maya LECLERCQ**

Dans une optique d'émancipation du travail, c'est-à-dire dans celui-ci et à travers celui-ci (Caillé, Chaniel & Tarragoni, 2016 : 18-19 ; Jacquot *et al.*, 2019 ; Renault, 2016), plusieurs modèles d'entreprises ont pu être imaginés au long du XX^e siècle (auto-gestion, étatisation, etc.). Parmi ces innovations, se trouvent les Coopératives d'activité et d'emploi (CAE), qui offrent une forme particulière de salariat à des travailleurs.euses indépendants.es. Les CAE sont des coopératives, sous forme de SCOP ou de SCIC¹, qui ont « pour finalité de fournir aux porteurs d'un projet de création

* Aix Marseille Univ, CNRS, LEST (UMR 7317), Aix-en-Provence, France.
Courriel : flora.bajard@univ-amu.fr

** Maya Leclercq, fondatrice de Sociotopie, atelier de sciences humaines et sociales appliquées hébergé au sein de la CAE GrandsEnsemble.
Courriel : maya.leclercq@sociotopie.fr

Nous tenons à remercier bien chaleureusement Étienne Bourel et Judith Hayem pour les échanges sur ce texte tout au long de la coordination de ce numéro. Nous remercions également les relecteurs.trices de l'article, dont les remarques nous ont donné matière à penser pour améliorer ce texte ; enfin, Françoise Palumbo, pour l'ensemble de son travail éditorial.

¹ Les SCOP (sociétés coopératives de production) sont des sociétés sous forme SARL ou SA, qui appartiennent à leurs salariés (ils détiennent au minimum 51% des capitaux) et favorisent une gestion démocratique et une

d'entreprise un cadre juridique protecteur et incitatif» (Stervinou & Noël, 2008 : 65). Le modèle de la CAE peut être envisagé comme émancipateur à plusieurs titres. D'abord, la CAE est pensée par ses fondateurs.trices et membres comme une alternative à différentes figures repoussoir : celle du salariat bridant l'autonomie comme celle de l'auto-entrepreneuriat précarisant. La CAE est en effet une forme d'entrepreneuriat originale qui s'appuie sur les principes coopératifs (démocratie, mise en commun des savoir-faire, partage équitable du pouvoir, des risques, de l'information et des bénéfices...) pour proposer un nouveau cadre, entre indépendance et salariat, mais aussi entre entreprise individuelle et collective (Bureau & Corsani, 2015). Pour schématiser, nous pourrions utiliser une image consistant à décrire les membres d'une CAE comme l'inverse des « faux indépendants » tels les travailleurs.euses ubérisés.es, auto-entrepreneurs.es en réalité inscrits.es dans des formes de subordination vis-à-vis d'une entreprise de service. Ensuite, à la différence des sociétés de portage salarial, la CAE est une entreprise partagée et son modèle repose en principe sur un « compromis de gouvernement d'entreprise » particulier (Bodet *et al.*, 2013), évacuant la question de la plus-value et donc, de l'exploitation².

Apparues en 1995 et renforcées par la loi sur l'économie sociale et solidaire (ESS) de 2014 qui officialise le statut d'« entrepreneur salarié », les CAE sont une centaine en France et regroupent près de 10 000 personnes³. La CAE rassemble dans une même organisation des personnes œuvrant à leur compte et pouvant

répartition équitable des bénéfices. Les SCIC (sociétés coopératives d'intérêt collectif) ont un fonctionnement proche des SCOP, mais leur gouvernance est partagée entre salariés, bénéficiaires et associés extérieurs.

² « Il n'y a aucun mécanisme de mise au travail des individus par la coopérative. Les chiffres d'affaires générés par les entrepreneurs.es salariés.es ont vocation à se transformer en salaires » (Bodet *et al.*, *ibid.* : 43).

³ Informations issues des deux fédérations françaises de CAE : Coopéa, Association nationale des coopératives d'activités et d'entrepreneurs, s. d., <http://coopea.fr/> (consulté en avril 2018) et Coopérer pour entreprendre, s. d., <https://www.cooperer.coop> (consulté en avril 2018).

exercer des métiers très différents (conseil, bâtiment, formation, services à la personne, activités artistiques, etc.). Ces personnes sont soutenues et accompagnées par une équipe support composée de salariés.es permanents.es qui gèrent leurs obligations administratives et comptables. Ces entrepreneurs.es se vivent comme des travailleurs.euses indépendants.es, puisqu'ils/elles gèrent leur activité, de même que leur salaire dépend de leur chiffre d'affaires individuel. C'est à ce titre que nous les qualifions parfois dans cet article de travailleurs.euses autonomes, le terme caractérisant le fait de devoir trouver ses clients et donc, de supporter les risques économiques⁴. Pourtant, ces entrepreneurs.es facturent leurs prestations sous un numéro de SIRET commun, reçoivent leur rémunération sous forme de salaire et bénéficient de la protection sociale associée au salariat. En pratique, lorsque l'entrepreneur.e a accumulé assez de trésorerie pour couvrir un salaire, *a minima* à temps partiel, il ou elle peut devenir salarié.e en contrat à durée indéterminée en signant un CESA (Contrat d'entrepreneur salarié associé)⁵. L'objectif, à terme, étant de se salarier à temps plein (ce qui est commun à d'autres types de structures, comme les sociétés de portage salarial)⁶, et de devenir

⁴ L'ensemble des membres d'une CAE, quel que soit leur niveau d'étude ou profession (manuelle ou intellectuelle), peuvent être qualifiés de travailleurs.euses autonomes (Grégoire & De Heusch, 2016). La notion dépasse donc le cadre des travailleurs.euses hautement qualifié.e.s et exerçant dans des domaines généralement immatériels ou intellectuels, qui ont initialement servi de cas exemplaire à E. Reynaud pour forger cette notion (Reynaud, 2007).

⁵ Le statut d'entrepreneur salarié est défini dans le code du travail : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=A5383C53984EF88565BDC8FA15BC60BE.tplgfr42s_2?cidTexte=JORFTEXT000029313296&idArticle=LEGIARTI000029315018&dateTexte=20140801 (consulté le 10 novembre 2018). Il existe en réalité deux types de contrats, le CAPE et le CESA ; pour plus de détails, voir par exemple <http://www.coopaname.coop/actualite/loi-ess-quels-changements-pour-coopaname> (consulté le 9 juillet 2019).

