HAL
open science

Quelle égalité dans les SCOP ? Analyse quantitative et qualitative de la distribution des salaires et de la flexibilité de l'emploi

Nathalie Magne

To cite this version:

Nathalie Magne. Quelle égalité dans les SCOP ? Analyse quantitative et qualitative de la distribution des salaires et de la flexibilité de l'emploi. Économie et finance quantitative [q-fin]. Université lumière Lyon 2, 2016. Français. NNT : 2016LYSE2150 . tel-01743762

HAL Id: tel-01743762

https://hal.science/tel-01743762v1

Submitted on 26 Mar 2018

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.

Quelle égalité dans les SCOP ?

Analyse quantitative et qualitative de la distribution des salaires et de la flexibilité de l'emploi.

Thèse de doctorat présentée par :

Nathalie Magne

Pour l'obtention du titre de docteure en Sciences Economiques de l'Université de Lyon 2.

Membres du jury

M. Bernard Baudry, Professeur des Universités, Université Lumière Lyon 2, directeur de thèse

M. Fathi Fakhfakh, Maître de Conférences HDR, Université Paris 2 Panthéon Assas

M. Jérôme Gautié, Professeur des Universités, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

M. Yannick L'Horty, Professeur des Universités, Université Paris-Est Marne-la-Vallée, rapporteur

M. Antoine Rebérioux, Professeur des Universités, Université Paris 7 Diderot, rapporteur

Mme Nadine Richez-Battesti, Maître de Conférences HDR, Université de la Méditerranée

Soutenue publiquement le mercredi 7 décembre 2016 à l'Université Lumière Lyon 2

Remerciements

Je tiens à remercier Bernard Baudry de m'avoir fait confiance en acceptant de diriger cette thèse. Sa disponibilité, ses conseils et ses relectures attentives m'ont été un précieux soutien tout au long de ces quatre années.

Je remercie les membres du jury, Jérôme Gautié, Fathi Fakhfakh, Nadine Richez-Battesti et en particulier les rapporteurs Yannick L'Horty et Antoine Rebérioux d'avoir accepté de lire et d'évaluer mon travail.

J'ai conscience d'avoir évolué depuis le début de ma thèse dans un milieu extrêmement privilégié, où la bienveillance, la coopération, l'apprentissage et *last but not least* la bonne humeur ont toujours été la norme. Au laboratoire Triangle évidemment, dans tous les colloques auxquels j'ai eu la chance de participer, dans les projets de recherche avec les collègues de Grenoble, de Leeds, de Paris.

Au jour le jour, je me suis sentie soutenue dans ma démarche par les doctorants et leur bonne humeur, en particulier Sylvère, Jean-Baptiste, Clément, Marie, Constance. J'ai toujours pu compter sur les conseils avisés des collègues plus expérimentés, en particulier Marion, Franck, Rebeca, Claire, Jérôme, ainsi que sur l'expertise et l'appui de Pascal Allais, de Carole Boulai et de tous ceux qui m'ont épaulée pour la partie logistique. Merci à Damien et à Franck pour leur précieuse relecture de dernière minute.

Je remercie les collègues de Grenoble et Valence de m'avoir fait confiance et toujours traité à égalité dans une collaboration dont j'ai énormément appris : Hervé Charmettant, Jean-Yves Juban, Yvan Renou, Olivier Boissin et Emmanuelle Puissant.

Je remercie Nadine Richez-Battesti et les membres du groupe de discussion sur la qualité de l'emploi que j'ai rencontrés grâce à elle, en particulier Lionel Prouteau grâce à qui j'ai eu accès à la base de données de l'INSEE.

Je remercie Virginie Pérotin pour ses relectures et toutes les discussions de fond qui m'ont encouragée dans ma réflexion. Merci à Gabriel Burdin pour ses commentaires déterminants qui m'ont permis d'approfondir mes analyses. Merci à tous les membres de l'IAFEP, rencontrés grâce à Virginie Pérotin et qui m'ont encouragée et fait découvrir en profondeur le champ passionnant de l'économie participative.

Je remercie les acteurs de la CGSCOP et de l'URSCOP Rhône-Alpes pour les discussions stimulantes et la mise à disposition des données, ainsi que le CASD (Centre d'Accès Sécurisé aux Données) pour son professionnalisme.

Je tiens également à exprimer ma reconnaissance pour le soutien inconditionnel de mes parents et amis, auquel je me suis habituée depuis toutes ces années, ce qui ne m'empêche pas de l'apprécier à sa juste valeur. Et bien sûr merci à Tom pour sa patience à toute épreuve et son humour thérapeutique.

Sommaire

Introduction générale

Première partie. Etude quantitative et qualitative de la distribution des salaires dans les SCOP

Chapitre 1. Les inégalités salariales dans les SCOP : analyse quantitative

1. Moins d'inégalités salariales dans les SCOP : les raisons théoriques
2. Résultats empiriques dans la littérature
3. Base de données et stratégie empirique
4. Résultats de l'analyse économétrique
5. Interprétation des résultats et validation des hypothèses

Chapitre 2. Analyse des critères de justification des critères des inégalités salariales : une enquête qualitative

1. Méthode empirique et cadre théorique
2. Les SCOP : des écarts de salaire plus restreint et une volonté affichée d'égalité
3. Principes de différenciation et de hiérarchisation

Deuxième partie. Partage des coûts de flexibilité et appartenance au collectif : spécificité des SCOP

Chapitre 3. La flexibilité dans les SCOP : ajustement par les salaires, l'emploi et les heures

1. Un cadre théorique à adapter au cas des SCOP françaises
2. Données et stratégie empirique
3. Résultats de l'analyse économétrique et interprétation de la non-validation des hypothèses

Chapitre 4. Le périmètre de la démocratie en entreprise et son impact sur la flexibilité de l'emploi

1. La démocratie en entreprise, une question normative
2. Caractéristiques des sociétaires et mouvements de main d'œuvre
3. Justification des règles de sélection dans le discours des membres des SCOP

Conclusion générale

Bibliographie

Introduction générale

> *« Au sein de la vieille société, les fabriques coopératives des ouvriers représentent la première brèche dans le système, bien qu'elles reproduisent naturellement et nécessairement partout, dans leur organisation effective, tous les défauts du système existant. »* Marx, 1867 *Le Capital*, Livre III.
>
> *« Sans doute, si les travailleurs dirigeaient les entreprises, ils se sentiraient moins aliénés, ils révèleraient volontiers des informations susceptibles d'améliorer l'efficacité de l'entreprise, les licenciements et les faillites les inquièteraient moins et ils surveilleraient avec attention l'utilisation de leur épargne par l'entreprise. »* Dow, 2003, *Governing the firm,* Introduction.

Si elles y répondent différemment, ces deux citations montrent la persistance d'une même question à un siècle et demi d'écart : les coopératives de production peuvent-elles entretenir des différences significatives avec les entreprises capitalistes majoritaires dans l'économie ? Et si oui quelles sont ces différences ? Mais ces deux citations illustrent également les transformations de l'analyse économique des coopératives de production entre le XIXe et le XXIe siècle. Partant d'une perspective qu'on qualifierait aujourd'hui de macroéconomique – le modèle coopératif est-il généralisable à l'ensemble de l'économie ou permet-il de dépasser le capitalisme ? – la littérature est aujourd'hui inscrite dans une perspective microéconomique de comparaison entre les coopératives et les entreprises classiques. D'autre part, l'analyse théorique et politique du XIXe siècle a progressivement laissé la place à une analyse dépolitisée et dont les ambitions sont d'abord empiriques.

En effet, la théorisation de la question coopérative trouve ses racines au XIXe siècle, dans les débats associationnistes (Owen 1837, Blanc 1849)[1] et dans la querelle des marxistes sur la possibilité de survie des coopératives de production dans une économie capitaliste (Marx 1867, Luxembourg 1898)[2]. La théorie économique moderne s'empare ensuite du sujet à la fin des années 1950 lorsque l'expérience yougoslave redonne toute son actualité au modèle. Le modèle d'entreprise en autogestion qui définit la troisième voix proposée par le régime de Tito devient en effet une référence dans la littérature économique théorique sous le nom de la « firme illyrienne » (Ward 1958, Domar 1966, Vanek 1970). La période récente quant à elle se caractérise par l'abondance des études empiriques des coopératives dans les pays développés. On peut y voir deux raisons : d'abord la nouvelle disponibilité de grandes bases de données qui permettent de tester les modèles théoriques élaborés à partir de Ward (1958) et ensuite le regain d'intérêt pour un modèle alternatif à l'entreprise classique, dans un contexte de financiarisation de l'entreprise (Roger et al. 2012) et d'amplification de la problématique de qualité de l'emploi (Davoine et Erhel 2008). C'est dans ce dernier courant que cette thèse s'inscrit, proposant une analyse empirique de grande ampleur des Sociétés Coopératives et Participatives (SCOP)[3] françaises.

L'angle choisi est celui du travail : nous étudions l'effet de cette forme bien particulière de démocratie en entreprise sur les différents aspects du travail. Nous ferons toutefois référence à des débats évoqués dès le XIXe siècle, tels que les valeurs politiques des associations ouvrières ou la question de la dégénérescence forcée des coopératives dans une économie capitaliste ou encore celle de l'auto-exploitation des travailleurs. Nous nous appuierons également sur les modèles théoriques construits à partir de la firme illyrienne, notamment pour discuter des objectifs des coopératives de production.

---

[1] Laville et Salmon (2015) soulignent la pertinence de ces débats pour la théorisation de l'Economie Sociale et Solidaire aujourd'hui.

[2] Jossa (2005) met en évidence la dualité de la théorie de Marx sur les coopératives de production, puisque l'autogestion des travailleurs est considérée comme une forme possible du dépassement du capitalisme, mais à condition que les travailleurs ne deviennent pas « leurs propres capitalistes » et en particulier que l'accès au contrôle de l'entreprise ne soit pas conditionné par la propriété de ses actifs.

[3] Dans la suite de cette thèse, nous parlerons de SCOP pour désigner le statut actuel et les entreprises qui sont enregistrées au registre du commerce sous ce statut. Nous parlerons de « sociétés coopératives » pour désigner les SCOP et les SCIC (statut légèrement différent qui inclut les salariés mais également d'autres parties prenantes de l'entreprise dans les décisions, nous reviendrons sur sa définition précise dans le deuxième chapitre) et pour désigner les coopératives de production des autres pays dont nous discuterons les points de convergence et de divergence avec les SCOP. Le terme « labour-managed firms » (LMF) sera employé pour désigner le modèle théorique, tel qu'il a été construit dans la littérature (nous préciserons en quoi ce modèle correspond aux caractéristiques des SCOP). L'acronyme EC signifie « entreprise classique » – plus neutre qu'« entreprise capitaliste », parfois utilisé dans la littérature – et qui présente l'avantage de laisser ouverte la question de savoir si les SCOP sont ou non des entreprises « capitalistes ».

La forme institutionnelle des SCOP actuelles trouve également ses origines au XIXe siècle chez les associations ouvrières, mais les lois encadrant leurs statuts datent de la deuxième moitié du XXe siècle (1947, 1978, 1992 et 2014) et incluent trois caractéristiques fondamentales :

- Les salariés possèdent au moins 51 % du capital et représentent au moins 65 % des voix à l'assemblée générale. Les salariés qui possèdent une part sociale sont désignés sous le nom de sociétaires ou associés. Il faut au moins deux associés dans une SCOP.
- Les voix à l'assemblée générale ne sont pas proportionnelles au nombre de parts possédées : le principe « une personne = une voix » remplace le principe « une action = une voix »
- Le bénéfice net doit être partagé en trois : au moins 25 % en participation (distribuée entre tous les salariés, non seulement les sociétaires), au moins 16 % en réserves impartageables (qui constituent un capital possédé collectivement) et un maximum de 33 % de dividendes qui rémunèrent les parts sociales (rémunération qui ne doit pas excéder le taux moyen de rendement des sociétés privées). Il existe également des incitations fiscales à l'augmentation de la participation et des réserves puisque celles-ci sont exonérées d'impôts.

Si le modèle est né au XIXe siècle, son succès impressionnant depuis le début du XXIe siècle témoigne de sa grande modernité : le nombre de coopératives en France[4] est passé de 1 500 en 2000 à 2 855 en 2015, ce qui représente une augmentation de 90 % en 15 ans. Fin 2015, la confédération générale des SCOP (CGSCOP) comptait donc 2855 SCOP employant 51 500 salariés dont 27 330 associés. Leur bénéfice était en moyenne réparti de la manière suivante : 43,9 % en participation, 43,5 % en réserves et 12,7 % en dividendes[5].

Le premier objectif de cette thèse est la meilleure compréhension d'une forme d'entreprise qui se caractérise à la fois par une profondeur historique et une grande modernité. Nous voulons enrichir la connaissance empirique du modèle de la SCOP quant à ses implications pour le travail. Mais l'étude de ce type d'organisation est également traitée comme un moyen pour une réflexion autour de l'égalité à l'intérieur de l'entreprise et dans les relations de travail.

---

[4] Ce chiffre inclut les SCOP et les SCIC. Nous précisons la distinction dans la suite de cette introduction.
[5] Tous ces chiffres sont tirés du site de la CGSCOP : http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/

La part des 1 % les plus riches en France est passée de 7,2 % en 1998 à 8,7 % en 2008, soit une augmentation de 11 %. Or pour la période récente, cette hausse est principalement due aux salaires puisque la part des 1 % des salariés les mieux payés dans la masse salariale totale en France est passée de 5,5 % en 1998 à 6,9 % en 2008, soit une augmentation de 25 % (Cotis 2009)[6]. On sait que l'augmentation des inégalités est plus marquée encore dans les autres pays développés (la moyenne du coefficient de Gini pour l'ensemble des pays de l'OCDE est passée de 0,29 en 1980 à 0,32 en 2008, OCDE 2015), ce qui a projeté le thème des inégalités au premier plan des sujets analysés par les économistes au niveau mondial (Piketty 2013, Atkinson 2016, etc.).

Les inégalités dont nous allons traiter dans cette thèse sont microéconomiques puisqu'il s'agit des inégalités intra-entreprises. Cette échelle permet un niveau de détail impossible au niveau macroéconomique : nous serons en mesure de faire varier les contextes (taille de l'entreprise, localisation, secteur d'activité), de distinguer les effets du modèle coopératif sur les différentes catégories de salariés et d'interroger les principes d'égalité mis en avant par les salariés eux-mêmes. L'étude des inégalités intra-entreprise trouve également un écho dans la littérature économique récente comme en témoignent les nombreux travaux (depuis Shapiro et Stiglitz 1984) s'efforçant d'expliquer l'existence de salaires très élevés dans les entreprises.

Pourquoi utiliser les SCOP pour parler d'égalité ?

Qu'est-ce que l'étude des SCOP peut nous apprendre sur le reste de l'économie, et plus précisément, pourquoi sont-elles un observatoire privilégié pour analyser les inégalités ? La thématique de l'égalité est omniprésente dans la brève synthèse ci-dessus des principes encadrant les SCOP. Sont affirmées notamment la correction des inégalités entre travailleurs et détenteurs de capital (inégalités qui sont la norme dans les entreprises capitalistes), l'égalité démocratique de participation aux décisions de l'entreprise exprimée par la formule une personne = une voix et l'égalité dans la répartition des bénéfices de l'entreprise. On peut alors se demander si cette préoccupation pour l'égalité exprimée dans les statuts se répercute dans

[6] Cette part est redescendue à hauteur de 6,6 % en 2012 (chiffres de l'INSEE). En revanche les augmentations de revenus des 0,1 % les plus riches ne sont pas principalement dues aux hausses de salaires mais plutôt aux revenus du capital. (INSEE Première 2015)

l'ensemble des relations de travail : égalité de revenu, égalité dans les décisions de gestion ou dans l'investissement des travailleurs dans l'entreprise ? Avec les possibles tensions que cela engendre : si les rémunérations sont égales et les efforts au travail différents c'est une inégalité de reconnaissance de l'effort fourni. Et en parallèle du côté de l'apport en capital : si l'investissement quel qu'il soit donne le même poids décisionnel, n'est-ce pas encore une inégale reconnaissance de l'engagement des uns et des autres ? On voit se profiler la question rendue célèbre par Sen : égalité de quoi ? Selon Sen (1980, 1992), les théories de la justice sociale sont toutes des théories de l'égalité, chaque école de pensée revendiquant l'égale distribution du bien social qu'elle considère le plus important : égale distribution des revenus pour les socialistes, égale rémunération de l'effort pour la méritocratie, égale poids accordé à l'utilité de chacun pour les utilitaristes, etc. La question est donc la suivante : quel bien doit être distribué de manière égalitaire ? Le revenu ou la reconnaissance de l'effort fourni ou encore de la reconnaissance de l'effort fourni en proportion des capacités des individus ?

Or dans les entreprises les salariés et les dirigeants s'interrogent sur la justice sociale. La définition de l'entreprise ne fait l'objet d'aucun consensus parmi les économistes (Baudry et Chassagnon 2014) mais on peut toutefois identifier deux fonctions principales que l'entreprise est présumée remplir : une fonction de production et une fonction d'allocation des ressources entre ses parties prenantes. La deuxième fonction implique des problématiques distributives. Dans l'entreprise en général, on peut donc s'interroger sur les modalités d'égalité et la manière dont elles s'articulent avec les problématiques d'efficacité productive. La production est bien sûr la raison d'être du collectif réuni sous le nom d'entreprise. Elle n'est toutefois pas au centre de notre thèse pour deux raisons. La première est théorique : la littérature économique sur les entreprises pèche plutôt par un manque de prise en compte des questions distributives que des questions productives. Notre thèse s'emploie à combler cette carence. Deuxièmement, des études empiriques très complètes sur la productivité comparée des coopératives de production et des entreprises classiques en Italie, en Espagne, aux Etats-Unis et en France ont déjà été réalisées. Nous n'aborderons donc les questions d'efficacité productive qu'en tant qu'elles s'articulent avec les problématiques distributives. Les SCOP ne sont pas les seules entreprises ou l'on se soucie d'égalité. La raison pour laquelle elles nous ont semblé un terrain d'étude privilégié pour analyser cette question est plutôt la réflexivité qui s'y exerce en conséquence de leur position minoritaire dans le tissu économique et de leur statut d'alternative à l'entreprise capitaliste.

Sans présumer de la faisabilité ou de la désirabilité de la généralisation du modèle SCOP à l'ensemble de l'économie, nous partons de l'intuition que la mise en pratique d'une démocratie d'entreprise telle qu'elle est proposée par le modèle SCOP est riche d'enseignements car elle crée la possibilité d'une métamorphose des relations de travail. Pour illustrer ce propos, nous pouvons nous remémorer le débat sur la « loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » adoptée le 8 août 2016. Un des éléments conflictuels de cette loi était la possibilité d'un « référendum d'entreprise » pour valider l'adoption d'un accord d'entreprise, accusé d'écarter les syndicats, d'être un moyen de pression sur les salariés qui ne seraient pas véritablement libres de défendre leurs intérêts. Ce débat a également toute sa place dans les SCOP car la question de l'impact de la démocratie en entreprise sur les conditions de travail est loin d'être tranchée. Les SCOP, en raison de leurs obligations statutaires et d'une réflexion poussée sur leur mise en œuvre, constituent un terrain idéal pour une analyse approfondie de ce qui constitue réellement la démocratie dans l'entreprise (un référendum en temps de crise en fait-il vraiment partie ?) et de ces effets sur le travail. Plus précisément, nous concentrerons notre attention sur deux biens sociaux que les entreprises doivent distribuer : la rémunération et l'appartenance à l'entreprise. Les décisions concernant la répartition des salaires incluent les règles collectives et les augmentations individuelles tandis que celles qui concernent l'appartenance à l'entreprise englobent les recrutements, les licenciements et l'admission au sociétariat.

Sans prendre pour acquise la spécificité des SCOP, l'objectif de cette thèse est d'éclaircir l'ampleur des différences avec les entreprises classiques et d'interroger les conséquences de ce statut particulier sur le travail. A cet effet, nous nous emploierons à mesurer ce qui peut l'être (c'est-à-dire ce qui est quantifiable et ce qui est disponible dans les bases de données) et nous nous interrogerons sur la spécificité des principes utilisés par les membres des SCOP pour discuter de justice sociale. Il s'agira d'une justice sociale très concrète puisqu'elle sert à prendre les décisions de politique salariale, de recrutement, de licenciement et de promotion. Cela ne signifie pas pour autant qu'elle est simple ou qu'elle ne s'inscrit pas dans une réflexion abstraite et générale des agents.

Méthodologie

L'apport de cette thèse est d'abord empirique. Nous proposons une double évaluation de l'effet de la démocratie en entreprise sur la distribution des salaires et sur la distribution de l'appartenance : une évaluation quantitative et une évaluation des principes qui y président. L'apport théorique consiste en un retour sur les cadres utilisés, enrichis par leur mise à l'épreuve empirique.

Notre recours aux modèles théoriques se fait dans une démarche volontairement opportuniste, en adoptant les cadres qui nous permettent de rendre compte de ce qu'on observe ou de formuler des hypothèses pertinentes. Mais nous construisons également une cohérence d'ensemble, où l'utilisation des modèles, avec leur lot d'hypothèses simplificatrices sur les comportements des agents, n'est qu'une étape vers l'appréhension de la complexité du réel. Dans la tradition de l'empirie économique, nous tentons d'abord d'identifier des effets de causalité grâce à des méthodes d'économétrie et d'isoler un effet SCOP sur les inégalités quantifiables : les salaires et le couple recrutement / licenciement. Mais nous ne nous arrêtons pas là car l'hypothèse de rationalité instrumentale des agents ne suffit pas à expliquer ce qu'on observe. En effet, nous verrons qu'elle n'est pas entièrement satisfaisante pour rendre compte des faibles inégalités salariales dans les SCOP ou de la sélection des sociétaires. Il faut alors introduire des considérations de justice, ce que nous faisons grâce à une large enquête qualitative en région Rhône-Alpes réalisée collectivement[7] qui nous a permis de construire un matériau précieux pour l'analyse du discours des agents.

Nous défendons donc une complémentarité entre ces deux méthodes. Nous proposons de prendre au sérieux le statut des postulats qui servent de bases aux modèles théoriques, c'est-à-dire leur statut d'hypothèses simplificatrices, qui permettent d'avancer, de monter en généralité en proposant un schéma de la réalité et qui ont pour vocation d'être progressivement complexifiées, remises en question ou au moins questionnées et testées. C'est en cela qu'elles se distinguent d'axiomes.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, cette méthode est appliquée à l'analyse de deux objets : la distribution des salaires et la distribution de l'appartenance au collectif. Ces deux objets ont été sélectionnés car ils présentent le double avantage de (i) figurer dans la base de données de l'INSEE que nous utilisons – les DADS – et de se prêter ainsi à l'analyse

[7] Cette enquête est inscrite dans un projet de recherche en cours avec des collègues de l'Université de Grenoble, les détails méthodologiques sont donnés dans le chapitre 2.

économétrique et (ii) d'occuper une place de choix dans le discours des acteurs, ce qui manifeste leur poids dans la définition du modèle coopératif.

Plan

Nous proposons un développement en deux parties, constituées chacune de deux chapitres. Les deux parties explorent deux « biens sociaux » qu'il s'agit de distribuer dans les entreprises : la première porte sur les revenus et la deuxième sur l'appartenance au collectif. Pour chacun de ces biens, deux méthodes sont successivement adoptées. La première utilise les DADS pour comparer quantitativement les SCOP et les entreprises classiques (EC) (chapitres 1 et 3). On utilise des méthodes économétriques pour tenter d'isoler l'effet SCOP sur la distribution des salaires et sur la distribution de l'appartenance au collectif (recrutement et licenciements). La deuxième méthode se concentre sur les coopératives et adopte une méthode empirique qualitative. L'analyse du discours des agents, en l'occurrence les membres des SCOP, est alors mise au premier plan et leurs compétences politiques ainsi que leurs jugements éthiques sont pris en considération (chapitre 2 et 4). Pour montrer la complémentarité de ces deux approches, nous ne nous sommes pas contentées de les juxtaposer. Elles se répondent au contraire et nous les faisons dialoguer tout au long de notre développement afin de parfaire la compréhension de notre objet.

Le premier chapitre compare la distribution des salaires dans les SCOP et dans les EC, en utilisant la base de données DADS. Cette base de données collectée par l'INSEE contient des données sur l'emploi et les salaires pour l'ensemble des entreprises françaises et nous permet de comparer de manière systématique la répartition des salaires dans les SCOP et dans les EC en estimant des équations de salaire. L'hypothèse que nous testons est celle d'inégalités de salaires plus faibles dans les SCOP, notamment dans le haut de la distribution. Le deuxième chapitre vient compléter le premier en proposant une analyse détaillée du discours des dirigeants et salariés (à l'aide de 53 entretiens réalisés dans 38 SCOP de la région Rhône-Alpes) qui permettent d'identifier les principes de justice à l'œuvre dans la détermination des structures salariales mises en évidence dans le premier chapitre. Cette démarche est réalisée à l'aide du cadre théorique des économies de la grandeur (Boltanski et Thévenot 1991). Le troisième chapitre propose une analyse économétrique de l'adaptation différenciée des SCOP et des EC aux chocs de demande. Toujours grâce aux DADS appariées avec les bases de données FARE et FICUS également collectées par l'INSEE, nous mesurons

les ajustements par l'emploi, les heures et les salaires. Notre hypothèse est celle d'une distribution plus égalitaire des coûts de flexibilité dans les SCOP que dans les EC, qui passerait par l'adaptation des salaires et des heures travaillées plutôt que par l'exclusion de certains du collectif des salariés. Les résultats sont plus nuancés que ce que laissaient prévoir les modèles théoriques et nous amènent donc au quatrième chapitre dans lequel nous explorons la possibilité d'une diversité importante parmi les SCOP, notamment dans l'accès à ce collectif plus restreint du sociétariat, qui pourrait avoir un impact sur les ajustements de l'emploi.

La contribution de cette thèse au débat économique peut finalement être résumée en trois points. Premièrement il s'agit à notre connaissance de la première analyse quantitative comparative des SCOP et EC sur l'emploi et ses caractéristiques. Deuxièmement l'enquête qualitative réalisée collectivement sur laquelle nous nous appuyons, est également unique puisque c'est la première enquête qualitative de cette ampleur. Son exploitation permet donc une analyse du discours des membres des SCOP qui n'avait pas été réalisée auparavant. Enfin, notre positionnement se veut également original, mobilisant des approches habituellement mises en opposition en les faisant réellement discuter autour d'un objet dont la compréhension s'en trouve enrichie. En filigrane, cette thèse s'inscrit aussi dans les débats sur l'entreprise, le travail et l'égalité, apportant une pierre empirique au débat.

Première partie. Etude quantitative et qualitative de la distribution des salaires dans les SCOP

La détermination des salaires dans les coopératives de travailleurs permet d'observer les conséquences de la participation des salariés sur la distribution des salaires, en lien avec leurs caractéristiques. Nous explorons dans le premier chapitre l'hypothèse d'une échelle des salaires plus restreinte dans les SCOP que dans les EC, surtout en haut de la distribution et surtout entre les différentes catégories socio-professionnelles (CSP). Les hypothèses théoriques fondées sur la rationalité instrumentale des agents ne permettent pas de rendre parfaitement compte de nos observations. Nous nous tournons alors dans le deuxième chapitre vers une analyse du discours des membres des SCOP, afin de mieux comprendre les jugements éthiques et la mise en avant des principes de justice qui président à la distribution des salaires.

Par le prisme de la distribution salariale, l'enjeu plus général de l'égalité dans l'entreprise est abordé : en effet, la hiérarchie salariale est révélatrice de problématiques plus larges, incluant à la fois la hiérarchie des pouvoirs, la reconnaissance du travail fourni et du statut dans l'entreprise voire par extension dans la société.

Chapitre 1. Les inégalités salariales dans les SCOP : analyse quantitative.

Introduction

Depuis les années 1980 les économistes peinent à expliquer la croissance des inégalités de salaires dans les pays développés. Le coefficient de Gini moyen pour les pays de l'OCDE est en effet passé de 0,29 en 1985 à 0,32 en 2010, mettant fin à une baisse continue des inégalités depuis l'après-guerre. La France fait figure d'exception mais la hausse des inégalités de salaire est toutefois avérée si on regarde la période récente (le coefficient de Gini pour les salaires calculé par l'INSEE est passé de 0,28 en 2000 à 0,30 en 2012) et surtout si on regarde la forte augmentation des très hauts salaires (Cotis 2008). Au niveau microéconomique de l'entreprise, il existe de multiples théories complémentaires et rivales mais pas de consensus pour expliquer les écarts entre la rémunération à la productivité marginale prédite par la théorie microéconomique et les rémunérations observées empiriquement. A un niveau macroéconomique, les inégalités ont des effets dommageables sur la croissance, sur la stabilité et sur la cohésion sociale (FMI 2014, FMI 2015, OCDE 2015). L'approche microéconomique et l'étude des effets de la démocratie en entreprise sur la distribution des salaires peuvent alors jouer le rôle de laboratoire naturel pour étudier les conditions d'une réduction des inégalités.

Il y a de nombreuses raisons théoriques de penser que les inégalités sont plus faibles dans une entreprise dirigée démocratiquement par les salariés mais la question d'une structure salariale significativement différente de celle de la majorité des entreprises pose la question de sa pérennité. Face à cette incertitude, une réponse empirique est donc nécessaire. Les structures salariales des coopératives et des EC ont été comparées avec des bases de données de qualité pour différents pays (Etats-Unis, Italie, Espagne, Uruguay) mais jamais pour la France. C'est là le premier apport de notre travail : une mesure comparée des écarts de

salaires dans les SCOP et dans les entreprises classiques grâce à une base de données de l'INSEE où apparaissent toutes les entreprises françaises, les DADS. Mais pour comprendre les structures salariales des coopératives, nous voulons parvenir à une description plus précise des inégalités en différenciant le haut et le bas de la distribution des salaires et en mesurant les écarts entre différentes catégories de travailleurs. Le deuxième enjeu est donc d'identifier ce qui influence les écarts entre les différentes catégories de salariés et de déterminer les caractéristiques rémunérées différemment dans les SCOP et dans les entreprises classiques. On pourra alors discerner entre les modèles théoriques ceux qui rendent le mieux compte de ce qu'on observe dans les SCOP.

Enfin, si notre analyse des inégalités se concentre sur les salaires, c'est précisément parce que cette dimension permet d'en explorer bien d'autres en filigrane : on se posera donc aussi des questions concernant la hiérarchie, les promotions aux postes à responsabilité et l'admission au sociétariat.

Dans un premier temps nous exposerons les modèles théoriques qui prédisent des structures salariales plus égalitaires dans les SCOP et nous nous appuierons sur le contexte historique et institutionnel pour préciser nos hypothèses sur la distribution des salaires dans les SCOP. Le deuxième temps présente les résultats empiriques de la littérature internationale. Puis nous introduisons les spécificités de notre stratégie empirique avant de présenter les résultats dans le quatrième point et de proposer enfin une interprétation de ces résultats en lien avec nos hypothèses et avec la littérature empirique et théorique présentée auparavant.

1. Moins d'inégalités salariales dans les SCOP : les raisons théoriques

L'objectif est ici d'analyser les spécificités statutaires des SCOP afin d'en dégager des hypothèses sur la structure des inégalités salariales en leur sein. Nous nous réfèrerons d'abord à trois cadres théoriques en examinant leur pertinence pour le cas des SCOP, avant d'explorer plus en détail le contexte historique et institutionnel des SCOP.

1.1. Des inégalités plus faibles dans les SCOP : trois cadres théoriques complémentaires

Nous examinons tour à tour la théorie de l'électeur médian, l'homogénéité des salariés et la motivation intrinsèque des cadres en lien avec les caractéristiques des SCOP.

(a) La théorie de l'électeur médian

D'après la théorie de l'électeur médian (Kremer 1997), l'échelle des salaires est plus faible dans une coopérative de travailleurs si les décisions concernant les salaires sont prises de manière démocratique à la majorité absolue. En effet, si l'on part d'une situation hypothétique dans laquelle chacun est rémunéré à sa productivité marginale[8], dans tous les cas où le salaire moyen est supérieur au salaire médian avant le vote, une majorité votera pour une redistribution. En théorie, le salaire moyen ne pourrait donc pas être durablement plus élevé que le salaire médian. Comme on peut supposer que dans les entreprises françaises (où quelques salaires élevés tirent la moyenne vers le haut) le salaire moyen est supérieur au salaire médian, on aurait donc une échelle des salaires plus restreinte dans les SCOP que dans les entreprises classiques. Cette redistribution au profit de l'électeur médian est susceptible d'avoir deux conséquences pertinentes pour notre étude : tout d'abord ceux qui ne disposent pas du droit de vote, ainsi que des groupes minoritaires au sein des membres peuvent être victimes de discrimination ou peuvent être arbitrairement expropriés. Ensuite, les travailleurs qui ont une productivité supérieure à la moyenne sont incités à quitter la coopérative pour chercher un emploi où ils seront rémunérés à leur productivité marginale. Cette dernière conséquence soulève la question de la pérennité d'une structure des salaires significativement différente dans les coopératives dans le cadre d'un marché concurrentiel. Kremer (1997) explique cette pérennité par l'existence d'une barrière à la mobilité, qui prend la forme d'un investissement irrécupérable réalisé par tous les travailleurs avant tout accès à l'information concernant les productivités de chacun. Abramitzky (2008) construit un modèle similaire reposant sur une incertitude originelle des travailleurs quant à leur propre niveau de productivité. Le mécanisme d'égalisation des salaires constitue alors une assurance à laquelle les salariés souscrivent avant de connaître leur productivité par aversion au risque.

---

[8] C'est l'hypothèse usuelle adoptée par les économistes mais pour que la théorie de l'électeur médian conduise à une situation plus égalitaire dans les SCOP, tout critère de distribution initiale où le salaire moyen est supérieur au salaire médian convient.

Ce modèle de l'électeur médian appliqué aux entreprises dirigées par les travailleurs (désignées dans la littérature sous le terme LMF, labour-managed firms) est-il pertinent dans le cadre des SCOP[9] ? Le principe du vote démocratique est bien présent, du moins concernant les sociétaires, mais ce vote ne s'applique pas directement à la détermination des salaires. Les entretiens réalisés auprès des dirigeants de SCOP de la région Rhône-Alpes (voir chapitre suivant pour la méthodologie de l'enquête qualitative) nous permettent de préciser ce point. On a d'abord pu mettre en évidence une grande diversité des processus de décision concernant les salaires. Tandis que certaines pratiquent l'égalité stricte des salaires, d'autres laissent toute directive au(x) dirigeant(s) pour fixer les salaires et les augmentations de salaire dans le cadre de la convention collective, d'autres encore inscrivent dans les statuts ou votent en assemblée générale des principes qui déterminent la rémunération de l'ancienneté ou les mécanismes d'augmentation. On peut toutefois noter dans l'ensemble une volonté affirmée de minimiser les écarts de salaires et au minimum – lorsqu'aucun vote direct sur les salaires n'a lieu – le vote pour un dirigeant qui décide de la politique salariale.

Quant à l'hypothèse d'un coût d'entrée non récupérable, on peut considérer que l'achat d'une part sociale dans une SCOP s'en rapproche puisque l'absence de plus-value et les dividendes fortement limités représentent un manque à gagner que les sociétaires ne subiraient pas s'ils investissaient dans les parts d'une entreprise classique. La part importante du bénéfice net qui est réinvestie dans les réserves impartageables constitue également un investissement dont les sociétaires ne peuvent bénéficier qu'en continuant à travailler dans la SCOP. L'hypothèse de l'absence d'information sur la productivité semble moins réaliste car les travailleurs deviennent très rarement sociétaires immédiatement, une période d'environ un an étant en général nécessaire avant de pouvoir présenter sa candidature à l'assemblée générale.

Dans l'ensemble, le cas des SCOP semble proche du modèle théorique de LMF décrit par Kremer (1997). On peut donc s'attendre à un salaire moyen qui se rapproche du salaire médian (en tout cas par rapport aux entreprises classiques) et à l'existence possible de minorités défavorisées.

[9] Une discussion plus large sera proposée dans le chapitre 3 sur la question de l'adéquation entre les modèles théoriques des LMF tels qu'ils ont été construits dans une littérature abondante depuis 1948 d'une part et les caractéristiques centrales des SCOP françaises d'autre part. Nous concentrons ici notre attention sur les modèles théoriques qui nous permettent de faire des hypothèses sur le niveau d'inégalités salariales dans les SCOP.

(b) L'homogénéité des travailleurs

Une autre théorie sur les LMF qui laisse à penser que les inégalités de salaires y sont plus faibles, met l'accent cette fois non sur les mécanismes de détermination des salaires mais sur les caractéristiques des salariés. Pour Hansmann (1996), les entreprises dirigées par les travailleurs ont en effet toutes les chances d'être constituées d'une force de travail homogène, ou en tout cas plus homogène que des entreprises équivalentes mais dirigées par les porteurs de capital. Cela est dû au coût de la prise de décision démocratique, coût qui augmente avec l'hétérogénéité des travailleurs. Les LMF trop hétérogènes seraient donc vouées à la faillite par manque d'efficacité ou de réactivité dans un contexte concurrentiel. Les travailleurs d'une LMF peuvent également avoir intérêt à sélectionner les entrants qui présentent des caractéristiques similaires aux leurs, afin que ceux-ci ne remettent pas en cause leur majorité lors de décisions prises démocratiquement. Enfin, une troisième raison de privilégier l'homogénéité est liée à la redistribution salariale : si les individus anticipent une certaine redistribution et s'ils ont connaissance – ou une connaissance au moins partielle – de leur productivité, ils éviteront de s'investir dans une coopérative où la productivité moyenne est plus faible que la leur. De manière symétrique, et là encore dans la limite de l'information disponible, les travailleurs de la LMF chercheront à éviter de nouveaux entrants moins productifs. Pour toutes ces raisons, les coopératives sont susceptibles de présenter une échelle des salaires réduite, due aux caractéristiques semblables des travailleurs et aux secteurs dans lesquels elles seraient le plus efficaces : les secteurs peu diversifiés en termes de qualifications et division verticale du travail.

Ce modèle s'applique-t-il bien aux SCOP ? Bien sûr, l'idée d'une plus grande homogénéité des coopératives repose sur l'hypothèse du coût supérieur des décisions démocratiques. Il est difficile de trancher sur cette question en théorie, comme le montre l'absence de consensus dans la littérature : d'un côté une plus grande hétérogénéité implique des temps de décisions plus longs et un usage improductif du temps (Hansmann 1996, Ben-Ner 1988, Jensen et Meckling 1979) ainsi que des problèmes d'agrégation des préférences (Arrow 1963) pouvant conduire à des votes cycliques et instables. Mais d'un autre côté, l'hétérogénéité peut être un atout pour l'innovation et les capacités d'adaptation d'une organisation (Ben-Ner 1988, Chevallier 2011). Dans les SCOP, le minimum statutaire impose une assemblée générale annuelle, et des exigences de transparence, ce qui parait très faible en termes de coûts en temps. Cependant, notre enquête qualitative a permis de mettre en évidence un certain nombre de mécanismes mis en œuvre pour rendre plus démocratique la

« vie coopérative », qui peuvent présenter un coût en temps important[10]. Si ces pratiques présentent des coûts, elles présentent également des avantages possibles : meilleure acceptation et mise en œuvre plus efficace des décisions prises en commun, partage de l'information, stimulation de l'innovation, etc. Les arguments théoriques ne permettant pas de conclure, il est pertinent d'étudier la question empiriquement.