⁶ D'autres statuts juridiques comme la SAS ou la SASU permettent d'être salarié dans son activité ; un travail comparatif entre le statut d'entrepreneur-salarié et ceux-ci permettrait de mettre en évidence la

associé.e.s de la coopérative en souscrivant au capital (ce qui est spécifique aux CAE). Aujourd'hui, la majorité des travaux portant sur ces formes émergentes et expérimentales de nouveaux statuts et positions professionnelles se concentrent plutôt sur les questions de gouvernance, de démocratie interne, qui constituent effectivement un pan majeur de leur dimension émancipatrice. Pourtant, si le cadre des CAE est pensé pour être émancipateur, quelles en sont les appropriations individuelles ?

Parmi les entrepreneurs.es auprès desquel.le.s nous avons enquêté, la dimension émancipatoire se dessine sous quatre formes principales. D'abord, elle englobe un double mouvement, de « délivrance » vis-à-vis de contraintes, charges ou servitudes d'une part, mais aussi une quête d'autonomie, d'autodétermination et de liberté réelles (Berlan, 2016). En effet, les enquêtés.es que nous avons rencontrés.es se rejoignent autour de l'idée selon laquelle ils et elles cherchent, à travers leur entrée dans une CAE, à s'extraire d'une condition antérieure moins désirable : métier(s) précédent(s) vides de sens, précarité économique, conditions de travail pénibles dans le salariat, etc. Deuxièmement, la justification de leur position actuelle renvoie très souvent à l'une, l'autre, ou aux deux types de critiques du capitalisme, bien connues depuis les travaux fondateurs de L. Boltanski et E. Chiapello : la critique artiste et la critique sociale. La verticalité et l'absence de subordination, l'impossibilité de réaliser des idéaux singuliers et le manque d'autonomie renvoient à la première ; la dénonciation de l'accumulation du capital, de la dépossession des moyens de production et du travailleur lui-même, ainsi que le manque (ou l'absence de) maîtrise de la gouvernance dans l'entreprise s'inscrivent dans la seconde. Un troisième aspect important permet de circonscrire l'idée d'émancipation évoquée ici : il ne s'agit pas pour ces entrepreneurs.es de s'émanciper à côté du travail en le fuyant, ni contre le travail en critiquant son dogme, mais bien de s'émanciper, à la fois *du* et *par* le travail. Enfin, dans les

perception et le vécu d'une différence de nature entre les CAE et les entreprises « traditionnelles ».

témoignages des enquêtés.es rencontrés.es, apparaît nettement le quatrième et dernier point significatif : à l'image du travail indépendant, dont l'une des caractéristiques principales est la porosité entre le travail et le hors-travail (Bajard, 2018 ; Crasset, 2017), entre les univers domestiques, les styles de vie et l'activité professionnelle, ce que recherchent les enquêtés.es en entrant dans la coopérative dépasse généralement la sphère du travail. L'émancipation attendue dépasse la sortie de l'aliénation sur le plan strictement économique et rencontre au contraire une forme de grammaire politique (appel à des droits et capacités niés, logique égalitaire, principe de justice) (Caillé, Chaniel & Tarragoni, *op. cit.*). Dans quelle mesure le cadre organisationnel d'une CAE rend-il possible ces aspirations ? Non seulement les CAE ne forment pas un ensemble homogène, puisque différentes stratégies et ambitions animent ces organisations, mais les membres des CAE construisent aussi chacun.e un rapport différencié à l'entreprise collective, comme à leur projet individuel. Dès lors, pensent-ils/elles cette appartenance en termes d'émancipation, et vers quels horizons – éclectiques, parfois opposés – leurs trajectoires sont-elles orientées ? Comment s'y prennent-ils/elles concrètement pour façonner une carrière entrepreneuriale correspondant à ces aspirations ?

Dans une perspective attentive aux pratiques concrètes des acteurs, cet article interroge la mise en œuvre de ces formes de travail à visée émancipatrice. En prenant de la distance avec certains travaux sur l'économie sociale et solidaire analysant ce secteur à l'aune des règles sur lesquelles il est bâti, sans toujours en décrypter les pratiques concrètes, cet article interroge les manifestations de l'émancipation au sein des CAE, plutôt qu'il ne les intègre comme un a priori consubstantiel à cette forme d'économie collaborative. À un niveau individuel, la diversité des situations exposées met ainsi en lumière le caractère décisif des investissements subjectifs dans le travail.

Une recherche imbriquée, appliquée et impliquée

Flora Bajard est sociologue du travail au LEST (Laboratoire d'économie de sociologie du travail/CNRS) et s'intéresse aux expériences collectives de travail indépendant, notamment à travers l'exemple des CAE, recherche interrogeant les significations politiques multiples et hétérogènes de ces nouvelles configurations de travail et d'emploi.

Maya Leclercq est socio-anthropologue, chercheuse associée au CLERSE (Centre lillois d'études sociologiques et économiques). Elle a fondé Sociotopie, atelier de sciences humaines et sociales appliquées en 2017, structure dont elle est aujourd'hui salariée. Son activité est hébergée par une CAE lilloise, GrandsEnsemble.

Elles ont développé une méthode de travail s'appuyant sur la complémentarité de leurs approches, points de vue et compétences sur le sujet. Elles croisent en effet leurs regards de sociologues, chercheuses, entrepreneures autour de leur objet de recherche commun, les CAE, mobilisant les méthodes d'enquêtes de la socio-anthropologie (notamment entretiens semi-directifs et observations). Leur intérêt commun pour la question de la réflexivité dans l'enquête ethnographique et l'épistémologie de la recherche appliquée et « impliquée » permet ainsi une double lecture de leurs matériaux d'enquête.

Dans le cadre de cette étude⁷, ont été réalisés 15 entretiens avec des entrepreneur.e.s exerçant différents métiers et 3 CAE différentes, quelques observations de l'activité de travail avec des entrepreneur.e.s du bâtiment, 6 entretiens avec des responsables de CAE et un responsable syndical. En raison du cadrage et de la problématique choisis dans cet article, les matériaux mobilisés ici sont essentiellement les entretiens avec les entrepreneur.e.s résidant tous dans les régions Provence Alpes Côte d'Azur et Hauts-de-France.

⁷ Cette étude est financée par la DARES-DREES (ministère du Travail et des Solidarités) dans le cadre d'un projet portant sur l'économie collaborative et la protection sociale.