Si l'homogénéité des travailleurs est une condition nécessaire à l'efficacité des décisions démocratiques, alors on constatera une échelle des salaires restreinte, due principalement aux caractéristiques similaires des travailleurs. Si au contraire le coût des décisions démocratiques est au moins compensé par leur bénéfice, alors une éventuelle échelle plus restreinte pourra être attribuée aux pratiques salariales différenciées.

(c) La motivation intrinsèque des cadres

Il faut enfin aborder une troisième théorie, très utilisée dans la littérature sur les organisations à but non-lucratif et qui propose également une justification des échelles de salaires réduites qu'on trouve dans ce secteur : la motivation intrinsèque des travailleurs les mieux rémunérés « sur le marché[11] ». Les travailleurs sont considérés comme intrinsèquement motivés si l'utilité qu'ils retirent de leur emploi n'est pas exclusivement liée à la compensation monétaire. D'après Preston (1989), les travailleurs employés dans l'économie à but non lucratif sont disposés à réaliser un « don de travail », c'est-à-dire à travailler pour un salaire plus faible, en échange de meilleures conditions de travail, d'un emploi en accord avec leurs valeurs ou d'autres compensations non marchandes. On devrait donc trouver des salaires en moyenne plus bas dans l'économie à but non lucratif, sans que la satisfaction des travailleurs en soit altérée. Les études empiriques ne permettent pas d'établir un consensus fort : aux Etats-Unis, Leete (2001) conclut à un salaire plus élevé dans le tiers secteur pour certaines activités, tandis que Ruhm et Borkoski ne trouvent pas de différence significative.

---

[10] A titre d'exemple, nous avons relevé diverses pratiques plus ou moins originales : des réunions hebdomadaires sur le temps de travail ou toutes les décisions étaient soumises au vote, des journées d'observation d'un autre poste de travail ou d'un autre secteur de l'entreprise à des fins de meilleure communication, des réunions d'information chaque premier lundi du mois pour partager les décisions prises en conseil d'administration, etc.

[11] Cette catégorie de travailleurs est désignée dans la littérature comme « travailleurs qualifiés » ou « travailleurs les plus productifs ». L'hypothèse est celle d'un marché du travail compétitif assurant la rémunération de chacun à sa productivité marginale dans le secteur lucratif. Cette hypothèse est bien sûr très simplificatrice et loin de la réalité comme l'ont montré de nombreux travaux dans la continuité de Yellen (1984) et Stiglitz et Shapiro (1984). Toutefois, elle reste pertinente dans le cas qui nous occupe puisque les travailleurs ont bien en tête un salaire, au moins approximatif, auquel ils pourraient prétendre en fonction de leur qualification et de leur expérience. C'est par rapport à ce salaire de référence (qui peut être approché par le salaire moyen dans le secteur lucratif pour un travailleur avec des caractéristiques similaires) que nous calculerons les écarts.

En Europe, Mosca et al. (2007) pour l'Italie et Narcy (2011) pour la France trouvent des salaires plus bas dans le tiers secteur.

Mais au-delà de l'effet sur le niveau des salaires, c'est plus précisément l'effet de la motivation intrinsèque sur les inégalités qui nous intéresse. La motivation intrinsèque n'est pas nécessairement également distribuée entre les différentes catégories de travailleurs. Elle est susceptible de peser plus pour les salaires relativement hauts, en raison de l'existence du salaire minimum (même dans l'hypothèse où les salariés seraient prêts à travailler pour moins d'argent dans le cas d'un emploi particulièrement épanouissant, la loi ne le permet pas) et en raison d'un effet de richesse : ceux qui ont déjà un revenu conséquent ont plus de chance de considérer une augmentation comme secondaire et de concentrer leur intérêt sur des avantages non marchands. Ainsi, Narcy (2011) met en évidence la motivation intrinsèque des cadres dans le secteur non-lucratif en France.

Cet argument a été développé pour les LMF : Estrin et al. (1987) ou Craig et al. (1995) considèrent l'existence d'un processus d'auto-sélection qui conduirait les salariés ayant une préférence pour la démocratie et la participation à choisir de travailler dans une coopérative, et à y accepter des salaires plus bas. Concernant les SCOP, de nombreux éléments nous conduisent à penser que l'hypothèse de motivation intrinsèque est pertinente. Le thème revient fréquemment dans le discours des dirigeants et cadres des SCOP sur leur emploi et leur salaire : une proportion importante des salariés interrogés affirme avoir consenti à un certain sacrifice salarial compensé par des conditions de travail privilégiées au sein de la SCOP ou par la satisfaction de travailler dans une organisation en accord avec leurs valeurs. Nous développerons ce point dans le chapitre 2. On peut également se référer au contexte institutionnel et historique des SCOP, qui renforce l'hypothèse de la mise en avant de valeurs spécifiques, notamment de lutte contre les inégalités dans ces organisations. La motivation intrinsèque peut alors être une conséquence d'une préférence pour l'égalité ou d'une aversion aux inégalités qui serait satisfaite en travaillant dans une SCOP.

Si cette hypothèse se vérifie, on s'attend donc à trouver des inégalités diminuées dans les SCOP, surtout par le haut, en raison des préférences spécifiques des salariés qui y travaillent, mais non nécessairement de caractéristiques observables différentes (en termes de qualifications, expériences, etc.) comme le modèle précédent d'homogénéité des travailleurs nous le laissait supposer.

Nous voulons à présent explorer plus en détail le contexte institutionnel et historique qui a contribué à façonner les SCOP telles qu'elles existent aujourd'hui, afin d'en tirer des conclusions sur la structure salariale qu'on risque d'y trouver.

1.2. Le poids du cadre historique et institutionnel

Historiquement, la naissance du mouvement coopératif est habituellement située en Angleterre au milieu du 19ème siècle. La coopérative de consommation des Equitables Pionniers, fondée en 1844 par des tisserands de Rochdale et qui est à l'origine des célèbres principes de Rochdale, est souvent considérée comme fondatrice du mouvement coopératif. En France, les premières associations de travailleurs apparaissent au début du 19ème siècle. Cependant, ce n'est qu'à partir de la fin du 19ème siècle que les coopératives de travailleurs se développent réellement en France, à l'initiative d'ouvriers qualifiés de l'industrie et du bâtiment, principalement en région parisienne avant de s'étendre à d'autres régions industrialisées comme la région lyonnaise. Ces ouvriers sont exclusivement des hommes, qualifiés et expérimentés dans les métiers du bâtiment, de l'imprimerie, du textile et de la métallurgie. Les SCOP actuelles, si elles se sont énormément diversifiées, conservent certaines caractéristiques héritées de cette période. Nous voulons montrer ici que ces caractéristiques nous permettent de faire des hypothèses plus précises sur la structure salariale et sur les enjeux qu'elle soulève dans les SCOP. En d'autres termes, les conditions initiales de développement conservent une influence réelle sur les SCOP du 21ème siècle.

(a) La théorie de l'imprégnation

La théorie de l'empreinte (ou de l'imprégnation) offre un cadre pertinent pour explorer cette hypothèse. L'idée qu'une forme organisationnelle est durablement déterminée par son environnement social lors de brèves périodes déterminantes a été formulée par Stinchcombe (1965). Inspirée de la biologie, elle vise à expliquer la pérennité de traits spécifiques d'une organisation ou d'un type d'organisations. Cette théorie a été développée et largement utilisée dans différents champs de la sociologie et de l'économie des organisations (Johnson 2007, Phillips 2005). Marquis et Tilcsik (2013) identifient trois éléments clés dans la définition de l'imprégnation : « (1) des brèves périodes critiques de transition durant lesquelles l'entité montre une grande vulnérabilité aux influences extérieures ; (2) un processus par lequel

l'entité en vient à refléter les éléments de son environnement pendant une période critique ; (3) la persistance d'une empreinte malgré les changements ultérieurs de l'environnement[12] ».

Ce cadre d'analyse de l'influence durable de l'histoire d'une institution est proche d'autres notions souvent utilisées en économie et auxquelles nous ferons référence, telles que la dépendance au sentier ou en économie géographique, l'écologie organisationnelle. Mais il est utile de souligner l'aspect spécifique et particulièrement pertinent pour notre sujet du processus d'imprégnation. En effet, tandis que la dépendance au sentier décrit l'effet d'un évènement historique accidentel ou d'une série d'évènements déconnectés du contexte, l'imprégnation se réfère à un contexte global prééminent dont l'influence est tout sauf fortuite. D'autre part, alors que la dépendance au sentier établit les évènements clés conduisant à la construction d'un « sentier », c'est-à-dire d'une tendance qui se déploie et s'amplifie avec le temps, l'imprégnation se concentre sur la persistance d'effets « imprimés » par le contexte lors d'une période clé (Marquis & Tilcsik 2013).

Quant à l'écologie organisationnelle, développée en économie géographique (Carroll 1984) pour expliquer le phénomène de concentration spatiale d'entreprises à caractéristiques similaires, elle apporte une analyse détaillée des bénéfices qu'une nouvelle organisation peut tirer d'organisations similaires situées dans son environnement immédiat. On y trouve des ressemblances avec le modèle d'imprégnation puisqu'il s'agit de caractéristiques de l'environnement de départ (par exemple une politique de développement favorisant certains secteurs ou certaines formes organisationnelles) qui influencent durablement la création d'un certain type d'organisation alors même que l'environnement de départ a évolué. Cette littérature fournit des éléments explicatifs forts de la création de coopératives selon les années et selon les régions (Pérotin 2006, Diaz-Foncea & Marcuello 2015) et nous y ferons référence pour analyser la structure sectorielle et régionale actuelle des SCOP en France. Cependant, l'accent est porté sur un élément favorisant la création d'un certain type d'organisations : la densité d'organisations similaires déjà présentes sur le territoire. Sont laissés dans l'ombre les autres éléments de contexte pouvant influencer plus précisément les caractéristiques de ces nouvelles organisations, que le modèle d'imprégnation permet de mieux appréhender.

Afin de comprendre les caractéristiques actuelles des SCOP et d'affiner nos hypothèses sur la répartition des salaires en leur sein, nous nous proposons donc d'identifier de détailler pour les SCOP les trois éléments d'un processus d'imprégnation. (1) Une brève

[12] "(1) brief sensitive periods of transition during which the focal entity exhibits high susceptibility to external influences; (2) a process whereby the focal entity comes to reflect elements of its environment during a sensitive period; and (3) the persistence of imprints despite subsequent environmental changes." (p.197).

période critique de forte sensibilité à l'environnement : une telle période est facilement identifiable pour les SCOP à la fin du 19ème siècle, lors de l'unification du mouvement coopératif. (2) Des mécanismes par lesquels l'environnement influence les SCOP durant cette brève période : par des canaux principalement politiques mais aussi sociaux et culturels que nous détaillerons, l'environnement a fortement incité le mouvement à se concentrer sur un type d'inégalité, à savoir les inégalités entre patrons et ouvriers[13]. Plus précisément, il s'agissait alors de défendre l'autonomie et le droit à un revenu décent de certaines catégories d'ouvriers. (3) La persistance d'une empreinte malgré les changements ultérieurs de l'environnement : cette empreinte persiste en effet jusque dans les SCOP actuelles bien que dans la société de manière générale, l'attention se soit déplacée vers une vision plus diversifiée des inégalités, incluant non plus seulement les inégalités de classe mais également les inégalités de genre, de génération, géographiques, etc.

(b) Une période de forte vulnérabilité

La Chambre Consultative des Associations ouvrières de production, ancêtre de la CGSCOP et première fédération officielle des coopératives de travailleurs fut créée en 1884. Cette création témoigne d'un changement de contexte rapide puisqu'elle intervient 13 ans seulement après la répression sanglante de la Commune de Paris en mai 1871, au cours de laquelle de nombreux membres des associations ouvrières et activistes proches du mouvement furent tués. Cette date de 1884 marque aussi la rupture avec les associations ouvrières de production du 19ème siècle puisque la loi interdit désormais aux associations d'avoir une activité commerciale. Les associations ouvrières étaient déjà très affaiblies par la répression de la Commune et par la rupture avec le mouvement syndical et socialiste entériné par le congrès ouvrier de Marseille en 1879.

Le mouvement connut une institutionnalisation rapide pendant les 20 années suivantes, comme le montrent ces quelques dates symboliques. En 1888, les marchés publics des collectivités locales et de l'Etat furent ouverts aux coopératives, récompensant un lobbying intense de la Chambre consultative des Associations ouvrières de production. En 1893 parut le premier numéro de *l'Association Ouvrière*, journal de la fédération. La même année, la première banque coopérative ouvrit ses portes pour débloquer des financements pour

[13] Ou ce que l'on pourrait résumer sous le terme d'inégalités de classe, car même si le mouvement coopératif propose une solution drastiquement différente à « la question sociale » de celle du courant marxiste, les deux s'inscrivent dans un contexte de conflit de classe. Nous y reviendrons.

la création de nouvelles coopératives. Dans le même temps le mouvement s'est internationalisé : l'Alliance Coopérative Internationale (dont la CGSCOP est toujours membre aujourd'hui) fut créée à Londres en 1895. Même si les coopératives de consommation ont finalement pris le pas sur les coopératives de production au sein de l'organisation, la fédération des SCOP française a joué un rôle important dans sa création. Accompagnant cette institutionnalisation, la réflexion intellectuelle autour de la coopération comme nouvelle organisation du travail connut un développement sans précédent, notamment à travers la fondation de l'Ecole de Nîmes[14], sous l'influence de Charles Gide.

Pendant cette période, le nombre de SCOP a fortement augmenté, passant de 51 en 1884 à 247 en 1900 (au premier rang en Europe) et à 500, comprenant un total de 20 000 membres en 1910 (Demoustier 1984, p. 28), un nombre qui ne sera dépassé qu'après la deuxième guerre mondiale. Cette période de 30 ans a donc vu une institutionnalisation rapide, une réflexion intellectuelle riche ainsi qu'une croissance spectaculaire du nombre de coopératives. On peut indubitablement la considérer comme une période clé du développement des coopératives et une période de forte sensibilité à leur environnement, d'autant que l'environnement politique et social connaît alors une évolution rapide et est loin d'être neutre dans le processus.

(c) Un environnement social et politique déterminant

Au cours du 19ème siècle, les associations ouvrières durent se battre sur tous les fronts : « Les trois premiers quarts du 19ème siècle furent marqués par la lutte permanente d'ouvriers qui cherchaient à défendre leur droit au travail et leur autonomie, face à la concurrence et à la concentration des manufactures capitalistes, à l'exploitation patronale et à la répression des pouvoirs publics » (Demoustier 1984, p. 22). Mais à partir des années 1870, le gouvernement n'est plus hostile. La Troisième République, proclamée le 4 septembre 1870 mais véritablement établie à partir de 1875, fut très favorable aux coopératives de production, considérées comme « un moyen d'intégration sociale pour l'élite des travailleurs » (Gueslin 1998, p. 315). L'engagement coopératif de la Troisième République prend la forme de prêts accordés aux coopératives à partir de 1879 et de contrats passés avec l'Etat, prônés par Waldeck-Rousseau : « J'ai pensé que le premier client des associations ouvrières, ce devrait être l'Etat, et que l'Etat devait donner à tous l'exemple de la confiance dans les associations ouvrières. » Congrès de 1900, cité par Toucas 2005, p. 61).

---

[14] Les réflexions s'inscrivent alors autour des coopératives de consommation et des coopératives de travailleurs.

Entre la condamnation des socialistes et le soutien des radicaux de la Troisième République, le mouvement des coopératives de production s'est donc orienté vers un modèle d'émancipation des ouvriers professionnels du bâtiment et de certaines industries autour des grandes villes. Bien que moins utopistes et moins révolutionnaires que les associations ouvrières du 19ème siècle, les coopératives de production conservent alors un objectif central : l'abolition du salariat qui permet l'exploitation des travailleurs par des employeurs capitalistes. L'inégalité qu'il s'agit de combattre est donc bien l'inégalité de classe. Quelques coopératives influentes sont nées durant cette période, telle la Société des ouvriers charpentiers de Paris (1893), la Verrerie ouvrière d'Albi (1895) ou l'Association des ouvriers en instruments de précision (1896)[15]. Des tentatives de création de grandes coopératives industrielles dans les mines ont en revanche échoué. Les secteurs dominants parmi les coopératives de production sont alors le bâtiment, l'industrie du livre et la transformation des métaux.

Les propriétés des coopérateurs de l'époque ont aussi des conséquences durables. Tout d'abord ce sont exclusivement des hommes. Le développement simultané et parfois en rivalité des coopératives de consommation et des coopératives de production est considéré par Freitas et Noble (2011) comme une explication possible de l'absence de femmes dans les coopératives de production, leur rôle étant alors considéré du côté du foyer et donc du côté des coopératives de consommation plutôt que de production. Par ailleurs les coopérateurs étaient des ouvriers très qualifiés, ce qui explique la spécialisation sectorielle.

Les SCOP ont donc été influencées d'abord par le mouvement associationiste du 19ème siècle en réaction à la révolution industrielle et à la détérioration du sort de la classe ouvrière ; ensuite par le soutien de la Troisième République en faveur de l'autonomie des travailleurs ; enfin par leurs dissensions avec les coopératives de consommation. Ces trois sources d'influence ont conduit les SCOP à se concentrer sur les inégalités de propriété et de qualification. Mais l'absence d'intérêt pour les inégalités de genre, spatiales ou générationnelles était tout à fait classique à cette époque. En revanche, ces inégalités sont discutées et combattues au moins depuis les années 1960 : la question qui se pose est donc de savoir si la situation a également évolué dans les SCOP. Ou pour reprendre les termes de la

[15] La société des ouvriers charpentiers de Paris fonctionne encore aujourd'hui en SCOP, tandis que l'association des ouvriers en instruments de précision elle a définitivement fermé ses portes en 1983, après avoir été dans les années 1970 la plus grande coopérative d'Europe hors URSS avec 4600 salariés. La Verrerie ouvrière d'Albi est devenue société anonyme à directoire et conseil de surveillance en 1989, avent d'être racheté par Saint-Gobain Emballage en 1998.

théorie de l'imprégnation, il pourrait y avoir plus d'une « période sensible » : « Nous envisageons les périodes sensibles comme des moments de transition, plutôt que simplement des périodes d'origine et nous défendons l'idée qu'une entité peut traverser plusieurs périodes sensibles[16] ». Deux autres périodes clés peuvent être envisagées : l'une après la seconde guerre mondiale et l'autre après le premier choc pétrolier. Cependant, ni l'une ni l'autre ne peuvent être considérées comme des périodes sensibles et les SCOP d'aujourd'hui conservent l'empreinte de la première période sensible décrite plus haut.

(d) Changement de l'environnement, persistance de l'empreinte

Après la seconde guerre mondiale, le nombre de SCOP augmenta de nouveau pour atteindre 700 en 1947, après 40 années de relative stagnation. 1947 est également l'année qui marque la reconnaissance législative du statut coopératif par la loi Ramadier, qui continue aujourd'hui à servir de référence (même si d'autres lois se sont ajoutées depuis). L'environnement change aussi puisque les femmes obtiennent le droit de vote en 1945 et de nombreux travailleurs immigrés sont recrutés dans l'industrie et le bâtiment pour alimenter la main d'œuvre nécessaire à la reconstruction d'après-guerre. Pourtant, ce n'est pas une période de changement radical pour les SCOP, mais plutôt une opportunité de consolidation et d'accumulation. La loi de 1947 formalise les principes déjà établis de démocratie et de répartition des bénéfices, renforçant ainsi les principes de Rochdale du 19ème siècle. Les SCOP affirment leur position dans l'économie par l'augmentation du nombre de membres et par la création de fédérations par secteur : la fédération nationale des SCOP du bâtiment, toujours active aujourd'hui, est ainsi créée en 1946 et la fédération des SCOP de la communication en 1949.

La seconde candidate au statut de « période sensible » est la fin des années 1970. Le contexte de crise économique est alors favorable à la création de coopératives[17]et leur nombre augmente de nouveau jusqu'à atteindre 1500 en 1983[18], par la transformation d'entreprises capitalistes et la création de SCOP ex-nihilo. La répartition sectorielle se diversifie mais le secteur des services ne regroupe toujours que 20% des salariés de SCOP (contre 63% des

---

[16] "Conceptualizing sensitive periods as times of transition rather than simply "early" periods, we argue that an entity can experience multiple sensitive periods over time." (Marquis and Tilcsik op. cit. p. 6)

[17] Perotin (2006) pour la France et Diaz-Foncea et Marcuello (2015) pour l'Espagne montrent que le taux de création des coopératives est contra-cyclique.

[18] Ce nombre a ensuite diminué au cours des années 1990 avant d'augmenter de nouveau depuis, augmentation qui s'accentue depuis la crise de 2008. Voir graphique 1 du chapitre 2.

salariés dans les entreprises classiques), alors que l'industrie et le bâtiment en compte 40% chacun. On peut aussi noter que jusqu'en 1987, tous les présidents successifs de la CGSCOP étaient issus de la fédération nationale des SCOP du bâtiment, montrant bien la persistance de la domination historique de ce secteur dans le mouvement coopératif. Une loi supplémentaire est votée en 1978 mais la seule réelle innovation qu'elle introduit est la possibilité de faire entrer des actionnaires extérieurs pour financer les coopératives. Le contexte social et politique joue en faveur de la prise en compte des inégalités de genre et de région, à travers les effets culturel durables de mai 1968 : les premières lois sont passées pour l'égalité homme-femme au travail (1965 : les femmes sont autorisées à exercer une activité professionnelle sans autorisation maritale et à gérer leurs propres biens, 1972 : le principe d'égalité de rémunération est inscrit dans la loi) et les premières mesures de décentralisation sont prises dans les années 1960. Pourtant, l'objectif principal des SCOP reste la lutte contre les inégalités de classe et la défense de l'autonomie des travailleurs, comme le montrent les nombreux débats de l'époque autour de la relation que les SCOP doivent entretenir avec le capitalisme : la récupération d'entreprises en difficulté par leurs salariés doit-elle être encouragée[19] ? Le capital doit-il venir uniquement des travailleurs[20] ?

Il existe une troisième candidate au statut de période sensible : la période actuelle. Le nombre de SCOP augmente fortement depuis une dizaine d'années et les coopératives font preuve d'une plus grande résilience à la crise (Roelants, Dovgan, Eum, Terrasi 2013) et bénéficient d'un regain d'attention dans le contexte de remise en cause des excès des entreprises capitalistes. La CGSCOP insiste aujourd'hui sur l'existence de SCOP dans presque tous les secteurs d'activités[21]. Le sigle SCOP a lui-même changé de signification en 2010 pour mieux refléter cette diversité : de « Société Coopérative Ouvrière de Production », il est devenu « Société COopérative et Participative ». Le slogan historique « un homme = une voix » a été remplacé dans tous les documents officiel par « une personne = une voix », modification qui est peu à peu adoptée par tous dans le discours. Enfin, le statut légal des coopératives a été renforcé par la loi de juillet 2014 relative à l'Economie Sociale et

---

[19] « La récupération des laissés pour compte du patronat n'est pas une vocation coopérative et l'épargne des travailleurs n'est pas destinée à pallier les déficiences du patronat » Antoine Antoni 1964, alors secrétaire général de la CGSCOP, cité par Toucas 2005 p.97

[20] La loi de 1978 autorise les actionnaires extérieurs, dans la limite, toujours valable aujourd'hui, de 49% du capital et de 35% des voix à l'assemblée générale.

[21] A quelques exceptions près : il n'y a par exemple pas de SCOP dans le secteur de l'agriculture ou de la finance. Une liste exhaustive des secteurs d'activité sans SCOP est fournie dans la quatrième partie de ce chapitre lors de la présentation détaillée de notre base de données.

Solidaire[22] qui facilite la récupération des entreprises capitalistes par leurs travailleurs en les informant en priorité d'un projet de vente. Il est encore trop tôt pour mesurer l'impact de ce nouveau contexte. Il faut toutefois noter une forte diversification sectorielle depuis les années 1980, même si les secteurs de l'industrie et du bâtiment restent surreprésentés parmi les SCOP comme le montre le tableau suivant. D'après les chiffres de la CGSCOP[23], 200 SCOP par an en moyenne ont été créées entre 2007 et 2012, dont plus de la moitié dans les services.

Tableau 1: Répartition par secteur, à l'exclusion des secteurs sans SCOP [24]

	Proportion d'entreprises 2009-2012		**Proportion d'emploi 2000-2010**	
Secteurs	**EC**	**SCOP**	**EC**	**SCOP**
Industrie	9.1%	17.0%	19.4%	25.1%
Bâtiment	11.3%	23.3%	7.4%	30.8%
Commerce, transport, hébergement et restauration	39.7%	13.9%	29.6%	10.0%
Autres services	33.7%	35.8%	32.6%	27,1%
Education et santé	6.2%	10.1%	11.0%	7.0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

A l'issue de cette revue de la littérature théorique et de l'analyse historique de la conception des inégalités dans le mouvement coopératif, nous pouvons identifier un certain nombre de questions qui méritent d'être résolues empiriquement. Notre étude empirique devra donc tenter de répondre aux questions suivantes :

- la structure salariale est-elle significativement différente dans les SCOP et dans les entreprises classiques (EC) ?
- Si tel est le cas, cette différence s'explique-t-elle par un phénomène de sélection ou d'auto-sélection des salariés de SCOP ou par des pratiques salariales différenciées dans les SCOP ?

[22] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029313296&categorieLien=id

[23] http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/

[24] Sauf mention contraire, tous les tableaux et graphiques ont été réalisés par l'auteure, à partir des bases de données décrites dans les différents chapitres (DADS pour le chapitre 1, données issues de notre enquête qualitative dans la région Rhône-Alpes pour le chapitre 2, DADS apparié avec FICUS et FARE pour le chapitre 3 et données obtenues auprès de la CGSCOP pour le chapitre 4).

- Si les pratiques salariales sont différenciées, qui y gagne ? Les inégalités corrigées sont-elles principalement celles qu'on a désignées sous le nom d'inégalités de classe ? Les minorités sont-elles défavorisées par les décisions à la majorité ?

Avant de présenter en détails notre base de données et notre stratégie empirique de mesure des inégalités dans les SCOP et dans les EC en France, il nous faut revenir sur la littérature empirique récente sur le sujet.

2. Résultats empiriques dans la littérature

2.1. Pratiques salariales des coopératives de travailleurs dans le monde

Si la littérature théorique sur les Labour-Managed Firms est abondante tout au long de la deuxième moitié du XX° siècle (comme nous le développerons davantage dans le chapitre 3), la littérature empirique quantitative[25] est plus réduite et beaucoup plus récente, en raison de la nouvelle disponibilité de bases de données fiable et volumineuses.

Une partie de cette littérature empirique sur les salaires dans les LMF cherche à mesurer l'écart de salaire moyen entre LMF et entreprises classiques. Cet écart semble varier fortement selon les pays et les secteurs. Ainsi, Craig et Pencavel (1995) trouvent des salaires en moyenne 2% supérieur dans les entreprises capitalistes pour les entreprises de contre-plaqué du nord des Etats-Unis, Pencavel et al. (2006) trouvent des salaires 14% supérieurs pour les entreprises capitalistes du Nord de l'Italie pour la période 1982-1994. Burdin et Dean (2009) trouvent au contraire des salaires plus élevés dans les coopératives uruguayennes en moyenne (écart dû principalement aux coopératives de transport où les salaires sont élevés). Clemente et al. (2015) trouvent des salaires plus faibles dans les coopératives espagnoles en

[25] Une littérature empirique abondante existe dès les années 1980-1990 (entres autres : Estrin and Jones 1992 sur la productivité des SCOP, Perotin 1987 sur les conditions de création des SCOP, Jones and Svejnar 1985, Estrin et al. 1987, Bartlett et al. 1992 sur les coopératives italiennes, Craig et Pencavel 1993, Berman et Berman 1989 sur les coopératives américaines de contre-plaqué, Thomas and Logan 1982 pour Mondragon) mais les bases de données utilisées n'ont pas l'étendue et les possibilités de comparaisons systématiques entre coopératives et entreprises classiques des données disponibles depuis les années 2000. La plupart des échantillons sont constitués uniquement d'observations pour les coopératives.

2007, sauf pour le secteur agricole : de l'ordre de 15 à 20% de moins pour l'industrie, 10% pour la construction et entre 0 et 5% pour les services. Mais ce n'est pas tant l'écart moyen qui nous intéresse ici que les effets différenciés sur la distribution des salaires.

Concernant la distribution des salaires, tous les travaux empiriques convergent pour montrer l'existence d'inégalités plus faibles dans les coopératives. Bartlett et al. (1992) montrent que c'est le cas pour un échantillon de 85 entreprises du nord de l'Italie dans l'industrie légère : le ratio entre la rémunération moyenne des dirigeants et celles des ouvriers non qualifiés est 75% plus faible dans les coopératives que dans les entreprises classiques. Les coopératives italiennes, par leur nombre (plus de 30 000 au niveau national, ce qui place l'Italie au premier rang des pays européens, loin devant les autres avec 2 à 3% des emplois nationaux dans les coopératives) et leur implantation dans de nombreux secteurs ont longtemps constitué le meilleur terrain empirique.

Pencavel (2001) trouve également des écarts plus bas pour les coopératives de contreplaqué du nord des Etats-Unis et attribue ce résultat à une moindre proportion de managers dans les coopératives[26]. L'industrie du contre-plaqué dans le Nord-Ouest Pacifique a été un terrain d'étude très fertile car pendant toute la deuxième moitié du XXe siècle des usines exerçant la même activité dans des conditions très similaires y ont coexisté, certaines fonctionnant comme des entreprises capitalistes classiques et d'autres comme des coopératives de travailleurs. Ces deux études fondatrices se concentrent sur l'étude d'un secteur et d'une région, offrant ainsi une opportunité unique de comparaison systématique puisque les coopératives et les entreprises capitalistes choisies évoluent dans le même environnement. Mais ces bases de données ne permettent pas de mesurer d'éventuelles variations selon les secteurs et les régions.

Fondé sur une large base de données nationale, constituée d'observations mensuelles de 1996 à 2005 pour toutes les entreprises uruguayennes, Burdin (2016) montre que les écarts de salaires sont moins élevés dans les coopératives de travailleurs. Cette redistribution en faveur des travailleurs les moins bien payés (les moins productifs si l'on fait l'hypothèse que les travailleurs sont rémunérés selon leur productivité dans les entreprises classiques) a pour conséquence un turn-over plus important des travailleurs les plus productifs dans les coopératives. Cette « fuite des cerveaux » est une conséquence également observée dans les kibboutzim israéliens (Abramitzky 2008, 2009). Abramitzky (2008) intègre en outre une

[26] Greenberg (1986) compte dans ces mêmes entreprises une moyenne de 1 ou 2 dirigeants dans les coopératives là où on en trouve 6 ou 7 dans une entreprise classique comparable.

perspective historique puisqu'il montre que les kibboutzim sont en moyenne moins égalitaires que dans les années 1980, même si cette évolution n'est pas générale car les plus riches restent très égalitaires. La taille en revanche n'a pas d'influence sur le niveau d'égalité.

Enfin, il faut mentionner les coopératives espagnoles, qui constituent derrière l'Italie la deuxième concentration la plus élevée d'Europe. Les coopératives du groupe Mondragon ont adopté des règles statutaires qui limitent les écarts de salaire (Dow 2003). Aucune mesure comparable n'est en place pour les coopératives françaises. Il existe un label « entreprise solidaire » qui donne droit à des avantages fiscaux si la moyenne des cinq salariés les mieux payés n'excède pas cinq fois le salaire minimum et si l'entreprise n'est pas cotée en bourse. Mais ce label est totalement indépendant du statut coopératif. Enfin, Clemente et al. (2012) mesurent des inégalités plus faibles dans les coopératives de travailleurs espagnoles que dans les entreprises classiques : l'avantage salarial des salariés des entreprises classiques augmente au fur et à mesure qu'on monte dans les déciles. Avec toutefois une singularité surprenante : cet écart est également plus élevé pour le premier décile : les inégalités diminuent donc au-dessus de la médiane mais en dessous de la médiane, l'effet reste indéterminé.

Certains des articles mentionnés analysent les causes de la réduction des inégalités (taille de l'organisation, règles statutaires, théorie de l'électeur médian ou conviction politique) alors que d'autres se concentrent sur les conséquences (fuite des cerveaux, baisse de la productivité). Mais aucun n'analyse en détail la distribution des salaires et la structure de la redistribution en fonction des catégories de travailleurs. La seule distinction prise en compte est celle qui est faite entre les travailleurs à faible et forte productivité. Le rendement des différentes caractéristiques des travailleurs n'est pas non plus étudié, à l'exception notable de Clemente et al. (2012). A l'aide de la méthode Oaxaca-Blinder et d'une décomposition par décile, il différencie les raisons de l'écart de salaire entre le haut et le bas de la distribution : tandis que pour les salariés les moins bien payés des premiers déciles, l'écart entre coopératives et entreprises classiques est due aux caractéristiques des salariés (ceux des coopératives gagnent moins parce qu'ils ont des caractéristiques moins bien rémunérées sur le marché), c'est au contraire le rendement de ces caractéristiques qui diffèrent en haut de la distribution (les salariés des derniers déciles ont des caractéristiques similaires dans les deux types d'entreprises mais les coopératives les payent moins).

On peut également noter l'absence d'analyse des structures salariales des coopératives françaises. Les travaux empiriques quantitatifs sur les SCOP se sont en effet concentrés sur la question des performances comparées (Defourny, Estrin & Jones 1985, Fakhfakh, Pérotin & Gago 2012) ou sur les taux de création et chances de survie (Pérotin 2006).

2.2. La littérature sur les syndicats : parallèle avec les SCOP

Si la littérature empirique quantitative concernant les pratiques salariales dans les coopératives de travailleurs est relativement réduite et facile à circonscrire, ce n'est pas le cas des effets de la syndicalisation sur les salaires. Cette littérature est d'un grand intérêt pour nous pour deux raisons : d'abord l'histoire et les objectifs communs des syndicats et des coopératives, de lutte pour l'émancipation des travailleurs, pour des droits sociaux et pour des salaires décents, laissent penser que les deux organisations pourraient prôner des politiques salariales similaires. Ensuite, si la majorité des études est – comme dans le cas des coopératives – concentrée sur la question de l'écart de salaire entre les salariés syndiqués et non syndiqués, il existe aussi un certain nombre d'analyse des effets des syndicats sur la dispersion des salaires. Ainsi, usant de différentes méthodes, Freeman (1980), Lemieux (1998) et Card et al. (2003) trouvent des écarts réduits entre les cols bleus et les cols blancs et montrent que le rendement de l'éducation et le rendement de l'expérience sont tous deux plus faibles dans les secteurs à fort taux de syndicalisation. En revanche pour ce qui concerne l'effet du taux de syndicalisation sur les écarts de salaires homme-femme, il n'y a pas de consensus : Main et Reilly (1992), Card et al. (2003) et Koevets (2007) trouvent que la présence de syndicats fait augmenter les salaires des femmes plus que ceux des hommes, sans toutefois parvenir à l'égalité homme-femme. Mais pour la France, Leclair et Petit (2004) et Duguet et Petit (2009) concluent à une neutralité de l'effet syndical, voire dans certains cas à une augmentation de l'écart de salaire homme-femme en présence de syndicats.

Bien sûr l'effet spécifique d'un syndicat sur la structure salariale dans un établissement n'est pas facile à isoler en France en raison du système de négociations centralisé au niveau des branches au moyen des conventions collectives[27]. Dans les SCOP comme dans les EC, la grande majorité des entreprises (95%) est adhérente à une convention collective, qui encadre les rémunérations selon des critères de qualification et d'ancienneté. Mais ces conventions ne font qu'imposer un niveau minimum par catégorie, et n'épuise donc pas l'explication des variations de salaires qu'on observe empiriquement. En particulier,

[27] Bien que cette logique soit en perte de vitesse comme le montre l'adoption le 8 août 2016 de la loi relative au travail (https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo) et en particulier du deuxième article qui inverse la hiérarchie des normes en permettant qu'un accord négocié au sein de l'entreprise puisse remplacer un accord de branche, même si ses dispositions sont plus favorables pour les salariés – mais cela ne concerne pour l'instant que le temps de travail et pas les rémunérations horaires.

comme le notent Leclair et Petit (2004), les salaires des cadres sont moins déterminés par les conventions collectives. Notre analyse comparée vise donc à comprendre les différences de salaires entre EC et SCOP au-delà des minima des conventions collectives qui s'appliquent de la même manière aux deux types d'organisations.

2.3. Apport de notre analyse

Au regard de cette revue de la littérature empirique sur la structure salariale des coopératives de travailleurs, l'apport de notre analyse est multiple. D'abord il s'agit de proposer une étude encore manquante des structures de rémunération pour les coopératives française, dont nous avons montré plus haut l'importance historique et le dynamisme présent. Ensuite, nous voulons analyser en détail la distribution des salaires en fonction des caractéristiques individuelles. Cela nous permettra de départager entre les hypothèses présentées dans la première partie de ce chapitre : s'il s'avère que la structure salariale est différente dans les coopératives, cela est-il dû à des caractéristiques différentes des salariés (par exemple, plus d'homogénéité : peut-être les travailleurs d'aujourd'hui présentent-ils encore des caractéristiques relativement similaires à celles des coopérateurs du début du XXe siècle) ? Ou bien faut-il chercher une explication du côté de pratiques salariales différenciées, et alors quelles sont les caractéristiques qui bénéficient de rendements différents dans les deux types d'entreprises ? Dans le deuxième cas, l'hypothèse validée serait plutôt celle de l'électeur médian si certaines majorités se trouvent privilégiées, et de la persistance d'une empreinte influençant aujourd'hui encore les pratiques salariales des SCOP. Une analyse détaillée par décile nous permettra également de tester l'hypothèse de motivation intrinsèque des cadres.

Cette analyse est rendue possible par une base de données exhaustive des entreprises françaises que nous allons maintenant décrire.

3. Base de données et stratégie empirique

3.1. Les Déclarations Annuelles de Données Sociales

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) sont collectées par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) et mises à disposition des chercheurs par le biais d'un dispositif sécurisé visant à respecter le secret statistique et l'anonymat de tous les répondants. Les données sont collectées depuis 1976 mais l'augmentation considérable du nombre de variables et certaines ruptures de série (notamment pour les secteurs d'activité) rendent son utilisation sur le long terme sous-optimale. Nous utilisons donc le fichier Etablissement avec panel pour la période 2009-2012[28] qui contient des variables sur les établissements – secteur d'activité, région, taille, masse salariale nette et brute, etc. – mais aussi sur les travailleurs – nombre d'heures travaillées, proportion de salariés par catégorie sociale, type de contrat, genre, décile de rémunération, etc. La liste complète des variables utilisées est présentée en annexes. Nous l'utilisons pour la période 2009-2012 car il contient pour ces années des indications sur la répartition des salaires à travers des variables renseignant les niveau de décile des salaires brut en équivalent temps plein.

Le deuxième fichier utilisé s'intitule Panel poste et regroupe 1/12ème de l'ensemble des travailleurs dans une base de données appariant employés et employeurs. L'appariement des fichiers annuels est réalisé par l'INSEE. Il contient des variables sur les caractéristiques individuelles (âge, sexe, occupation), les caractéristiques de l'emploi occupé (temps de travail, nature du contrat de travail, ancienneté) ainsi que les caractéristiques de l'établissement (taille de l'entreprise, secteur d'activité, localisation, convention collective). Une liste complète des variables est disponible en annexe. Nous utilisons cette base de données pour les années 2001-2010 car elle n'est pas encore disponible après 2010 et la variable salaire change en 2001 puisqu'elle inclut la participation et l'intéressement à partir de

[28] L'appariement des fichiers annuels est rendu possible par l'identification des établissements d'une année à l'autre par leur numéro SIRET.

cette date, part importante de la rémunération dans les SCOP. Nous utilisons le salaire horaire brut et net. Le salaire horaire brut dans les DADS est calculé à partir de la base CSG et comprend l'intégralité des sommes versées au salarié au titre de son contrat de travail : salaires et appointements, indemnités et congés payés primes et gratification, participations et intéressement, indemnités et avantages en nature imposables. Les stock-options ne font pas partie de la rémunération brute. Le salaire net est la rémunération après déduction des cotisations sociales obligatoires, de la CSG et de la CRDS. Nous divisons ces deux variables par le nombre d'heures travaillées pour obtenir le salaire horaire[29].

Nous éliminons un certain nombre d'observations. Les secteurs d'activité dont les SCOP sont absentes, tels la finance ou l'agriculture (la liste complète est disponible en annexe) sont éliminés. Tout le secteur public ainsi que les particuliers employeurs sont également exclus. Les établissements n'incluant aucun poste « non annexe » ne sont pas non plus pris en compte. Nous effectuons les régressions sans les « postes annexes »[30] qui représentent environ 15% de notre échantillon. Enfin, nous éliminons les valeurs extrêmes : 0,5% des valeurs les plus élevées et les plus faibles des salaires. Après cette sélection, nous obtenons deux bases de données de panel : des observations au niveau des établissements avec environ 4 millions d'observations (dont 9500 SCOP) pour 4 ans et des observations au niveau des postes occupés avec environ 10 millions d'observations (dont 33 000 en SCOP) pour 10 ans. Toutes les variables monétaires sont déflatées pour le panel établissement (la manipulation ayant déjà été faite par l'INSEE pour le panel poste).

3.2. Statistiques descriptives

(a) Moyennes et répartitions des salaires

L'estimation Kernel univariée des fonctions de densité de la variable salaire horaire donne une première idée des distributions des salaires dans les SCOP et dans les EC (figures 1 et 2). Un test de Kolmogorov-Smirnov nous confirme que les distributions sont

[29] Les postes déclarés avec zéro heure, par exemple pour les travailleurs à domicile, sont donc exclus.

[30] Les postes annexes sont définis par l'INSEE selon les critères suivants : la durée de l'emploi est inférieure à 30 jours ou le nombre d'heures travaillés est inférieur à 120 ou le nombre d'heures par jour est inférieur à 1,5. Sauf si le salaire net est supérieur à trois fois le SMIC mensuel (dans ce cas le poste est considéré comme non-annexe même si les autres caractéristiques sont réunies). L'objectif est d'éliminer les petits boulots ou missions ponctuelles qui présentent des caractéristiques particulières.

significativement différentes pour le salaire brut et pour le salaire net. Il semble que la répartition salariale soit plus ramassée dans les entreprises classiques. Les valeurs en dessous du salaire minimum peuvent être dues à une déclaration des heures travaillées plus proche de la réalité que les heures prévues par le contrat de travail.

Figure 1, Fonction de densité du salaire horaire brut individuel dans les SCOP et CF pour l'année 2010. Les salaires sont exprimés en euros constants de 2000 par heure. Le SMIC brut horaire est de 7,47 euros.

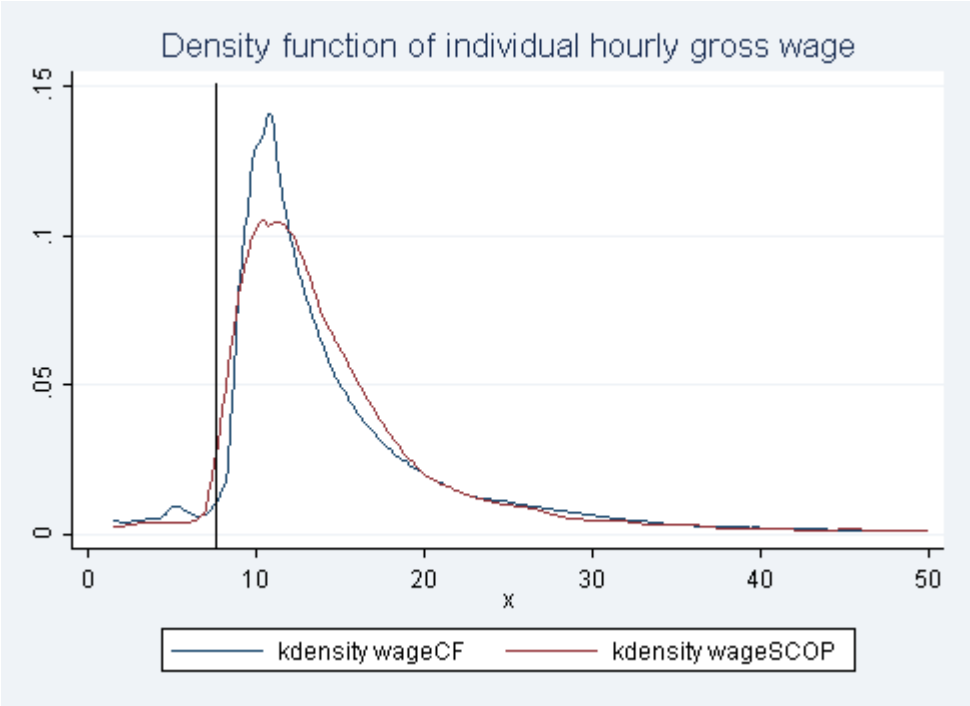
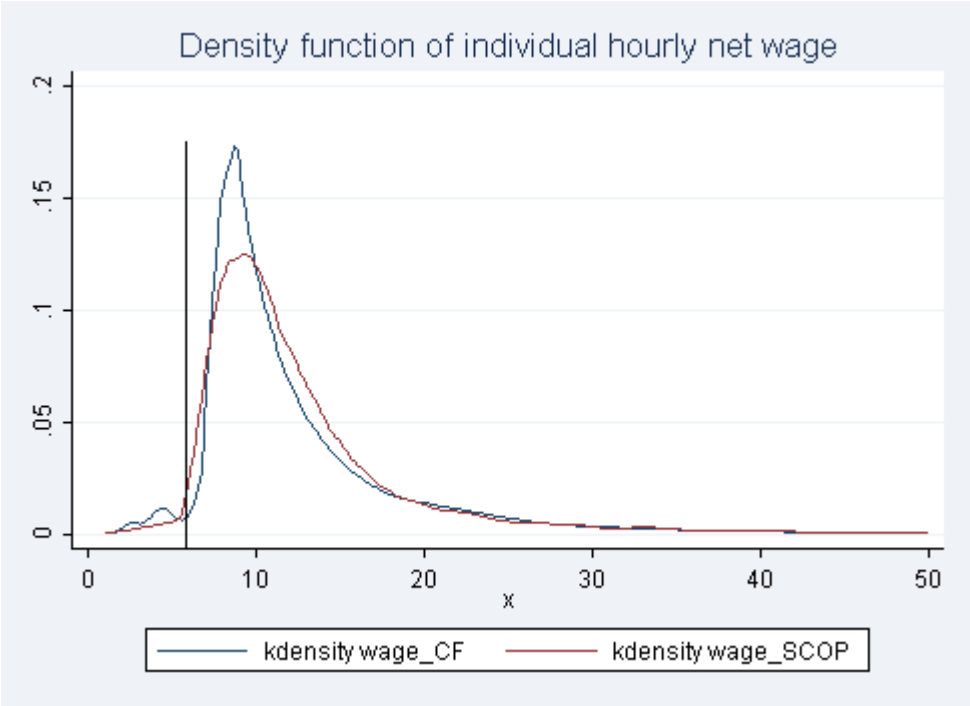


Figure 2, Fonction de densité du salaire horaire net individuel dans les SCOP et CF pour l'année 2010. Les salaires sont exprimés en euros constant de 2000 par heure. Le SMIC net horaire est de 5 ,75 euros.



Une première différentiation des salaires moyens par CSP et par genre nous est donnée par le tableau 2. Tandis que les salaires des artisans, commerçants et professions intermédiaires sont très similaires pour les salariés de SCOP et d'EC, les salaires des cadres et des chefs d'entreprises[31] sont plus faibles dans les SCOP et les salaires des employés et des ouvriers qualifiés plus élevés. Les ouvriers non qualifiés des SCOP en revanche semblent légèrement défavorisés par rapport à leurs homologues des EC. Les hommes ont en moyenne des salaires plus élevés dans les EC tandis que l'écart est très faible pour les femmes, ce qui signifie que l'écart moyen homme-femme est plus faible dans les SCOP.

[31] Les données comparées sur les chefs d'entreprises sont à interpréter avec précautions car il s'agit seulement des chefs d'entreprises ayant un statut de salariés. Or si c'est toujours le cas dans les SCOP, cela ne l'est pas forcément pour les entreprises classiques où les gérants majoritaires de SARL sont considérés comme des travailleurs non-salariés.

Tableau 2. Salaire moyen par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

Salaire horaire – moyenne 2000-2010	Salaire brut SCOP	Salaire brut EC	Salaire net SCOP	Salaire net EC
Cadres	25,9	29,8	22,2	24,5
Chef d'entreprise	41,4	44,5	34,1	37,0
Artisans, commerçants	22,8	22,5	18,7	18,7
Professions intermédiaires	16,9	16,7	14,1	13,6
Employés	12,0	11,3	9,9	9,2
Ouvriers qualifiés	13,2	12,9	11,0	10,5
Ouvriers non qualifiés	10,4	10,8	8,7	8,9
Hommes	15,3	16,0	11,8	12,3
Femmes	13,1	13,2	10,1	10,2
Ecart Homme/femme	16,8%	21,2%	16,8%	21,2%

Afin d'avoir un premier aperçu des inégalités intra-établissement dans les deux types d'organisation, on a reporté ci-dessous (tableau 3) les rapports inter-déciles, calculés pour tous les établissements sans pondération, entre 2009 et 2012. Les déciles sont calculés à partir des salaires brut et net en équivalent temps plein. Tous les ratios inter-déciles sont plus faibles pour les SCOP que dans les EC, et l'écart est plus grand pour rapport inter-décile du haut de la distribution : les inégalités salariales sont plus faibles dans les SCOP surtout en haut de la distribution. L'écart entre le salaire brut moyen des cadres et celui des ouvriers non qualifiés est de 19% plus faible dans les SCOP que dans les EC.

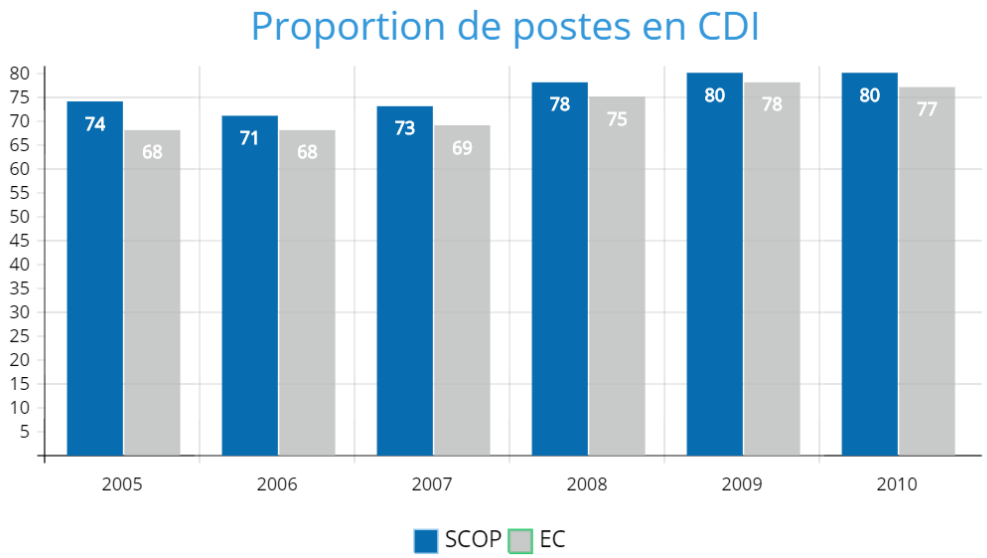
Tableau 3. Ratios inter-déciles des salaires en équivalent temps plein

	SCOP	EC	Ecart
D9/D1 Salaire brut	1,97	2,36	19,8%
D9/D1 Salaire net	1,91	2,19	14,7%
D5/D1 Salaire brut	1,30	1,40	7,7%
D5/D1 Salaire net	1,27	1,30	2,4%
D9/D5 Salaire brut	1,51	1,68	11,3%
D9/D5 Salaire net	1,50	1,66	10,7%
Salaire brut moyen cadre/Salaire brut moyen ouvrier non qualifié	2,12	2,52	18,9%

(b) Caractéristiques des emplois dans les SCOP et les EC

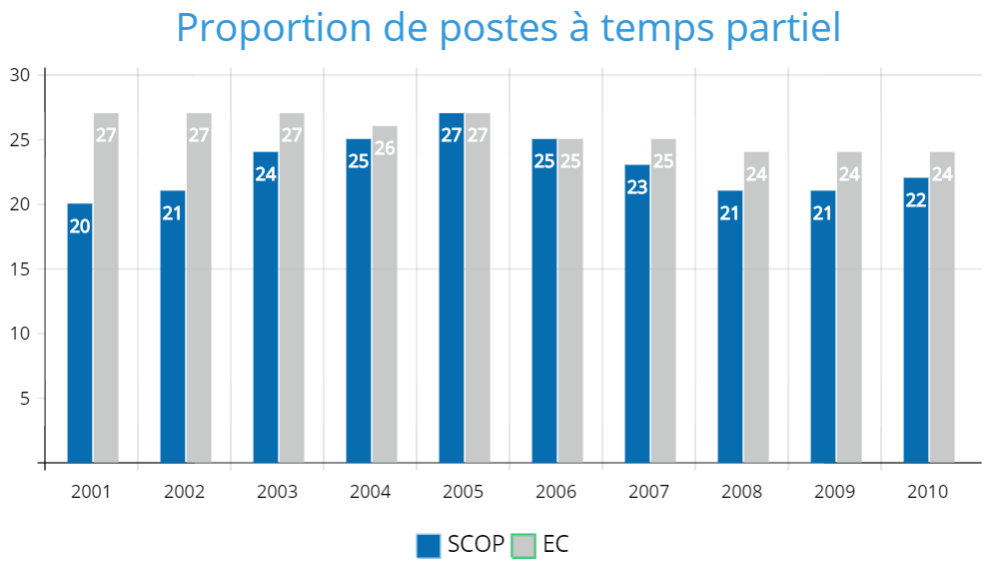
Les graphiques suivants donnent quelques caractéristiques des emplois des SCOP et EC.

Figure 3. Proportion des postes en CDI



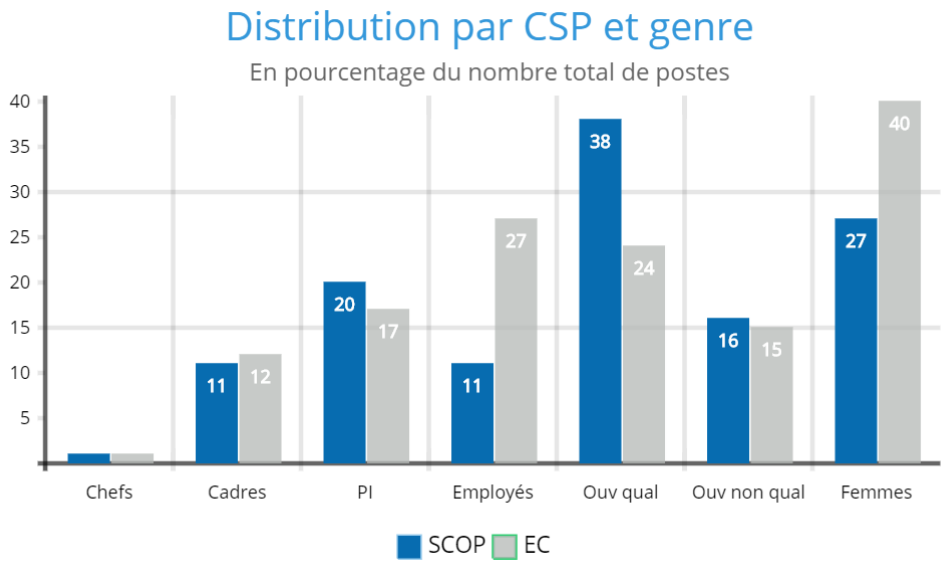
On remarque une proportion de CDI plus importante dans les SCOP que dans les EC (cette variable n'est disponible qu'à partir de 2005 dans les DADS). Mais l'évolution entre 2005 et 2010 est la même : la proportion de CDI tend à augmenter ce qui est cohérent avec la période de conjoncture économique défavorable durant laquelle les postes à durée déterminée sont supprimés en priorité.

Figure 4. Proportion de postes à temps partiel.



Il y a en moyenne moins de postes à temps partiel dans les SCOP, mais cette proportion est plus instable que dans les EC entre 2001 et 2010.

Figure 5. Distribution des emplois par CSP et par genre



Les différences les plus notables se trouvent entre la proportion d'employés et d'ouvriers qualifiés : les employés sont beaucoup moins nombreux dans les SCOP tandis que les ouvriers qualifiés y sont beaucoup plus nombreux. On trouve également une proportion d'hommes beaucoup plus importante dans les SCOP, ce qui est sans doute lié au fait que la plupart des ouvriers qualifiés sont des hommes tandis que les employés sont majoritairement des femmes. Ces chiffres sont bien sûr à mettre en lien avec la répartition sectorielle détaillée dans la partie précédente de ce chapitre. L'utilisation des CSP comme déterminant du salaire

dans notre analyse présente des avantages mais aussi certains inconvénients détaillés dans l'encadré 1, ainsi qu'une définition plus précise de chaque CSP.

Encadré 1. Les Catégories Socioprofessionnelles

Nous utilisons une combinaison des niveaux 1 et 2 des catégories socioprofessionnelles agrégées définies par l'INSEE en retenant 7 catégories définies ainsi[32] :

Chefs d'entreprises : chefs d'entreprises ou associés employant 10 salariés ou plus.

Artisans, commerçants : artisans ou commerçants employant de 0 à 9 salariés.

Cadres et professions intellectuelles supérieures : professeurs et professions scientifiques salariés dans le domaine de la recherche, l'enseignement ou la santé ; professionnels de l'information des arts et des spectacles ; cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, salariés qui ont des responsabilités importantes dans la gestion des entreprises ; ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, salariés exerçant des fonctions de responsabilité qui nécessitent des connaissances scientifiques approfondies.

Professions intermédiaires : salariés occupant effectivement une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution, ouvriers ou employés ; ou intermédiaires dans un sens plus figuré (les instituteurs, les infirmières, les assistantes sociales…) Plus de la moitié des membres du groupe ont au moins le baccalauréat.

Employés : professions très variées. On y trouve les secrétaires et les agents de bureau, mais aussi les agents hospitaliers, les vendeurs, les pompiers ou les gens de maison. En grande majorité, ces métiers sont exercés par des femmes.

Ouvriers qualifiés : ouvriers qualifiés de type industriel et artisanal, chauffeurs et ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport. La notion de qualification est celle qui est définie par les conventions collectives.

Ouvriers non qualifiés : ouvriers non qualifiés de type industriel et artisanal.

Les DADS ne contiennent pas d'information sur les niveaux de diplôme, variable la plus couramment utilisé dans les équations de salaires. L'information sur les qualifications nous est donc fournie par la variable CSP, ce qui peut apparaitre comme une limite car elle est

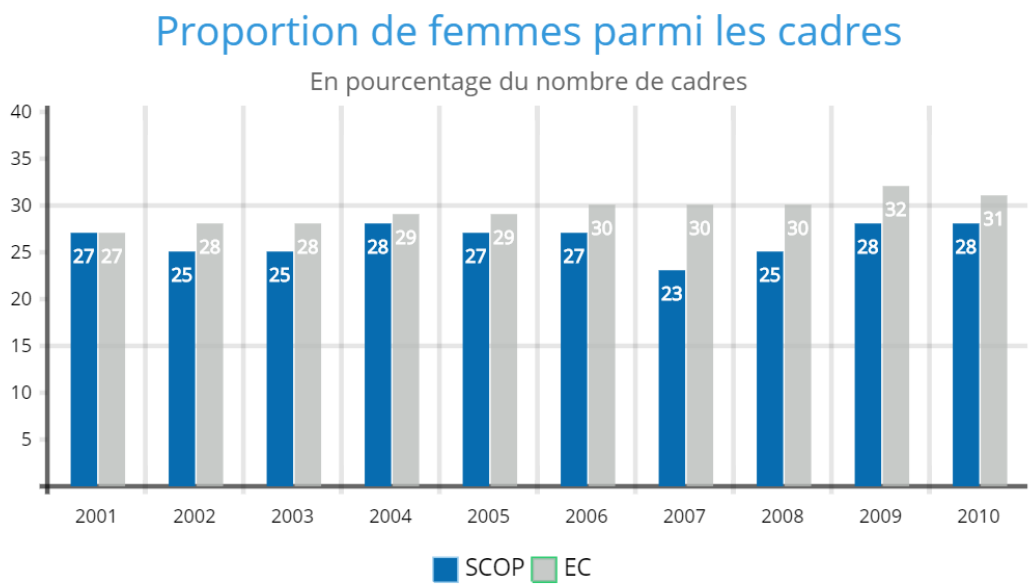
[32] Les définitions complètes des niveaux 1 et 2 d'agrégation peuvent être trouvées sur le site de l'INSEE : http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/pcs2003.htm

moins précise que le diplôme : c'est une variable discrète, moins évidemment hiérarchisée (notamment entre ouvriers et employés), synthétique et multidimensionnelle comme le montrent les définitions précédentes. En effet, la classification est fondée sur la qualification mais également sur la nature de l'emploi occupé et des tâches effectuées et les caractéristiques des salariés concernés. Et pour rendre les choses un peu plus complexes, c'est une catégorie très utilisée en France par l'INSEE depuis 1954 mais aussi par les acteurs publics et privés pour définir entre autres les catégories d'emploi et les seuils de rémunérations des conventions collectives : il y a donc un risque que nos variables soient tautologiques, capturant toute la variance des salaires. Enfin, le fait que les individus puissent changer de CSP au cours de leur vie professionnelle rend les coefficients plus difficiles à interpréter.

Cependant, dans le cas qui nous occupe, cette variable présente des aspects intéressants. Tout d'abord le degré de précision dont on dispose (CSP à deux chiffres) nous permet de définir des catégories qui prennent bien en compte la qualification (notamment la distinction entre ouvriers qualifiés et non qualifiés). Mais surtout le fait qu'elle définisse des groupes sociaux relativement cohérent, qu'elle « suggère une perception discontinue de l'espace social qui s'oppose à un classement des individus sur une échelle continue de positions » (Pierru et Spire 2008[33]) est tout à fait cohérent dans le cadre de nos hypothèses puisque, comme exposé dans la partie précédente, nous voulons précisément mesurer les effets de redistribution d'un groupe vers un autre. Enfin, les changements possibles d'une CSP à une autre sont également susceptibles d'enrichir notre analyse sur les inégalités qui a pour ambition de ne pas se cantonner aux salaires mais d'explorer aussi les responsabilités et positions hiérarchiques dans l'entreprise : nous nous interrogerons donc sur les facteurs susceptibles de privilégier l'accès au statut de cadre pour les salariés de SCOP et d'EC.

[33] Les auteurs montrent qu'après avoir été la principale grille de lecture des inégalités en France entre les années 1960 et 1990, cet outil statistique est de moins en moins utilisé, au profit de variables plus individuelles comme le revenu et le diplôme, ce qu'ils interprètent comme « la perte de légitimité de la compréhension de la société en termes de groupes sociaux » (p. 459)

Figure 6. Proportion de femmes parmi les cadres



La proportion de femme parmi les cadres est plus importante dans les EC que dans les SCOP, et elle augmente de manière régulière dans les EC alors que son évolution dans les SCOP semble assez aléatoire. Cependant, il faut comparer cette proportion à la proportion totale de femmes dans les SCOP : celle-ci étant de 27%, les femmes ont en moyenne les mêmes chances que les hommes d'être cadres dans une SCOP. A l'inverse, dans les EC la proportion totale de femme est de 40% et la proportion de femmes cadres de 30% : les femmes ont donc moins de chances de se retrouver cadres que les hommes.

(c) Répartition régionale et par taille des SCOP et des EC.

Après avoir détaillé les caractéristiques moyennes des emplois en SCOP et en EC, nous donnons quelques indications sur les établissements. La répartition par secteur a déjà été mentionnée dans la partie précédente, nous voulons ici comparer la répartition régionale et par taille d'entreprise des SCOP et EC. Le tableau 5 donne la répartition par région des SCOP et EC (en proportion des emplois), avec en gras les régions dans lesquelles les SCOP sont surreprésentées. Le tableau 6 indique la répartition par taille.

Tableau 5. Répartition des emplois SCOP et EC par région.

Régions	Proportion des emplois nationaux en SCOP	Proportion des emplois nationaux en EC
Ile de France	19,13	24,42
Champagne-Ardennes	1,33	1,94
Picardie	2,38	2,56
Haute-Normandie	1,48	2,78
Centre	2,43	3,66
Basse Normandie	**5,28**	**2,02**
Bourgogne	**2,99**	**2,38**
Nord-Pas-de-Calais	**6,78**	**6,04**
Lorraine	1,44	3,27
Alsace	2,77	3,09
Franche-Comté	1,02	1,77
Pays-de-la-Loire	**7,82**	**5,47**
Bretagne	**5,81**	**4,36**
Poitou-Charentes	**5,06**	**2,26**
Aquitaine	3,72	4,40
Midi-Pyrénées	**5,12**	**4,02**
Limousin	**1,97**	**0,94**
Rhône-Alpes	**12,53**	**10,57**
Auvergne	1,69	1,78
Languedoc-Roussillon	2,71	3,14
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,07	7,16
Corse	0,06	0,36
Dom	0,42	1,60
Total	**100%**	**100%**

Tableau 6. Répartition des établissements par taille.

Taille de l'établissement	En proportion du nombre de SCOP	En proportion du nombre d'EC
0 postes non-annexes	4,6%	12,3%
Entre 1 et 4	36,8%	49,3%
Entre 5 et 9	22,1%	18,3%
Entre 10 et 19	17,7%	10,1
Entre 20 et 49	12,6%	6,4%

Entre 50 et 99	4,4%	2,1%
Entre 100 et 249	1,4%	1,1%
Entre 250 et 499	0,4%	0,3%
Entre 500 et 999	0,02%	0,08%
Entre 1000 et 1999	0,04%	0,02%
Plus de 2000	0%	0,01%

Les SCOP sont en moyenne plus grandes que les EC car on y trouve moins de micro-entreprises (moins de 5 postes non-annexes), ce qui peut être dû en partie au minimum légal de 2 salariés nécessaire pour constituer une SCOP, mais les plus grandes SCOP comptent moins de 2000 salariés.

Au terme de cette partie, nous avons donc établi que la distribution des salaires était significativement différente entre les SCOP et les entreprises classiques et que les inégalités mesurées par les rapports inter-déciles et les écarts de rémunérations entre CSP étaient moins élevées. Cependant, nous avons également mis en évidence des caractéristiques très différentes des salariés travaillant dans les SCOP et de fortes différences notamment sectorielles entre les deux types d'entreprises. Il se peut que la structure salariale dépende de ces caractéristiques. Grâce à l'analyse économétrique, nous voulons à présent analyser les structures salariales toutes choses égales par ailleurs.

3.3. Présentation de la stratégie empirique

(a) Six hypothèses à tester

Notre objectif est de comparer la dispersion salariale dans les SCOP et dans les EC, ainsi que les caractéristiques des salariés et les rendements différenciés de ces caractéristiques. Plus spécifiquement, nous nous proposons de tester ces six hypothèses, qui découlent de la réflexion théorique menée dans la première partie :

(H1) : Les salaires sont moins dispersés dans les SCOP que dans les EC. Les inégalités intra-établissement sont plus faibles.

(H2) : Les inégalités sont réduites principalement par le haut.

(H3) : Les inégalités sont réduites principalement entre les emplois qualifiés et non qualifiés. Le rendement de la qualification est plus faible dans les SCOP.

(H4) : L'écart de salaire entre les hommes et les femmes n'est pas plus faible dans les SCOP.

(H5) : L'écart de salaire entre les différentes tranches d'âge n'est pas plus faible dans les SCOP. Le rendement de l'expérience et de l'ancienneté ne sont pas plus faibles dans les SCOP que dans les EC.

(H6) : Les écarts entre régions, secteurs et tailles d'établissements ne sont pas réduites dans les SCOP. En d'autres termes, les inégalités inter-établissements ne sont pas plus faibles dans les SCOP que dans les EC.

Nous procédons en deux parties, en utilisant d'abord le fichier établissement puis le fichier poste.

(b) Régressions dans le fichier établissement

La méthode utilisée pour le fichier établissement est directe et permet une estimation précise de l'effet du statut de SCOP sur la distribution salariale dans l'établissement, afin de tester les hypothèses (H1) et (H2). Nous estimons une équation qui prend comme variable dépendante les déciles de salaire en équivalent temps plein, au niveau de l'établissement en contrôlant la taille de l'établissement, le secteur, la proportion d'emploi en CDI, la proportion de chaque CSP (mesurée par le nombre d'heures travaillées par CSP à deux chiffres), la proportion de femmes et la localisation. La variable dépendante est le $i^{ème}$ décile de l'équivalent temps plein du salaire brut ou autrement dit l'équivalent temps-plein du salaire du salarié placé au $i^{ème}$ décile de la distribution des salaires dans l'établissement. Nous effectuons les mêmes régressions avec les ratios inter-déciles D9/D1, D9/D5 et D5/D1 pour variables dépendantes. Nous incluons dans chaque régression une variable dichotomique égale à 1 si l'établissement est une SCOP, 0 sinon. C'est le signe de cette variable qui nous intéresse.

Les équations sont estimées avec les données de panel établissement pour les années 2009 à 2012, avec effets individuels aléatoires. Nous n'incluons pas d'effets individuels fixes car cela ferait reposer l'estimation des coefficients sur les établissements qui changent de statuts (d'entreprises classiques qui deviennent des SCOP ou de SCOP qui deviennent EC), or elles sont peu nombreuses dans notre échantillon (200 en tout parmi les 9500 observations

pendant 4 ans) et ont des caractéristiques très particulières et peu représentatives de l'ensemble des SCOP[34]. Par ailleurs, il n'y a pas de raison de soupçonner un problème d'hétérogénéité inobservée puisque nous utilisons des variables de contrôle pour le secteur, la taille et un niveau très fin de répartition de la main d'œuvre par CSP (voir annexe pour le détail des variables de contrôle). En d'autres termes, on peut faire l'hypothèse de l'absence d'effet fixe individuel autre que celui qu'on souhaite précisément mesurer grâce au coefficient de notre variable dichotomique. Nous estimons donc l'équation suivante :

$$\ln\left(Salaire\ du\ i^{ème}\ décile\right)_{jt} = \alpha_j + X_{jt}\beta + \gamma SCOP_{jt} + u_{jt} + \varepsilon_{jt} \qquad (1)$$

Où X_{jt} comprend les variables de contrôle détaillées en annexe pour l'établissement j à la période t, $SCOP_{jt}$ est la variable dichotomique égale à 1 si l'établissement j a le statut de SCOP lors de l'année t, u_{jt} est le terme d'erreur inter-établissement et ε_{jt} le terme d'erreur intra-établissement. Les équations sont estimées avec des termes d'erreurs groupés pour permettre une corrélation intra-établissement.

Toujours grâce au fichier établissement, nous pouvons réaliser un premier test des hypothèses (H3) et (H4). La variable dépendante de l'équation (1) est remplacée par le salaire horaire moyen des hommes par établissement et par celui des femmes séparément, puis par chaque CSP agrégées, ainsi que par des ratios entre ces différentes variables.

(c) Régressions dans le fichier poste

Le fichier poste permet d'analyser la distribution salariale plus précisément en prenant en compte les caractéristiques individuelles des salariés et leur impact sur les salaires. Nous utilisons d'abord la méthode Oaxaca-Blinder pour explorer les hypothèses (H3), (H4) et (H5). Cette méthode a été formalisée par Oaxaca (1973) et Blinder (1973) pour décomposer l'écart salarial homme-femme. Elle a été utilisée depuis dans des contextes divers, pour comparer les salaires du secteur public et du secteur privé (Melly 2005), les effets salariaux de l'orientation

[34] Bien qu'elles soient souvent les plus médiatisées (Sea France, Lejaby, Pilpa, Fralib, etc.), les reprises d'entreprises par les salariés représentent une minorité des créations de SCOP : 32% des nouvelles SCOP en 2015 (6% de reprise d'entreprises en difficulté, 11% de transformation d'associations ou coopératives, 15% de transmission d'entreprises saines) contre 68% de créations ex-nihilo. http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/ Elles sont susceptibles de connaitre des variations importantes de main d'œuvre, qui affectent nécessairement la structure salariale de manière peu représentative. Quant aux transformations de SCOP et EC, elles sont possibles mais très rares (29 cas en 4 ans).

sexuelle des salariés (Antecol et al. 2008) et plus près de notre sujet les différences de salaires entre salariés des coopératives et des entreprises classiques (Clemente et al. 2015).

Ainsi, l'écart salarial entre SCOP et EC peut être séparé en deux termes : la part expliquée (ou la composante des caractéristiques) qui est due aux caractéristiques distinctes des deux groupes de salariés, et la part inexpliquée (ou la composante des rendements) qui vient d'une rémunération différente des mêmes caractéristiques. Cette deuxième composante est identifiée à une mesure de la discrimination par Oaxaca (1973) et Blinder (1973). Notre intérêt porte principalement sur les détails de cette composante des rendements puisque nous cherchons à répondre à la question suivante : quelles sont les caractéristiques qui sont rémunérées différemment dans les SCOP ? Afin de prendre en compte les effets individuels fixes grâce à nos données de panel, la régression doit être réalisée en deux étapes. L'écart de salaire peut s'écrire ainsi :

$$\overline{Wprédıt}_{CF} - \overline{Wprédıt}_{SCOP} = \bar{X}_{SCOP}\left(\hat{\beta}_{CF} - \hat{\beta}_{SCOP}\right) + (\bar{X}_{CF} - \bar{X}_{SCOP})\hat{\beta}_{CF} \qquad (2)$$

$$\ln(W)_{it} = \beta_0 + X_{jt}\beta + u_i + \varepsilon_{it} \qquad (3)$$

Où $\overline{Wprédıt}_{CF}$ est le salaire prédit, en logarithme pour les EC, $\overline{Wprédıt}_{SCOP}$ est le salaire prédit en logarithme pour les SCOP (obtenus grâce à l'équation (3) et estimés conjointement pour les SCOP et les EC avec effets individuels fixes), $\bar{X}_{CF}$ est un vecteur contenant les moyennes des déterminants des salaires pour les EC et $\bar{X}_{SCOP}$ un vecteur contenant les moyennes des déterminants des salaires pour les SCOP. L'ensemble des variables utilisées est détaillé en annexe. Toutes les variables explicatives de l'équation (2) sont centrées (on retranche à chaque donnée la moyenne). On estime les coefficients $\left(\hat{\beta}_{CF} - \hat{\beta}_{SCOP}\right)$ et $\hat{\beta}_{CF}$. Ces coefficients nous permettrons de déterminer la part de l'écart salarial due aux différentes caractéristiques des salariés et la part due aux différences de rendement de ces caractéristiques. Plus précisément, si l'on trouve $\left(\hat{\beta}_{CF} - \hat{\beta}_{SCOP}\right)$ significatif et négatif pour les variables CSP, cela signifie que les travailleurs qualifiés sont moins bien payés dans les SCOP que dans les EC, ce qui validerait l'hypothèse (H3).

Comme le montre Heitmuller (2005), l'omission dans le modèle à effets individuels fixes des variables individuelles qui ne varient pas dans le temps (le sexe et l'âge) conduit à un biais dans les résultats de la décomposition. Nous utilisons donc également une spécification alternative pour corriger ce biais : l'équation (3) est estimée avec des effets individuels aléatoires permettant d'inclure les variables âge et sexe. Mais cette deuxième

stratégie se heurte au problème habituel d'hétérogénéité inobservée entre les individus qui choisissent de travailler dans les SCOP et les autres.

Comme notre intérêt porte uniquement sur la partie inexpliquée de la décomposition, il existe une méthode plus directe, qui n'est pas affectée par le même biais tout en permettant de prendre en compte toute hétérogénéité individuelle : l'utilisation de termes d'interaction dans une régression avec effets fixes. Nous estimons des équations de type mincériennes, avec des termes d'interaction entre chaque variable indépendante et la variable dichotomique SCOP. Contrairement aux régressions avec les observations par établissement, la variable dichotomique varie ici suffisamment avec le temps puisque les salariés peuvent passer d'un emploi dans une SCOP à un emploi dans une EC ou l'inverse, et ils le font fréquemment.

Cette nouvelle spécification ne nous donne aucune indication sur la composante des caractéristiques de la décomposition Oaxaca-Blinder, mais nous permet de comparer les rendements de chaque caractéritique dans les SCOP et CF, et donc de tester les hypothèses (H3), (H4) et (H5). L'équation suivante est estimée :

$$\ln(\text{salaire horaire})_{\text{it}} = \beta_0 + \beta_1 SCOP_{it} + \beta_2 TailleEta_{it} + \beta_3 secteur_{it} + \beta_4 CDI_{it} + \beta_5 tempsplein_{it} + \beta_6 CSP_{it} + \beta_7 region_{it} + \beta_8 ancienneté_{it} + \beta_9 CSP.SCOP_{it} + \beta_{10} genre.SCOP_{it} + \beta_{11} age.SCOP_{it} + \beta_{12} age^2.SCOP_{it} + \beta_{13} taille.SCOP_{it} + \cdots + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

Un coefficient β_{10} positif signifierait que travailler dans une SCOP serait plus bénéfique (ou moins négatif) pour un homme que pour une femme. Les équations sont estimées avec effets fixes et termes d'erreur groupés.

4. Résultats de l'analyse économétrique

4.1. Impact du statut SCOP sur le salaire moyen

Avant d'exposer les structures salariales comparées des SCOP et EC, nous mesurons l'impact du statut de SCOP sur le salaire moyen. Les résultats du tableau 7 montrent un écart significatif et négatif compris entre 0,013 et 0,025 : toutes choses égales par ailleurs, les

salaires sont en moyenne entre 1,3 et 2,5% plus faibles dans les SCOP. Les coefficients estimés pour toutes les autres variables dans l'équation de salaire ont les signes attendus. La régression avec le fichier établissement donne le même résultat. Comme les coopératives espagnoles (Clemente et al. 2012) et italiennes (Pencavel et al. 2006) et à l'inverse des coopératives uruguayennes (Burdin et Dean 2009), les SCOP ont donc un léger désavantage salarial par rapport aux EC. La régression Oaxaca-Blinder permet d'attribuer cet écart principalement aux différences de rendement : le salaire prédit pour les SCOP est plus élevé que le salaire prédit pour les EC, ce qui signifie que si les mêmes caractéristiques étaient rémunérées de la même manière dans les SCOP et dans les EC, le salaire moyen serait plus élevé dans les SCOP. Ce sont les rendements qui diffèrent, ce qui établit toute la pertinence des hypothèses (H3), (H4) et (H5).