Salarié·e versus indépendant·e ? Par-delà les mots, une quête protéiforme de l'autonomie

La plupart des entrepreneurs.es voient dans cette forme particulière de salariat une forme de liberté et de sécurité souhaitables, associée à des droits afférents. Liées au champ lexical du désirable (« j'espère que », « l'idéal, ce serait que... », « ça, je kiffe ! »), les idées mobilisées par les enquêté.e.s pour évoquer leurs rêves et horizons renvoient parfois à des réalités communes, derrière des mots différents ; d'autres fois, ils associent au contraire à un terme commun des situations et ambitions presque opposées.

Pauline, 29 ans, affectionnait le salariat sous forme d'intérim pendant les années où elle exerçait le métier de secrétaire, car ce qu'elle appelle le « côté mercenaire » lui permettait de ne pas s'investir existentiellement dans l'entreprise : ni d'avoir à « [se] déplacer » ni « [se] taper des collègues », évitant ainsi de « rentrer dans les jeux de pouvoir qu'il y a dans les entreprises ». À l'inverse, Christophe, électricien de 39 ans, issu d'un milieu et d'un quartier populaires, a exercé pendant 16 ans dans de nombreuses entreprises, sous forme d'intérim essentiellement. Cette forme d'emploi ne lui a plus convenu lorsqu'il a réalisé l'absence de perspectives d'évolution salariale (il bénéficiait en effet du taux horaire maximum prévu par sa convention collective). L'autre option qui se présentait à lui, à savoir l'entrée possible en contrat à durée indéterminée dans une entreprise, constituait pourtant une forme de blocage, à la fois salarial et professionnel : il refuse donc l'embauche dans une grande entreprise, où il craint de « s'empâter » professionnellement, mais aussi dans une plus petite entreprise dont il perçoit les patrons comme des « escrocs » profitant des salariés et stagiaires. Il analyse par exemple la relation salariale en des termes économiques extrêmement clairs :

Pour moi, le salaire c'est comme un commerce, en fait : je vends mon travail pour un salaire en fait. Donc si mon travail il est bon, je vais demander un bon salaire. (mai 2018)

En revanche, Christophe ne souhaitait pas non plus créer une entreprise individuelle, car il ne se sentait pas en mesure d'en

assurer la dimension commerciale. Il opte alors pour la CAE en raison de la possibilité de travail en réseau et la gestion des tâches administratives par l'équipe support, et par refus des options précédentes, mais sans pour autant être attiré par la dimension coopérative (il ne perçoit d'ailleurs pas bien la différence avec une société de portage salarial). Christophe ne se voit ni comme subordonné, ni comme « entrepreneur » : son objectif est de réussir à assurer une vie sécurisée pour lui et sa famille⁸, en tant que « travailleur solitaire ».

Dans une optique différente, on retrouve l'attrait pour la dimension collective de la CAE chez Nicolas, 30 ans, maçon, mais avec d'autres motivations : il explique avoir besoin de la CAE pour lancer « son » entreprise. Associant l'entrepreneuriat à une forme de réussite et de prestige, son objectif est de devenir patron de nombreux salariés.es. Issu d'une famille populaire et muni d'un CAP et d'expériences depuis « le bas de l'échelle » (manœuvre sur les chantiers), c'est dans une optique de croissance de sa micro-entreprise (qu'il menait avec le statut d'auto-entrepreneur) qu'il envisage son passage dans la CAE. D'un point de vue sémantique, il oppose ainsi l'activité d'entrepreneur à celle d'entreprise artisanale :

Artisan à trois personnes sur un chantier, je veux pas. Je veux aller beaucoup plus loin ! (mai 2018)

Nicolas n'est d'ailleurs pas contre le statut de salarié, à terme, pourvu que cela soit en tant que salarié de sa propre entreprise.

Dans une autre optique, Maiwenn, thérapeute en communication non violente, entre en CAE après quarante ans de carrière dans divers emplois salariés à responsabilité (immobilier, industrie de la mode). Recherchant en premier lieu une structure dotée d'un numéro d'agrément pour pouvoir facturer des formations, Maiwenn a toujours travaillé à distance ou selon ses propres horaires et refuse l'idée de patronat, quel que soit le statut juridique sous lequel elle exerce. Elle dit aspirer à la suppression des hiérarchies dans l'ensemble des sphères sociales (voisinage, travail, etc.), posture qu'elle associe à des influences familiales anarchistes :

⁸ En termes de revenus et de droits au chômage.

Ça ne m'intéresse pas d'avoir des employés, par exemple. Je veux bien avoir des collaborateurs, ou des coopérateurs [...]. J'ai jamais considéré les patrons comme des patrons. Jamais. Jamais, jamais, jamais. [...] Cette notion, moi, d'être employée d'un patron – ce que j'ai été *de fait* – mais moi, vis-à-vis de moi-même, je ne me suis jamais positionnée comme ça. Donc là je pourrais dire, de fait, je suis salariée, employée de la coopérative X, laquelle a un PDG qui s'appelle Y. Mais [...] d'un point de vue relationnel, je ne vais pas choisir d'avoir une relation... comment on dit... asymétrique, en fait. (mai 2018)

Malgré cet éclatement des postures à l'égard des figures patronale ou salariale, ce qui relie les entrepreneurs.es reste la quête d'autonomie financière, professionnelle et existentielle, pivot de toutes les trajectoires⁹. De là, découlent ensuite des besoins précis motivant l'entrée en CAE, telles la rupture de l'isolement (réel ou redouté), la constitution d'un réseau professionnel (clientèle et collègues) etc., de manière à rendre viable cette aspiration. En outre, il est significatif que les enquêtés.es ne manifestent pas un désaveu ou un rejet du salariat classique en tant que tel, mais plutôt des conditions dans lesquelles il peut être mis en œuvre. Ces exemples illustrent un point essentiel : autant, voire plus, que le cadre d'emploi, ce sont ces conditions effectives dans des situations à chaque fois singulières, revêtant des formes vécues comme aliénantes ou non, qui expliquent l'entrée dans la CAE. Chez les travailleurs.euses autonomes en CAE, les horizons désirables permettant de travailler dans des conditions émancipatrices sont donc multiples, voire parfois en opposition au sein d'une même CAE¹⁰. Ils illustrent finalement l'absence de correspondance mécanique entre un statut, des catégories sémantiques (entrepreneur,

⁹ Même si la possibilité de bénéficier et de cotiser aux droits au chômage est importante, et constitue même l'un des principaux avantages perçus par les entrepreneurs.es, ce n'est pas ce droit social qui constitue la clé explicative de ces trajectoires d'entrée en CAE. De même, peu d'enquêtés.es manifestent le désir d'être affiliés.es à une CAE prioritairement pour sa dimension coopérative, même s'ils peuvent y être tout à fait attachés.es par ailleurs.