Tableau 7: Impact du statut SCOP sur le salaire moyen

Variable dépendante	Log du salaire brut horaire	Log du salaire net horaire	Log du salaire brut journalier	Log du salaire net journalier
Fichier Panel poste				
2005-2010	-.025***	-.018***	-.021**	-.018**
	(.005)	(.005)	(.008)	(.008)
2005-2010 sans les postes annexes	-.028***	-.018***	-.016*	-.013
	(.006)	(.006)	(.008)	(.008)
2001-2010	-.019***	-.013***	.0006	.010
	(.004)	(.004)	(.008)	(.008)
2001-2010 sans les postes annexes	-.023***	-.014***	-.013*	-.004
	(.005)	(.005)	(.007)	(.007)
Fichier Etablissement				
Salaire horaire, 2009-2012	-.00007	-.016***		
	(.004)	(.004)		

***** indique une significativité du coefficient estimé à 99%, ** à 95% et * à 90%. Pour s'assurer de la robustesse des résultats, la même équation de salaire a été estimée pour la période 2005-2010 (où la variable type de poste est disponible) et pour la période 2001-2010 où elle ne l'est pas, puis avec et sans les postes annexes, et enfin en utilisant le salaire journalier comme variable explicative, pour éliminer d'éventuels effets d'imprécisions dans la déclaration des heures travaillées.**

4.2. Résultats pour le fichier établissement

Observons à présent la dispersion salariale grâce aux régressions sur les déciles du salaire brut en équivalent temps plein. Comme indiqué dans le tableau 8, le salarié situé au premier décile de la distribution salariale gagne en moyenne 2% de plus dans une SCOP que

dans une EC. Il n'y a pas de différence significative pour les deuxième et troisième déciles, et tous les déciles suivants sont plus faibles dans les SCOP que dans les EC. L'effet négatif augmente de manière régulière jusqu'au salarié placé au neuvième décile de la distribution qui perçoit un salaire de 12% inférieur à son homologue d'une EC. Les résultats sont très similaires lorsque la variable dépendante utilisée est le salaire net en équivalent temps plein. Afin de nous assurer de la robustesse de ces résultats, nous effectuons également les estimations avec un panel équilibré (en conservant uniquement les établissements présents pendant les quatre années 2009 à 2012). Cela réduit le nombre d'observations mais permet d'éviter d'éventuels biais dus à des entrées ou sorties d'établissement différenciées pour les SCOP et EC, ainsi que d'éliminer les établissements nouvellement créés ou sur le point de fermer qui sont susceptibles d'avoir des structures salariales particulières[35]. Les résultats sont les mêmes, sauf pour le premier décile qui n'est plus significativement plus élevé dans les SCOP et pour le troisième décile qui devient significativement plus faible (tableau 8). Les inégalités sont donc plus faibles dans les SCOP : les salariés les moins bien payés y sont légèrement plus avantagés que dans les entreprises classiques et les salariés les mieux payés y sont moins avantagés.

Les régressions sur les rapports inter-déciles confirment ces résultats : les inégalités sont principalement réduites par le haut. En effet, le ratio D9/D1 est 14% plus faible dans les SCOP que dans les EC toutes choses égales par ailleurs et cet écart se décompose de la manière suivante : le ratio D9/D5 est 9% plus faible et le rapport D5/D1 seulement 5% plus faible (tableau 8). On peut donc en conclure que les salaires sont plus concentrés dans les SCOP et que les inégalités sont surtout réduites par le haut : les hypothèses (H1) et (H2) sont validées. Nous voulons à présent en savoir davantage sur les caractéristiques qui sont rémunérées différemment dans les deux types d'organisations.

[35] Etant donné que notre échantillon inclus l'ensemble des entreprises française, nous n'avons cependant pas à nous soucier d'éventuels effets de sélection biaisés dans l'échantillonnage pour les estimations avec panel non équilibré.

Tableau 8 – Régressions pour les déciles et ratios. Fichier Etablissement, panel 2009-2012

Variable dépendante	Salaire brut	Salaire net	Salaire brut (panel équilibré)	Salaire net (panel équilibré)
Régressions par déciles				
Décile 1	.021***	.014**	.009	.002
	(.007)	(.006)	(.009)	(.007)
Décile 2	.003	-.002	-.003	-.014*
	(.007)	(.006)	(.008)	(.007)
Décile 3	-.010	-.015*	-.016*	-.028***
	(.007)	(.007)	(.008)	(.008)
Décile 4	-.022***	-.026***	-.027***	-.038***
	(.008)	(.008)	(.009)	(.009)
Décile 5	-.036***	-.040***	-.041***	-.052***
	(.008)	(.008)	(.009)	(.009)
Décile 6	-.051***	-.053***	-.058***	-.067***
	(.008)	(.008)	(.010)	(.009)
Décile 7	-.070***	-.070***	-.079***	-.085***
	(.008)	(.008)	(.010)	(.009)
Décile 8	-.089***	-.090***	-.097***	-.105***
	(.008)	(.008)	(.011)	(.010)
Décile 9	-.120***	-.120***	-.129***	-.135***
	(.009)	(.009)	(.012)	(.012)
Inter-décile D9/D1	-.138***	-.134***	-.139***	-139***
	(.008)	(.007)	(.011)	(.010)
Inter-décile D9/D5	-.087***	-.082***	-.090***	-.085***
	(.006)	(.006)	(.008)	(.007)
Inter-décile D5/D1	-.048***	-.051***	-.044***	-.054***
	(.006)	(.005)	(.008)	(.006)
Régressions séparées par catégories de salariés				
Salaire moyen des cadres	-.035***		-.029**	
	(.008)		(.012)	
Salaire moyen des professions intermédiaires	.025***		.042***	
	(.006)		(.009)	
Salaire moyen des employés	.034***		.044***	
	(.007)		(.009)	
Salaire moyen des ouvriers	.031***		.039***	
	(.005)		(.006)	
Ratio Professions intermédiaires/ Cadres	-.046***		-.053***	
	(.011)		(.014)	
Ratio Professions intermédiaires / Ouvriers	.007		.013	
	(.007)		(.010)	
Ratio Professions intermédiaires / Employés	-.004*		-.012***	
	(.002)		(.003)	
Ratio Cadres / Ouvriers	-.028***		-.047***	
	(.010)		(.014)	

Salaire moyen des femmes	.011**	.035***
	(.005)	(.007)
Salaire moyen des hommes	.0026	.024***
	(.005)	(.006)
Ratio Hommes / Femmes	-.023***	-.023***
	(.006)	(.006)

***** indique une significativité du coefficient estimé à 99%, ** à 95% et * à 90%. Pour s'assurer de la robustesse des résultats, les mêmes équations ont été estimées avec le salaire horaire brut et le salaire horaire net lorsqu'il était disponible, et avec un panel équilibré en conservant uniquement les établissements existants pendant 4 ans.**

Nous concentrons maintenant notre attention sur les écarts de salaires entre CSP et entre genres (hypothèses H3 et H4). Les régressions par établissements affichent des résultats intéressants (tableau 8, deuxième partie) : le salaire moyen par établissement est plus haut dans les SCOP pour les femmes, pour les professions intermédiaires, pour les ouvriers et pour employés, alors qu'il est plus bas pour les cadres et n'est pas significativement différent pour les hommes. Le ratio entre le salaire moyen des cadres et le salaire moyen des ouvriers ainsi que le ratio entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes sont tous deux plus faibles dans les SCOP. Cependant, ces résultats pourraient être dus aux caractéristiques différentes des cadres et des ouvriers ou des hommes et des femmes employés dans les SCOP et dans les EC, puisque nos variables de contrôle se situent au niveau de l'établissement, pour l'ensemble de la main d'œuvre. Par exemple, il se pourrait que les femmes occupent en moyenne des emplois plus qualifiés dans les SCOP. En effet, on a montré grâce à nos statistiques descriptives que la proportion de femmes cadres rapportée à la proportion de femmes totale dans les SCOP était plus élevée que dans les EC. De même, la réduction de l'écart entre cadres et ouvriers pourrait être due à des différences de compétences non observées entre les cadres de SCOP et les cadres d'EC ou les ouvriers de SCOP et les ouvriers d'EC. Le fichier poste permet de surmonter ces limites puisqu'en prenant en compte les effets fixes individuels, on s'assure que toute différence de rendement observée pour une caractéristique est effectivement due au statut SCOP.

4.3. Résultats pour le fichier poste

Les résultats sont présentés dans le tableau 9. Certaines variables ont moins d'impact sur les salaires dans les SCOP que dans les EC. La différence la plus frappante concerne les CSP qui déterminent moins les salaires dans les SCOP : les cadres sont moins payés (par rapport aux professions intermédiaires) dans les SCOP que dans les EC. La spécification

Oaxaca-Blinder (résultats dans le tableau 10) montre que le rendement de la qualification est plus faible dans les SCOP : la composante inexpliquée associée à une CSP élevée est négative. Les estimations avec effets fixes et termes d'interaction confirment ce résultat (tableau 9). Les coefficients estimés des termes d'interaction sont à interpréter ainsi : s'ils sont significatifs et négatifs, cela signifie que l'effet d'une qualification supérieure sur les salaires est plus faible dans les SCOP que dans les EC pour un même individu qui changerait de l'une à l'autre. Ainsi, un cadre qui quitterait un emploi dans une EC pour travailler dans une SCOP perdrait plus en termes de rémunération qu'un ouvrier. Toutes les variables de CSP sont des variables dichotomiques et doivent être interprétées par rapport à la position de profession intermédiaire, utilisée comme référence. Par exemple, un cadre qui passe d'une EC à une SCOP voit son salaire baisser de 5,8% de plus qu'une personne occupant un poste de profession intermédiaire.

Tableau 9: Estimation des équations de salaires pour les postes individuels, avec termes d'interaction. Données de panel 2001-2010, sans les postes annexes.

	Salaire brut horaire	Salaire net horaire	Salaire brut journalier	Salaire net journalier
Taille				
Entre 1 et 4 salariés	(ref)	(ref)	(ref)	(ref)
Entre 5 et 9	-.001**	.0002	-.002***	-.001*
	(.0005)	(.0005)	(.0006)	(.0006)
Entre 10 et 19	-.005***	.002***	.008***	.013***
	(.0006)	(.0006)	(.0008)	(.002)
Entre 20 et 49	.00007	.009***	.016***	.021***
	(.0006)	(.0006)	(.0008)	(.0007)
Entre 50 et 99	-.006***	.016***	.020***	.026***
	(.0006)	(.0006)	(.0008)	(.0008)
Entre 100 et 199	.008***	.021***	.023***	.030***
	(.0007)	(.0006)	(.0009)	(.0008)
Entre 200 et 499	.011***	.027**	.027***	.036***
	(.0007)	(.0007)	(.001)	(.0009)
Entre 500 et 999	.024***	.039***	.036***	.045***
	(.001)	(.0009)	(.001)	(.001)
Entre 1000 et 1999	.032***	.048***	.043***	.051***
	(.001)	(.001)	(.002)	(.002)
Entre 2000 et 4999	.049***	.068***	.055***	.066***
	(.002)	(.002)	(.002)	(.002)
5000 et plus	.053***	.067***	.057***	.063***
	(.003)	(.003)	(.004)	(.003)
CSP				
Chef d'entreprise	.386***	.387***	.240***	.242***
	(.003)	(.003)	(.003)	(.003)
Artisan, commerçant	.056***	.061***	.069***	.072***
	(.003)	(.003)	(.003)	(.003)
Cadre	.220***	.215***	.160***	.158***
	(.0008)	(.0008)	(.0008)	(.0008)
Profession intermédiaire	(ref)	(ref)	(ref)	(ref)

Employé	-.117***	-.116***	-.092***	-.091***
	(.0005)	(.0005)	(.0006)	(.0006)
Ouvrier qualifié	-.093***	-.090***	-.070***	-.073***
	(.0006)	(.0006)	(.0007)	(.0006)
Ouvrier non qualifié	-.149***	-.142***	-.124***	-.123***
	(.0007)	(.0006)	(.0008)	(.0008)
Stagiaire	-.646***	-.575***	-.756***	-.621***
	(.002)	(.001)	(.002)	(.002)
Contrat de travail				
Plein temps	(Ref)	(ref)		
Temps partiel	.053***	.055***		
	(.0004)	(.0004)		
Ancienneté	.013***	.014***	.012***	.013***
	(.00005)	(.00005)	(.00005)	(.00005)
Variable muette SCOP	-.502***	-.408	-.651***	-.491***
	(.075)	(.083)	(.116)	(.132)
Termes d'interaction				
Taille				
Entre 1 et 4 salariés	(ref)	(ref)	(ref)	(ref)
Entre 5 et 9	-.007	.009	-.016	-.016
	(.012)	(.012)	(.015)	(.015)
Entre 10 et 19	.012	.003	.011	.00002
	(.013)	(.013)	(.016)	(.016)
Entre 20 et 49	.002	-.008	-.004	-.010
	(.013)	(.013)	(.017)	(.016)
Entre 50 et 99	.006	.010	-.009	-.004
	(.014)	(.014)	(.018)	(.018)
Entre 100 et 199	.061***	.052***	.064***	.052***
	(.015)	(.015)	(.019)	(.018)
Entre 200 et 499	.043**	.044***	.057***	.051**
	(.017)	(.016)	(.020)	(.020)
Entre 500 et 999	.029	.055***	.087***	.093***
	(.020)	(.020)	(.027)	(.028)
Entre 1000 et 1999	.094***	.119***	.112***	.108***
	(.024)	(.024)	(.031)	(.034)
CSP				
Chef d'entreprise	-.055	-.062	.021	.015
	(.050)	(.050)	(.053)	(.054)
Artisan, commerçant	.037	.013	-.020	-.031
	(.062)	(.059)	(.051)	(.049)
Cadre	-.058***	-.041***	-.054***	-.039***
	(.014)	(.013)	(.014)	(.014)
Profession intermédiaire	(ref)	(ref)	(ref)	(ref)
Employé	.019	.012	.0003	.002
	(.012)	(.011)	(.016)	(.015)
Ouvrier qualifié	-.003	-.005	-.013	-.015
	(.010)	(.010)	(.011)	(.011)
Ouvrier non qualifié	.025**	.015	.009	.005
	(.011)	(.011)	(.014)	(.013)
Stagiaire	-.038	-.009	-.012	.043
	(.032)	(.027)	(.043)	(.031)
Contrat de travail				
Plein temps	(ref)	(ref)		
Temps partiel	.005	-.006		
	(.009)	(.008)		
Ancienneté	.002**	.002**	.002	.002
	(.001)	(.001)	(.001)	(.001)
Caractéristiques individuelles				

Femme	(ref)	(ref)	(ref)	(ref)
Homme	.028**	.027**	.016	.021
	(.012)	(.011)	(.016)	(.015)
Age	.022***	.022***	.027***	.027***
	(.003)	(.002)	(.003)	(.003)
Age²	-.0003***	-.0003***	-.0003***	-.0003***
	(.00003)	(.00003)	(.00004)	(.00004)

**** indique une significativité du coefficient estimé à 99%, ** à 95% et * à 90%. Nos régressions incluent des variables pour les régions, les secteurs d'activité et la taille de l'entreprise (voir liste complète des variables de contrôle en annexe). Pour s'assurer de la robustesse des résultats, la même équation de salaire a été estimée pour la période 2005-2010 (où la variable type de poste est disponible) et pour la période 2001-2010 où elle ne l'est pas, puis avec et sans les postes annexes, et enfin en utilisant le salaire journalier comme variable explicative, pour éliminer d'éventuels effets d'imprécisions dans la déclaration des heures travaillées (seuls les emplois à plein temps sont alors conservés pour les régressions). On a également effectué les estimations avec panel équilibré pour la période 2002-2010 (l'année 2001 incluant un échantillon plus restreint de 1/24ème des postes).*

Tableau 10: Régressions Oaxaca-Blinder, fichier postes, panel 2001-2010, sans les postes annexes.

		Salaire brut horaire	Salaire net horaire	Salaire brut horaire Panel équilibré	Salaire net horaire Panel équilibré
Total	EC	2.57***	2.37***	2.71***	2.50***
		(.00007)	(.00007)	(.0001)	(.0001)
	SCOP	2.60***	2.41***	2.74***	2.54***
		(.001)	(.001)	(.002)	(.002)
	Différence	-.0289***	-.0338***	-.0333***	-.0381***
		(.001)	(.001)	(.002)	(.002)
	Caractéristique	-.0294***	-.034***	-.0338***	-.0386***
		(.001)	(.001)	(.002)	(.002)
	Rendement	.0005***	.0007***	.0005***	.0005***
		(.00002)	(.00002)	(.0001)	(.0001)
Régions	Caractéristique	.006***	.006***	.007***	.007***
		(.0002)	(.00002)	(.0003)	(.0004)
	Rendement	-.0001***	-.0001***	-.002***	-.002***
		(4.8e-06)	(6.2e-06)	(.00002)	(.00003)
Taille	Caractéristique	.001***	.006***	.002***	.003***
		(.00004)	(.00006)	(.0002)	(.0003)
	Rendement	-.0004***	-.0005***	-.004***	-.004***
		(.00001)	(.00002)	(.00008)	(.00009)
Chef d'entreprise	Caractéristique	-.0005**	-.0005**	-.002***	-.002***
		(.0002)	(.0002)	(.0005)	(.0005)
	Rendement	-6.7e-07	-8.7e-07	-.00003***	-.00003***
		(8.1e-07)	(1.1e-06)	(6.1e-06)	(6.7e-06)
Artisan commerçant	Caractéristique	.00004**	.00004**	.00001	.00002
		(.00002)	(.00001)	(.00001)	(.00002)
	Rendement	3.9e-06***	-5.1e-06***	-5.3e-06	-5.2e-06
		(1.4e-06)	(1.8e-06)	(.00001)	(.00002)
Cadre	Caractéristique	.004***	.004***	.005***	.005***
		(.0004)	(.0004)	(.0007)	(.00007)
	Rendement	-.00002***	-.00003***	-.00002***	-.00002***
		(1.6e-06)	(2.2e-06)	(4.4e-06)	(4.9e-06)
Profession intermédiaire	Caractéristique	(ref)	(ref)	(ref)	(ref)
	Rendement	(ref)	(ref)	(ref)	(ref)
Employé	Caractéristique	-.021***	-.021***	-.010***	-.010***
		(.0002)	(.0002)	(.0003)	(.0003)

	Rendement	.00003*** (1.0e-06)	.00004*** (1.4e-06)	.0001*** (6.5e-06)	.0001*** (7.1e-06)
Ouvrier qualifié	Caractéristique	.015*** (.0003)	.014*** (.0003)	.013*** (.0006)	.013*** (.0006)
	Rendement	-.0001*** (2.5e-06)	-.0001*** (3.3e-06)	-.0002*** (.00001)	-.0002*** (.00001)
Ouvrier non qualifié	Caractéristique	.007*** (.0004)	.006*** (.0004)	.0003 (.0006)	.0002 (.0006)
	Rendement	-7.9^{e}-06*** (5.7^{e}-07)	-.00001*** (7.7^{e}-07)	-7.2e-06*** (1.8e-06)	-8.0e-06*** (1.9e-06)
Stagiaire	Caractéristique	-.005*** (.0008)	-.005*** (.0007)	-.002*** (.0004)	-.002*** (.0004)
	Rendement	4.2^{e}-07*** (1.5^{e}-07)	4.8e-07*** (1.7e-07)	.00003*** (2.7e-06)	.00005*** (3.0e-06)
Secteur	Caractéristique	-.015*** (.0001)	-.020*** (.0002)	-.024*** (.0005)	-.030*** (.0006)
	Rendement	-.0001*** (.00002)	-.0002*** (.00002)	.0002** (.00007)	.0002*** (.00007)
Genre	Caractéristique	-.00002*** (8.4e-07)	-.00002*** (1.1e-06)	-.0001*** (5.8e-06)	-.0001*** (6.4e-06)
	Rendement	.00002*** (8.2e-07)	-.00002*** (1.1e-06)	.0002*** (6.8e-06)	.0002*** (7.5e-06)
Age	Caractéristique	.00002*** (9.8e-07)	.00003*** (1.3e-06)	.00003*** (4.8e-06)	.00003*** (5.3e-06)
	Rendement	-.00001*** (9.2e-07)	-.00002*** (1.2e-06)	.00001 (.00001)	.00003*** (.00001)
Ancienneté	Caractéristique	-.022*** (.0007)	-.023*** (.0007)	-.026*** (.001)	-.026*** (.001)
	Rendement	.0001*** (3.6e-07)	.0002*** (4.7e-06)	.0006*** (.00002)	.0007*** (.00002)
Temps partiel	Caractéristique	.003*** (.00001)	.003*** (.0001)	.003*** (.0003)	.003*** (.0003)
	Rendement	.00001*** (8.2e-07)	-.00002*** (1.1e-06)	.0001*** (6.1e-06)	.0002*** (6.6e-06)

**** indique une significativité du coefficient estimé à 99%, ** à 95% et * à 90%. Pour s'assurer de la robustesse des résultats, la même équation de salaire a été estimée pour la période 2005-2010 (où la variable type de poste est disponible) et pour la période 2001-2010 où elle ne l'est pas, puis avec et sans les postes annexes, et enfin en utilisant le salaire journalier comme variable explicative, pour éliminer d'éventuels effets d'imprécisions dans la déclaration des heures travaillées. On a également effectué les estimations avec panel équilibré pour la période 2002-2010 (l'année 2001 incluant un échantillon plus restreint de 1/24ème des postes).*

Les inégalités de genre en revanche ne sont pas diminuées dans les SCOP, elles tendent même à être légèrement plus élevées lorsqu'on considère le salaire horaire (et non significativement différentes lorsqu'on s'intéresse au salaire journalier pour les salariés à plein temps). La régression Oaxaca-Blinder révèle un coefficient significatif et positif pour la composante inexpliquée de la variable de genre : être un homme donne un avantage salarial plus important, toutes choses égales par ailleurs, dans une SCOP que dans une EC. Dans la régression avec effets fixes, le coefficient du terme d'interaction peut être interprété comme la différence entre la variation salariale que subit un homme lorsqu'il change d'une EC vers une SCOP et celle que subit une femme. La variable de genre seule (sans interaction avec la

variable SCOP) n'est pas incluse dans la régression puisqu'elle ne varie pas dans le temps pour un même individu : son effet est pris en compte par l'effet fixe. Dans toutes nos régressions, ce coefficient apparait positif lorsqu'il est significatif, ce qui signifie que les femmes voient leur salaire diminuer davantage que les hommes lorsqu'elles travaillent en SCOP. Ce résultat peut paraître paradoxal au regard des chiffres précédents donnés dans les statistiques descriptives et les régressions par établissement. Nous y reviendrons dans la partie suivante d'interprétation des résultats.

La taille de l'entreprise a toujours un effet positif sur les salaires[36], mais cet effet est renforcé pour les SCOP à partir de plus de 100 salariés, comme le montrent les coefficients significatifs et positifs des termes d'interactions. Les régressions Oaxaca-Blinder confirment ce résultat puisque la composante rendement de la taille de l'établissement est significative et négative. Cependant, il faut souligner qu'on ne contrôle pas l'ancienneté de l'entreprise : cet effet pourrait être dû au fait que les grandes entreprises sont aussi les plus anciennes. Les SCOP les plus anciennes sont en effet susceptibles d'être plus compétitives et plus résistantes aux aléas de la conjoncture que leurs homologues en EC en raison des réserves impartageables accumulées au cours des années. Ainsi, Perotin (2004) montre que l'ancienneté des SCOP est plus élevée que celle des EC, et que les périodes les plus risquées ne sont pas les mêmes pour les SCOP et les EC. Nous explorerons davantage cette hypothèse dans le chapitre 3.

Enfin, l'âge et l'ancienneté – des salariés cette fois-ci – ont un effet plus important sur les salaires dans les SCOP que dans les EC, comme le montrent les coefficients significatifs et positifs des termes d'interaction : une année supplémentaire d'ancienneté dans l'entreprise fait augmenter le salaire de 1,5% dans les SCOP contre 1,3% dans les EC. L'âge a également un effet plus fort sur le salaire dans les SCOP. En termes d'inégalités, il y a donc plus d'écart entre les travailleurs plus âgés et les plus jeunes et entre les plus anciens dans l'entreprise et les nouveaux dans les SCOP que dans les entreprises classiques. Cela pourrait être dû à une différence entre sociétaires et non sociétaires, puisqu'on a vu que les nouveaux salariés étaient en général soumis à une période d'essai d'au moins un an avant de pouvoir devenir membre. Or les non-sociétaires ne prenant pas part aux décisions en assemblée générale, on peut supposer que leurs intérêts, y compris salariaux, sont moins bien pris en compte (même si la

[36] Ce résultat est conforme à la littérature empirique qui montre que les salaires sont plus élevés dans les grandes entreprises : Oi et Idson (1999) propose une revue approfondie de l'abondante littérature sur ce sujet.

participation par exemple est distribuée entre tous les salariés de l'entreprise, sociétaire ou non[37]). Ce résultat valide l'hypothèse (H5) faite plus haut.

En revanche on ne constate aucune différence significative entre SCOP et EC pour ce qui concerne l'effet salarial des secteurs ou des régions. Mis à part la Basse-Normandie, l'Auvergne et la Corse où les salaires dans les SCOP semblent être plus importants que dans les EC (la comparaison se fait avec la région parisienne utilisée comme référence) et la région Midi-Pyrénées où ils sont plus faibles, les autres régions ne montrent pas de différences significatives. Concernant les secteurs d'activité, aucun coefficient n'est systématiquement différent pour les SCOP et les CF, ce qui nous permet de conclure que les écarts salariaux entre les secteurs sont peu ou prou les mêmes dans les SCOP et les CF. Les détails sont reportés dans le tableau 9 : sans surprise, les salaires sont les plus bas dans l'hébergement et la restauration, le commerce de voiture et l'industrie alimentaire, et les plus hauts pour les activités scientifiques, l'information et la communication, la construction et l'eau et l'électricité.

Comparons à présent ces résultats avec nos hypothèses et avec les modèles théoriques exposés en première partie de ce chapitre.

5. Interprétation des résultats et validation des hypothèses

5.1. Confrontation des résultats avec les hypothèses et la littérature empirique internationale

Les 6 hypothèses formulées dans la partie 1.1.3 sont validées par nos résultats empiriques :

[37] Contrairement à ce que prévoient les statuts des coopératives italiennes ou espagnoles. La participation distribuée à tous est un des garde-fous utilisés dans les coopératives pour éviter la dégénérescence (la tentation pour les sociétaires d'embaucher des simples salariés pour ne pas avoir à partager les profits, ce qui aboutirait à la diminution progressive de la proportion de sociétaires et finalement à la transformation de la coopérative en entreprise classique). Les lois italienne, espagnole et uruguayenne utilisent des quotas minimum de salariés-sociétaires pour pouvoir prétendre au titre de coopérative, ainsi que des incitations fiscales.

(H1) : Les régressions sur les déciles et rapports inter-déciles intra-établissement nous ont permis de montrer que les salaires étaient moins dispersés dans les SCOP que dans les EC. Ce résultat est conforme à l'ensemble de la littérature empirique pour les coopératives italiennes, espagnoles, nord-américaines et uruguayennes ainsi que pour les kibboutzim.

(H2) : Cette moindre dispersion s'explique par des bas salaires légèrement supérieurs dans les SCOP mais surtout par des hauts salaires significativement plus faibles. Des hauts salaires plus faibles que dans les EC ont également été mesurés dans la littérature mais pour les bas salaires le consensus n'est pas établi. Notamment Clemente et al. (2012) trouvent que les salariés du premier décile sont plus défavorisés dans les coopératives, en raison de leurs caractéristiques. Cela ne semble pas être le cas dans les SCOP françaises, bien que les résultats ne soient significatifs que pour l'échantillon en panel non-équilibré.

(H3) : Le rendement de la qualification est plus faible dans les SCOP : l'écart entre les rémunérations des cadres et des non-cadres est plus faible dans les SCOP, toutes choses égales par ailleurs. En revanche nous n'avons pas trouvé de différence significative à des niveaux plus détaillés entre les CSP. Ce résultat est conforme à la littérature qui distingue entre deux catégories de travailleurs qualifiés et non-qualifiés (notamment Burdin 2016)

(H4) : L'écart de salaire homme-femme n'est pas plus faible dans les SCOP, toutes choses égales par ailleurs. Il est plus élevé lorsqu'on compare les salaires horaires net et brut, et n'est pas significativement différent pour les salaires journaliers des travailleurs à plein temps. Ce résultat est cohérent avec les conclusions de Duguet et Petit (2009) concernant l'impact des syndicats sur les inégalités de genre.

(H5) : L'âge et l'ancienneté donnent lieu à un avantage salarial plus élevé dans les SCOP que dans les EC. A notre connaissance, cette hypothèse n'a pas été testée dans la littérature empirique mais ce résultat peut être rapproché du constat de Burdin et Dean (2009) qui montrent que les salaires des membres des coopératives sont plus élevés mais également plus flexibles que ceux des salariés non membres.

(H6) : Les écarts entre régions et secteurs ne sont pas significativement différents dans les SCOP et EC. La taille de l'établissement (peut-être liée à l'ancienneté) donne lieu à un avantage salarial supérieur dans les SCOP que dans les EC. Dans la littérature, l'impact de la région et de la taille de l'établissement a été étudié sur les créations et taux de survie des coopératives mais pas directement sur la structure salariale.

5.2. Validation des modèles théoriques

Nous voulons maintenant mettre ces résultats en lien avec les modèles théoriques sur les inégalités dans les LMF exposés dans la première partie de ce chapitre. La plus grande homogénéité des salariés des coopératives doit être rejetée. On a vu que les salariés des SCOP étaient certes plus souvent des hommes et avaient en moyenne plus d'ancienneté que les salariés des EC. Mais les CSP, les tranches d'âge et les secteurs d'activité sont très diversifiés pour les SCOP. Pour le dire de manière triviale, ce n'est pas parce qu'il y a moins de cadres que les salaires sont plus compressés dans les SCOP mais bien parce que les cadres (en proportion équivalente, cf. figure 5) sont moins bien payés dans les SCOP. On ne peut cependant pas rejeter l'hypothèse d'une auto-sélection des travailleurs sur des critères inobservés.

Le rejet de cette hypothèse d'homogénéité des travailleurs dans les SCOP sur les critères observés, contribue à un débat plus large sur les conditions d'application de la démocratie dans l'entreprise. En effet, c'est une des réponses proposées à la question de la rareté des LMF dans les économies de marché capitaliste : une entreprise dirigée démocratiquement par ses travailleurs ne pourrait être efficace que si l'ensemble des travailleurs se ressemblent et ont des préférences similaires. Empiriquement, Dean (2016) montre que les coopératives uruguayennes sont plus productives lorsque l'homogénéité de la main d'œuvre est plus forte. Nous reviendrons sur ce débat dans le chapitre 3 mais nos premiers résultats sur les SCOP ne semblent pas aller dans ce sens puisque les salariés des SCOP ne présentent pas a priori une homogénéité plus grande que ceux des EC.

La théorie de l'électeur médian en revanche explique relativement bien nos résultats : les catégories les plus privilégiées dans les SCOP[38] sont les salariés non-cadres, les hommes, les salariés les plus anciens et les plus âgés. Or dans la plupart des SCOP, ces catégories constituent la majorité des salariés-sociétaires (même si cette affirmation est plus difficile à vérifier pour l'ancienneté et l'âge qui sont des variables continues). Si chacun vote alors à l'assemblée générale en fonction de ses intérêts salariaux, on aboutit à une structure salariale qui ressemble à celle qu'on observe dans la réalité. Selon cette même théorie, il n'y a pas de raison pour qu'on observe une redistribution entre région ou entre secteur car les votes ont

[38] Les plus privilégiées par rapport à leurs homologues des entreprises classiques – pris ici comme références puisqu'ils constituent l'immense majorité de l'ensemble des salariés –, et non pas en valeur absolue : les cadres gagnent toujours plus que les ouvriers dans les SCOP comme dans les EC.

bien lieu à l'intérieur des SCOP. Il existe certes des structures inter-coopératives au niveau national (la CGSCOP déjà mentionnée) et au niveau régional (les URSCOP, Unions régionales des SCOP qui jouent un rôle actif de promotion des coopératives et de soutien des coopératives naissantes et existantes). Mais ces structures n'ont pas de rôle re-distributif, si ce n'est vers les nouvelles SCOP à travers le soutien financier aux créations ou reprises de SCOP. Cependant les SCOP anciennes conservent un fort avantage grâce à la pratique des réserves impartageables.

Il reste toutefois trois éléments mal expliqués par la théorie de l'électeur médian. Le premier vient des régressions sur les déciles et rapports inter-déciles (tableau 8) : si la redistribution qui a lieu dans les SCOP est simplement le résultat du comportement maximisateur de l'électeur médian, comment expliquer que les salariés du premier décile soient mieux payés dans les SCOP alors que ceux de la médiane sont moins bien payés (entre 3,6 et 5,2% de moins selon les régressions) ? Et comment expliquer que le rapport D1/D5 soit significativement plus faible dans les SCOP (entre 4,8 et 5,4% plus faible) ?

Un autre élément pose problème dans le cadre de la théorie de l'électeur médian : si la politique salariale semble effectivement défavoriser les femmes et les jeunes, ce n'est pas le cas des politiques de promotion puisque la proportion de femmes cadres est quasiment égale à la proportion totale de femme dans les SCOP (autour de 27%) tandis que l'écart est important dans les EC (40% de femmes au total mais seulement 10% de femmes parmi les cadres). De même, l'écart entre l'âge moyen des cadres et l'âge moyen de l'ensemble des salariés est plus faible dans les SCOP que dans les EC. Bien sûr, ce sont là des statistiques descriptives et il faudrait des recherches plus approfondies pour être en mesure d'affirmer qu'il y a des différences significatives de promotion entre les SCOP et EC. Toutefois, ces chiffres semblent difficilement compatibles avec l'idée d'une oppression des minorités par la majorité dans les SCOP.

Ce paradoxe invite à s'interroger sur la pertinence ici de raisonner « toutes choses égales par ailleurs ». En effet, sans variable de contrôle, on a pu constater que l'écart salarial total entre hommes et femmes était de 16,8% dans les SCOP contre 21,2% dans les EC. Les régressions par établissement montraient aussi un écart réduit. Pourtant lorsqu'on raisonne à caractéristiques individuelles équivalentes, les femmes sont moins bien rémunérées dans les SCOP. Or il est possible que cela soit dû à la proportion supérieure de femmes cadres dans les

SCOP (on sait que l'écart homme-femme est plus important pour les cadres : INSEE 2015)[39]. Dans ce cas précis, le résultat « toutes choses égales par ailleurs » n'est donc pas forcément le plus pertinent à interpréter. On peut en effet se poser la question suivante : du point de vue de l'égalité homme-femme au travail, est-ce qu'il vaut mieux que la promotion des femmes au statut de cadre augmente, même si elles sont moins payées que leurs homologues masculins, ou est-ce qu'ils vaut mieux qu'elles soient payées le même salaire à poste équivalent, tout en ayant moins facilement accès aux postes les plus qualifiés ? De manière plus générale, dans un cas où les choses ne sont pas égales par ailleurs (ici la structure par CSP et genre des SCOP et EC), est-il toujours pertinent d'utiliser des techniques économétriques qui permettent de raisonner comme si elles l'étaient[40] ?

Le troisième élément imparfaitement expliqué par la théorie de l'électeur médian est celui de la motivation des cadres. Dans le modèle de Kremer (1997) comme dans celui d'Abramitzky (2008), les travailleurs les plus qualifiés restent dans l'entreprise alors même qu'ils sont défavorisés parce qu'ils ont investi des coûts irrécupérables avant de connaître leur propre productivité. Comme nous l'avons mentionné dans la première partie, cette incertitude de départ est peu réaliste pour le cas des SCOP. Celle-ci exclue, il existe deux autres possibilités à la pérennité d'une structure salariale défavorable aux cadres. La première est celle d'un turn-over plus élevé pour les cadres des SCOP que pour ceux des entreprises classiques. Burdin (2016) a par exemple démontré que c'était le cas dans les coopératives uruguayennes : plus la structure salariale des coopératives est égalitaire plus le turn-over des salariés les plus qualifiés est important, sauf pour les membres fondateurs d'une coopérative qui ont un faible taux de turn-over. Abramitzky (2008) établit les mêmes résultats pour les kibboutzim et montre que cela a eu pour conséquence une dispersion croissante des salaires dans les kibboutzim depuis les années 1980, à l'exception des organisations les plus riches et les plus engagées politiquement. Une comparaison des taux de turn-over des cadres dans les SCOP et EC est une direction intéressante pour de futures recherches.

---

[39] Les régressions ont été réalisées en séparant chaque CSP pour tester cette hypothèse. On s'attend donc à trouver un écart salarial plus fort dans les SCOP entre hommes et femmes pour les cadres mais par pour les autres CSP. Les résultats obtenus ne sont pas significatifs mais cela peut être dû aux effectifs très faibles notamment pour ce qui concerne le nombre de femmes cadres dans les SCOP (en moyenne 100 par an entre 2001 et 2010 puisque les observations du fichier Panel poste englobent 1/12ème des emplois)

[40] Dans les cas extrêmes, on rejoint la critique des sociologues, attribuée à Simiand et cité par Passeron (1991, p.164) selon laquelle chercher à éliminer tous les effets de structure reviendrait dans certains cas à se demander comment un renne vivrait au Sahara ou comment un chameau vivrait au pôle Nord.

Le fait que les membres fondateurs et les plus engagés politiquement quittent moins facilement l'organisation nous amène à la deuxième possibilité : la motivation intrinsèque des plus qualifiés. Cette théorie permet d'expliquer à la fois la redistribution observée dans les SCOP des cadres vers les non-cadres et la structure par déciles qu'on observe. Il se peut que les cadres choisissent de travailler dans les SCOP alors même qu'ils savent depuis le début que leur salaire sera plus faible que dans une entreprise classique, parce qu'ils accordent un prix à la démocratie en entreprise, à l'égalité salariale ou à tout autre caractéristique extra-financière davantage présente dans les SCOP. Cette motivation intrinsèque est estimée par le biais des convictions politiques déclarées de l'organisation (Abramiztky 2008) ou par l'engagement en tant que membre fondateur (Burdin 2016) mais nous n'avons pas accès à ces données dans les DADS. Nous pouvons en revanche observer pour les nouveaux entrants dans une entreprise, l'emploi qu'ils occupaient l'année précédente. On trouve dans les SCOP une proportion beaucoup plus importante d'anciens salariés du secteur public et de l'Economie Sociale et Solidaire[41] : 23% des nouveaux entrants en sont issus contre 4% dans les EC. Bien sûr, on ne peut pas exclure la possibilité que cette sur-représentation soit le fruit d'une sélection effectuée au recrutement par les salariés de la SCOP mais un emploi précédent dans l'ESS ou dans le public est alors utilisé comme un signal de motivation intrinsèque supérieure (ou de meilleure adéquation avec les valeurs de la SCOP[42]) : le résultat concernant la motivation intrinsèque est le même qu'il s'agisse d'une sélection ou d'une auto-sélection. Une direction intéressante pour de futures recherches serait d'étudier plus en profondeur les caractéristiques individuelles qui augmentent la probabilité de travailler dans une SCOP.

Enfin, l'empreinte historique théorisée dans la première partie de ce chapitre semble effectivement présente dans nos résultats empiriques, bien qu'il faille prendre en compte des changements actuels importants. La lutte contre les inégalités et la préférence pour l'égalité des salariés des SCOP reste certainement au centre des préoccupations : nous le constatons ici à travers les chiffres et nous le verrons plus en détail à travers les discours dans le chapitre

[41] L'ESS est repérée grâce aux catégories juridiques des établissements qui permettent d'identifier l'ensemble des organisations statutaires, c'est-à-dire celles qui font partie de l'ESS par leurs statuts (mutuelles, coopératives, associations et fondations). On ne compte donc pas les sociétés commerciales qui remplissent les critères définis par la loi de juillet 2014 pour être reconnu comme faisant partie de l'ESS.