¹⁰ Voir aussi ces nuances interindividuelles dans Bodet *et al.* (2013 : 43).

salarié, travailleur indépendant, autonome, etc.) et des vécus et représentations associées à celui-ci (précaire, aliénant, sécurisant, « de gauche », etc.)

Construction des carrières dans la CAE : business et figure entrepreneuriale

La construction d'une figure entrepreneuriale est un passage obligé pour que l'activité soit pérenne : cette réussite *dans* le travail permet alors, plus largement, une réussite *par* le travail. En effet, la carrière d'entrepreneur.e est aussi au service d'une manière de vivre (changer de statut social, vivre de sa passion, etc.), et conditionne plusieurs dimensions de l'émancipation : la sortie d'une situation antérieure et l'accomplissement dans une nouvelle, la mise en œuvre des valeurs éthiques, politiques et professionnelles. Or, cette réussite professionnelle est largement tributaire de compétences transversales à toutes les situations de travail indépendant, qui reposent sur la maîtrise de l'organisation du travail : gestion et stratégie commerciale (détermination du prix des prestations, calcul des marges et investissements possibles, etc.), management et relations avec les partenaires, prospection et développement commercial, communication, gestion des temporalités travail/hors-travail, etc. Si une partie de ces tâches sont prises en charge par l'équipe support de la coopérative, devenir entrepreneur.e demande néanmoins de pouvoir gérer sa propre activité sur le plan économique, et c'est bien ce qui caractérise le travailleur autonome dans la mesure où « le montant du salaire d'un coopérateur dépend directement de sa capacité à vendre les biens et services qu'il produit sur un marché concurrentiel » (Bodet *et al.*, 2013 : 42). Pourtant, il est souvent compliqué pour nombre d'enquêtés.es de concevoir ces différentes dimensions – le développement commercial et la gestion en particulier – comme des composantes de leur métier. La plupart d'entre eux, à l'instar des autres travailleur.euse.s indépendant.e.s (Bajard, *op. cit.* ; Crasset, 2017), conçoivent ces tâches comme du « sale boulot » (Hughes, 1996), y compris parce qu'ils n'aiment pas faire ce dans quoi ils savent manquer de compétence. Par exemple, fixer le (juste)

prix de son travail implique de disposer d'un double sentiment de légitimité : celui qui a trait aux compétences entrepreneuriales permettant de fixer le prix sur des prestations, négocier avec le client puis facturer, mais aussi celui qui concerne la valeur des techniques et savoir-faire au cœur du métier. La situation d'Aymeric, 46 ans, photographe et ancien cuisinier dans des établissements haut de gamme, illustre cette double difficulté : pour se lancer dans sa nouvelle activité de photographe, il a dû se former techniquement ; mais aussi se constituer un catalogue de prestations, et enfin, se positionner dans son secteur. Or, à la construction progressive d'une légitimité professionnelle, s'ajoute la difficulté à endosser la posture de l'entrepreneur :

Moi, je suis une toque blanche, je gueule dans une grande cuisine qui fait 200m², quand je parle tout le monde se tait, mais [me vendre] c'est pas mon truc hein. [...] J'ai du mal à réclamer les sous. [...] J'ai été salarié, même en tant que chef de cuisine, quand je calculais mes menus, mes plats, j'avais un calcul comptable : un coût matière, un coût charges, et une marge pour le bénéfice de mon patron. [...] Donc ça, c'est le fonctionnement comptable, mais c'était pas moi le... [...] ce n'était pas mes sous, quoi. (avril 2018)

De même, suite au secrétariat en intérim, et avant d'entrer en CAE, Pauline devient rédactrice web sous le statut d'auto-entrepreneure et cette expérience se solde par un burn-out, par une perte de sens dans son activité dans un contexte de relation de forte dépendance à ses donneurs d'ordre. Cet apprentissage – dans la douleur – de la dimension entrepreneuriale de son métier et la socialisation à son environnement professionnel (« un métier de connards »), lui ont peu à peu permis de construire ce qu'elle appelle son « personnage professionnel » :

Ce qui était problématique en tant qu'auto-entrepreneure, c'était ma manière, aussi, de me vendre. [...] Avoir la passion de l'écriture, c'est comme pour les graphistes : t'es passionnée, donc ben du coup, c'est pas grave, tu fais ça par passion. Donc du coup, c'est remettre un petit peu de professionnalisme dedans et un petit peu de revendications. Un petit peu de légitimité et de dire : « oui, j'aime faire ça, maintenant t'es gentil mais je veux en vivre ». [...] Même si j'utilise mon nom, j'étais plus moi, en fait. J'ai commencé à bâtir le personnage Pauline Renard, rédactrice, nani nanana. Et à me

détacher, à prendre du recul par rapport à ça. Et, du coup, ça me permet plus facilement d'incarner les choses, parce que ça n'est pas... c'est pas moi que j'engage, en fait, c'est mon personnage professionnel. Et ben du coup ça va beaucoup mieux ! (avril 2018)

Ces difficultés à l'égard de la dimension économique et de la construction d'une figure entrepreneuriale sont renforcées dans le contexte des CAE, qui, comme d'autres secteurs de l'ESS et plus généralement d'autres espaces professionnels (artistiques, militants...), sont parfois traversés par un « intérêt au désintéressement » et un déni des réalités économiques (Bodet *et al.*, 2013 : 46).

Malgré ces difficultés, l'un des aspects les plus significatifs de l'enquête est que les enquêtés.es parviennent, chacun.e à leur manière, à construire axiologiquement une figure entrepreneuriale ajustée à leurs visions du monde. Ils façonnent en quelque sorte une représentation du travail autonome préservant leur identité sociale. Dans le cadre de notre enquête, cette construction est d'autant plus personnelle que les CAE enquêtées ne se caractérisent pas par un fort travail d'encadrement et de construction d'un cadre collectif.

Pour certains, comme Nicolas, la tâche reste relativement aisée dans la mesure où il assume parfaitement ses ambitions de futur patron : l'aboutissement idéal pour lui serait la création de « [sa] société », d'une dizaine de salariés.es, structurée par une division technique et fonctionnelle du travail. Pour y parvenir, il fait donc appel à un formateur extérieur, un coach spécialisé en « accompagnement du chef d'entreprise » afin de l'aider à « monter en confiance pour les devis ».

D'une façon encore différente politiquement, Pauline promeut à sa façon une « démocratie entrepreneuriale » : n'ayant qu'un baccalauréat, elle possède cependant aujourd'hui un vocabulaire et une sémantique caractéristiques de l'univers entrepreneurial, et valorise un entrepreneuriat possible pour tous, sans avoir besoin d'être passé par une école de commerce. Le désir d'efficacité économique dans le « business » qu'elle prône s'adosse ainsi à une double critique, politique et professionnelle, du monde entrepreneurial : d'une part, celui qu'elle juge un peu ringard (« à la papa », évacuant notamment des outils numériques de pointe), d'autre part, un entrepreneuriat

qu'elle juge trop libéral économiquement, prôné par É. Macron et associé à la « Start-up Nation », qu'elle estime précarisant.

Cette posture rejoint celle de Leïla, 35 ans, urbaniste, qui prône une combinaison de la réussite économique et des valeurs coopératives, et pose comme objectif la création d'emplois stables sur des secteurs d'intérêt général, développant ainsi un discours sur l'utilité sociale de sa démarche entrepreneuriale. Cette construction d'un « personnage entrepreneurial » s'effectue dans le cadre des règles de la CAE, qui permettent de créer une figure professionnelle « à géométrie variable », ajustable aux conceptions politiques et ambitions professionnelles. Ce façonnage de la figure entrepreneuriale dépasse le cadre discursif, pour prendre forme dans des combinaisons originales et singulières d'organisation du travail.

Concrètement, il arrive que les entrepreneurs.es salariés.es deviennent à leur tour employeurs dans le cadre de leur activité, de même que les modalités de calcul et de composition de leurs revenus sont diverses : combinaison avec des allocations chômage, association avec d'autres personnes, négociation¹¹ du pourcentage du chiffre d'affaires versé à la coopérative, etc. Cette dimension « boîte à outils » apparaît par exemple dans les interrogations de Leïla, qui, à un stade de développement de son activité, souhaite l'aide d'une collaboratrice afin de faire « décoller » son activité :

Je me suis dit : il te reste un an et demi de chômage, tu te payes ou t'embauches ? (août 2018)

Autrement dit, soit Leïla décide de se rémunérer avec l'argent accumulé l'année précédente ; soit elle choisit de signer un contrat CDI au minimum horaire demandé par la CAE (ici, 30h par mois) et de compléter ses revenus par son reliquat d'allocation de retour à l'emploi (chômage), lui permettant ainsi d'utiliser sa réserve d'argent pour agrandir son équipe. En évaluant son chiffre d'affaires, les aides publiques et bourses obtenues dans le cadre de

¹¹ Le pourcentage reversé à la CAE est établi selon des critères et barèmes propres à chaque CAE ; cependant, il arrive que les entrepreneur.e.s négocient ce chiffre avec les responsables de la structure (cf. *infra*).

dispositif d'insertion professionnelle, et ses propres allocations chômage, elle décide finalement d'embaucher :

J'ai eu une bourse aussi pour le tutorat (donc le temps que moi je passais à la former), et j'ai aussi eu une aide de Pôle Emploi parce que j'avais embauché une jeune chômeuse et que du coup je participais au réemploi. (août 2018)

Le cas de Leïla illustre la complexité des situations statutaires : elle est à la fois salariée de la coopérative en tant que travailleuse autonome mais aussi bénéficiaire d'une allocation de retour à l'emploi (ARE), tout en employant une autre travailleuse exerçant de fait sous sa subordination mais embauchée en CDD au SMIC (six mois, renouvelable une fois) par la même CAE. Dans le même ordre de mécanisme, le travail en autonomie peut se réaliser en association avec un autre travailleur, à l'instar de Nicolas, entré dans la coopérative avec un associé : le binôme forme ainsi une entité autonome sous un compte unique au sein de la CAE et sous-traite même une partie des chantiers à des collègues exerçant dans le bâtiment. Cet assemblage singulier constitue pour lui une première étape, transitoire, vers l'horizon d'une entreprise de plus grande taille. En fait, cet enchevêtrement de statuts et relations professionnelles existe aussi lorsqu'un.e entrepreneur.e salarié.e emploie quelqu'un en CDD, prend un stagiaire ou encore associe une tierce personne. Cela restaure dès lors un lien de subordination (même informel), qui pourra, dans certains cas et selon les règles de fonctionnement de la CAE, aller jusqu'au CDI.

Se construire une « figure professionnelle » dans le cadre coopératif : vivre l'entrepreneuriat dans les règles du collectif

Cet apprentissage que les individus font de leur rôle social d'entrepreneur.e se déploie à la fois individuellement mais également à travers leur appartenance (adhésion, voire engagement) dans la CAE. Évoluer dans ce cadre implique d'être soumis à des influences nouvelles par rapport aux autres situations de travail indépendant : celle de l'équipe support de la CAE mais aussi d'autres formes de collectifs. De quelles façons ces différentes

instances participent-elles de la construction des trajectoires entrepreneuriales ? Coïncident-elles, ou entravent-elles, les aspirations individuelles ?

D'abord, statutairement, le cadre collectif de la CAE pose des règles centrales propres à chaque CAE, par exemple liées aux investissements et projets collectifs, ou encore, aux règles de vie dans l'entreprise. Ensuite, la CAE exerce un contrôle sur les questions financières puisque les devis sont validés par la CAE : en principe, un.e travailleur.euse autonome ne peut pas facturer une prestation si celle-ci n'a pas été validée par un membre de l'équipe support de la CAE. Certaines formes de contrôle, mises en place pour protéger les travailleur.se s, entrent ainsi en tension avec les logiques commerciales spécifiques à un.e entrepreneur.e ou un secteur. Pauline, très distante des accompagnements proposés par sa CAE, explique :

Par exemple, ils ont un problème avec le fait que je ne fasse pas de devis. [...] Par exemple j'ai un contrat [une relation commerciale avec un client] depuis un an, j'ai pas de contrat. J'ai pas de devis non plus, mais ça fait un an que je suis avec un client, tous les mois je sais exactement ce qui va tomber, etc. Ça dévie très, très peu ! (avril 2018)

En dehors de ces cas, la fixation de la rémunération s'effectue en concertation avec la CAE. Leïla, passée en CDI en janvier 2018 souhaitait donner la priorité à sa trésorerie et décide donc de baisser son taux horaire après quelques mois d'exercice en faisant un avenant à son contrat de travail. En effet, dans un premier temps, elle était sur un temps très partiel (30h par mois), mais à un taux horaire similaire à celui de son dernier poste.