[42] Concernant les modalités de recrutement dans les SCOP, nous avons mis en évidence dans Charmettant, Juban et Magne (2015) la dualité des critères mis en avant par les dirigeants de SCOP dans les profils recherchés : le candidat doit présenter à la fois les compétences techniques nécessaires et une certaine adéquation aux valeurs de la SCOP. Cette politique est souvent couplée à des pratiques de formation coopérative qui visent à socialiser le nouveau venu.

suivant. Cette lutte contre les inégalités est centrée sur les inégalités entre CSP comme le montre la diminution des écarts entre cadres et non-cadres et entre travailleurs et détenteurs du capital comme le montrent les règles de distribution du profit. Elle se préoccupe moins des inégalités de genre et d'âge. Il faut toutefois relativiser ce dernier point puisque nous avons vu que les femmes et les jeunes semblaient plus facilement atteindre le statut de cadres dans les coopératives.

Conclusion

Grâce à la base de données de l'INSEE, les DADS, unique par sa taille et la diversité des variables disponibles, on a montré que la structure salariale des SCOP était significativement différente de celles des EC. Nos équations de salaires sur données de panel avec termes d'interaction, ainsi que la décomposition Oaxaca-Blinder montrent que les inégalités sont plus faibles dans les SCOP, surtout en haut de la distribution et surtout entre CSP. Les écarts hommes-femmes et l'avantage de l'âge et de l'ancienneté sont en revanche plus élevés. Ces résultats sont cohérents avec la littérature empirique internationale et apportent de nouvelles analyses concernant les écarts de salaires genrés et générationnels. Ils conduisent à s'interroger sur les modèles théoriques de la démocratie en entreprise.

On peut en effet conclure de notre analyse détaillée que si l'hypothèse d'homogénéité des travailleurs est à rejeter pour les SCOP[43], une combinaison des théories de l'électeur médian et de la motivation intrinsèque des cadres semble bien expliquer les résultats empiriques que l'on obtient. Mais certaines questions restent sans réponse : que renferme exactement la motivation intrinsèque des cadres ? S'agit-il de préférence pour l'égalité ou d'autre chose ? On a utilisé à plusieurs reprises l'expression « valeurs coopératives », il est temps de se demander ce qu'elle désigne exactement. Enfin, on a vu que la structure salariale, même si elle est très représentative, n'épuise pas la réflexion autour des inégalités : il faut également analyser plus en profondeur les différences de position dans l'entreprise, de hiérarchie et de responsabilité des différentes catégories de salariés, toujours dans une perspective d'analyse comparée entre les SCOP et les EC.

[43] Du moins concernant les variables observables ayant un effet sur les salaires : ce n'est pas parce que les travailleurs des SCOP sont tous des mêmes CSP, du même âge, du même sexe, etc. que la dispersion salariale est plus faible. En revanche il y a peut-être une concentration de travailleurs « intrinsèquement motivés ».

Le chapitre suivant vise à combler ces lacunes : nous proposons un changement de focale en nous intéressant au discours des dirigeants et salariés des SCOP sur la hiérarchie des salaires. Nous attendons de cette analyse qu'elle nous permette de préciser ce à quoi les salariés de SCOP « intrinsèquement motivés » accordent de la valeur.

Chapitre 2. Analyse des critères de justification des inégalités salariales : une enquête qualitative

Introduction

Nous proposons dans ce chapitre une analyse du même objet que précédemment – la structure salariale des SCOP – en changeant de focale et de méthode. Alors que le premier chapitre proposait une analyse comparée des inégalités de salaires dans les SCOP et les EC et identifiait les catégories de salariés qui étaient traités différemment, le deuxième chapitre vise à examiner les logiques qui gouvernent ces décisions, en termes d'équité et de justice. La méthode est également différente puisque nous nous appuyons sur une analyse des discours des dirigeants et salariés de SCOP, issue d'une enquête qualitative de grande ampleur dans la région Rhône-Alpes.

L'objectif de ce chapitre est triple. Nous voulons tout d'abord utiliser les discussions et réflexions autour des salaires dans les coopératives pour analyser les inégalités dans les relations de travail. Notre hypothèse – que nous avons déjà commencé à étayer dans le chapitre 1 – est que la structure salariale est révélatrice de problématiques plus larges, incluant à la fois la hiérarchie des pouvoirs, la reconnaissance du travail fourni et du statut dans l'entreprise voire par extension dans la société. Nous verrons que les politiques salariales adoptées dans les SCOP sont révélatrices de différentes conceptions du travail.

Le deuxième objectif est d'introduire des considérations de justice dans notre réflexion. Nous avons montré dans le premier chapitre que la motivation intrinsèque des cadres jouait un rôle clé dans la structure salariale observée dans les SCOP. Mais cette expression de « motivation intrinsèque » pose problème : elle est rarement définie avec précision et désigne des choses très différentes selon les contextes. Dans les travaux empiriques, elle sert en fait à nommer le résidu : ce qu'on ne parvient pas à expliquer avec les

modèles théoriques de rationalité instrumentale est écarté sous l'étiquette « motivation intrinsèque ». En effet, l'analyse économique des salaires se concentre sur les mécanismes d'incitation dans la lignée de la théorie de l'agence (Bebchuk et al. 2003, de Haan et Vlahu 2015), ou sur les imperfections du marché du travail qui expliqueraient les écarts de salaires observés par rapport à la productivité marginale, sans renoncer à l'hypothèse de rationalité des agents (Shapiro et Stiglitz 1984, Yellen 1984). Cependant, les décisions prises dans une entreprise ne sont pas seulement soumises à une rationalité instrumentale mais également à une rationalité en valeur. Afin d'obtenir l'engagement des salariés dans leur travail, les incitations fondées sur les seuls intérêts égoïstes ne suffisent pas, il faut aussi que les règles soient considérées comme justes (Boltanski et Chiapello 1999). A ce titre, les politiques salariales dans les entreprises sont soumises à des contraintes de justice et sont sujettes à la critique des parties prenantes au nom de critères spécifiques de justice (Boltanski et Thévenot 1991). On veut s'interroger ici sur la nature de ces critères de justice et la manière dont ils sont mobilisés par les acteurs. On se situera donc dans le cadre théorique de l'économie des conventions (Eymard-Duvernay et al. 2006) et de la sociologie pragmatique (Boltanski et Thévenot 1991), puisqu'il s'agit d'analyser les discours de justification des agents concernant la politique salariale dans l'entreprise.

Le troisième objectif est de contribuer à un débat plus large sur l'augmentation des inégalités. Cette augmentation est considérée comme néfaste pour diverses raisons, allant des conséquences des inégalités sur la croissance (FMI 2014) à la compromission de la cohésion sociale (Atkinson 2016) et à la remise en cause des valeurs méritocratiques de nos sociétés démocratiques (Rosanvallon 2011), (Piketty 2013), en passant par une atteinte au principe de « commune humanité des membres de la cité » (Boltanski et Thévenot 1991, p. 96). Pour autant, s'il y a consensus sur la nécessité de lutter contre des inégalités trop extrêmes, une société parfaitement égalitaire n'est pas vue comme un horizon désirable. Rosanvallon (2011) a théorisé cela sous le terme de « paradoxe de Bossuet », mettant en évidence une tension entre la « passion pour l'égalité » (Tocqueville 1835) et une volonté de différenciation qui pousse les individus à rechercher des privilèges et à valoriser certaines inégalités fondées sur le mérite. Empiriquement, ce paradoxe a été mis en évidence par Piketty (2003) et Forsé et al. (2011, 2013) qui s'appuient sur des enquêtes françaises et européennes[44] pour montrer que les

[44] Respectivement : une enquête réalisée en France auprès de 2000 personnes sur les inégalités de revenu, l'enquête européenne sur les valeurs, et une enquête de 2009 auprès de 2000 individus en France sur la perception des inégalités et les sentiments de justice.

individus souhaitent réduire les écarts de revenus tout en étant très favorables à certaines différences interprétées comme relevant du mérite. Cette conception est remarquablement stable et peu dépendante des convictions politiques, des positions sociales ou des changements conjoncturels. Les individus sont donc en moyenne peu rawlsien (Rawls 1971) : s'ils adhèrent au premier principe d'égalité des droits fondamentaux et au principe d'égalité des chances, ils acceptent des inégalités bien plus larges que celles limitées par le principe de différence (qui implique que toute inégalité doit maximiser les biens premiers des plus faibles) et ne semblent pas adhérer à la critique très forte que fait Rawls du mérite. C'est ce paradoxe qu'on se propose d'explorer ici, à travers l'exemple très instructif des SCOP : jusqu'où les individus souhaitent-ils réduire les inégalités existantes ? Quelles sont les inégalités qui sont considérées comme justes et pourquoi ?

Dans une première partie, nous décrirons la méthode empirique employée lors de notre étude dans les SCOP de la région Rhône-Alpes et nous exposerons en détail le cadre théorique qui nous permettra d'analyser les politiques salariales mises en place dans les SCOP et les stratégies de justification mobilisées par les agents. Nous montrerons ensuite la prépondérance de l'égalité parmi les critères de justice invoqués, avant de nous interroger dans une troisième partie sur les inégalités considérées comme justes.

1. Méthode empirique et cadre théorique

Après avoir détaillé notre méthode empirique, nous montrerons que considérer les salaires comme des règles conventionnelles qui doivent faire l'objet de justifications, permet de mieux comprendre les politiques salariales des SCOP. Nous verrons enfin que les justifications se développent dans le cadre d'une critique des entreprises capitalistes au nom d'un idéal démocratique qui peut être rapproché de ce que Boltanski et Thévenot (1991) désigne sous le nom de « cité civique ».

1.1. Echantillon et méthodes d'enquête

Nous nous appuyons ici sur les discours des dirigeants et salariés des SCOP et SCIC de la région Rhône-Alpes. L'échantillon est différent de celui utilisé dans le premier chapitre puisque nous étudions uniquement des coopératives. Il n'y a donc pas d'ambition de

comparaison entre les discours des salariés de SCOP et de ceux des EC. Le seul point de comparaison est celui qui est utilisé par les agents eux-mêmes : l'image que les salariés de SCOP se font des EC, image très révélatrice dans certains cas, nous y reviendrons. Alors que les coopératives du premier chapitre étaient toutes des SCOP, notre échantillon contient ici des SCIC (voir encadré), mais c'est bien toujours sur les seuls salariés que porte notre analyse. Enfin il s'agit d'une étude régionale, ce qui incite à prendre certaines précautions avant de généraliser les résultats au niveau national. Cependant la région Rhône-Alpes est particulièrement bien adaptée pour une telle étude. Les SCOP y sont nombreuses (361 SCOP et SCIC en 2015, soit 13,5% des SCOP et SCIC de France[45]). On note également un dynamisme du mouvement coopératif en Rhône-Alpes, comme le montre par exemple la naissance du statut de Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE)[46] en Rhône-Alpes, ainsi que le nombre de créations par an depuis 2000 indiqué dans le graphique 7. Pendant la période 2000-2012, les créations de SCOP en Rhône-Alpes ont représenté en moyenne 16% des créations nationales et cette proportion augmente entre 2000 où elle est de 13% et 2012 où elle est de 21%. Enfin, les SCOP et SCIC de la région sont bien réparties par secteur d'activité, ancienneté, taille et localisation (urbaine ou rurale) comme le montre le tableau 11.

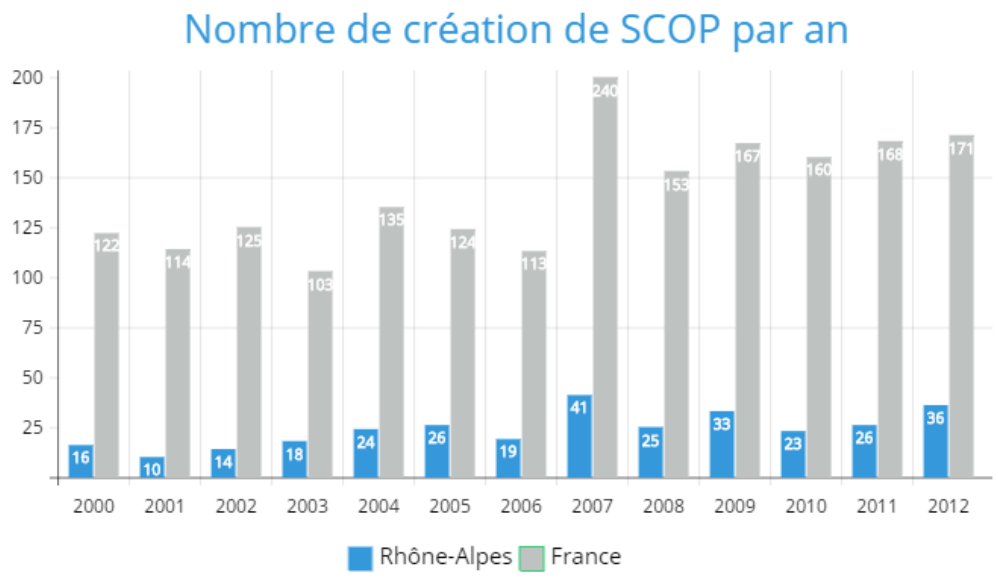
Encadré 1 : les SCIC

Le statut SCIC, Société Coopérative d'Intérêt Collectif, a été créé par la loi 2001-624 du 17 juillet 2001. Le sociétariat des SCIC est composé de salariés, de bénéficiaires (clients, fournisseurs, bénévoles, etc.) et d'un troisième type d'associés selon les ambitions de l'entreprise (entreprises privés, financeurs, associations, collectivités locales, etc.) La mise en réserve des excédents doit être de 57,5% du résultat (contre un minimum de 16% seulement pour les SCOP). Selon les chiffres de la CGSCOP (http://www.les-scic.coop/sites/fr/les-scic/l-annuaire-scic/scic-activite), il y en a 557 en France en 2016 dont 70 en Rhône-Alpes.

[45] Et d'après le tableau 5 du chapitre 1, 12,5% des emplois en SCOP nationaux, contre 10,6% des emplois en EC nationaux. Les SCOP sont donc plus implantées en Rhône-Alpes que dans le reste de la France si on rapporte le nombre d'emploi en SCOP au nombre d'emplois total.

[46] Les Coopératives d'Activité et d'Emploi sont des SCOP aux statuts particuliers : elles rassemblent des professionnels de métiers différents qui souhaitent développer leur propre activité tout en évoluant dans un cadre collectif et en bénéficiant du statut de salarié. Les premières ont été créées dans la région Rhône-Alpes à partir de 1995. Il en existe aujourd'hui une centaine en France regroupant 10 000 entrepreneurs salariés.

Figure 7. Nombre de création de SCOP (SCIC exclues) entre 2000 et 2012 dans la région Rhône-Alpes et dans la France entière. Source : calculs de l'auteur à partir des données de la CGSCOP.



Après une première phase exploratoire consistant en 6 entretiens avec des dirigeants de SCOP, un premier dispositif d'enquête en trois volets a été mis en place. 40 entretiens d'une durée de 1 à 2 heures ont été réalisés auprès de dirigeants ou travailleurs de SCOP de la région Rhône-Alpes entre janvier 2013 et septembre 2015. Le guide d'entretien (qui peut être consulté en annexe) était sciemment peu directif afin de laisser les dirigeants développer les thèmes qui leur semblaient les plus pertinents. Les questions étaient d'abord formulées de manière générale, par grands thèmes, puis des questions plus précises étaient éventuellement ajoutées pour obtenir un approfondissement des réponses données par la personne interviewée ou pour éclaircir des détails pratiques. L'objectif était d'aller « à la recherche des questions des acteurs eux-mêmes, [de faire appel] au point de vue de l'acteur et [de donner] à son expérience vécue, à sa logique, à sa rationalité, une place de premier plan » (Blanchet et Gotman 2010, p. 23). Les politiques salariales ne constituaient a priori qu'une partie de notre enquête qui portait plus généralement sur les relations sociales et comportait quatre grandes parties sur les caractéristiques générales de l'entreprise, la gestion des ressources humaines, la gouvernance coopérative et le climat social. Les longs échanges suscités par les questions sur les rémunérations ont donné confirmation à notre hypothèse sur l'importance de la structure salariale pour comprendre l'ensemble des relations de travail et de pouvoirs entre les salariés-associés.

Notre échantillon est représentatif au sens qualitatif du terme, qui diffère des critères de représentativité d'un échantillon de sondage. Comme le montre Duchesne (2000) : « La représentativité d'un échantillon de sondage, qui consiste à reproduire, à l'échelle de l'échantillon, dans des proportions identiques, les caractéristiques de la population totale au regard des critères pertinents, n'a de sens que pour les grands nombres. Dans un échantillon qualitatif, c'est l'individu qui est 'représentatif' des groupes sociaux auxquels il appartient, de la ou des cultures dans lesquelles il a baigné ». Notre échantillon est donc satisfaisant puisque parmi les 361[47] SCOP de la région, il réunit des entreprises « présentant toutes les caractéristiques pouvant engendrer des différences au regard des thèmes étudiés » (Duchesne 2000, p.11), soit le secteur d'activité, la taille, l'ancienneté des entreprises, le statut (SCOP ou SCIC) et la localisation. Ces caractéristiques pour l'ensemble des SCOP et SCIC de Rhône-Alpes sont rapportées dans le tableau 11. Le principe de diversification est donc respecté. Les entretiens ont été réalisés par un ou deux enquêteurs et intégralement enregistrés et retranscrits. Notre dispositif d'enquête a été complété par le recueil d'informations comptables sur les entreprises sur leurs propres sites internet et sur des sites d'informations comptables et financières.

A des fins de triangulation des données, un questionnaire a également été réalisé auprès des salariés. Sur les 700 salariés concernés, 117 ont répondu, soit un taux de réponse de 17% qui respecte également le principe de diversification en termes de qualification des répondants, sexe, ancienneté et sociétaire ou non. Il faut noter ici un biais possible car les questionnaires étaient transmis aux salariés par les dirigeants. Deux dirigeants n'ont pas souhaité le faire parvenir aux salariés. Cependant, les réponses nous parvenaient directement et ne risquaient donc pas d'être influencées par le regard du dirigeant et nous avons obtenu des réponses provenant de presque toutes les entreprises enquêtées. Le questionnaire était inspiré de l'enquête REPONSE et comprenait 78 questions en 4 volets : caractéristiques personnelles, sentiment sur le travail, climat social et relations professionnelles et statut coopératif (cf. annexe pour le questionnaire complet). Nous avons ensuite réalisé un traitement statistique des résultats grâce au logiciel Stata. L'objectif était de mesurer des moyennes – notamment concernant les niveaux de satisfaction et jugement sur différentes caractéristiques des relations sociales – et d'établir des corrélations entre ces variables d'intérêt et les caractéristiques des SCOP et des salariés. Nous nous garderons d'interpréter ces corrélations comme des causalités puisque nous ne sommes pas en mesure de raisonner

[47] Chiffre de 2015, avant la fusion des URSCOP de Rhône-Alpes et d'Auvergne.

toutes choses égales par ailleurs étant donnés la taille de notre échantillon et les nombreux facteurs d'hétérogénéité inobservés.

Tableau 11. Caractéristiques des SCOP et SCIC de Rhône-Alpes. Source : Etude sur les instances représentatives du personnel réalisé par l'URSCOP Rhône-Alpes. Chiffres au 31 avril 2013.

Nombre de SCOP et SCIC	344
Nombre de salariés des SCOP et SCIC	5272
Répartition par secteur d'activité	
Industrie	24%
Construction	30%
Services	46%
Répartition par taille	
0-10 salariés	67%
11-19 salariés	14%
20-49 salariés	12%
50-99 salariés	6%
100-199 salariés	1%
200-499 salariés	0% (une seule SCOP)
Répartition par secteur d'activité des SCOP et SCIC de plus de 10 salariés	
Industrie	19%
Construction	39%
Services	41%
Répartition par département	
Ain	6%
Ardèche	7%
Drôme	11%
Isère	26%
Loire	6%
Rhône	31%
Savoie	8%
Haute-Savoie	5%
Répartition par âge	
Moins de 5 ans	49%
Entre 5 et 10 ans	20%
Entre 11 et 20 ans	16%
Entre 21 et 30 ans	6%
Plus de 30 ans	8%

Une deuxième phase d'enquête nous a amené à nous concentrer sur 6 SCOP passées du statut d'entreprise classique à celui de SCOP au cours des 10 dernières années : nous avons interrogé le dirigeant ainsi que 5 ou 6 travailleurs dans chacune de ces SCOP. Le guide d'entretien différait légèrement du premier mais comprenait les mêmes questions sur les politiques de rémunération. Nous utilisons dans ce chapitre uniquement les entretiens intégralement enregistrés et retranscrits, c'est-à-dire 53 entretiens (dont 34 gérants ou co-

gérants) dans 38 SCOP[48,49]. Afin d'analyser ces données d'entretien, nous avons réalisé de nombreux aller-retours entre la théorie et le matériau pour faire émerger les traits communs et les spécificités des politiques salariales mises en place et surtout les détails des justifications invoquées et les systèmes de valeurs auxquelles elles font référence. Nous allons maintenant présenter le cadre théorique dont nous nous sommes servis.

1.2. Les salaires sont des règles qui demandent à être justifiées

L'originalité de l'économie des conventions concernant l'analyse des salaires est de considérer le salaire non pas seulement comme un prix mais comme une règle, et comme une règle de nature conventionnelle (Favereau 2006). C'est grâce à cette approche qu'on peut expliquer la diversité des structures salariales des entreprises et l'opacité de la détermination des salaires : si le salaire était un prix déterminé sur le marché du travail en fonction de l'offre et de la demande, alors toutes les entreprises auraient des pratiques salariales identiques (en fonction des caractéristiques des employés) et tous les individus seraient rémunérés à leur productivité marginale. On n'observerait ni diversité, ni opacité. Or les conclusions du chapitre 1 nous permettent d'affirmer l'existence de diversité entre les entreprises : on a montré que les structures salariales étaient durablement différentes dans les SCOP et les EC[50]. Et nous voulons montrer dans ce chapitre à travers l'étude des déclarations des dirigeants et salariés de SCOP que la détermination des salaires est opaque, au sens où il est impossible de « reconstituer (sans un investissement considérable en temps, énergie et documentation) la totalité des règles, conduisant au montant précis [des] salaire » (Favereau 2006). L'analyse du salaire comme une règle semble donc pertinente et tout à fait adaptée à notre objet d'étude.

Reste à déterminer s'il s'agit bien de ce type particulier de règles désignées par les économistes institutionnalistes sous le nom de « conventions ». Pour en donner une définition

---

[48] Duchesne (2000) estime que 40 entretiens sont généralement suffisants : « L'expérience montre que, passé trente à quarante entretiens, si les personnes interrogées ont été bien choisies, les informations recueillies sont redondantes ou du moins ne mettent plus en cause, fondamentalement, la structure des résultats obtenus. » Rares sont les enquêtes qui en contiennent davantage.

[49] La liste des SCOP peut être trouvée en annexe.

[50] On a également mentionné la littérature empirique montrant des écarts de salaires significatifs entre les petites et les grandes entreprises : un exemple de plus de différenciation qui n'est pas expliquée par la confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail.

au moins provisoire et tirée de Favereau (2006), une convention est une règle qui regroupe quatre critères : (i) elle est empreinte d'un certain arbitraire, (ii) non assortie de sanctions juridiques, (iii) d'origine obscure, (iv) de formulation relativement vague ou du moins sans version officielle. On voit que ces quatre conditions ne sont pas forcément réunies pour la fixation des salaires car celle-ci est fortement encadrée par le droit du travail et par les négociations syndicales. La politique salariale des SCOP est soumise, comme dans toutes les entreprises classiques, au droit du travail (qui définit le SMIC et l'absence de discrimination) et aux conventions collectives obligatoires (qui déterminent des salaires minimum par poste, niveau de qualification et d'ancienneté). Les SCOP de notre échantillon sont toutes adhérentes à des conventions collectives. Les règles qui s'appliquent sont donc loin d'être implicites. Elles peuvent toutefois conserver une part d'arbitraire, en tant qu'elles s'appuient sur des précédents et peuvent aboutir à des équilibres multiples (Favereau 1999). Mais surtout les règles juridiques n'épuisent pas du tout l'explication des salaires observés : il reste aux dirigeants (et aux salariés dans le cas où une négociation a lieu) une grande marge de manœuvre au moment de l'embauche, ainsi qu'au moment des éventuelles promotions à un poste mieux payé ou des augmentations salariales. Nous analyserons en détails les mécanismes de détermination des salaires, à travers les votes du Conseil d'Administration (où le salaire des dirigeants est voté dans les SCOP à conseil d'administration), les entretiens individuels ou les évaluations formelles et informelles. Les discours des dirigeants et salariés portent en effet sur la justice distributive et procédurale des salaires. C'est donc cette marge de manœuvre qui va nous intéresser ici : au-delà des minimums légaux, quels sont les écarts qui sont considérés comme justes, comment sont-ils déterminés et quels sont les critères invoqués pour les justifier ? Considérer les salaires comme des règles conventionnelles prend donc ici tout son sens : cela nous permet de mieux rendre compte des résultats empiriques observés et de réintroduire dans l'analyse des jugements de valeur, en prenant en compte les capacités réflexives des agents (Eymard-Duverney 2006). Nous allons maintenant préciser ce cadre en ayant recours à l'économie des grandeurs, particulièrement bien adaptée aux SCOP.

Selon Boltanski et Thévenot (1991), les situations de « disputes » ou de désaccord sont propices à l'identification des principes généraux de justice qui servent de référence aux agents, car pour parvenir à un accord, ceux-ci sont contraints de faire référence à des principes supérieurs communs dont la présente discorde est un cas particulier. A travers le modèle des cités, les auteurs proposent une pluralité de principes supérieurs communs qui peuvent être plus ou moins prégnants dans différentes organisations. Malgré leur pluralité, ces principes supérieurs communs sont gouvernés par les mêmes axiomes : les axiomes de commune

humanité et d'égale dignité stipulent que personne ne peut être exclu du système de justice (tels les esclaves ou les femmes à d'autres époques) et qu'une cité n'est valable que si elle permet en théorie à tous d'accéder aux positions les plus valorisées (« état de grands »). A ceux-ci s'ajoute un principe de dissemblance et de hiérarchisation par lequel les individus sont classés en fonction de leurs caractéristiques et de leur capacité à renoncer à certaines satisfactions immédiates. La présence de ces axiomes divergents introduit des tensions jamais entièrement résolues et des renégociations possibles des ordres établis, ce qui n'est pas sans rappeler le paradoxe au centre de la théorie rawlsienne et désigné par Rosanvallon sous le nom de « paradoxe de Bossuet ». Enfin, un dernier axiome doit être rappelé, celui de référence au bien commun : la grandeur de certains n'est acceptable que si elle sert le bien commun. Pour le dire autrement, « ceci est dans mon intérêt » n'est pas un argument acceptable pour résoudre une dispute[51]. On verra dans la deuxième partie que la référence au bien commun est en effet constante dans le discours des dirigeants.

Dès lors, le cadre de l'économie des grandeurs apparait très adapté pour tenter de comprendre les politiques salariales des SCOP et les principes de justice sur lesquels elles s'appuient. Premièrement la critique et la justification sont omniprésentes dans les SCOP pour deux raisons : d'une part le fonctionnement démocratique impose une explicitation des règles plus poussée qu'ailleurs, et d'autre part le modèle de l'entreprise coopérative est construit en opposition avec une certaine conception de l'entreprise classique. En effet, le dirigeant est dans une position un peu particulière puisqu'il doit au minimum rendre compte de ses décisions tous les ans lors de l'assemblée générale des sociétaires et se représenter tous les quatre ans devant l'assemblée pour être réélu. Souvent, d'autres contraintes s'ajoutent puisque la direction est partagée (12 des 38 SCOP observées sont en cogérance et/ou ont des systèmes de gérance tournante qui stipulent que chaque gérant ne fait qu'un seul mandat) et les décisions prises en commun ou justifiées lors de réunions pluriannuelles. Le dirigeant de Scopmétallurgie l'exprime de la manière suivante :

Scopmétallurgie, dirigeant[52] : « Il faut sans doute être plus attentif, être plus explicatif, plus pédago que dans une entreprise traditionnelle. Parce que d'abord vous n'avez pas la légitimité du propriétaire, vous n'êtes que gestionnaire... moi je ne suis que gestionnaire. Bon, en même temps, je me dis que cette capacité d'explication, c'est aussi une

[51] Ce principe est déjà présent chez Rawls (1971) puisqu'une inégalité n'est considérée comme juste et acceptable que si elle améliore le bien-être des moins bien lotis.

[52] Pour chaque extrait d'entretien, nous préciserons le nom (modifié) de l'entreprise et le poste de la personne qui parle (tel que la personne interrogée l'a défini).

façon de faire adhérer les gens et puis c'est aussi, quelque part, ça génère de l'efficacité. […] Mais il faut beaucoup expliquer, et il faut faire très attention à être cohérent, parce que les gars de la production ils vous interpellent : ''oui mais là, vous aviez dit qu'on allait faire comme ça…'' »

Cette justification rendue nécessaire par les statuts SCOP est susceptible de faire appel à des principes de justice qui se prêtent bien à l'analyse. De manière plus générale, on s'inscrit ici dans la tradition des modèles institutionnalistes qui confèrent à l'organisation un rôle dans la formation des individus, l'orientation de leurs actions et de leurs jugements, tout en reconnaissant à ces mêmes individus des capacités réflexives aigües. Dans le cas des SCOP, ce sont précisément les capacités réflexives qui sont encouragées et développées par l'organisation. Les dirigeants comme les salariés mentionnent souvent les processus d'apprentissage du fonctionnement coopératif, qui s'effectuent de manière plus ou moins formelle entre la formation « Bienvenue en SCOP » d'une journée proposée par l'Union régionale des SCOP et les mécanismes visant à inciter les nouveaux sociétaires à prendre la parole lors des réunions. Les résultats du questionnaire salarié nous confirment l'implication des salariés dans les prises de décision : 89% des salariés ont qualifié le mode de direction de la SCOP de « très démocratique » ou « plutôt démocratique »[53], et la grande majorité d'entre eux se disent bien informés et bien associés à la prise de décision. Ces chiffres sont d'autant plus élevés dans les petites SCOP et dans les SCOP à fort taux de sociétariat. Les sociétaires sont en moyenne plus susceptibles de se dire impliqués dans la prise de décision mais on n'a pas noté de différence en fonction du poste, du niveau de diplôme ou de l'ancienneté. On ne peut donc pas comprendre le fonctionnement des SCOP sans reconnaitre aux travailleurs des compétences politiques, ce que permet le cadre théorique de l'économie des grandeurs.

Deuxièmement, le modèle des Scop s'inscrit en faux contre l'entreprise capitaliste. On peut en faire le constat juridique et historique à travers l'étude des statuts et de la transformation historique des SCOP (Desroches 1976, Demoustier 1984, voir Chapitre 1). On peut aussi le relever dans le discours des dirigeants et salariés interrogés. En effet, le premier objet de critique dans les SCOP enquêtées est le modèle de l'entreprise capitaliste et de ses excès, et c'est en référence plus ou moins explicite à ce modèle que les dirigeants et salariés

[53] Alors que les 11% restant le qualifient de peu ou pas du tout démocratique. Les tableaux de résultats peuvent être consultés en annexe.

se situent pour justifier leur politique salariale[54]. Cela se fait soit par comparaison directe avec un emploi passé dans une autre entreprise, soit par référence aux concurrents ou aux entreprises connues, soit encore par référence plus vague au modèle dominant. Quelles sont plus précisément les caractéristiques du modèle dominant qui sont prises pour cibles, et quels sont les principes de justice au nom desquels ces critiques sont faites ?

1.3. La critique de l'entreprise classique au nom des principes de la cité civique

Afin de préciser les fondements de la critique de l'entreprise classique, on peut faire appel aux « cités » définies par Boltanski et Thévenot (1991) comme des mondes où s'appliquent différents principes supérieurs communs qui déterminent la grandeur, et largement réutilisées notamment par la théorie des conventions (Eymard-Duvernay 2008). Ces cités ne sont pas chacune bornées à des espaces spécifiques mais peuvent être mobilisées dans diverses situations comme système de valeurs commun dans une montée en généralité pour résoudre une dispute. Il existe cependant des espaces où certaines cités sont plus communément utilisées que d'autres : ainsi dans l'entreprise moderne, c'est la cité industrielle, fondée sur le principe supérieur commun d'efficacité et de performance, qui domine. Bien sûr, cela n'empêche pas la présence d'autres cités dans le monde de l'entreprise. Les manuels et guides utilisés par Boltanski et Thévenot (1991) pour mettre en évidence les différentes cités sont d'ailleurs tous destinés à des cadres d'entreprise et visent à favoriser respectivement la créativité (cité inspirée), les bons rapports avec les supérieurs et collègues (cité domestique), la construction d'une bonne image publique (cité de l'opinion), l'assurance d'élections syndicales justes (cité civique), etc.

Ce cadre a d'ailleurs été utilisé pour mettre en évidence la pluralité des conventions constitutives de l'entreprise : Eymard-Duvernay (1989) définit ainsi des modèles d'entreprises en fonction des différentes conventions de qualité utilisées pour déterminer de la valeur des biens et des personnes. Selon la même méthode mais plus spécifiquement sur les salaires, Favereau (2006) définit quatre modèles salariaux en fonction de deux axes différenciant la

[54] Nous ne sommes pas en mesure d'affirmer que cette critique est première dans toutes les SCOP françaises car il faut prendre en compte la possibilité d'un biais de sélection dans les dirigeants qui ont accepté de répondre à notre enquête. Cependant, notre échantillon est suffisamment large et représentatif pour que ce constat puisse être considéré comme significatif.

nature des règles à l'œuvre dans les entreprises : le premier axe prend en compte la différence entre règles à faible marge d'interprétation et celles à forte marge d'interprétation et le deuxième la différence entre les règles de contrôle qui viennent d'en haut et les règles autonomes qui se forment en réaction à la base. Quatre modèles sont alors définis, en lien avec les dynamiques d'apprentissage individuel et collectif :

- Un modèle marchand lorsque les règles sont principalement issues de la direction et que leur marge d'interprétation est faible : politique salariale de la cité marchande où « l'employeur exige et obtient de son salarié une capacité de production bien déterminée, qui justifie un salaire calqué sur cette production individuelle. L'échange ressemble à un échange sur un marché organisé. » (Favereau 2006, p.14). Ce modèle est à rapprocher du salaire à la pièce du taylorisme ou plus près de nous de l'individualisation des salaires.
- Un modèle industriel lorsque les règles sont principalement issues de la direction mais leur marge d'interprétation est forte : « on retrouve le salaire au poste, tel qu'il résulte des procédures de « job evaluation», typiques des marchés internes du travail (P.B. Doeringer et M.J. Piore, 1971, chap. 4). (…) Ce type de politique salariale relève de la cité « Industrielle » : l'accent est mis sur la stabilité et la fiabilité des évolutions en parallèle de la productivité et de la rémunération du travail, au niveau de collectifs pertinents pour la négociation entre acteurs sociaux, plutôt qu'à celui d'individus séparés. » (Favereau op. cit.)
- Un modèle civique lorsque les règles sont cette fois-ci principalement issues de ceux à qui elles s'appliquent et leur marge d'interprétation est faible : « on retrouve l'interprétation par Akerlof du salaire d'efficience comme don-contre don (…) : chaque membre du collectif de travail est rémunéré sur un pied d'égalité, bien que sa performance soit variable. L'employeur y trouve son compte du fait de la constitution d'un collectif, qui fait que les meilleurs ne souhaitent pas être singularisés. » (Favereau op. cit.)
- Un modèle domestique lorsque les règles sont principalement issues de ceux à qui elles s'appliquent et que leur marge d'interprétation est forte. « On retrouve l'analyse par Aoki (1988 et 1990) des schémas de rémunération appropriés à la gestion d'une coopération horizontale (…) : rémunération en fonction de caractéristiques individuelles pour permettre des changements de poste sans changement de salaire ; prime collective pour faciliter l'identification au groupe ; primes individuelles décidées par les supérieurs ». « Ce type de politique salariale

relève de la cité « Domestique » : les critères de calcul et d'évolution des rémunérations épousent les contours des relations interpersonnelles entre les membres des groupes qui doivent se coordonner dans l'activité de production (plutôt que les contraintes de la négociation collective). » (Favereau op. cit.)

Tableau 12. Classification des modèles d'entreprise. Source : Favereau (2006)

	Règles issues de la direction	Règles issues de ceux à qui elles s'appliquent
Règles à faible marge d'interprétation	Modèle marchand Salaire aux pièces, Taylor Individualisation	Modèle civique Salaire forfaitaire avec minimum individuel. Akerlof
Règles à forte marge d'interprétation	Modèle industriel Salaire au poste avec hausse indexée sur gains de productivité collective, Ford, Piore. Job evaluation	Modèle domestique Salaire à compétence coopérative, Aoki. Firme J : âge + individu + prime collective

Une première possibilité pour interpréter les politiques salariales des SCOP serait de placer le modèle coopératif dans le paysage formé par ces quatre idéaux-types. L'implication des salariés dans les prises de décisions évoquée plus haut permettrait sans doute de les placer vers la droite du tableau (les règles sont principalement issues de ceux à qui elles s'appliquent), entre les modèles civiques et domestique selon le degré de précision ou d'implicite des règles à l'œuvre. Mais nous voulons préciser ce diagnostic en nous intéressant davantage au discours critique des acteurs. Alors que le modèle de Favereau (2006) se concentre sur la nature des règles et des processus d'apprentissage, nous voulons remettre au centre les jugements de valeurs et les critiques effectuées par les dirigeants et salariés des SCOP afin d'identifier, comme indiqué dans l'introduction de ce chapitre, les inégalités considérées comme justes. Nous allons donc nous servir de ce tableau pour montrer que les dirigeants et salariés de SCOP défendent un modèle proche du modèle civique, par le biais d'une critique des modèles marchand et industriel, mais également (bien que dans une moindre mesure) domestique et inspiré.

C'est d'abord les cités marchandes et industrielles, vues comme dominantes dans les entreprises capitalistes, qui sont critiquées. Comme le montrent Charmettant et al. (2015), en s'appuyant sur le concept d'« organisation hybride » (Scott et Meyer 1991, Pache et Santos 2013), le projet porté par les SCOP est double, puisqu'il comprend une dimension économique (la viabilité de l'activité) et une dimension socio-politique (l'animation d'une vie coopérative). Bien sûr, la dimension politique n'est jamais absente de l'entreprise (Ferreras

2012, Roger 2012), mais elle est explicite et revendiquée dans les SCOP. Dans ce contexte, la seule domination de la dimension d'efficacité économique est l'objet de fortes critiques car considérée comme la domination des intérêts égoïstes individuels, du seul règne du profit qui ignore l'humain. Le projet politique de la SCOP vise alors à rééquilibrer les tensions entre capitalisme et démocratie en faveur de la démocratie. On a donc une critique en deux temps : la dénonciation de la domination des seules cités industrielle et marchande, dont les principes de grandeurs sont réduits à des intérêts particuliers (égoïsme des « grands » de cette cité), puis la mise en avant d'un autre système de valeurs : la cité civique, où les valeurs de référence sont la collectivité et la démocratie, et les grands ceux qui acceptent de renoncer à leur statut d'« experts » ou à leur « compétitivité » sur le marché du travail pour se soumettre à la volonté de la majorité à travers des élections. Ainsi, la référence au « bien commun » civique (cohésion du collectif) contre les intérêts particuliers et égoïstes prévalant dans les cités marchande et industrielle, est constante dans les propos des dirigeants.