Quand on a signé le CESA [CDI], ma chargée d'accompagnement m'a dit : « je te propose de rester à ton taux horaire de consultante [taux horaire lié à son dernier poste] dans une logique de limiter la précarisation, etc. ». [...] Mais en fait aujourd'hui, la priorité elle n'est pas là. Je me rends compte que j'ai plus envie de développer et d'embaucher que de récupérer mon ancien salaire de consultant [...]. Donc en fait, là j'ai changé mon contrat de travail, je suis passée à mi-temps mais au SMIC. Pour pouvoir prolonger un petit peu mes Assedic et surtout avoir des allègements de charge un peu plus importants. (août 2018)

Si la signature du CDI est venue à la suggestion de la CAE, la modification du salaire¹² tient aux ré-orientations personnelles de la stratégie de l'entrepreneur.e, qui dévie ainsi de la proposition initiale de sa chargée d'accompagnement. De la même manière, d'autres situations mettent en évidence la relation de dialogue entre le travailleur autonome et la CAE : il s'agit des phénomènes, plus rares, de négociation de la part du chiffre d'affaires qui sera reversée à la coopérative. Nicolas, maçon, explique ainsi :

Pour donner un ordre d'idées, l'année dernière on a fait 148 700 euro de chiffre d'affaires. Moi et mon associé, on leur a donné quand même 17 000 euro. Donc ça faisait un peu cher. Là cette année, je voulais m'en aller. Enfin on est allé voir le patron [le PDG de la CAE], et on a dit « non, on va partir l'année prochaine parce que ça coûte trop cher au bout d'un moment ». Et on a renégocié le truc. (mai 2018)

En fait, ces différents extraits révèlent le poids décisif des stratégies et décisions entrepreneuriales individuelles, même s'ils sont couplés avec les accompagnements prodigués par l'équipe permanente, en proportion variable selon les CAE.

Certes, la plupart des structures proposent des programmes de formations¹³ mais dans la grande majorité des situations que nous avons pu observer, la CAE ne remplit qu'un rôle mineur. Nombre d'entrepreneurs.es témoignent qu'ils.elles ne se sentent d'ailleurs que très peu accompagnés.es. Aymeric, qui maîtrise les outils numériques, décrit avec amertume le fonctionnement de la CAE qu'il juge entravante :

Le programme [de formation] il est déjà obsolète, quoi. À mes yeux, il est obsolète. C'est pas une critique hein, et heureusement que ce genre de choses existe, mais m'envoyer des demandes de co-working

¹² Contrairement au contrat de travail classique, pour lequel l'employeur a l'interdiction de réduire le taux horaire ou le temps de travail du salarié (sauf, dans ce dernier cas, avec l'accord explicite du salarié), le CDI proposé en CAE (CESA) a pour particularité de pouvoir modifier le taux horaire en fonction du niveau de revenu de l'entrepreneur.e-salarié.e.

¹³ Si certaines des formations pourraient être communes à une société de portage, certaines formations en CAE vont au-delà, en incluant une dimension collective.

pour m'apprendre à ouvrir une page Facebook... [...] Y'a un moment où je leur ai dit : mais arrêtez de m'envoyer ça, j'ai d'autres choses à faire, quoi ! (avril 2018)

En fait, la plupart des entrepreneurs.es rencontrés.es ont recours à d'autres expériences que celle de la CAE pour apprendre à construire leur offre de services et prestations.

En premier lieu, nombre d'entrepreneurs.es se regroupent dans des collectifs – à l'intérieur de la CAE ou en dehors – sur la base de leur ressemblance (comme les « groupes métiers ») ou de leurs complémentarités. Ces formes d'accompagnement par les pairs constituent ainsi parfois davantage que la coopérative elle-même un solide espace de socialisation professionnelle, et ses membres se réunissent sur la base d'affinités électives créées par des valeurs éthiques, professionnelles ou politiques. Pauline, qui recrée des collectifs de travail informels grâce auxquels elle répond à des appels d'offre, explique sa mise à distance de la coopérative en raison de désaccords éthiques et politiques :

Quand il [le conseiller en ressources humaines au sein de la coopérative] est arrivé à nous expliquer qu'on allait choper des gros comptes et qu'on allait faire des trucs du type Dassault, etc. on a été quelques-uns [...] on l'a regardé en lui disant... [elle lève les yeux au ciel] ! (avril 2018)

En interne de la CAE, ces « collectifs dans le collectif » ont néanmoins la particularité d'être un des piliers de développement des nouvelles générations de CAE : « La CAE de troisième génération organise en son sein de multiples collectifs d'entrepreneurs.es-salariés.es qui sont autant de lieux d'intégration des nouveaux arrivés, d'apprentissage mutuel mais aussi de mise en œuvre de projets portés par des groupes temporaires de travail. » (Sangiorgio & Veyer, 2009 : 58). Ces collectifs deviennent en quelque sorte un troisième acteur, entre le travailleur autonome et la CAE, venant ainsi, par la diversité de leurs formes et organisation, combler plusieurs manques et attentes : la recherche d'un groupe de pairs pour nombre d'entrepreneurs.es, un collectif d'experts.es permettant d'échanger, de conseiller sur son activité, la possibilité de réaliser des prestations à plusieurs. Enfin, ces collectifs revêtent une dimen-

sion symbolique et identitaire, essentielle dans le travail : d’abord, l’engagement subjectif et volontaire dans un groupe de pairs ; la reconnaissance d’être choisi par les pairs (ce que ne fait pas la CAE) ; enfin, les critiques et formes de réflexivité sur la coopérative unifient les membres du groupe. Utilisés à la fois comme outils de travail et laboratoires d’expérimentations sociales, ces groupes naviguent ainsi entre la dynamique coopérative (dimension politique) et la dynamique collaborative (investissement dans une activité productive) (Leclercq et Romanowski, 2019). La figure 1 présente ainsi, de manière non exhaustive, le rôle de ce « 3^e acteur » au sein des CAE :

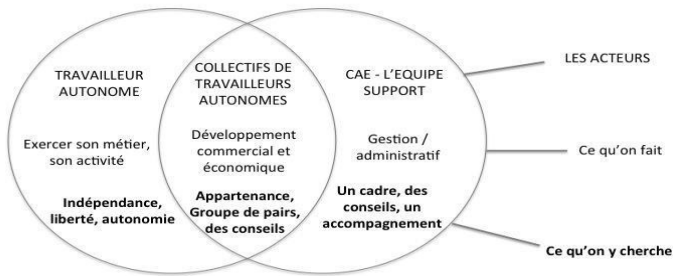


Figure 1. Place et rôle des collectifs de travailleur.euse.s autonomes en CAE

À la différence de ces dispositifs ancrés en dehors de la CAE, les collectifs et activités collectives au sein des CAE sont la marque d’un fort dynamisme, qui mériterait d’être mieux reconnu, y compris d’un point de vue légal (Veyer et Sangiorgio, 2018). Ainsi, d’autres travaux aboutissent même à la conclusion que les CAE de collectifs (des TPE/PME/associations/collectifs, et non plus de travailleurs-euses autonomes) seraient un développement futur à envisager (La Manufacture coopérative, 2014 : 160-161).

Enfin, parmi les différents collectifs de travail hors CAE, les groupes BNI (Business Network International) mettent en relation différents travailleur.euse.s autonomes (avocats, métiers du bâtiment, consultants, professions médicales...) d’une zone géographique. Lors des événements organisés par ces groupes, un tableau

affiche le chiffre d'affaires réalisé par chaque membre, mais aussi la part de son chiffre d'affaires liée aux recommandations d'un autre membre du réseau. Ce dispositif inscrit ces personnes dans un environnement cognitif et axiologique entrepreneurial basé sur la performance économique. À l'instar de l'adhésion à des réseaux associatifs ou syndicaux, il est par exemple conçu comme un outil central pour la construction d'une identité de chef d'entreprise dans une trajectoire d'ascension sociale : Nicolas, qui annonce par ailleurs son adhésion récente au Centre des Jeunes Dirigeants, explique que « par rapport à [son] parcours, ça ouvre », se référant à ses rencontres avec des avocats et autres professions dites « établies » de la métropole. Loin de faire l'unanimité, ce dispositif est tantôt présenté par certains.es entrepreneurs.es comme un encouragement à la production pour le bien collectif, tantôt comme une mise en concurrence fondée sur la performance individuelle. Ce phénomène met en lumière le fait que sur certaines questions (création d'un socle de valeurs et pratiques communes), une demande de régulation structure souvent le discours des membres qui intègrent leur CAE avec beaucoup d'attentes en termes à la fois de collaboration et de coopération, à l'instar d'Étienne, entrepreneur de 57 ans :

Il y aura toujours des gens qui voudront essayer d'aller contre le système [en travaillant au noir] mais après c'est le mode de régulation collective qui fait qu'on évacue. Vous savez, c'est comme des systèmes où des fois ça merde : il y a des cellules qui sont malades ben il faut les évacuer [...]. C'est pas quelqu'un qui décide mais c'est le collectif qui dit : « ben non toi tu joues pas... tu joues pas le jeu, tu rentres pas dans les règles, donc collectivement on peut pas accepter ça. » (mai 2018)

Ces éléments indiquent que si l'émancipation est une composante clef de l'entrée en CAE, elle n'est pas pour autant associée à une recherche d'autonomie absolue. La plupart des témoignages recueillis vont en effet dans le sens d'un manque d'encadrement ou d'un encadrement vécu comme mal ciblé. Paradoxalement, le « trop d'autonomie » est décrit par certains entrepreneurs.es, comme Éric, comme du « bricolage », et pouvant avoir des effets négatifs en termes de conditions de travail et de protection sociale : l'autonomie

et l'absence de subordination peuvent aussi être synonymes de manque de limites (charge de travail, etc.) et nuire à la qualité de vie de l'entrepreneur.e (non recours aux droits sociaux, etc.).

Ainsi, l'autonomie recherchée n'est pas n'importe laquelle, mais une autonomie ajustée aux pratiques de travail, valeurs et aspirations des entrepreneurs.es, de sorte à être véritablement émancipatrice. Cela invite donc à une réflexion dépassant la question des seuls cadres juridiques, pour s'intéresser aux représentations et pratiques de travail.

Conclusion

Les CAE ont, dans la plupart des situations que nous avons pu observer, un rôle marginal dans l'accompagnement des entrepreneurs.es sur les questions économiques et financières de leur activité individuelle. Certains entrepreneurs.es peuvent être déçus.es par le décalage entre ce qui est affiché et l'accompagnement effectif, ou encore, souligner l'écart (éthique, politique) entre le fonctionnement de la CAE et leur propre système de valeurs. D'autres trouvent des clefs de compréhension et (sur)utilisent toutes les ressources proposées ou bien font de la CAE un espace de réalisation individuelle en y trouvant une place en tant que sociétaire ou responsable (de pôle, de groupe métier, etc.). Aussi, il nous semble essentiel de considérer les CAE comme des formes expérimentales à géométrie variable dans leur fonction de « boîte à outils », que les travailleurs.euses autonomes mobilisent de manière différenciée.

Ainsi, se réaliser en devenant « entrepreneur.e », « patron.ne » ou « à son compte », d'une part n'a pas de signification univoque. La combinaison des valeurs de l'ESS et des logiques entrepreneuriales donne lieu à des situations qui échappent aux représentations binaires, comme l'ont par exemple montré les enquêtées Leïla, Pauline et Maïwenn, se revendiquant à la fois de gauche et affichant clairement leurs compétences de gestionnaires et de « businesswomen ». D'autre part, ces aspirations et représentations de la « réussite entrepreneuriale » dépendent aussi des identités au travail, lesquelles sont étroitement liées aux expériences passées : se sentir

ouvrier.ère ou patron.ne, c'est aussi avoir fait l'expérience de ces positions sociales par le passé. Aussi, même si le cadre de cet article ne nous a pas permis d'exposer pleinement ce résultat, la satisfaction éprouvée à se projeter dans une position (subordonnée ou non) au travail ou encore à s'extraire d'une condition antérieure, dépend aussi étroitement de l'ajustement entre des aspirations initiales et une situation réelle et vécue.