Ces principes affirmés dans les statuts et dans l'ADN démocratique des SCOP viennent s'imprimer sur la gestion des ressources humaines, dans un impératif de cohérence, comme l'exprime le dirigeant de Scopmétallurgie : « *Vous pouvez pas si vous voulez dire aux gens "je vous réunis en AG, en réunion trimestrielle et puis je vous demande de comprendre parce que vous êtes des actionnaires", et puis 10 minutes après, "toi, tu obéis et je te demande pas de comprendre". Si vous voulez être cohérent, voilà.* ». Cet impératif de cohérence s'étend également à la politique salariale : si l'égalité des salaires est privilégiée dans les SCOP (comme nous le verrons dans la partie suivante), c'est pour souder le collectif et mettre au second plan la maximisation individuelle du profit.

La critique des autres cités par les principes de grandeur de la cité civique se traduit aussi par une volonté de changer le travail pour le rendre moins aliénant. En s'inspirant de l'économie des grandeurs, Dubet (2006) a bien montré que les principes de justice mobilisés pour juger de situations de travail pouvaient être rapprochés de conceptions du travail distinctes. A partir de nombreux entretiens avec tous types de travailleurs, il identifie trois principes de justice, tout autre critère pouvant être considéré comme une combinaison de ceux-ci : le mérite, l'égalité et l'autonomie. Ces trois critères renvoient à trois conceptions du travail distinctes : (i) le travail comme valeur d'échange où le mérite sert de critère pour évaluer la hauteur de la rémunération[55] et pour statuer sur la justice des écarts observés, (ii) le

[55] Dubet n'applique pas cette classification qu'aux rémunérations mais nous l'adaptons ici pour répondre à notre problématique

travail comme statut qui met au premier plan le respect de l'égalité entre les individus en tant que travailleurs dans l'entreprise (des écarts trop élevés iraient à l'encontre de l'appartenance à un même collectif), et enfin (iii) le travail comme activité créatrice pour lequel l'autonomie – au sens de « la libre disposition de soi » – est considérée comme le critère de justice principal. On voit que Dubet privilégie trois cités, les cités industrielles, civiques et inspirées, qu'il considère être à un niveau supérieur (Dubet 2001) : « On peut parler de principes de premier rang ou de cités majeures parce que chacune d'entre elles en appelle à un principe incompatible avec celui des autres (…) Ils sont objectifs parce qu'ils sont parfaitement universels » (p. 305) Pour ce qui concerne les SCOP, nous insisterons davantage sur ces trois cités mais en faisant aussi fréquemment appel aux cités marchandes et domestiques dont nous verrons qu'elles ne sont pas toujours réductibles à une combinaison particulière des trois autres. Nous emprunterons à Dubet l'idée de conceptions du travail associées aux critères de justice dominants dans la distribution des salaires.

Ces trois conceptions du travail mises en avant par Dubet (2006) peuvent être rapprochées de la genèse historique du concept de travail telle qu'elle a été théorisée par Méda (1995) : le travail a d'abord été un facteur de production (idée introduite par Smith) et utilisé comme outil de mesure de la valeur. Puis, sans que cette définition annule la précédente, il a été présenté comme essence de l'homme et liberté créatrice (notamment par Hegel et Marx). Enfin, le travail représente depuis la généralisation de l'Etat providence, un système de distribution des revenus, des droits et des protections, ce qui peut être rapproché du « statut » défini par Dubet et replacé dans un contexte d'égalité politique entre les individus. Nous verrons que ces trois manières d'envisager le travail définissent les critères de justice qui s'appliquent au travail en général et concernant les politiques de rémunérations en particulier : elles participent en effet à spécifier les mondes et les principes supérieurs communs auquel il est fait référence pour statuer sur la justice des rémunérations.

A l'aide de ce cadre théorique, nous voulons maintenant analyser les principes de justice mis à l'œuvre dans les SCOP pour justifier ou critiquer les politiques salariales.

2. Les SCOP : des écarts de salaires plus restreints et une volonté affichée d'égalité

Nous mettrons d'abord en évidence une forte préférence pour l'égalité dans la justification des politiques salariales, avant de souligner la référence constante des cadres et dirigeants au bien commun. Nous montrerons ensuite les enjeux des débats sur le niveau d'égalité salariale considéré comme juste.

2.1. L'égalité privilégiée comme principe de justice

Cohérents avec les résultats quantitatifs exposés dans le chapitre 1, les résultats de notre enquête qualitative témoignent effectivement d'écarts de salaires réduits et permettent d'affirmer qu'ils sont le fruit de décisions concertées et fondées sur une réflexion sur les principes de justice. Les 38 dirigeants nous ont communiqué les salaires exacts sans hésitation (à deux exceptions près) et font état d'écarts de salaires réduits en comparaison des EC de taille et de secteur équivalents. Les écarts déclarés entre le salaire le plus bas et le plus haut vont de 1 à 9 pour les salaires horaires fixes, avec une moyenne de 2,3. L'écart est supérieur à 2 pour 11 SCOP sur 38 (les plus grandes) et supérieur à 5 pour 2 SCOP seulement. Les modalités de rémunération variable renforcent encore ce schéma puisque la participation, obligatoire à hauteur de 25% du bénéfice et égale à 37% en moyenne dans les Scop étudiées[56], est souvent distribuée au moins partiellement au prorata du temps de travail plutôt qu'en proportion des rémunérations, c'est-à-dire qu'elle réduit encore les inégalités de salaire[57]. L'intéressement, lorsqu'il existe, suit la même logique. Ces chiffres sont déclaratifs et présentent donc un biais possible mais ils montrent sans ambiguïté l'importance revendiquée de l'égalité comme critère de justice dans la politique salariale. Notons au passage qu'il n'y a

[56] Selon la Cgscop, la moyenne nationale est de 40%.

[57] A titre de comparaison, la participation dans les entreprises classiques n'est obligatoire qu'à partir de 50 salariés et est distribuée en proportion des salaires. Son montant total est calculé selon l'équation suivante : $\frac{1}{2}[profit - 5\%\ fonds\ propres] * \frac{Masse\ salariale}{Valeur\ ajoutée}$

aucune obligation légale à minimiser les écarts de salaire. Les entreprises peuvent obtenir un agrément d'« entreprise solidaire d'utilité sociale », qui impose que le plus haut salaire ne dépasse pas 10 fois le SMIC et que la moyenne des rémunérations des cinq dirigeants ou salariés les mieux rémunérés ne dépasse pas un plafond correspondant à 7 fois le SMIC, mais cet agrément est totalement indépendant du statut SCOP[58]. Bien que cela ne soit pas écrit dans les statuts, contrôler les écarts de salaire semble être le fruit d'une décision collective dans la plupart des SCOP, comme le montrent les citations suivantes :

Scopépicerie, dirigeant : « L'écart de salaire dans l'entreprise a été voté de 1 à 1,5. Ce qui est très petit. »

Scopélectricité, dirigeant : Question: « Donc l'échelle c'est de 1 à 5 ? » Réponse : « Non mais ça c'est la limite qu'on s'est dit qu'on dépasserait jamais, sachant qu'elle doit être de 1 à 3 actuellement, ou 1 à 3,5. »

La réduction des écarts passe par des bas salaires souvent légèrement supérieurs au SMIC, ce qui est présenté par les dirigeants comme un engagement réfléchi y compris lorsque cela a pour conséquence des salaires plus bas pour les cadres.

Scopmécanique, dirigeant : « J'essaye de n'avoir personne au SMIC, donc en embauche on est à 5 ou 10 % de plus que le SMIC. »

Scopcouture, dirigeante : « C'est-à-dire que même la plus jeune avec l'expérience la plus courte, elle est au-dessus du SMIC alors qu'on est dans un métier où vous commencez au SMIC, vous finissez au SMIC »

Scopélectricité, dirigeant : « On n'a personne au SMIC ici. On est d'accord qu'on a des contraintes économiques donc on peut pas rémunérer un ouvrier comme un cadre parce que bon, en prix on passerait plus. Mais en général on est un peu au-dessus de nos concurrents sur la base. »

Mais ce sont surtout les salaires les plus hauts qui tendent à diminuer :

Scopalimentation, comptable : « En taux horaire, je suis à 12 et quelque de l'heure, avant j'étais à plus de 15€ de l'heure, sachant que j'étais en association et qu'un comptable unique normalement c'est pas payé dans ces taux-là du tout, c'est beaucoup plus. »

---

[58] Dans notre échantillon, 4 SCOP ont fait la demande d'agrément pour pouvoir accéder à certains financements. Les critères d'obtention impliquent également des conditions sur l'activité qui doit être utile socialement.

Scopmétallurgie, dirigeant : « Nos cadres sont un peu moins payés que chez XX [le concurrent] à côté. Mais eux ils sous-traitent tout. Les sous-traitants c'est des boîtes où ils sont tous au SMIC, alors évidemment ils se font des couilles en or les mecs ». Ces propos et l'irritation perceptible dans le choix des mots illustrent bien la critique virulente de la cité marchande du point de vue de la cité civique, opposant à l'égoïsme des intérêts privés l'intérêt public qui passe par une diminution des inégalités de salaire.

D'autres mécanismes de rémunération à l'œuvre dans les entreprises classiques sont critiqués au nom de l'égalité, s'inscrivant plutôt dans une critique de la cité industrielle. La rémunération de la performance individuelle vue comme un mécanisme incitatif efficace par de nombreux managers dans les entreprises classiques (l'individualisation croissante des rémunérations dans les pays développés est soulignée par exemple par Bryson et al. 2012) est fortement rejetée dans les SCOP parce qu'elle est vue comme favorisant l'égoïsme et la compétition, néfastes à la cohésion collective. Seules 2 SCOP sur 38 ont un système de primes individuelles.

Scoppeinture, co-gérante : « Donc il y a des primes de performance ? » Réponse : « Non non, des primes de responsabilité, pas des primes de performance. […] C'est pas personnalisé, c'est sur des postes »

Scopélectricité, dirigeant : « il y a des primes ? » Réponse : « Non non, personne n'est à la tâche, personne n'est au rendement […] certaines années on donnait une petite prime aux ouvriers en fin d'année mais on a arrêté parce que c'était pas dans… euh dans l'esprit. Enfin bon ça correspondait pas, enfin on a voulu... on a abandonné ça. »

La valorisation financière de la performance individuelle est présentée comme un repoussoir. La promptitude des dénégations des interviewés et les hésitations pour expliciter la critique de telles pratiques montrent qu'elles relèvent de l'évidence. C'est bien là une critique depuis la cité civique à l'encontre de la cité industrielle : les principes de grandeurs de la cité industrielles (l'efficacité et la performance) sont dénoncés comme des intérêts particuliers égoïstes (par opposition à des principes de grandeurs généraux) au nom du bien commun incarné par la démocratie et le travail d'équipe. Cependant, les primes collectives ne sont pas vues avec la même méfiance puisque chez Scopmétallurgie par exemple, une prime mensuelle du même montant pour tous a été mise en place en cas de respect des délais, ce qui « a divisé les retards de livraisons par deux ». La performance est donc acceptée comme principe déterminant les rémunérations si elle est collective. On entrevoit ici la possibilité d'un compromis entre les cités industrielle et civique, nous y reviendrons.

Enfin, l'égalité salariale est défendue également contre un système de rémunération à l'amiable ou au cas par cas qui se rapproche plus des principes de la cité domestique. La critique de la cité domestique est quelque peu différente des précédentes car elle n'est pas directement dirigée vers les entreprises classiques mais plutôt vers des dérives possibles du modèle coopératif. Comme nous l'avons vu dans la première partie de ce chapitre, les SCOP se situent a priori dans la partie droite du tableau 12, car leurs statuts encouragent l'utilisation de règles issues de ceux à qui elles s'appliquent (par opposition à des règles issues de la direction). Les marges d'interprétation des règles peuvent alors être faibles (modèle civique d'après Favereau 2006) ou fortes (modèle domestique). Dans le premier cas de figure il existe un risque de manque de flexibilité et dans le deuxième un risque d'arbitraire, souvent dénoncé dans les propos des personnes interrogées dans les SCOP. Les critères de rémunération lorsqu'ils sont personnalisés et adaptés aux individus sont critiqués comme arbitraires, voire comme du favoritisme ou du paternalisme autoritaire lorsque les décisions concernant les rémunérations sont prises par un ou quelques dirigeant(s) et vues comme n'obéissant pas à des règles établies collectivement. Ainsi, pour ne pas courir ce risque, le dirigeant de Scopimprimerie insiste sur le respect des structures en place même si elles sont parfois plus contraignantes :

Scopimprimerie, dirigeant : « Moi je m'appuie réellement sur mes équipes, c'est-à-dire que quand j'ai un truc à dire, je passe pas en direct, je veille à pas court-circuiter, même si des fois j'aurais envie, ce serait plus facile. Non j'essaye de respecter les canaux de décision. (…) Alors par habitude certains salariés viennent encore me voir, mais à chaque fois je recadre en disant 'non non, je veux bien te recevoir, mais avec ton responsable'. Donc les augmentations se décident avec l'équipe dirigeante. »

Deux autres illustrations plus conflictuelles permettent d'éclairer cette critique. La première provient de Scopimage où les niveaux de rémunération ont donné lieu à des tensions, rapportées par le dirigeant :

Scopimage, dirigeant : Question : « C'est vous qui gérez l'échelle des rémunérations ? » Réponse : « Oui oui. Alors bon la question s'est pas vraiment posée comme ça, parce qu'on a en gros trois ans réels d'activité, et pour moi les résultats justifient pas qu'on mette en place des augmentations de salaires et des gratifications supplémentaires quoi. On est trop jeune pour ça. (…) C'est aussi un peu compliqué parce que... on touche vraiment à l'humain... donc dès le départ, avec les cinq créateurs au départ, on était sur une philosophie, on avait tous à peu près le même niveau d'étude mais des compétences complémentaires, et donc on avait

décrété que les rémunérations seraient égales, en proportion... voilà. Euh... donc c'est ce qui est été plus ou moins mis en place, on s'est aperçu que dès les premiers mois, il y avait des gens qui disaient... j'avais pas encore mis en place des contrats de travail ni quoi que ce soit parce que tant qu'on n'avait pas de clients ça avait pas de sens, ce qu'ils ont pas compris... ils ont jamais compris ça en plus. Je leur dis "ben attends, tu es payé sur l'argent que tu m'as donné", sauf que l'argent que tu m'as donné, enfin que t'as donné à la société, il y a une partie qui va te revenir en salaires certes, mais il y a une partie qui va partir en charge sociale, donc tu vas en avoir moins. Ah ben non, ils se voyaient déjà rouler en Porsche hein… »

On note l'imprécision des règles, que le dirigeant lui-même peine à expliquer clairement (« en proportion… voilà … »). Or c'est cette informalité, pensée comme une manière de s'adapter plus facilement à l'activité fluctuante des débuts (absence même de contrat de travail dans les premiers mois) qui donne lieu à des conflits et à des critiques des salariés sur le manque de transparence et de règles claires sur les salaires. Un autre exemple, issu cette fois-ci du discours de deux salariés de Scopvoirie, permet d'approfondir cette critique :

Scopvoirie, maître d'œuvre : « Pour les augmentations, c'est Monsieur C. [le dirigeant] qui décide, mais voilà il faut aller quémander et après il te la donne ou il te la donne pas, alors il y en a qui quémandent et ils sont augmentés mais moi c'est pas mon genre… Enfin là cette année j'ai demandé, j'espère que ça va le faire à la fin de l'année. » Question : « il y a des entretiens individuels ? » Réponse : « Non, il a dit qu'on allait en faire mais on en a fait une fois, il y a 3 ans… Mais là il va peut-être les remettre (…) Mais pour moi c'est pas une SCOP, on n'a pas notre mot à dire dans les décisions. »

Toujours chez Scopvoirie, un autre salarié décrit le même contexte de manière très différente :

Scopvoirie, maître d'œuvre : « Pour les augmentations on va voir directement Monsieur C., en général on va se faire une bouffe, puis on en discute, un midi. (…) Là je vais passer à 2000 net à la fin de l'année normalement. (…) Moi je m'entends bien avec tout le monde… le fait qu'on soit tous sociétaires aussi, ça crée un truc un peu familial quoi. Je participe à toutes les réunions, et aux AG bien sûr, et s'il y a un truc où je suis pas d'accord, je le dis. Après il y en a qui sont là à critiquer, à râler que Monsieur C. décide tout seul mais s'ils viennent pas le dire à l'AG ça sert à rien… »

A travers ces deux témoignages, on peut noter les tensions entre des critères de justice issus de la cité domestique (les augmentations sont décidées personnellement, les liens affectifs sont décrits comme la condition du bon fonctionnement du collectif) et leur critique du point de vue de la cité civique : le dirigeant est dénoncé comme paternaliste et autoritaire

et ses décisions sont vues comme arbitraire (« il te la donne, il te la donne pas… »). La personnalisation des processus d'augmentation est décrite par des termes négatifs (« quémander ») pour mettre en valeur le caractère collectif de l'enjeu, qui devrait donc être réglé par une formalisation des règles à travers des entretiens d'évaluation. En effet, « le lien civique se définit précisément comme un affranchissement par rapport aux relations de dépendance personnelle » (Boltanski et Thévenot, op. cit. p. 309). Et le salarié conclut sa critique par un diagnostic très révélateur : « ce n'est pas une SCOP », sous-entendant que l'essence de la SCOP est de mettre au premier plan l'égalité de la cité civique. Enfin, on peut évoquer l'expression révélatrice du co-gérant de Scopweb en parlant d'une SCOP voisine : « SCOP à gourou ». Cette expression décrit bien selon lui les dérives possibles de l'informalité et des relations personnelles familières développées entre les membres de la SCOP masquant le caractère collectif des enjeux de ressources humaines, notamment la détermination des salaires.

La revendication d'une égalité distributive (des écarts restreints sont vus comme un avantage) et d'une égalité procédurale (une certaine méfiance existe quant aux mécanismes individualisés de rémunération et aux processus de décision unilatéraux) est donc au centre de la politique salariale des SCOP. Nous voulons à présent interroger les conditions qui rendent possible une telle égalité, et en particulier ce qui incite les plus qualifiés à accepter des salaires plus bas que leurs homologues des entreprises classiques.

2.2. L'investissement des grands au service du bien commun.

L'égalité est favorisée par un certain détachement des salariés par rapport à la perspective d'un salaire élevé. Le salaire n'est pas jugé sans importance loin de là, mais notamment pour les salariés qui disposent d'un salaire significativement supérieur au SMIC, le critère d'égalité des rémunérations semble d'autant plus juste qu'il renforce la cohésion du collectif et n'exige pas un sacrifice déraisonnable puisque d'autres dimensions du travail viennent compenser les concessions salariales. En d'autres termes, la théorie de la compensation (Rosen 1986) selon laquelle sur un marché du travail compétitif, le salaire compense l'ensemble des coûts et efforts fournis passés et présents, semble vérifiée dans notre échantillon : les bas salaires des travailleurs les plus qualifiés dans les SCOP sont compensés par des conditions de travail plus agréables. La littérature sur l'ESS a repris et

enrichi cette théorie en incluant dans les conditions de travail l'intérêt des individus pour leur travail et l'identification avec les missions et les idées de l'organisation, désignés par l'expression « motivation intrinsèque ». D'autre part la diversité des préférences est prise en compte : les individus peuvent accorder plus de valeur à certaines caractéristiques qu'à d'autres.

La littérature empirique cherche à départager entre deux hypothèses pour expliquer le différentiel de salaire négatif entre les secteurs ESS et privé : motivation intrinsèque ou moindre productivité des salariés de l'ESS. Preston (1989) montre que les salariés de l'ESS sont plus motivés intrinsèquement, ce qui explique leur « don en travail ». Plus récemment, Devaro et Brookshire (2007) le montrent sur données américaines, Mosca, Musuella et Pastore (2007) sur données italiennes et Narcy (2009) sur données françaises. Ces études montrent l'existence d'un différentiel de salaire, y compris en endogénéisant le choix du secteur. Il s'agit de trouver une variable instrumentale qui détermine le choix du secteur d'activité sans avoir d'effet sur les salaires. Narcy (2011) par exemple, prend en compte le secteur d'activité des parents et l'année d'entrée sur le marché du travail des individus. La validation de l'hypothèse de motivation intrinsèque vient donc du rejet de l'hypothèse de moindre productivité des salariés du secteur de l'ESS : si les salariés ont bien choisi leur secteur et la rémunération plus faible qui va avec, qu'ils ne le subissent pas en raison d'une moindre productivité, alors c'est qu'ils sont intrinsèquement motivés. Cette méthode est révélatrice puisqu'on voit que la motivation intrinsèque est traitée comme un résidu : la partie non expliquée de l'écart de salaire. C'est une méthode qui permet de montrer qu'il existe un écart quantifiable entre les salaires théoriques déterminés par le marché et les salaires qu'on observe effectivement dans le secteur non-lucratif, mais elle ne suffit pas à comprendre à quoi est dû cet écart. Une autre approche de la motivation intrinsèque[59] analyse les effets d'éviction de la motivation intrinsèque par les incitations extrinsèques ou instrumentales. Dans ce contexte et pour montrer son irréductibilité à une stratégie instrumentale face à une situation d'information imparfaite, Da Silva (2016) tente une définition plus précise de la motivation intrinsèque : « les actions intrinsèquement motivées sont celles qui correspondent aux valeurs que souhaitent adopter les individus. » Mais la nature de ces valeurs peut varier profondément d'un contexte à l'autre. Nous voulons définir plus précisément en quoi les salariés sont plus en accord avec leurs valeurs lorsqu'ils travaillent dans une SCOP et si cela suffit

[59] Qui est en fait la première approche de la motivation intrinsèque en économie – telle qu'elle a été importée du champ de la psychologie (Deci 1971) par Frey (1997) – et la plus explorée (Bénabou et Tirole 2003)

effectivement à leur faire accepter des rémunérations plus faibles. Nos données qualitatives nous permettent d'analyser le discours des travailleurs sur le sujet.

Une première information nous vient du questionnaire salarié. Certes, on a constaté que « seulement » 62% des salariés interrogés se disent satisfaits ou très satisfaits de leur rémunération, dont 4% « très satisfaits »[60]. Cependant, cette satisfaction apparait très peu corrélée avec la satisfaction générale : le coefficient de corrélation est 0,4 contre 0,7 par exemple pour la corrélation entre la satisfaction concernant les relations avec les responsables et la satisfaction générale. La satisfaction déclarée concernant la rémunération apparaît aussi peu corrélée avec la rémunération[61]. L'importance d'un salaire élevé est également relativisée dans les propos des dirigeants qui font passer d'autres préoccupations au premier plan. Nous choisissons deux citations parmi les propos très nombreux des dirigeants interrogés sur le sujet :

Scopénergie, co-gérant : « On a beaucoup perdu par rapport à nos rémunération d'avant mais on gagne en autonomie et en qualité de vie. » [En parlant d'une nouvelle recrue] : « Même si c'est quelqu'un qui gagnait plus avant, il a accepté parce qu'il croyait bien au projet, il avait envie de s'investir dans le fonctionnement de l'entreprise »

Scopélectricité, dirigeant : « le point fort c'est pas forcément le salaire, c'est plutôt l'ambiance, le confort de vie et puis l'idée de vouloir vivre euh... un peu l'entreprise autrement quoi. […] Je serais PDG et ça m'appartiendrait, je serais sûrement mieux payé mais je serais un peu seul ! »

Les caractéristiques positives mises en avant par les dirigeants comprennent à la fois les conditions de travail (« l'autonomie », « l'ambiance », « le confort de vie ») et une forme d'identification à la mission de l'organisation (« croire au projet », « l'entreprise autrement »). Les salaires ont donc une grande importance, comme en témoignent les longues discussions concernant leur justice, mais le montant des rémunérations individuelles passe après la cohésion du collectif, garantie par un certain niveau d'égalité. La concession faite par les salariés les plus qualifiés est alors compensée par des conditions de travail agréables et par une adhésion aux valeurs de l'organisation, au nombre desquelles la promotion de l'égalité.

---

[60] Ce chiffre, tiré du questionnaire adressé aux salariés, peut paraître relativement élevé mais c'est le niveau de satisfaction déclarée le plus bas, à l'exception des perspectives de promotion (59%). Toutes les autres satisfactions déclarées étaient supérieures d'au moins 12 points de pourcentage avec 74% des salariés satisfaits de la formation, 86% pour la durée de travail, 90% pour les relations avec les responsables, 91% pour l'ambiance au travail et 93% pour les horaires.

[61] Le coefficient de corrélation est de 0,21 pour les salariés à plein temps.

Une approche conventionnaliste permet d'ouvrir un peu la boîte noire de la « compensation » et de la « motivation intrinsèque ». En effet, l'analyse en termes de simples préférences individuelles n'est pas pleinement satisfaisante car d'une part, comme on l'a vu plus haut, elle traite la motivation intrinsèque comme un résidu inexpliqué. Et d'autre part, elle ne prend pas en compte la réflexivité et la compétence politique des individus : ceux-ci peuvent en particulier critiquer les principes de grandeurs considérés comme universels dans la théorie économique standard, en faisant appel à des principes généraux communs et non seulement en invoquant leurs préférences personnelles. Il y a bien des enjeux de grandeur dans le détachement des salariés par rapport à un salaire élevé puisqu'il s'agit pour eux de prouver qu'ils agissent pour le bien commun : réduire les écarts de salaire et la trop grande individualisation des rémunérations, qui conduirait à une désolidarisation du collectif. Et dans cet objectif, les dirigeants ou les cadres qui nous ont reçus mettent en avant une possible renonciation à des privilèges individuels. Deux exemples emblématiques nous ont été rapportés dans deux entreprises récemment transformées en SCOP :

Scoptechno, dirigeant : « Avant il y avait une mutuelle pour les cadres et un truc pour les non-cadres… Moi ça me dérange. Qu'on soit cadre ou pas cadre, si on a mal aux dents, j'ai envie que les gens soient remboursés pareils quoi. Après que dans le salaire il y ait des différences, parce qu'il y a des compétences ou des responsabilités plus ou moins élevées, ça me semble normal. Par contre pour des questions de santé je vois pas pourquoi il y aurait un distinguo. Donc là maintenant on a le même contrat pour tout le monde »

Scopvoirie, dirigeant : « Un truc emblématique, c'était les voitures de fonction. Le patron il avait sa belle voiture, les techniciens des petites voitures à 2 places. C'était un patron à l'ancienne quoi. Maintenant la voiture tout le monde a la même, patron ou pas patron. »

Ces deux exemples sont intéressants à deux égards : c'est d'abord l'axiome de commune humanité qui est mobilisé pour dénoncer l'injustice. Cet axiome est commun à toutes les cités : les inégalités mentionnées sont choquantes car elles ne sont pas fonctionnelles (comme peuvent l'être des écarts de salaires incitatifs, nous y reviendront dans la troisième partie de ce chapitre), c'est-à-dire qu'elles ne sont pas non plus justifiables dans la cité industrielle. D'autre part ces exemples servent aux dirigeants pour démontrer qu'ils peuvent renoncer à certains privilèges afin de favoriser le collectif. Dans les termes des économies de la grandeur, les « grands » des SCOP sont ceux qui acceptent le sacrifice des avantages plus particuliers et donc plus « petits », ici un haut salaire, au nom d'un principe supérieur commun, ici l'égalité. Bien sûr ce signal peut être interprété de manière plus

cynique, comme une stratégie pour mettre les salariés en confiance, camoufler les rapports de force existants et leur faire accepter des conditions moins favorables. On rejoint ici la critique parfois adressée à Boltanski et Thévenot (1991) de ne pas suffisamment mettre en cause la légitimité des pouvoirs en se concentrant trop sur leur justification. Thévenot (2016) répond à cette critique : « *Les Economies de la Grandeur* n'ignore pas les pouvoirs mais entend analyser les conditions d'une prétention particulière à la légitimité de certains d'entre eux qui prennent appui sur une référence au bien commun » (p. 204). Dans le cas de l'affichage de symboles égalitaires qui pourraient être soupçonnés de manipulation ou d'instrumentalisation, on peut en tirer deux conclusions pertinentes pour notre analyse. La première est la prise en compte de la justification, même si elle n'est pas dénuée de calcul : les déclarations des deux dirigeants nous montrent que l'égalité de statut entre les salariés de la SCOP est le critère de justice considéré comme le plus légitime[62]. La deuxième est qu'il faut garder en tête les possibles inégalités dans l'exercice des capacités réflexives et critiques des acteurs. Ainsi, dans l'interprétation de nos résultats empiriques, il faudra prendre en considération les contraintes différenciées qui s'exercent sur les déclarations des dirigeants et des salariés, en raison du dispositif d'enquête mais également de leurs positions dans l'entreprise et du statut donné à leur discours.

Nous avons montré que les salariés des SCOP attribuaient une valeur importante à la cohésion du collectif, il faut maintenant se demander comment délimiter ce collectif[63]. Le collectif qu'il s'agit de favoriser au prix d'éventuels sacrifices individuels comprend généralement l'ensemble des salariés de la SCOP. Il est rare qu'il soit restreint aux seuls sociétaires. Cela est dû au fait que dans toutes les SCOP et SCIC de notre échantillon, à trois exceptions près, les salariés non sociétaires avaient majoritairement vocation à le devenir à moyen terme et selon certaines conditions[64]. Dans les trois SCOP où ce n'était pas le cas, l'une était dans une situation de conflit grave qui a abouti à son éclatement l'année suivant

---

[62] Ce qui n'est pas nécessairement le cas dans tous les contextes. On peut raisonnablement imaginer un dirigeant justifiant l'utilisation d'une voiture de fonction de qualité supérieure, que ce soit pour récompenser sa productivité ou sa compétitivité et constituer une incitation à l'effort (arguments de la cité marchande) ou pour afficher son statut et servir de vitrine pour les clients (cité de l'opinion) ou encore parce qu'il se déplace plus souvent et plus loin et a donc besoin d'un véhicule plus efficace (cité industrielle). Le fait que ce soient les valeurs de la cité civique qui soient affichées ici est donc significatif, même si elles ne sont pas représentatives des autres dimensions dans l'entreprise.

[63] Nous reviendrons sur cette question plus en détails dans le chapitre 4.

[64] Il y a bien sûr une condition financière puisqu'il faut acheter une part sociale pour devenir sociétaire. Cependant, dans toutes les SCOP de notre échantillon, soit cette part sociale a un coût très bas, soit des mécanismes de prélèvement sur les salaires ou sur l'intéressement permettent de payer en plusieurs fois. Les autres conditions incluent : un vote majoritaire à l'assemblée générale, une présence dans l'entreprise pour une durée minimale (allant de 1 à 3 ans), un contrat en CDI et une certaine implication dans l'entreprise.

l'entretien, et dans les deux autres, les dirigeants évoquaient le manque d'investissement des salariés qui d'après eux ne souhaitaient pas devenir sociétaires. De manière plus générale, on peut souligner l'existence de garde-fous pour éviter la dégénérescence (Ben-Ner 1984, Miyazaki 1984) des coopératives en entreprises classiques par non renouvellement du sociétariat, garde-fous qui montrent l'existence d'une réflexion de long terme sur le sujet à l'intérieur du mouvement coopératif. Tout d'abord les statuts fixent des minima en termes de capital détenu par les salariés (au moins 51% du capital) et de représentation à l'assemblée générale (au moins 65% des voix) mais cela n'est pas incompatible avec un très petit nombre de sociétaires. Au niveau des incitations financières, la participation est distribuée à l'ensemble des salariés, ce qui atténue l'intérêt financier des sociétaires existant à restreindre l'entrée de nouveaux[65]. Enfin, la révision coopérative instaurée par la loi du 20 juillet 1983 vise à contrôler le respect des principes coopératifs, y compris l'ouverture du sociétariat à l'ensemble des salariés.

A l'inverse, le collectif peut s'étendre non plus aux seuls salariés mais aussi à l'extérieur – par exemple au « territoire »[66] – voire aux générations futures. C'est particulièrement évident dans les SCIC où différents collèges de sociétaires cohabitent à l'assemblée générale (producteurs, consommateurs, collectivités territoriales), mais également dans certaines SCOP :

Scopbio, gérant : « On est tous au SMIC, parce que jusque-là, la priorité c'était de mettre de l'argent dans le magasin et puis d'avoir des prix justes pour les producteurs. Mais là on va essayer de travailler sur la rentabilité générale de la boutique. De façon à pouvoir augmenter les salaires un jour peut-être. Parce que le SMIC c'est sympa mais ça va cinq minutes... »

Scopbar : « On commence tous au SMIC et l'idée c'est qu'on soit égalitaire sur le long terme. C'est-à-dire qu'on s'augmente jamais à l'ancienneté sans être sûrs qu'on pourra aussi le faire pour les suivants »

Scopmaçonnerie, salarié : « Je pense que au niveau développement, on a fait quand même des choses assez formidables. Je veux dire... si on regarde régionalement... 2x9 18, 27, on a fait venir sur la région une trentaine de personnes en se sentant installées et dans des maisons performantes et sur des lieux agréable etc., c'est ça notre activité en fait depuis cinq ans. »

---

[65] Comme ils ont intérêt à le faire en cas de bonne santé économique de l'entreprise dans les modèles théoriques construits dans la littérature sur les LMF (Ben-Ner 1984). Nous y reviendrons dans le chapitre suivant.

[66] Les dirigeants des SCOP en régions rurales notamment mentionnent à plusieurs reprises le dynamisme de la région, ou l'effet de l'entreprise sur le bassin d'emploi.

Cependant, si l'égalité est privilégiée, il ne s'agit presque jamais d'égalité stricte et le niveau d'égalité qu'il s'agit d'atteindre est sujet à débats. Nous avons pour l'instant insisté sur l'étendue du consensus, il faut à présent explorer la diversité, et d'abord la diversité concernant le niveau d'égalité considéré comme juste.

2.3. Débats sur le niveau d'égalité désirable

La question des salaires parfaitement égalitaires suscite des réactions très diverses. Elle est vécue comme une évidence lorsque les profils sont très similaires notamment en termes de qualification et de nature des tâches accomplies ou lorsque tout le monde est payé au SMIC, comme le montre les propos suivants.

Scopénergie, gérant : Question : « Vous avez tous les trois la même rémunération ? » Réponse : « Ouais. Ouais parce que du coup euh… donc V., G. et moi on a quasiment tous le même niveau, donc ça paraissait logique aussi qu'on ait le même salaire. Et puis on a le même niveau euh… on fait quasiment le même travail, c'est-à-dire qu'il y a une partie gestion de clientèle, une partie devis et chantier, enfin si moi j'ai la partie gérance en plus donc gérance ça veut dire toute la partie administrative, sociale, financière, qui est aussi une responsabilité hein. Mais officiellement je suis bénévole, enfin gérant bénévole. » Question : « Gérant bénévole, d'accord ok. Donc vous vous êtes entendus pour ne pas que ça soit pris en compte dans le salaire quoi ? » Réponse : « Oui oui. Enfin il y a pas eu de, à un moment donné de dire 'je suis le gérant donc je vais gagner plus' »

Scopbio, gérant : Question : « Vous êtes tous au SMIC ? » Réponse : « Oui » Question : « Donc il y a pas de différences de salaires ? » Réponse : « Ben non. Enfin au SMIC horaire quoi donc il y a des différences en fonction du temps de travail »

Scoptextile, directrice des ressources humaines : Question : « Les responsables de secteurs sont nommés ? » Réponse : « Non, alors… vu qu'on différencie pas, on paye pas la responsabilité avec du salaire, c'est un mixte entre une légitimation par les autres et une auto légitimation. C'est-à-dire c'est des gens qui ont pris une responsabilité de gestion au sein de leur secteur, par rapport à leur compétence ou à leur activité. » Question : « D'accord, mais ils ont un titre ? » Réponse : « Ben c'est le chef d'atelier le responsable de l'atelier oui. Ils sont clairement identifiés mais ils ont pas un titre sur leur fiche de paye et le salaire qui va avec. » Question : « D'accord donc ils le font à titre désintéressé, cette prise de

responsabilité » Réponse : « Oui si vous voulez oui. » Question : « Enfin je veux dire il n'y a pas de rémunération supplémentaire, il n'y a pas d'avantages particuliers ? » Réponse : « Aucun ».

Dans ces trois exemples, l'égalité est considérée comme évidente, comme le montre le peu de justifications données par les personnes interrogés, malgré l'insistance des questions. Dans le troisième cas, la DRH semble même faire preuve d'une certaine fierté devant la surprise perceptible dans les questions : il s'agit en effet du cas le plus « alternatif » puisque l'entreprise compte 60 salariés, c'est la plus grande SCOP où l'égalité des salaires a été observée[67].

Mais cette même égalité peut aussi donner lieu à de longs débats. Elle est parfois revendiquée de manière très militante, comme à Scopédition où le co-gérant interrogé estime qu'aucune différence n'est justifiée : d'après lui les plus anciens ont déjà l'avantage de pouvoir accomplir leurs tâches plus rapidement grâce à l'expérience, les responsables ont déjà l'avantage de l'intérêt supérieur de leur travail tandis que les exécutants au contraire doivent être dédommagés pour la pénibilité de leur travail. Il faut aussi prendre en compte l'aspect dynamique de l'égalité, notamment en lien avec la croissance de l'entreprise : ainsi Scopweb pratiquait l'égalité parfaite avec 4 salariés mais en regroupe désormais 8. La question se pose d'introduire des différenciations.

Scopweb, co-gérant : « Au départ on était tous payés pareil. C'était pas dogmatique, c'est plutôt qu'il y avait pas de raison qu'il y en ait un qui soit plus payé que l'autre. Parce que quand on est quatre, on va dire... s'il en manque un, on est mort. Tout le monde est indispensable. Là on arrive à une taille où euh... c'est une ligne qu'on peut plus tenir. Donc là on est en phase de réflexion sur comment... les gens on les paye par rapport à quoi... le problème c'est que tout le monde s'investit pas tout le temps pareil. Et il faut aussi tenir compte de comment ça se passe dans le reste de la société. C'est-à-dire qu'on peut pas payer quelqu'un deux fois moins que ce qu'il est payé ailleurs, juste pour le principe parce qu'après on a des problèmes pour embaucher les gens. (...) Et puis on va pas réinventer la poudre, on va dire, il y a des choses qui existent… Donc là il y en a deux [salariés] qui se sont lancés, qui réfléchissent. F. [l'autre cogérante] et moi on leur a dit qu'il fallait qu'ils nous amènent

[67] Cette particularité peut s'expliquer l'histoire de cette SCOP et les conditions de sa création : elle a été dans les années 1970 par des militants écologistes et anticapitalistes. Les fondateurs historiques étaient encore dans la SCOP au moment de l'entretien.

quelque chose en septembre. (…) On a discuté des pistes, en gros c'est par rapport à la responsabilité prise, on va dire lié à l'engagement, la responsabilité... et puis par rapport à un métier, combien c'est rémunéré à l'extérieur. On n'est pas tous d'accord, il y a des discussions par rapport au diplôme : est-ce qu'il faut tenir compte du diplôme ou de la compétence qu'on applique en interne. Par exemple par rapport à l'extérieur, quelqu'un qui fait du développement pur, on sait que s'il est payé 1800 €[68]*, c'est bien payé s'il fait que du développement. Par contre, quelqu'un qui fait du système et du réseau globalement il est pas bien payé. (…) Quelqu'un après qui dit "moi je gère un ensemble, une équipe... je sers les clients et je ramène le boulot, et en plus je fais développeur", par rapport à l'autre, il y a un moment, il y a des choses qui sont pas justes, donc voilà. Mes collègues sont partis sur la convention collective là, en disant 'voilà ça donne une idée' On a dit voilà: ce qui serait intéressant, c'est de faire le tour des gens-là, de voir ce qu'ils font vraiment, de définir des cases, de voir dans quelle case ça va, de se rendre compte après avec du recul de est-ce que ça tient la route ce qu'on a écrit sur le papier. Et puis voilà petit à petit on va essayer de construire quelque chose là-dessus et puis une fois qu'on sera tous d'accord, on verra comment on tend vers ça. » Question : « Donc vous attendez quand même une validation collective ? » Réponse : « Ah ça, ce sera évaluation collective oui, c'est impossible de le faire autrement. C'est les associés qui décideront ça. »*

On peut tirer de cette longue citation trois éléments pertinents pour appuyer notre propos. D'abord l'égalité du début est présentée comme une évidence, qui ne semble pas avoir été beaucoup débattue. Deux éléments sont cités comme ayant fait naître les réflexions autour d'une différenciation : les différences entre les salariés en termes d'efforts produits et le décalage avec « l'extérieur ». Le premier élément introduit l'idée qu'une égalité parfaite serait désincitative tandis que le deuxième fait référence à une certaine sagesse du marché (« on va pas réinventer la poudre, il y a des choses qui existent ») et des conventions collectives. Enfin, il faut noter l'originalité du processus de réflexion, présenté comme le fruit d'une délibération véritablement collective (« c'est impossible de le faire autrement »), ce qui confirme notre hypothèse d'un impératif de justification dans les SCOP, particulièrement propice à l'étude des critères de justice revendiqués.

[68] C'est le salaire que touchaient les huit salariés de l'entreprise au moment de l'entretien.

On a donc vu que les structures salariales strictement égalitaires étaient minoritaires dans notre échantillon de 38 SCOP, et adoptées par des SCOP où les qualifications et tâches accomplies sont toutes similaires, ou dans les SCOP à forte influence militante. Mais si l'égalité n'est appliquée que dans une minorité des cas, il est significatif de noter qu'il y est souvent fait référence, soit que ce soit la situation de départ qui évolue, soit même que ce soit pour souligner son aspect utopique comme chez Scopmétallurgie :

Scopmétallurgie, dirigeant : « C'est bien parce qu'il y a des gens qui sont passionnés dans les SCOP mais en même temps ça crée des faux débats,... enfin des choses qui ne construisent rien derrière. Je me rappelle les débats sur les salaires égalitaires etc. C'est des trucs... »

On peut lire à travers ces références une trace de l'héritage autogestionnaire du XIXe siècle, qui s'il n'est plus considéré comme un modèle, est souvent connu des acteurs des SCOP, comme nous l'avons montré dans le premier chapitre.

L'égalité parfaite des salaires est donc présente comme référence et souvent mentionnée mais rarement appliquée. La plupart des dirigeants considèrent que les écarts fondés sur le temps de travail (Scopaccueil, Scopjeux), l'ancienneté (Scopaccueil, Scopmétallurgie, Scopétudes) ou encore les responsabilités (Scopépicerie, Scoppeinture) sont justifiés et qu'il serait injuste ou inenvisageable de les supprimer. De ce fait, ces différences lorsqu'elles sont pratiquées, ne sont pas considérées comme des inégalités injustes.

3. Principes de différenciation et de hiérarchisation

Des différences sont pratiquées qui ne sont pas considérées comme des inégalités injustes : ces débats peuvent être analysés comme des critiques de l'égalité et de la cité civique, au nom de la cité industrielle et de la cité marchande d'abord, et de la cité domestique ensuite et enfin de la cité inspirée. Nous évaluerons pour chacune de ces critiques leur degré de légitimité dans le discours des interviewés et les philosophies du travail qu'elles dévoilent.

3.1. La réhabilitation des cités industrielles et marchandes

On peut à chaque fois faire le lien entre les critères de justice mis en avant et la conception du travail qui leur est associée. Si l'on considère le travail comme un effort de production qu'on échange contre un salaire, alors il est juste que les individus soient rémunérés en fonction de leur mérite, mesuré par leur performance et leur efficacité. De ce point de vue l'égalité représente des privilèges injustes (les moins méritants sont logés à la même enseigne) et un manque d'efficacité comme l'écrit Dubet (2005, p. 522) : « l'obsession égalitaire paralyserait l'efficience générale du système, disent les dirigeants, et l'efficacité du travail collectif, disent les travailleurs ». A travers la mise en avant du mérite comme critère de justice à prendre en compte dans les rémunérations, on a bien une réhabilitation de la cité industrielle. On a effectivement entendu cette préoccupation dans les SCOP, notamment en ce qui concerne la motivation des cadres.

Ainsi, le dirigeant de Scopélectricité déclare : *« C'est-à-dire qu'il faudrait pas qu'à un moment le cadre il fasse des heures, des heures, et qu'à la fin il ait le même salaire que l'ETAM*[69]*. Moi par exemple mon commercial, j'ai besoin quand même qu'il soit motivé. Et on a beau être dans une coopérative, à un moment son salaire il est quand même... il fait quand même partie de sa motivation. Donc il faut qu'on soit quand même... je veux dire on peut pas ne pas considérer que le cadre c'est quand même important pour l'entreprise et qu'il faut le payer à sa juste valeur. Même si ça doit pas être sa motivation principale. »* A rémunérer les cadres comme les non-cadres, on ne prend pas en compte leurs efforts supplémentaires, soit que le travail de cadre soit considéré comme plus exigeant, soit qu'on prenne en compte les efforts supérieurs qu'il a fallu fournir pour obtenir la promotion au sein de l'entreprise ou le diplôme donnant accès au statut de cadre. En d'autres termes, les épreuves qui fixent le mérite peuvent être celles du monde du travail (dans le cas d'une promotion) ou celles du monde de l'école (dans le cas d'un diplôme donnant droit au statut de cadre). Or si on prend mal en compte le mérite des cadres, on risque de diminuer leur motivation, et donc l'efficacité globale du collectif. On peut noter cependant un léger embarras du dirigeant lorsqu'il fait référence au salaire comme élément de motivation, comme si cette motivation extrinsèque dénaturait la sincérité de ses motivations intrinsèques – on retrouve ici l'explication principale

[69] Employé, Technicien ou Agent de Maitrise.

à l'effet d'éviction évoquée plus haut (Frey et Jegen 2001) – ou comme si le dirigeant hésitait à mettre en avant des critères de justice de la cité industrielle, considérés comme moins légitimes.

Un autre argument utilisé pour justifier une certaine rémunération au mérite est emprunté plutôt à la cité marchande : si les plus méritants ont de meilleures opportunités ailleurs, ils risquent de quitter l'entreprise ou comme dans l'exemple de Scopweb ci-dessus, les recrutements risquent d'être difficiles. Le dirigeant de Scopmétallurgie explique par exemple ses grosses difficultés de recrutement pour les postes qualifiés par les hauts salaires des entreprises voisines : *« Sauf que pour payer leurs cadres très cher, ils sous-traitent tout et les sous-traitants ils sont payés trois fois rien. C'est très mauvais pour un bassin d'emploi des entreprises comme ça. »* Toutefois ce dernier argument est ambigu car s'il questionne la possibilité de mettre en pratique les principes d'égalité de la cité civique, il n'en conteste pas la justice. Ce sont au contraire les épreuves du marché qui sont considérées comme injustes car biaisées. D'une certaine manière, lorsque les dirigeants doivent invoquer les contraintes externes du marché pour justifier la remise en cause de l'égalité, cela renforce le poids de l'égalité comme critère de justice. La critique à l'encontre de la politique salariale du concurrent se fait bien d'ailleurs au nom d'un collectif, « le bassin d'emploi » : on retrouve typiquement la critique de la cité civique de l'individualisme qui l'emporte sur le bien commun. Et à travers l'affirmation de la justice de l'égalité, c'est la validité du modèle SCOP en tant qu'alternative aux excès des entreprises capitalistes qui est confortée. La comparaison est en effet toujours sous-jacente dans le discours des acteurs et se fait à différents niveaux : en référence à un modèle un peu vague de l'entreprise capitaliste ou de manière plus directe par rapport à un ancien employeur ou comme ici, un concurrent local.

Une certaine méfiance existe également quant à la justice des épreuves de la cité industrielle. On a vu dans la partie précédente que l'accent était mis sur l'égalité au niveau distributif (les écarts sont minimisés) et procédural (les rémunérations sont peu individualisées). Au niveau procédural, la réticence à individualiser les rémunérations et notamment à mettre en place des systèmes de primes individuelles peut se comprendre comme une difficulté pour mesurer le mérite, en raison de l'absence d'épreuves justes et équitables. Ainsi :

Scopmétallurgie, dirigeant : « après quand vous rentrez trop dans le système de la prime, ça devient trop compliqué parce que c'est vraiment la gueule du client… et puis vous avez tout le monde qui vient demander des primes hein, parce que "l'autre l'a eue, donc pourquoi pas moi?"... Enfin c'est un bordel... »

Scopmécanique, dirigeant : « Et si un jour vous faites une disparité, il faut la justifier. Le gars il va venir, vous savez les collaborateurs, c'est pas un scoop, ils ont toujours une très haute idée du travail qui est le leur, et une toute petite idée du travail qui est celui du collègue. Ça marche chez nous aussi hein. Et donc quand on fait un truc pour l'un, ils vont dire 'mais attendez, pourquoi vous l'avez fait pour celui-là et vous l'avez pas fait pour moi'. Et là c'est pas évident à expliquer. »

Il existe une justification de la rémunération au mérite du point de vue de la justice – en tant que le travail est une valeur d'échange – et par référence à un bien commun : l'efficacité. Mais ce principe se heurte à la difficulté d'établir des épreuves justes pour mesurer ce mérite individuellement. Ce n'est donc pas le mérite qui est condamné comme critère de rémunération (comme on a vu qu'il pouvait l'être, considéré comme un égoïsme qui mettrait en danger la cohésion du collectif depuis la cité civique) mais c'est le risque que les imperfections des épreuves mises en place font courir aux discours de justification. Il faut toutefois souligner l'existence d'enjeux de pouvoir indépendants des préoccupations de justice. En effet, on observe une corrélation entre la rémunération des cadres et leur pouvoir sur la détermination de ces rémunérations, à secteur et taille d'entreprise équivalents. Plus précisément, l'écart de rémunération entre les cadres et les non-cadres tend à être plus élevé lorsque le périmètre décisionnel est plus restreint, et que ce sont les cadres qui décident, car les responsabilités hiérarchiques sont valorisées. A commencer par le fait que les décisions concernant les salaires sont prises par les dirigeants ou les équipes dirigeantes. Par exemple chez Scopmécanique ou Scopspectacle, les salaires et les augmentations salariales sont fixés par les dirigeants, ce qui coïncide avec des écarts relativement élevés – comparés aux autres Scop, pas aux entreprises classiques –, surtout fondés sur le niveau de responsabilité. Les propos du dirigeant de Scopmécanique sont sans ambiguïté :

Scopmécanique, dirigeant : « Les salaires c'est mon domaine réservé […] Alors si vous voulez, je pense que c'est une des attributions du chef d'entreprise d'une PME, d'être le premier responsable du salaire de chacun, c'est lui qui doit décider en dernier ressort ».

L'écart dans cette Scop est de 1 à 5[70].

---

[70] Cependant, un garde-fou est prévu pour limiter le pouvoir du dirigeant, il le formule ainsi : « Alors en contrepartie de cela, j'ai confié le soin à mon conseil d'administration de décider seul de ma rémunération ». Le vote de la rémunération du dirigeant par le conseil d'administration est en fait prévu dans les statuts des SCOP, mais les dirigeants peuvent peser sur la décision de manière informelle. On peut noter une forte personnalisation du pouvoir dans cette SCOP, qui transparait notamment à travers l'usage de la première personne et aux pronoms possessifs pour se référer à l'ensemble de l'entreprise, y compris ses instances démocratiques.

Scopspectacle, directeur des ressources humaines : « Donc on s'est penché sur la politique salariale pour essayer de corriger certains dysfonctionnements ». Question : « Quand vous dites "on", c'est...? » « Ben quand je dis "on", c'est parce que j'englobe la direction de manière globale… Question : « Directeur adjoint, directeur et vous-même ? » « Tout à fait ». C'est le seul entretien pour lequel le salaire du dirigeant, et donc l'échelle, ne nous a pas été communiquée[71].

On constate donc une diversité parmi les SCOP et des enjeux de pouvoir qu'on ne peut pas ignorer. Au nom du mérite, l'égalité peut être partiellement remise en cause, même si les épreuves de justice pour mesurer le mérite individuel posent parfois problème. On peut également percevoir des compromis possibles entre ces deux cités, qui s'expriment par exemple à travers les conventions collectives négociées par branche, ou encore à travers l'efficacité revendiquée du fonctionnement coopératif (passant notamment par les bénéfices du travail en groupe et de la motivation intrinsèque). D'après Boltanski et Thévenot (1991, p. 337) : « Dans un compromis, on se met d'accord pour composer, c'est-à-dire pour suspendre le différend, sans qu'il ait été réglé par le recours à une épreuve dans un seul monde. » Dans les SCOP, on peut relever ce type d'arrangement, qui apaise la critique, par exemple à travers l'argument d'efficacité du fonctionnement coopératif : l'égalité est mise en avant *en tant qu'elle favorise l'efficacité*, et donc en retour le bien commun. La grandeur de la cité civique (qui s'exprime dans notre cas par l'égalité salariale) est utilisée[72], de manière plus instrumentale, pour conforter la grandeur de la cité industrielle : l'efficacité. Quelques exemples permettent d'illustrer ce compromis asymétrique.

Le dirigeant de Scopjeux, SCOP dont l'activité est celle de formateurs qui doivent trouver des clients pour générer du chiffre d'affaire, insiste sur le processus coopératif de répartition du travail. Les rémunérations pourraient être directement indexées sur la part de

---

[71] Le dirigeant nous a tout de même assuré que cet écart était inférieur à 5.

[72] Cette utilisation instrumentale est dénoncée par une critique marxiste des coopératives comme conduisant à l'« auto-exploitation » des travailleurs. Luxemburg (1898) l'exprime ainsi : « Pratiquement, cela se traduit par la nécessité d'intensifier le travail, d'en raccourcir ou d'en prolonger la durée selon la conjoncture, d'embaucher ou de licencier la force de travail selon les besoins du marché, en un mot de pratiquer toutes méthodes bien connues qui permettent à une entreprise capitaliste de soutenir la concurrence des autres entreprises. D'où, pour la coopérative de production, la nécessité, contradictoire pour les ouvriers, de se gouverner eux-mêmes avec toute l'autorité absolue nécessaire et de jouer vis-à-vis d'eux-mêmes le rôle d'entrepreneurs capitalistes. » (Chapitre 2, « Les syndicats, les coopératives et la démocratie politique »). Cependant, si on définit l'exploitation comme l'appropriation abusive des fruits du travail d'autrui, cette critique ne tient pas puisque ce sont les travailleurs eux-mêmes qui bénéficient de ce profit. Ce compromis est effectivement asymétrique à l'avantage de la cité industrielle puisque la cité civique y est instrumentalisée, mais cette dernière, loin d'être critiquée, est considérée comme un bienfait collatéral.

chiffre d'affaires réalisée par chacun, mais la mutualisation du chiffre d'affaire et les discussions collectives en amont de cette décision maintiennent une unité plus forte et une dynamique propice à la maximisation de ce chiffre d'affaires. Le dirigeant l'exprime en ces termes : *« On crée une émulation qui est stimulante et qui nous donne une énergie d'équipe en fait »*. On peut aussi mentionner l'exemple de Scoptextile où la stricte égalité des salaires (tous les travailleurs sont rémunérés au SMIC sauf les quatre dirigeants historiques qui perçoivent 200 euros de plus par mois) et le partage égalitaire de la participation (au prorata du temps de travail) participent à l'implication personnelle forte des salariés. Ainsi lors de la crise récente, les salariés n'ont pas hésité à renoncer à l'intéressement, à certaines formations et à augmenter leur temps de travail pour maintenir les marges. Selon les termes de la directrice des ressources humaines : *« Il y a des gens qui se sont dit 'moi j'estime que là je vais faire du bénévolat en tant qu'associé, au sein de l'entreprise. C'est... L'entreprise m'a beaucoup donné, quand ça allait, maintenant j'ai envie de donner aussi pour passer le cap quoi. Donc on a ce type de dialogue, c'est bien*' ». C'est donc une véritable logique de don-contre-don qui est à l'œuvre dans cette SCOP selon la dirigeante, et cette logique repose en particulier sur un partage équitable des résultats financiers, qui place l'ensemble des salariés à égalité et implique une responsabilité partagée. Ce n'est d'ailleurs pas un cas unique, comme en témoignent les propos de la dirigeante de *Scoppeinture* : *« Quand on embauche, on recherche des gens qui soient à l'aise avec le travail collectif. Par exemple on paye pas les heures supplémentaires »*. Il y a bien un objectif d'efficacité derrière la préférence pour l'égalité, qui est vu comme la meilleure manière de fédérer les objectifs des travailleurs et d'assurer la pérennité de la SCOP.

Cependant, la critique des cités industrielle et marchande (avec les nuances qu'on a signalées) n'est pas la seule critique exercée à l'encontre de l'égalité : il faut maintenant s'intéresser à ce qu'on appellera la critique de la cité domestique.

3.2. La critique de la cité domestique

On a vu dans la première partie de ce chapitre que les principes de grandeurs de la cité domestique (les relations interdépendantes, les arrangements à l'amiable, « entre nous ») étaient critiqués du point de vue de la cité civique. Or la cité domestique conserve une certaine validité dans le discours de plusieurs dirigeants interrogés. Comme on l'a déjà souligné, cette critique présente un aspect particulier qui est de ne pas opposer les modèles SCOP et entreprise classiques, ce qui peut être rapproché de l'héritage historique des SCOP.

D’après Boltanski et Thévenot (1991, p. 355), les associations ouvrières, ancêtres des SCOP créées entre 1830 et 1848, sont « le fruit d’un travail de compromis entre la grandeur domestique et la grandeur civique par lequel les ouvriers, comme le montre William Sewell, ‘combinèrent leurs notions corporatives de solidarité professionnelle avec les notions révolutionnaires de souveraineté populaire’ (Sewell, 1983, p.33) »

La critique depuis la cité domestique s’adresse donc surtout aux cités industrielles et marchandes, considérées comme brutales, manquant de compassion et d’honneur, ou corruptrice, mais elle s’adresse aussi occasionnellement à l’égalité de la cité civique considérée comme anonyme et manquant de flexibilité. Dans les SCOP, cela se manifeste par exemple à travers l’attitude ambigüe vis-à-vis des syndicats et des représentants du personnel. On peut voir dans le tableau 13 que les SCOP ont moins d’institutions représentatives du personnel : à taille égale, les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les CHSCT sont en moyenne moins nombreux dans les SCOP et SCIC de Rhône-Alpes que dans la moyenne des entreprises au niveau national. Le discours dominant parmi les dirigeants est que les syndicats et les représentants du personnel seraient superflus dans les SCOP puisque les salariés se représentent eux-mêmes.

Scopélectricité : « On a décidé ensemble : il y a pas de syndicat et pas de délégué du personnel chez nous. Si réellement on est une coopérative digne de ce nom, on n’a pas besoin de se faire représenter, pas besoin du passer du temps à… etc. etc. on est entre nous quoi (…) Donc on a fait des élections de délégués du personnel là, et il y a personne qui s’est présenté. A chaque fois, très officiellement, on fait un constat de carence »

Scopactivité : « Moi j'ai quand même tendance à me dire que, d'autant plus si tous les salariés deviennent associés, ou quasiment, le dialogue social entre guillemets va se faire de fait pendant les réunions d'associés. Mais on va pas doubler les instances quoi. Ça me semblerait démobilisateur. »

Scopétudes : « Il y a pas de candidats aux élections, donc carence. L'important c'est qu'il y ait un échange entre les salariés et la direction, et c'est échange il a lieu a minima tous les mois, même si c'est le compte rendu du CA mais c'est... Et puis comme la porte des différents bureaux sont ouvertes, s'il y a un salarié qui passe et qui veut me voir, il toque, il rentre et... En fait c'est vrai que c'est très libre chez nous donc n'importe qui peut dire presque n'importe quoi. »

Dans ces trois exemples, les dirigeants justifient l’absence d’IRP par l’absence de candidats mais également par la préférence pour des relations plus directes, plus

personnelles (« ma porte est toujours ouverte », « on est entre nous quoi ») et une gestion des conflits plus simple. Et cet avis n'est pas simplement celui des dirigeants puisque les salariés de Scopbâtiment, de Scopvoirie et de Scoptechnologie ne considèrent pas l'absence d'IRP dans leur entreprise comme un problème. Ces principes de grandeur de la cité domestique ne sont pourtant pas incontestés puisque les réponses au questionnaire montrent un point de vue plus nuancé : 58% ne sont pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle « On n'a pas besoin des représentants du personnel dans une coopérative » et 54% ne sont pas d'accord avec la même affirmation lorsqu'elle se rapporte aux syndicats. 79% des répondants pensent que les représentants du personnel « expriment bien les intérêts des salariés » et 83% rejettent l'affirmation selon laquelle « ils influencent négativement les décisions de l'entreprise ». Autre élément qui nous conduit à remettre en cause l'acceptation par tous des principes de grandeur de la cité domestique : quatre SCOP de notre échantillon (Scopélectricité, Scopétudes, Scoptextile et Scopmécanique) évoquent des conflits dans le passé avec des salariés syndiqués ou représentants du personnel ayant abouti à des procès aux Prud'hommes. On touche ici à une limite de notre dispositif d'enquête et peut-être de notre cadre d'analyse théorique : nous avons enquêté auprès des dirigeants et salariés actuels des SCOP et n'avons donc pas accès au discours des salariés licenciés, ou ayant quitté l'entreprise dans des situations de conflits. De plus, on peut supposer des asymétries entre les capacités réflexives et critiques des salariés et des dirigeants (Thévenot 2006), ce qui amène potentiellement le chercheur à donner plus de poids aux arguments des dirigeants.

Tableau 13. Présence d'institutions représentatives du personnel dans les SCOP et EC.

	Présence d'au moins un délégué syndical		Présence d'au moins un délégué du personnel		Présence d'au moins un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)		Proportion d'établissements dans lesquels aucune institution représentative du personnel n'est présente.	
Taille de l'établissement	SCOP	EC	SCOP	EC	SCOP	EC	SCOP	EC
11 à 19 salariés	0%	10%	16%	32%	7%	8%	80%	63%
20 à 49 salariés	5%	20%	29%	54%	12%	15%	57%	35%
50 à 99 salariés	23%	47%	46%	59%	54%	58%	38%	9%
100 à 199 salariés	67%	71%	67%	60%	67%	82%	33%	2%

200 salariés et plus	100%	90%	100%	90%	100%	95%	0%	1%

Sources : DARES, enquête REPONSE 2011 pour les chiffres des Entreprises Classiques (champ : France métropolitaine, hors Corse, secteurs privés et semi-public, hors agriculture, fonction publique, organismes de protection sociale et particuliers employeurs) et « Enquête sur la représentation du personnel 2013 » de l'URSCOP Rhône-Alpes pour les chiffres des SCOP (champ : SCOP et SCIC de la région Rhône-Alpes). La dernière ligne n'est pas significative puisqu'une seule SCOP de la région Rhône-Alpes a plus de 200 salariés en 2013.

Après avoir passé en revue les critiques des cités industrielles, marchandes et domestiques et établi qu'elles ne remettent pas fondamentalement en cause la domination des principes de la cité civique dans les SCOP, nous voulons nous attarder sur la critique de la cité inspirée, qui permet de se poser des questions plus larges sur les différentes conceptions du travail répandues dans les SCOP.

3.3. La critique de la cité inspirée

Du point de vue de la cité inspirée, qui valorise la singularité et l'autonomie comme conditions de réalisation de la création originale, la cité civique et les cités industrielle et marchande peuvent être critiquées. Nous verrons d'abord que dans cette cité le statut du salaire est ambivalent, avant de nous intéresser successivement à la critique des cités civiques et industrielles.

Respecter la liberté de choix des travailleurs, c'est accepter que le travail consiste en une « activité créatrice » (Dubet 2006) et en tant que telle nécessite une large marge de manœuvre et se mesure difficilement en équivalent monétaire. Selon Boltanski et Thévenot (op. cit. p. 200), « Le monde inspiré doit affronter le paradoxe d'une grandeur qui se soustrait à la mesure et d'une forme d'équivalence qui privilégie la singularité ». Le statut du salaire est alors ambivalent car d'une part il prétend quantifier ce qui n'est pas quantifiable et devrait donc être mis au second plan dans la cité inspirée, mais d'autre part il conserve toute son importance car il reflète la reconnaissance du travail fourni et de la place dans l'entreprise. Les résultats du questionnaire salarié permettent de bien illustrer cette ambivalence. Tout d'abord, comme on l'a dit dans la partie 2, les salariés se déclarent relativement peu satisfaits de leur rémunération mais sans que cela ne soit très corrélé avec leur satisfaction générale. Une autre question était : « Avez-vous le sentiment que votre travail est reconnu à sa juste valeur ? Sinon pourquoi ? » 88% ont répondu « oui globalement » ou « plutôt oui », mais il est intéressant de se pencher sur la minorité qui a répondu « non » : la plupart indique en effet comme raison la faiblesse de leur rémunération au regard du travail fourni. Ces deux éléments montrent bien que l'importance que les salariés accordent à leur rémunération varie selon le

contexte de la question posée, et qu'il y a bien un enjeu de reconnaissance de la valeur du travail réalisé dans le salaire. Néanmoins, la critique de l'égalité civique énoncée du point de vue de la cité inspiré ne peut pas être appréhendée à travers la seule politique salariale. Il faut se référer à une vision plus complète du travail.

Toutefois, on peut d'abord voir à travers la politique salariale que la cité civique peut être remise en cause par la cité inspirée, qui valorise la vie personnelle (extérieure à l'entreprise, donc au collectif auquel la cité civique enjoignait de sacrifier les spécificités individuelles), le temps libre et la créativité. « On critique ainsi ces froids rapports juridico-économiques qui contraignent et étouffent » (Boltanski et Thévenot 1991, p. 294). Prenons l'exemple des augmentations de salaire. Si on a observé très peu de primes individuelles comme indiqué plus haut, les augmentations de salaire en revanche semblent fortement individualisées. Cette individualisation prend en compte l'extérieur, les particularités individuelles (et non seulement le mérite ou la performance), au risque d'introduire une forte dissonance avec la cité civique. La présence de garde-fous permet de maintenir un compromis.

Scopformation, dirigeante : « Il voulait une augmentation de salaire, en me disant qu'il pouvait pas vivre avec ça. Mais moi j'ai dit 'ben oui mais moi je vois pas pourquoi je t'augmenterais toi et pas les autres'. Alors finalement on s'est arrangé, il a pas le statut de cadre, comme ça ça coûte pas à l'entreprise mais lui il a un peu plus. »

Scopétudes, dirigeant : « Chaque année, on décide d'une enveloppe d'augmentation de la masse salariale, puis on répartit individuellement, à la fois en fonction de ce que j'avais pré-évalué et de la correction du CA. On discute personne par personne et on obtient un salaire proposé. Ensuite en décembre on a un entretien d'évaluation globale pour juger collectivement de l'ensemble de l'année et dans les deux sens parce qu'on demande aussi aux salariés de se prononcer. Et à la fin de l'entretien on dit : tiens on avait imaginé de te proposer tel salaire. Et c'est oui ou non. Certains disent ''je m'attendais à un peu plus'', on rediscute… »

Ces deux citations décrivent des processus de détermination des augmentations salariales extrêmement personnalisés, alors même que les effectifs peuvent être conséquents (8 chez Scopformation mais 62 chez Scopétudes). Ce sont donc des pratiques qui ne se satisfont pas de la seule application de l'égalité stricte mais qui ne prennent pas non plus comme critère principal le mérite puisque les décisions sont fondées sur une prise en compte des différentes dimensions individuelles, sans mesurer une performance quantitative détachée du contexte.

A priori, ces pratiques peuvent créer de fortes inégalités entre les salariés. Sauf que dans les deux cas, des garde-fous sont mis en place : chez Scopformation, l'arrangement consiste à ne pas faire supporter au collectif le poids de l'augmentation accordée à l'un des salariés. Cet arrangement choisi par l'un des salariés est a priori ouvert pour tous ceux qui le souhaitent et n'introduit donc pas une véritable inégalité. Dans le cas de Scopétudes, si les augmentations de salaires sont discutées individuellement, il existe également une procédure extrêmement détaillée au niveau de l'entreprise, qui a été validée collectivement : *« On a une petite formule mathématique, ça a été fait collectivement. Tout le monde s'y est mis hein ! Déjà on part du salaire minimum de la convention collective, et on pondère par l'ancienneté, donc c'est 15% au bout de 30 ans pour pas faire des écarts trop importants. […] Et puis le dernier coefficient c'est un coefficient d'évaluation personnelle. Où là on juge la personne, il vaut entre 1 et 1,4 je crois pour les ETAM, et 1,3 pour les ingénieurs. Donc volontairement on plafonne les salaires d'ingénieur par rapport aux techniciens. »* Il y a donc une part laissée à l'autonomie à travers le « coefficient d'évaluation personnelle » et surtout la discussion systématique lors de l'entretien annuel. Mais une grande attention est également portée au principe d'égalité puisque les mêmes règles s'appliquent à tous et les écarts fondés sur l'ancienneté et sur le diplôme sont plafonnés.

Un autre exemple de compromis entre la cité civique et la cité inspirée dans la détermination des rémunérations est celui de Scoptôlerie (30 salariés) : *« Sur les augmentations, il y a une part individuelle oui. Il y a une augmentation générale et une part individuelle. […] Alors tout ce qui est augmentation de salaire, ça c'est vraiment le boulot du directoire. Il y a un critère de polyvalence et un critère de compétence, ça c'est jugé par… normalement il y a une grille qui a été remplie par le chef d'atelier et par le responsable technique »*. Là encore, l'autonomie est le critère clé car la dirigeante insiste sur le fait qu'il s'agit d'encourager *« ceux qui veulent progresser vite »* mais des garde-fous sont prévus pour conserver un certain niveau d'égalité puisque les grilles sont les mêmes pour tous et ont été établies de manière collective, et puisque c'est le directoire qui prend la décision finale.

Enfin, il faut s'éloigner un instant des seules politiques salariales pour dire un mot de la critique de la cité inspirée à l'encontre du travail vu comme aliénant de la cité industrielle, à travers la critique très présente dans les SCOP de l'entreprise capitaliste. Méda (1995) montre bien que la critique de l'aliénation (qui dénonce l'injustice faite lorsque le principe d'individualité créatrice n'est pas respecté) oscille entre valorisation d'un travail épanouissant et dénonciation de la place trop prégnante du travail dans nos vies. Dans les SCOP, cela donne lieu à une ambiguïté intéressante car cette critique peut signifier soit une valorisation

de l'engagement dans le travail pour lui-même – on rejoint alors la mise en avant de la motivation intrinsèque qui risquerait d'être dénaturée par des motivations instrumentales –, soit une valorisation de la vie privée et de sa priorité sur la vie professionnelle. Dans le premier cas, il y a concordance avec la cité civique, dans la mesure où le droit du travail est respecté (ce qui n'est pas toujours le cas concernant les heures supplémentaires) et où le collectif prime. Dans le second cas, des tensions peuvent apparaître avec les impératifs de la cité civique si les choix individuels quant au niveau d'investissement dans la SCOP sont différents : c'est alors l'égalité, y compris salariale qui est remise en cause. Ainsi chez Scopjeux, le co-gérant déclare : *« Moi à l'époque, je pouvais travailler de 8h à minuit, c'est bien beau, j'exagère à peine, plus le samedi et le dimanche, et finalement, je gagnais exactement le même salaire que ma collègue qui a trois enfants et qui part à 16h30 pour être à l'école. On a beau être dans une coopérative... Mais d'un côté, moi j'avais envie de travailler, j'avais cette disponibilité. Et c'est là que de fait, il faut marquer quelque chose »*. Dans cet exemple, non seulement les différences de temps de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul des salaires mais la politique salariale égalitaire nie la possibilité de choix personnels très divers liés aux objectifs et caractéristiques différentes des salariés. Plus largement, les discussions autour de la rémunération des heures supplémentaires illustrent bien les deux versants de la critique de la souffrance au travail mis en évidence par les travaux de Méda et maniés indistinctement dans les SCOP : d'un côté les 35 heures sont louées et les heures supplémentaires sont minutieusement comptées et rémunérées, de l'autre (et parfois dans le discours de la même personne), les réunions en dehors du temps de travail et parfois même les heures de bénévolat sont considérées comme indispensables et conformes à l'engagement pour le collectif. Ainsi chez Scopbar ou chez Scopétude :

Scopbar, cogérante : « Mais on est payé chaque heure sup, chaque demi-heure sup, chaque quart d'heure sup. Donc par rapport à un restaurant classique, on n'est pas mal payés… enfin on est au SMIC horaire mais on est payé 35h et on travaille 35h et pas 50 ou 70. »

Scopétude, dirigeant : « On est à 35 heures, depuis 1997 on est aux 35 heures, sur quatre jour et demi. C'était avant Aubry… la loi Robien. (…) La réalité, ça reste entre nous,... c'est que les gens sont suffisamment grands, s'ils ont besoin de travailler, ils restent le vendredi. Il y a... aujourd'hui il y a, on va dire que un tiers des personnes qui sont encore là le vendredi après-midi, et qui partent quand ils veulent hein, ils sont... les gens sont libres. »

L'analyse des critiques du point de vue de la cité civique nous a donc permis de mettre en évidence l'ambivalence du statut du salaire et d'approfondir les tensions existantes entre respect des spécificités individuelles et cohésion du collectif.

Conclusion

De par leurs caractéristiques statutaires et du fait de l'alternative aux excès de l'entreprise classique qu'elles représentent, les SCOP sont un terrain d'étude particulièrement pertinent pour approfondir la question des inégalités justes et injustes et étudier les justifications mobilisées par les individus. Il ressort de nos observations empirique une forte valorisation de l'égalité dans la distribution des salaires, que nous avons interprétée comme une domination des principes de grandeur de la cité civique. Ces principes ne règnent pas sans partage puisqu'ils sont critiqués depuis d'autres cités. Nous avons analysé en détail ces critiques et montré que la référence à la cité marchande était peu mobilisée ou évoquée comme une contrainte extérieure regrettable et que la cité domestique était l'objet de tensions parfois difficiles à résoudre. Avec la cité industrielle et la cité inspirée, nous avons pu en revanche mettre en évidence des compromis originaux trouvés dans certaines SCOP avec la cité civique. Les trois cités privilégiées dans l'analyse de Dubet semblent donc effectivement dominer notre analyse, mais la critique spécifique des cités marchande et domestique nous empêche de les voir uniquement comme des combinaisons des trois principes centraux.

Le cadre théorique des économies de la grandeur nous a également permis de dépasser la simple opposition entre égalité et efficacité pour mettre en évidence la complexité et la pluralité des principes de justice à l'œuvre dans les discussions salariales. La critique du modèle de l'entreprise classique a pu être explicitée et les SCOP montrées dans leur diversité : si la référence à l'égalité et à l'importance de la cohésion du collectif est omniprésente dans toutes les SCOP de notre échantillon, les degrés de critique et surtout les principes les plus critiqués varient en fonction des SCOP. Des variations ont aussi lieu au sein d'une même SCOP, donnant lieu à des conflits qui peuvent être résolus par le départ d'un ou plusieurs salariés ou par la négociation d'un nouveau compromis. Ce mode de résolution des conflits d'empêche pas la prise en compte d'asymétries dans les capacités de verbalisation des

justifications et de comportements stratégiques des individus. Parmi ces trois conduites possibles face au conflit, théorisées par Hirschman (1970) sous le nom de « exit », « voice » ou « loyalty », nous avons concentré notre attention sur la prise de parole.

Enfin, ce chapitre complète utilement le précédent en contribuant à éclaircir l'expression de motivation intrinsèque pour ce qui concerne les salariés des SCOP. Il ne s'agit pas seulement d'une compensation des pertes de salaires par des conditions de travail plus agréables (bien que cela puisse aussi être le cas) ni seulement d'une préférence individuelle pour la démocratie mais bien d'un jugement construit et argumenté en faveur des principes de justice de la cité civique : la solidarité, l'égalité et la cohésion du collectif. Il ne s'agit pas non plus d'un sacrifice individuel pour le collectif, puisque les salariés qui sacrifient une part de leur salaire pour favoriser le collectif accèdent bien à la grandeur dans la cité civique ou ce type de comportement est valorisé.

Deuxième partie. L'appartenance au collectif : recrutement, licenciement et admission au sociétariat.

La rémunération n'est pas le seul bien à distribuer au sein de l'entreprise. On peut aussi s'intéresser à la distribution de l'appartenance au collectif. Nous étudierons dans cette partie les mécanismes de sélection à l'œuvre pour l'entrée dans le groupe des salariés et pour la sortie de ce même groupe, à travers les recrutements et licenciements. Nous nous pencherons également sur l'entrée dans le groupe des sociétaires de la SCOP. Pour ce faire, le troisième chapitre propose une analyse comparée de la flexibilité de l'emploi dans les SCOP et dans les EC et le chapitre 4 met en relation les ajustements de l'emploi avec une analyse du sociétariat et des principes qui président à la sélection des salariés amenés à devenir sociétaires.

Chapitre 3. La flexibilité dans les SCOP : ajustement par les salaires, l'emploi et les heures.

Introduction

Un argument clé en faveur des coopératives est leur impact positif sur la création et la sauvegarde d'emplois. C'est un argument particulièrement pertinent en France, dans le contexte de chômage de masse de longue durée, et il est utilisé par les mouvements coopératifs (le rapport de la branche européenne de l'organisation internationale des coopératives montre en 2013 la résilience supérieure des coopératives à la crise en termes de nombre d'emplois (rapport de la CECOP : Roelants et al. 2013), le site de la CGSCOP insiste sur la pérennité des SCOP[73]) comme par les politiques[74]. Cette résilience plus forte peut être attribuée à divers facteurs : une productivité supérieure (Fakhfakh, Perotin and Gago 2012), des fonds propres importants en raison des règles sur les réserves impartageables (Navarra 2013) et des choix de flexibilité différents. C'est ce troisième point que nous voulons explorer dans ce chapitre en nous intéressant aux différences possibles de réaction aux chocs conjoncturels entre SCOP et EC. Plus précisément, face à un choc de demande positif ou négatif, les entreprises contraintes d'ajuster leur offre peuvent le faire de plusieurs manières : en ajustant la demande de travail par le nombre de salariés employés (marge extensive), ou par le nombre d'heures travaillées (marge intensive), ou en ajustant les rémunérations des salariés et/ou des détenteurs de capital.