Enfin, bien au-delà du cas français, se pose la question (du manque) de l'invention de « récits collectifs » (*collective narratives*) permettant d'intégrer la situation d'individus cherchant à la fois la sécurité dans le travail et l'autonomie (Murgia & Pulignano, 2018) dans un contexte de zones grises de l'emploi. Dans le cas italien, A. Murgia et V. Pulignano montrent par exemple comment se déploie l'*agency* de travailleur·euse·s autonomes désirant imaginer une situation alternative au salariat et à l'entrepreneuriat dans ses formes libérales. L'expérience des travailleur·euse·s autonomes en CAE en France constitue à ce titre une mise en récit extrêmement fertile de ces formes salariales expérimentales ainsi que des transformations des classes d'emploi.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BAJARD F.**, 2018. *Les céramistes d'art en France. Sens du travail et styles de vie*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- BERLAN A.**, 2016. « Autonomie et délivrance. Repenser l'émancipation à l'ère des dominations impersonnelles », *Revue du MAUSS*, 2 : 59-74.
- BERLAN C., DE GRENIER N. & LAMARCHE T.**, 2013. « La coopérative d'activité et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *RECMA Revue internationale de l'économie sociale*, 329 : 37-51.
- BODET C., DE GRENIER N. & LAMARCHE Th.**, 2013. « La coopérative d'activité et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *RECMA Revue internationale de l'économie sociale*, 329 : 37-51. <https://doi.org/10.7202/1017932ar>

- BUREAU M.-C., CORSANI A., 2019.** « Entrepreneur-salarié », in BUREAU M.-C. et alii (dir.), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique*. Buenos Aires, Teseo : 113-124.
- BUREAU M.-C., CORSANI A., 2015.** « Les Coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *Revue Française de Socio-Économie*, 15(1) : 213-231.
- CAILLÉ A., CHANIAL P. & TARRAGONI F., 2016.** « S'émanciper, oui, mais de quoi ? Présentation », *Revue du MAUSS*, 2 : 5–28.
- CRASSET O., 2017.** *La santé des artisans. De l'acharnement au travail au souci de soi*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- GRÉGOIRE M., DE HEUSCH S., 2016.** « Évolution et diversité des situations de travail : une analyse à travers les notions de "travail autonome" et de "travail au projet" », *Journées Internationales de Sociologie du Travail* (11-13 mai 2016), Athènes.
- HUGUES E. C., 1996.** *Le regard sociologique : essais choisis*. Paris, EHESS.
- JACQUOT L., METZGER J.-L., BACHET L., BUREAU M.-C., DEFALVARD H. & DIDRY C., 2019.** « Travail et émancipation », *La nouvelle revue du travail*, 14 [en ligne : <http://nrt.revues.org>].
- LA MANUFACTURE COOPERATIVE, 2014.** *Faire société, le choix des coopératives*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.
- LECLERCQ M., ROMANOWSKI S., 2019.** « L'expérience d'une coopérative d'activités et d'emploi : de la collaboration à la coopération ? », *La revue des territoires innovants*, 2 : 43-53.
- MURGIA A., PULIGNANO V., 2018.** “Emerging Hybrid Areas of Work in Italy: Blurring Boundaries between Self-Employment and Dependent Employment”, *ISA World Congress of Sociology*, Toronto, Canada.
- RENAULT E., 2016.** « Émanciper le travail : une utopie périmée ? », *Revue du MAUSS*, 2 : 151–164.

REYNAUD E., 2007. « Aux marges du salariat : les professionnels autonomes », in VATIN F. et alii (dir.), *Le Salariat. Théories, histoire et formes*. Paris, La Dispute : 299-310.

SANGIORGIO J., VEYER S., 2009. « Les Coopératives d'activités et d'emploi : un exemple de construction d'une innovation sociale », *Projectics / Proyéctica / Projectique*, 1(1) : 51-61.

STERVINOU S., NOËL C., 2008. « Les Coopératives d'activité et d'emploi (CAE) : un outil juridique au service d'un entrepreneuriat responsable », *Management & Avenir*, 20(6) : 65-86.

VEYER S. SANGIORGIO J., 2018. « Les parts congrues de la coopération : penser la question de la propriété dans les Coopératives d'activités et d'emploi. L'exemple de la SCOP Coopaname », *RECMA Revue internationale de l'économie sociale*, 4(350) : 55-69.

Résumé

Les Coopératives d'activités et d'emploi (CAE) regroupent des personnes en situation de travail autonome, tout en leur permettant de se salarier sous une forme originale. Les membres des CAE, aidés d'une équipe support, gèrent eux-mêmes leur activité, qui peut être affiliée à différents secteurs (bâtiment, services à la personne, conseil et formation, etc.) tout en s'inscrivant dans un cadre collectif et coopératif. Cet article se penche sur les formes d'émancipation vécues par ces travailleurs.euses autonomes en CAE. En montrant leurs attentes et aspirations individuelles, ainsi que les marges de manœuvre vis-à-vis du cadre posé par la structure, l'article montre des vécus et des horizons émancipateurs pluriels et contrastés. Ce faisant, il pointe la nécessité de dépasser les seuls cadres d'emplois (salarie/indépendant) ou sémantiques (se dire « entrepreneur.e ») pour comprendre ces nouvelles zones grises de l'emploi ; il faut au contraire saisir les rouages des engagements subjectifs dans le travail pour comprendre les rapports individuels et collectifs à ces espaces contemporains du travail.

Mots-clefs : Coopérative, entrepreneuriat, communs, travail, salariat, émancipation.

Summary

Becoming an Entrepreneur in Activity and Employment Cooperatives: The 1001 Faces of Emancipation

Business and Employment Cooperatives (BEC) bring together autonomous workers, while allowing them to get a wage in an original manner. Members of the BECs, assisted by a support team, manage their own activities, which may be affiliated to different sectors (building, services to individuals, consulting and training, etc.) while being part of a collective and cooperative framework. This article examines the forms of emancipation experienced by these autonomous workers in BECs. By showing their individual expectations and aspirations, as well as the flexibility possible within BEC structures, this study demonstrates plural and contrasting experiences and emancipatory horizons. In doing so, it points out the need to go beyond the mere frameworks of employment (employee/self-employed) or semantics (designing oneself as an "entrepreneur") to comprehend these new grey zones of employment. Instead, we must grasp the mechanisms of subjective work commitments to understand individual and collective relationships to these contemporary dynamics of work.

Key-words: Cooperative, entrepreneurship, shared, work, employment, emancipation.

* * *