---

[73] « Le taux de pérennité à 5 ans des Sociétés coopératives et participatives est égal à 65 % contre 50 % pour l'ensemble des entreprises françaises (*source Insee, 2015*) » http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/

[74] On peut citer entres autres, la visite de la SCOP Scop-Ti par le Président François Hollande en 2015, la promesse du ministre de l'ESS Benoit Hamon lors du congrès de la CGSCOP à Marseille en 2012 de doubler le nombre de SCOP en 5 ans, la visite de la SCOP Les Atelières par Laurent Wauquiez, alors ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Dans la même perspective que le premier, ce troisième chapitre propose une analyse comparative théorique et empirique de cette question. L'apport empirique consiste en une comparaison systématique entre les SCOP et EC françaises grâce à la base de données complète des DADS, qui nous permet de comparer la flexibilité de l'emploi, des heures et des salaires dans les deux types d'organisation et pour différentes catégories de salariés. L'apport est également théorique, participant au débat concernant les objectifs des entreprises gouvernées par les travailleurs (LMF), considérés dans la littérature comme distincts de ceux des entreprises dirigées par les détenteurs de capital. Nous insistons sur la nécessité de prendre en compte dans ces objectifs les préférences et les intérêts divergents des individus ou des groupes d'individus. Notre analyse a également pour ambition d'apporter un éclairage sur le débat macroéconomique sur la sécurité de l'emploi et l'équité des procédures de licenciements et d'embauche. Les conséquences des processus de décisions démocratiques en termes d'ajustement de la force de travail, des horaires et des salaires entrent en résonnance avec les débats récents autour de la « loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » adoptée le 8 août 2016. La loi permet en effet une inversion de la hiérarchie des normes en donnant la priorité aux accords d'entreprise sur les accords de branche. Un accord d'entreprise doit alors être validé par un référendum d'entreprise, ce qui a été fortement critiqué par les syndicats comme un simulacre de démocratie où les salariés sous pression – notamment confrontés au risque de la perte de leur emploi – seraient contraints dans leur vote. Il est donc instructif de se pencher sur les arrangements trouvés dans les SCOP où la démocratie en entreprise constitue le cœur du projet d'alternative à l'entreprise capitaliste. Dans ce cadre, nous voulons analyser les conséquences du statut SCOP sur les ajustements aux fluctuations de la demande[75].

Nous nous interrogerons donc dans ce chapitre sur la définition du collectif que constituent les salariés d'une entreprise. Pour les EC, ce collectif résulte des décisions d'embauche et de licenciement, tandis que pour les SCOP s'ajoute la problématique de l'admission au sociétariat qui définit le collectif plus restreint des associés et qui peut avoir des effets en retour sur les recrutements et licenciements. Ce questionnement sur la définition du collectif s'inscrit dans le prolongement de l'analyse des inégalités salariales. En effet

[75] On peut noter en lien avec le chapitre précédent que les SCOP ne sont pas à l'abri de la critique d'absence de choix réel pour les salariés, contraints de voter des décisions qui leur sont défavorables. L'hostilité historique des syndicats à ce statut est en partie fondée sur cette critique. Cette hostilité semble toutefois évoluer dans la période récente, comme en témoigne par exemple le colloque organisé en juin 2014 par la Confédération Force Ouvrière intitulé « La SCOP, une alternative pour les salariés ? »

l'appartenance à un collectif constitue un bien social à distribuer (Walzer 1991) et il est pertinent de s'intéresser aux critères selon lesquels il est distribué, de la même manière que nous nous sommes intéressé aux critères de distribution des salaires entre les membres des SCOP. C'est toujours la question de l'égalité – ici l'égalité d'accès – qui est au centre du débat. Le mouvement coopératif ne s'y est d'ailleurs pas trompé, inscrivant en première place de ses sept principes coopératifs l'« adhésion volontaire et ouverte à tous[76] ». Nous voulons donc comparer les décisions d'ajustement de la force de travail entre les SCOP et EC mais également les caractéristiques des salariés qui sont plus susceptibles de servir de variables d'ajustement. De la même manière qu'on a montré que certaines catégories de travailleurs étaient rémunérées différemment dans les SCOP et dans les EC, est-il possible que certaines catégories soient traitées différemment concernant les licenciements et les embauches ?

Nous exposerons d'abord le cadre théorique et empirique de la littérature en économie du travail puis plus précisément sur les LMF et étudierons sa cohérence avec les particularités des SCOP, afin de formuler des hypothèses à tester empiriquement. Nous détaillerons ensuite notre stratégie empirique en lien avec la littérature empirique internationale sur le sujet, avant d'exposer les résultats et d'en proposer des interprétations.

1. Un cadre théorique à adapter au cas des SCOP françaises

Nous analyserons d'abord la littérature en économie du travail, et montrerons que les études comparatives microéconomiques explorant les conséquences des caractéristiques des entreprises sur l'emploi sont relativement rares, alors qu'elles présentent un intérêt certain. Nous nous pencherons ensuite sur le cadre théorique des LMF pour l'adapter au cas des SCOP françaises. Ces considérations théoriques nous conduiront à la formulation de six hypothèses que nous nous proposons de tester dans la partie suivante.

[76] Ces sept principes ont été définis dans la déclaration sur l'identité coopérative internationale, rédigée en 1995 lors de la conférence de Manchester et servant aujourd'hui de document de référence pour le mouvement coopératif international. Dans l'ordre, ceux-ci garantissent le pouvoir démocratique exercé par les membres, la participation économique des membres, l'autonomie et l'indépendance, l'éducation et l'information, la coopération entre les coopératives et l'engagement envers la communauté.

1.1. Etudes comparatives microéconomiques en économie du travail

Dans la microéconomie néoclassique standard, le niveau de l'emploi et des salaires peut être déduite du comportement maximisateur des entreprises. Les entreprises choisissent les quantités de facteurs de production qui maximisent leur profit en fonction des prix. Le salaire est alors déterminé par la rencontre de l'offre et de la demande sur le marché du travail. L'économie du travail vise à complexifier ce cadre afin de le rapprocher de la réalité. Nous allons maintenant passer en revue un certain nombre de ces éléments de complexification, afin d'en tirer les conséquences pour notre étude et de montrer la pertinence des études comparatives microéconomiques en économie du travail. Tout d'abord, il s'agit de prendre en compte les coûts d'ajustement (Bond et Van Reenen 2007) : faire varier les quantités de facteurs de production a un coût, et c'est la raison pour laquelle les ajustements ne se font pas immédiatement. Ensuite, il faut prendre en compte l'effet des « rigidités » institutionnelles du marché du travail (coûts de licenciement, salaire minimum, etc.). Concernant la variable emploi, le modèle standard prend en compte le nombre total d'heures travaillées, sans différencier entre la marge extensive et la marge intensive. Or, une variation du nombre de personnes employées n'est pas équivalente à une variation du nombre d'heures travaillées par personne. Enfin, il faut envisager la possibilité d'une différenciation des fonctions de maximisation en fonction du type d'entreprise et en fonction des caractéristiques des individus concernés : les coûts d'ajustement peuvent varier, les pouvoirs de négociation des uns et des autres peuvent peser dans la balance, et modification plus radicale, d'autres objectifs que la simple maximisation du profit peuvent être pris en compte.

La littérature empirique prend en compte et s'efforce de quantifier ces remises en cause du modèle standard, dans une perspective principalement macroéconomique, pour évaluer l'effet des rigidités institutionnelles. Ainsi, la revue de littérature proposée par le deuxième chapitre du rapport de l'OCDE de 2013 montre l'abondance des études macroéconomiques mesurant l'impact des facteurs institutionnels sur le niveau d'emploi. A titre d'exemples, Bassanini et Garnero (2013) montre que les transitions d'un emploi à un autre dans un même secteur sont moins nombreuses lorsque la régulation encadrant les licenciements est plus stricte, tandis que les transitions vers le chômage ne sont pas affectées. De nombreuses études mesurent l'impact du salaire minimum sur l'emploi : Card et Krueger (1995) et plus récemment Metcalf (2007) ne trouvent pas d'effet significatif tandis que

Neumark et al. (2014) trouve un effet négatif aux Etats-Unis. Cependant, une approche macroéconomique ne permet pas de prendre en considération les autres limites théoriques du modèle standard évoquées dans le paragraphe précédent. Il faut notamment adopter une échelle microéconomique pour introduire dans l'analyse l'hétérogénéité des comportements des entreprises, gommée par l'agrégation réalisée dans les études macroéconomiques.

L'impact de certaines caractéristiques des entreprises a été étudié empiriquement, notamment en lien avec les syndicats. Ainsi pour le Royaume-Uni, Alogoskoufis et Manning (1991) montre les effets des différents systèmes de négociation. Pour les Etats-Unis, Card (1986) propose une équation d'emploi adaptée au modèle syndical du secteur aérien et Boal et Pencavel (1994) mesure l'impact des syndicats sur l'emploi et les salaires dans l'industrie minière en Virginie. Pour le Canada, Christofides et Oswald (1991) estime une fonction de demande de travail et montre que le salaire effectif est proche du salaire « efficace » pour les entreprises syndicalisées. Il est intéressant de noter que ces études visent à quantifier l'« inefficacité » de la présence syndicale, mesurée par deux indicateurs : l'écart entre les salaires des employés syndiqués et des autres, et l'écart entre la flexibilité de l'emploi dans les entreprise à présence syndicale et les autres. Les syndicats sont considérés comme faisant entrave à la concurrence et c'est l'ampleur de cette entrave qu'il s'agit de quantifier. Le modèle de la concurrence pure et parfaite n'est bien sûr pas pris pour argent comptant puisque Bond et Van Reenen (2007) montre que le principal problème méthodologique est de déterminer le salaire et le niveau d'emploi avec lesquels la comparaison doit être faite. Cependant, ce sont bien les écarts par rapport à un modèle théorique considéré comme efficient qui sont mesurés. Plus récemment mais toujours pour prendre en compte l'hétérogénéité des entreprises, les spécificités des entreprises familiales ont été étudiées : Bassanini et al. (2013) met en évidence des salaires moyens plus faibles dans les entreprises familiales françaises, compensés par une plus grande stabilité de l'emploi. Ellul et al. (2016) montre que l'emploi est moins flexible et les salaires plus flexibles dans les entreprises familiales, et que cela est accentué lorsque les règles de protection de l'emploi sont strictes dans le pays. Cette différence est interprétée comme un contrat d'assurance implicite. Les entreprises familiales sont mieux placées que les autres pour proposer de tels contrats car plus crédibles lorsqu'elles s'engagent à ne pas les rompre puisque les coûts en termes de réputation seraient trop élevés. Des études comparatives ont également été réalisées entre les entreprises domestiques et internationales : Fabbri et al. (2003) s'appuie sur une étude méso-économique (situant l'analyse au niveau des secteurs d'activité au Royaume-Uni et aux Etats-Unis) pour montrer que l'emploi est plus élastique au salaire lorsque la proportion d'entreprises

internationales augmente. Dans une étude microéconomique, Navaretti et al. (2003) trouve au contraire que, si l'ajustement se fait plus rapidement dans les entreprises multinationales, l'élasticité de l'emploi au salaire y est plus faible. Ce résultat est attribué aux caractéristiques des travailleurs des multinationales, qui sont en moyenne plus qualifiés, et donc plus difficilement substituables. La comparaison entre ces deux études permet de faire ressortir deux éléments pertinents pour notre analyse : d'abord l'intérêt d'une étude microéconomique qui peut faire apparaitre des éléments nouveaux permettant de préciser l'analyse, et ensuite l'importance de prendre en considération, non seulement les caractéristiques des entreprises, mais également celles des salariés. La différence entre travail qualifié et non qualifié n'est alors pas la seule distinction possible, comme nous le verrons dans la description de notre stratégie empirique. Là encore, les études sur le sujet sont plus souvent macroéconomiques (Acemoglu et Autor, 2011) et gagneraient à être complétées par une approche microéconomique.

Enfin, l'analyse des variations de l'emploi ne serait pas complète sans une distinction entre la marge intensive et la marge extensive des ajustements. Ainsi Bargain et al. (2012) à partir de la modélisation de différents scénarios pour les conséquences de la crise en Allemagne, montre qu'un ajustement par la marge intensive (diminution du nombre d'heures travaillées pour l'ensemble des travailleurs) a des conséquences beaucoup moins importantes sur les inégalités et l'augmentation de la pauvreté qu'un ajustement par la marge extensive. Il existe de nombreuses études microéconomiques concernant l'offre de travail (Saez 2002, Blundell et al. 2013, Chetty et al. 2011) mais très peu du point de vue de la demande : les individus sont considérés comme étant en mesure de choisir le nombre d'heures qu'ils souhaitent travailler, en fonction du salaire qui leur est proposé. Or le cas français est difficile à étudier sans faire référence à la demande puisque le temps partiel subi représente une part importante et croissante du temps partiel : l'INSEE l'estime à 30 % du temps partiel en 2013 (Guedj 2013). Nous prendrons cela en compte pour établir notre stratégie empirique.

On a donc mis en avant la nécessité d'études microéconomiques prenant en compte les coûts d'ajustement des facteurs de production, les caractéristiques des entreprises et distinguant les ajustements intensif et extensif de la quantité de travail demandée. C'est ce que nous voulons mettre en œuvre en comparant les SCOP et EC françaises. Les modèles théoriques construits pour modéliser le comportement des LMF et déjà évoqués dans le premier chapitre nous fournissent un cadre pertinent, qu'il s'agit d'ajuster aux caractéristiques des SCOP.

1.2. La fonction objectif des Labour-managed firms

La littérature théorique sur les LMF est traversée par le débat sur les variables à prendre en compte dans la fonction d'utilité maximisée par les coopératives. Nous voulons introduire dans ce débat des considérations concernant l'hétérogénéité des travailleurs des coopératives et la possibilité de différences de traitement entre les catégories. La littérature théorique depuis Ward (1958) tente d'établir une fonction-objectif que les LMF maximisent. Tandis que les entreprises classiques, selon la microéconomie néoclassique, maximisent le profit en choisissant les quantités de facteurs de production (capital et travail) à prix donnés (prix des produits mais également salaires et taux d'intérêt), les LMF ne peuvent pas être considérées de la même manière. Le débat consiste alors à identifier les variables à inclure dans leur fonction-objectif : les LMF maximisent-elles le revenu par salarié ou le niveau d'emploi ou un mélange des deux ? Ward (1958) modélise une entreprise inspirée des coopératives yougoslaves[77], sans travailleur non sociétaire (tous les salariés sont membres de la coopérative), une homogénéité parfaite des salariés, à l'exception d'une différence entre les élus au conseil d'administration et les autres. Etant donné que les décisions de licenciement sont prises par les élus, ils n'ont pas eux-mêmes de risque d'être licenciés : « The management board has the final decision in the matter of hiring and firing in the Yugoslav firm (with the exception noted above [the trade unions had some special rights of intervention in the hire-fire decision]). If it is assumed that the board is composed of workers of relatively long tenure in their employment in the firm, so that they would not be personally affected by a decision to reduce output, aside from the favorable effect on their own income, this assumption may seem reasonable. » (Ward 1958, p. 571). Dans ce contexte, le modèle aboutit à la conclusion que l'emploi est moins flexible dans les LMF que dans les EC et les salaires plus flexibles. Ces divergences sont dues aux fonctions de maximisation : les EC maximisent le profit en ajustant l'emploi par rapport à des salaires données, tandis que les LMF maximisent le revenu net par travailleur, ce qui implique un impact de premier ordre des chocs de demande sur les salaires et tempère l'impact sur l'emploi à la hausse (Craig et

[77] Nommée la firme illyrienne par référence à la région.

Pencavel 1993). En revanche l'effet sur l'emploi à la baisse est incertain puisqu'il dépend des procédés de sélection des travailleurs licenciés. En partant de ce modèle séminal, on se propose de relâcher successivement les hypothèses restrictives, afin d'aboutir à un modèle correspondant le mieux possible aux caractéristiques des SCOP françaises.

Dans la lignée du modèle de la firme illyrienne (Ward 1958, Domar 1966, Vanek 1970), le débat théorique s'est focalisé sur la caractérisation de la fonction-objectif maximisée par les LMF. Tandis que le modèle originel ne prenait en compte qu'une seule variable, le revenu net par travailleur, les modèles ultérieurs incluent plusieurs variables. La première de ces variables ajoutées est l'emploi, avec deux justifications théoriques : (1) les travailleurs prennent en compte la probabilité d'être eux-mêmes licenciés, si ceux qui prennent la décision encourent ce risque. Steinherr et Thisse (1979), Bonin (1981) et Brewer et Browning (1982) par exemple formalisent l'internalisation de la probabilité individuelle d'être licencié pour un travailleur. (2) Les licenciements pourraient être en contradiction avec les valeurs ou les objectifs de la coopérative, ou de manière équivalente, un certain niveau d'altruisme doit être inclus dans la fonction-objectif. Ainsi Ireland et Law (1982) insistent sur le traitement égalitaire des membres revendiqué dans les coopératives de travailleurs et Sen (1966) mentionne la prise en compte de l'intérêt des collègues par les travailleurs des coopératives.

Une autre variable a également été rajoutée dans la fonction-objectif maximisée par les coopératives : le nombre d'heures travaillées (Vanek 1970, Berman et Berman 1989, Sertel 1982 et plus récemment Pencavel 2014), pour prendre en compte la désutilité de l'effort au travail. Les travailleurs sont supposés réaliser un arbitrage entre niveau de revenu et nombre d'heures travaillées, il s'agit donc d'une approche par l'offre de travail. C'est également du côté de l'offre que se situe l'analyse empirique de Pencavel (2014) qui fait l'hypothèse que les salariés des LMF, à l'inverse de ceux des EC, ont la possibilité de choisir exactement combien d'heures ils souhaitent travailler, en fonction de leur salaire horaire. Pencavel (2014) montre que les salariés des coopératives de contreplaqué du nord des Etats-Unis se comportent à cet égard comme des travailleurs indépendants : ils préfèrent travailler plus d'heures et leur offre de travail est une fonction négative de leur salaire horaire. Concernant la flexibilité, des variations du nombre d'heures travaillées par salarié peuvent être utilisées comme un substitut aux variations du nombre de salariés. Si l'emploi est moins flexible dans les coopératives pour les raisons évoquées plus haut, il est alors possible qu'on observe une plus grande flexibilité des horaires que dans les EC.

Nous prendrons donc en compte ces trois variables, revenu par travailleur, niveau d'emploi et nombre d'heures travaillées et leurs interactions. Afin d'obtenir un modèle plus proche de la réalité des SCOP, il faut également prendre en compte la diversité des salariés des SCOP. Les membres des LMF sont généralement considérés comme étant tous identiques, hypothèse qui permet l'agrégation de leurs préférences individuelles dans une fonction-objectif unique pour l'entreprise, conformément à la tradition économique des modèles à agent représentatif. L'homogénéité a été justifiée théoriquement par le coût des décisions collectives : ce coût est supposé croitre avec l'hétérogénéité des préférences, incitant les LMF à favoriser l'homogénéité (Hansmann 1996) ou à limiter l'étendue du contrôle démocratique (Benham et Keefer 1991). Bien que cette hypothèse semble réaliste pour la firme illyrienne ainsi que pour les coopératives de contre-plaqué dans le nord des Etats-Unis (Pencavel 2001[78]), elle n'est pas adaptée aux SCOP françaises. Nous avons vu dans le chapitre 1 que les secteurs d'activité et les caractéristiques des salariés étaient très diversifiés et nous avons montré que les faibles inégalités salariales n'étaient pas dues à une homogénéité plus grande des salariés des coopératives, du moins en ce qui concerne leurs caractéristiques observées. Des différences ont bien été prises en compte dans la littérature entre membres et non-membres (théoriquement par Ben-Ner (1984), Miyazaki (1984) et de manière dynamique par Kamshad (1997), et empiriquement par Burdin et Dean 2009), ou entre travailleurs qualifiés et non qualifiés (Burdin 2016, Abramitzky 2009). Nous voulons faire un pas de plus dans cette direction et défendre la thèse de l'absence d'une fonction-objectif bien définie qui serait le résultat des préférences agrégées des travailleurs des SCOP. Ce sont des organisations complexes incluant les objectifs et intérêts de leurs membres ainsi que leurs interactions dynamiques de long-terme. La source la plus évidente de diversité est la différence entre les membres et les non-membres mais ce n'est pas la seule : des différences peuvent aussi émerger entre salariés anciens et nouveaux, qualifiés et non-qualifiés ou simplement avec des préférences différentes.

Cela nous conduit à prendre en considération les mécanismes de coordination, de marchandage et de prise de décision. On s'appuiera comme au premier chapitre sur le modèle de Kremer (1997) pour faire des hypothèses sur la prise en compte différenciée des intérêts de différentes catégories de travailleurs : les non-membres qui ne votent pas à l'assemblée générale sont bien sûr susceptible de voir leurs intérêts moins bien pris en compte, mais les

[78] Celui-ci souligne en effet qu'en dehors du manager et du personnel administratif très restreint, les salariés ont des profils très similaires en termes de qualification et de nature des tâches accomplies.

groupes minoritaires présents à l'assemblée générale encourent aussi ce risque. Ainsi, comme rappelé dans les figures 4 à 6 du chapitre 1, certains groupes sont minoritaires dans les SCOP (les femmes, les cadres, les nouveaux travailleurs) et pourraient voir leurs intérêts moins bien pris en compte. Mais à la différence de l'analyse de la distribution salariale réalisée dans le premier chapitre, il faut cette fois inclure une dimension dynamique puisqu'à travers l'étude des recrutements, des licenciements et de l'entrée au sociétariat, on ne raisonne plus à échantillon donné.

Dans cette optique dynamique, il faut prendre en compte l'anticipation des risques d'une trop grande hétérogénéité par les travailleurs, lors des processus de recrutement, de licenciement et d'acceptation des nouveaux membres au sociétariat. On doit donc définir précisément les barrières institutionnelles à l'entrée et à la sortie de la force de travail et du sociétariat. Il n'y a pas de règle unique dans les SCOP : notre enquête qualitative en région Rhône-Alpes (cf. chapitre 2 pour la méthodologie) montre que le nombre d'individus impliqués dans les décisions de recrutement varie, pouvant aller d'une décision du dirigeant seul à une décision impliquant l'ensemble des membres. Le processus de recrutement inclut généralement une sélection de caractéristiques individuelles susceptible de favoriser une certaine homogénéité (Charmettant et al. 2015) et le recrutement de salariés pas parfaitement égoïstes (not just selfish workers) comme l'a théorisé Ben-Ner et Ellman (2013). Enfin, il est possible que certaines SCOP soient réticentes à embaucher pour préserver une certaine homogénéité. De la même manière, les décisions de licenciement peuvent être prises par l'ensemble des membres à l'assemblée générale, au côté des autres décisions stratégiques de l'entreprise, ou par un dirigeant seul ou une équipe dirigeante. Les décisions concernant le choix des personnes à licencier sont prises de manière plus centralisées que les décisions d'embauche, pour éviter des discussions publiques conflictuelles mais toujours par un dirigeant élu.

Concernant l'entrée ou la sortie du groupe des sociétaires, Dow (2003) montre que la conduite des LMF pourrait être identique à celle des EC s'il existe un marché du « membership ». Un tel marché existait par exemple pour les coopératives de contre-plaqué dans le nord des Etats-Unis (Pencavel 2001), mais ce modèle n'est pas du tout applicable aux SCOP françaises. Ben-Ner (1984) et Miyazaki (1984) prédisent une dégénérescence des coopératives de travailleurs en entreprises classiques dans le cas où les nouveaux membres doivent être acceptés par les anciens : si la coopérative fonctionne bien, les membres auront en effet intérêt à restreindre l'accès pour augmenter leur revenu net et éviter de le partager

avec de nouveaux arrivants en les payant plus que les salaires du marché. Deux exceptions sont possibles : les cas où la productivité de la coopérative est faible, les membres auront alors intérêt à partager le poids de la dette (Miyazaki 1984) et les cas où les membres sont plus productifs (parce qu'ils produisent un effort plus important, resquillent moins ou font preuve d'esprit d'équipe (Ben-Ner 1984)). Mais ce modèle apparait également peu adapté aux SCOP françaises, comme le montre Estrin et Jones (1992) : les SCOP qui voient leur taux de sociétariat diminuer sont en fait les moins productives et l'hypothèse de dégénérescence est strictement rejetée.

Prenant en compte ces limites des modèles théoriques pour rendre compte des spécificités des SCOP, Kamshad (1997) s'appuie sur les caractéristiques institutionnelles des coopératives de travailleurs françaises et italiennes pour formaliser un modèle de « coopérative de production à entrée libre » qui repose sur l'hypothèse que les travailleurs de la coopérative sont libres d'entrer et sortir du sociétariat à tout moment. C'est cette libre entrée qui protège les SCOP du risque de dégénérescence. Cette hypothèse, bien que plus proche de notre objet d'étude, mérite certaines précisions. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, l'entrée au sociétariat est effectivement favorisée dans la plupart des SCOP après un ou deux ans d'ancienneté. Mais des limites importantes s'appliquent : d'abord l'adhésion de tout nouveau membre est soumise à l'approbation de l'assemblée générale, or il existe des cas de vote négatif de la majorité des sociétaires[79]. Ensuite des mécanismes financiers peuvent être utilisés comme des barrières puisque le montant d'une part sociale dont l'achat est nécessaire pour devenir sociétaire, est votée dans les statuts de chaque SCOP. Même si des mécanismes incitatifs financiers sont présents dans les statuts coopératifs (participation distribuées à l'ensemble des travailleurs, montants des dividendes limités, révision coopérative), on ne peut donc pas considérer que l'entrée soit complètement libre et il faut avoir en tête la possibilité d'une volonté de concentration du pouvoir qui peut aboutir à une restriction du nombre de membres ou à un processus de sélection des nouveaux membres en fonction de leurs caractéristiques. Kamshad (1997) suppose aussi l'absence de barrière à la sortie. Les sociétaires qui quittent l'entreprise se voient en effet rembourser leurs parts sociales à leur valeur nominale, avec un délai maximum de cinq ans. Les coûts irrécupérables incluent donc l'absence de plus-value des parts sociales, une possible illiquidité temporaire, le

[79] Deux cas de vote négatif nous ont été rapportés lors de notre enquête qualitative en Rhône-Alpes, mais il faudrait également prendre en compte les cas d'autocensure ou de discussion informelle préalable au vote ayant aboutit à la non présentation devant l'assemblée générale.

partage du bénéfice transformé en réserves impartageable ainsi qu'un investissement d'apprentissage spécifique à l'entreprise (bien qu'il n'y ait pas de raison de penser que cet investissement soit plus spécifique dans une SCOP que dans une EC). Il est en revanche impossible pour un salarié de quitter le sociétariat sans quitter également son emploi.

La question des barrières à l'entrée et à la sortie s'applique non seulement aux salariés et aux sociétaires mais également aux entreprises sur le marché. Or nous avons des raisons de penser que les SCOP et les EC présentent des différences sur ce point. Les créations de SCOP sont susceptibles de rencontrer plus d'obstacles, notamment en raison de l'imperfection du marché du crédit (Conte 1986, Bonin et al. 1993, Bowles et Gintis 1994), ce qui peut avoir un effet en retour sur les taux de sortie puisqu'il existe une présélection à l'entrée dont on peut penser qu'elle trie les projets les plus viables (Pérotin 2006). Enfin, on peut supposer des plus faibles taux de sortie lorsque les travailleurs prennent les décisions puisque, le travail étant moins mobile que le capital, la faillite est plus coûteuse pour les travailleurs que pour les détenteurs de capital. Dans les SCOP, une partie des fonds propres, désignée sous le terme de « réserves impartageables », est possédée collectivement : en cas de faillite, ces réserves ne sont pas réappropriées par les membres de la SCOP mais redistribuées dans le mouvement coopératif. Les pertes en cas de faillite sont donc en moyenne supérieures dans les SCOP que dans les EC.

Dans une perspective comparative, certaines spécificités des entreprises classiques françaises doivent également être prises en compte. Les entreprises françaises sont caractérisées par une protection de l'emploi élevée, comme le montre l'indicateur de protection de l'emploi calculé par l'OCDE et composé de quatre sous-indicateurs : un indice de protection des travailleurs permanents contre les licenciements, une mesure spécifique de la protection contre les licenciements individuels d'une part et collectifs d'autre part, et un indice de régulation des contrats d'emploi temporaires. Chacun prend une valeur entre 0 (régulation très souple) et 6 (régulation très stricte) et l'indicateur final est la moyenne des quatre. En 2013, cet indicateur était de 3,14 pour la France, comparé à une moyenne de 2,3 pour les pays de l'OCDE. Parmi les pays où on dispose d'études comparatives entre coopératives et EC, les indices étaient de 2,7 pour l'Uruguay, 3,0 pour l'Italie, 1,2 pour les Etats-Unis et 2,7 pour l'Espagne. Parmi les 71 pays pour lesquels l'indicateur est calculé en 2013, la France se trouve en 4ème position après le Venezuela (3,93), le Luxembourg (3,18) et la Belgique (3,17) et l'indicateur n'est supérieur à 3 que pour 5 pays. C'est en particulier le recours aux contrats temporaires qui est strictement régulé en France, avec un indice de 3,8.

Par ailleurs, les heures travaillées présentent aussi des particularités, notamment en 2008 et en 2009 puisque le chômage partiel a été massivement utilisé par les entreprises françaises afin d'éviter au maximum les ruptures de contrats de travail (Calavrezo et Lodin 2012). Il est donc possible que l'emploi s'avère relativement peu flexible aux chocs de demandes dans les EC, tandis que les heures travaillées pourraient servir de variable d'ajustement.

1.3. Hypothèses

Cette brève revue de la littérature théorique articulée à des considérations institutionnelles concernant les SCOP et EC françaises nous amène à insister sur cinq éléments centraux, qui sont susceptible de déterminer la nature des ajustements de l'emploi.

(i) Le processus de sélection des salariés licenciés. Plus précisément, si les individus qui participent à la décision de réduire la main d'œuvre encourent eux-mêmes le risque d'être licencié, l'emploi sera moins flexible. Dans une perspective dynamique, il est possible que cela soit anticipé par les salariés qui s'efforceraient alors de conserver un sous-groupe de travailleurs (les non-sociétaires ou un sous-groupe de sociétaires, par exemple les plus récemment arrivés) avec une probabilité supérieure d'être licenciés. On remarque que cet objectif peut rentrer en conflit avec l'objectif d'homogénéité mentionné plus haut.

(ii) Le degré d'altruisme des membres, ou de manière équivalente pour ce qui concerne les ajustements de l'emploi, le poids des règles formelles et informelles qui favorisent l'égalité de traitement entre les sociétaires et salariés de la SCOP.

(iii) Le degré de flexibilité des rémunérations et du nombre d'heures travaillées, qui peuvent servir de substituts à la flexibilité de l'emploi en cas de variation de la demande. Les revenus sont susceptibles d'être plus flexibles dans les SCOP pour deux raisons : la première est mécanique puisqu'on a vu dans le premier chapitre que la participation et l'intéressement étaient plus élevés dans les SCOP que dans les EC et ceux-ci diminuent automatiquement lorsque les profits diminuent. La deuxième raison est que les travailleurs accepteraient probablement plus facilement des réductions de salaires (ou des absences d'augmentations) parce qu'ils ne sont pas victimes des mêmes asymétries d'information que les

travailleurs des EC[80]. Cependant, les variations de salaires sont très encadrées par la loi et par les conventions collectives et ne peuvent donc pas fluctuer librement même en cas d'accord des salariés. De même, les heures travaillées peuvent être plus flexible dans la mesure où les travailleurs des SCOP sont prêts à s'adapter, dans la limite du respect de la loi.

(iv) L'importance des contraintes légales et financières qui s'exercent sur les EC en termes de licenciement.

(v) Les différences de taux de faillite entre les SCOP et les EC.

A partir de ces cinq éléments déterminants, nous pouvons formuler six hypothèses concernant les variations d'emploi, d'horaires et de revenus dans les SCOP et dans les EC. Ces six hypothèses seront testées empiriquement dans la deuxième partie de ce chapitre.

(H1) : L'emploi est moins flexible à la hausse et à la baisse dans les SCOP que dans les EC. Dans le cas d'un choc de demande négatif, les décideurs seront plus réticents à licencier dans les SCOP, soit parce qu'ils sont averses au risque et prennent en compte leur propre probabilité d'être licencié, soit parce qu'ils accordent une valeur positive à l'emploi de leurs collègues. En cas de choc de demande positif, les recrutements seront moins nombreux dans les SCOP en raison des objectifs d'homogénéité et de l'anticipation des difficultés de licenciement. Cependant, cette différence entre SCOP et EC ne sera significative que si elle n'est pas contrebalancée par la rigidité du droit du travail, réduisant les licenciements pour toutes les entreprises.

(H2) : D'après Pencavel et al. (2006), l'emploi devrait être moins élastique aux salaires dans les SCOP que dans les EC puisque salaire et emploi y sont déterminés conjointement, à l'inverse de la relation théorique négative entre salaire et emploi dans les EC.

(H3) : Les salaires sont plus flexibles dans les SCOP que dans les EC, à la hausse et à la baisse, en raison des règles différentes de participation et d'intéressement. Tandis que les

[80] L'argument d'une plus grande crédibilité utilisé pour expliquer les différences de rémunération et de stabilité de l'emploi dans les entreprises familiales (cf. partie 1.1.) est encore plus pertinent pour les SCOP puisque les salariés exercent un contrôle démocratique sur les décisions stratégiques. L'acceptation d'une baisse de salaire en situation de conjoncture défavorable est donc facilitée par l'assurance de pouvoir réajuster les salaires à la hausse en cas de changement de conjoncture.

salaires sont donnés dans les EC, les salariés des SCOP ont une marge de manœuvre dans la détermination de leur revenu.

(H4) : Le nombre d'heures travaillées est plus flexible aux chocs de demande dans les SCOP que dans les EC, à la hausse et à la baisse. De même que pour la flexibilité des salaires, les salariés des SCOP ont un pouvoir de décisions sur cette variable et peuvent choisir de s'en servir dans un contexte de rigidité de l'emploi, comme substitut aux variations de la main d'œuvre en réponse à un choc de demande. Cependant, cette stratégie peut également être utilisée par les EC et les mesures mises en place par le gouvernement les y incitent, la significativité de la différence est donc incertaine.

(H5) : Le nombre d'heures est une fonction décroissante du salaire horaire (Pencavel 2014) pour les travailleurs des SCOP qui sont en cela plus proches des auto-entrepreneurs, alors que les salariés des EC n'ont pas les mêmes possibilités d'adaptation.

(H6) : L'adaptation de l'emploi peut présenter des différences pour certains groupes de salariés. L'emploi des non-sociétaires est supposé plus flexible que l'emploi des sociétaires dans les SCOP mais moins flexible que l'emploi des salariés d'EC. Cependant, nos données ne nous permettent pas de différencier les sociétaires des salariés non-sociétaires. On testera donc les différences entre les groupes de salariés suivants : d'abord entre les salariés les moins qualifiés et les plus qualifiés. On s'attend à ce que l'emploi des plus qualifiés soit moins flexible car ils sont en moyenne plus impliqués dans les décisions. Toutefois l'emploi des plus qualifiés est également moins flexible dans les EC si ceux-ci ont des compétences moins facilement remplaçables et donc mieux protégés de la concurrence. Or on s'intéresse toujours à la différence entre SCOP et EC : il n'est pas certain que l'emploi des plus qualifié soit mieux protégé par rapport à l'emploi des moins qualifiés dans les SCOP que dans les EC. On testera ensuite les différences entre l'emploi des hommes et celui des femmes, on s'attend à ce que l'emploi des femmes soit plus flexible dans les SCOP (mais sans différence significative dans les EC) parce qu'elles représentent une minorité dans les SCOP (Kremer 1997) et peuvent donc être victimes d'un traitement défavorable dans un système de vote à la majorité. Nous verrons aussi qu'elles sont en moyenne moins impliquées dans les décisions. Le genre et la qualification ne représentent pas des variables instrumentales satisfaisantes pour le sociétariat (instruments beaucoup trop faibles) mais les résultats de ces estimations séparées nous donneront une indication sur le possible traitement différencié des sociétaires et non sociétaires.

Afin de tester ces hypothèses, nous allons exposer notre stratégie empirique, après avoir donné des précisions sur la base de données utilisée.

2. Données et stratégie empirique

2.1. Les données DADS et FICUS-FARE

Afin de tester les hypothèses ci-dessus, nous utilisons le fichier établissement de la base de données des DADS, décrite dans le chapitre 1, appariée avec la base de données FICUS-FARE[81], également collectée par l'INSEE. Cette dernière inclut les informations comptables et financières de toutes les entreprises marchandes françaises, à l'exclusion des entreprises sans salariés, du secteur agricole et des banques et institutions financières. C'est la base qui nous permet d'extraire une variable proxy pour le choc de demande qui s'applique aux entreprises pour une année donnée (les détails du calcul de cette variable sont donnés dans la sous-partie suivante) ainsi que les informations sur le capital des entreprises. Le fichier FARE succède au fichier FICUS en 2008. En conséquence, l'année 2008 est moins complète que les précédentes et les suivantes, notamment pour les variables mesurant le capital des entreprises. Les identifiants des entreprises présents dans les DADS et dans le fichier FICUS-FARE permettent un appariement. Toutefois, il s'agit des identifiants des entreprises (SIREN) pour la base FICUS-FARE et des identifiants des établissements (SIRET) pour les DADS : nous mesurerons donc les effets des chocs de demande appliqués aux entreprises sur les ajustements réalisés par les établissements. Afin d'évaluer les effets des variations de la demande sur les salaires et les horaires, nous utilisons également le fichier poste des DADS (cf. description détaillée dans le premier chapitre) apparié également avec le fichier FICUS-FARE.

Les mêmes sélections sont effectuées que pour les régressions du chapitre 1 : les secteurs sans SCOP sont éliminés ainsi que les valeurs extrêmes et les entreprises avec un chiffre d'affaire nul pour l'année concernée. Les variables monétaires sont déflatées et exprimées en euros constants de 2005. Nous obtenons une base de données de panel de 7 millions d'observations au niveau des établissement pour la période 2005-2012, et une base

[81] FICUS est le fichier de compatibilité unifié dans SUSE et FARE le fichier approché des résultats d'ESANE.

de données de panel de 11 millions d'observation au niveau des postes de travail pour la période 2001 à 2010. La période est particulièrement pertinente pour notre analyse puisqu'elle inclut une période antérieure et une période ultérieure à la crise de 2008. Les différents secteurs d'activité et régions de France ayant été affectés différemment par la crise, on devrait observer une variance importante de la variable mesurant les chocs de demande, ce qui augmente la significativité des résultats. Un élément important doit être précisé concernant la variable emploi : elle comprend le nombre de salariés employés par l'entreprise, à l'exclusion donc des intérimaires, considérés comme des salariés des entreprises de travail temporaire et non des entreprises utilisatrices. Cela constitue une limite importante car nous ne sommes pas en mesure de comparer l'utilisation de l'intérim par les EC et par les SCOP. Nous y reviendrons dans l'interprétation des résultats.

Avant de détailler la stratégie empirique, il faut dire un mot de la classification sectorielle utilisée dans les données, qui est celle de l'INSEE. Elle présente l'avantage d'être extrêmement détaillée puisque nous avons accès la NAF (spécification à 5 chiffres). Toutefois certaines limites doivent être soulignées. D'abord une rupture de série en 2008 nous oblige à certaines approximations pour la reconstitution d'une série entre 2005 et 2012. Ensuite, comme le montre par exemple Flacher et Pelletan (2008), la classification s'est construite historiquement en prenant en compte les finalités, c'est-à-dire en regroupant les établissements en fonctions des caractéristiques des produits vendus, et moins en fonction de la similarité des processus de production (comme c'est par exemple le cas de la classification NAICS utilisée aux Etats-Unis). Cela représente un avantage pour notre étude mais également certaines limites : d'une part les chocs de demande qui s'appliquent à un secteur donné au sens de l'INSEE sont relativement homogènes puisque l'approche par finalité implique des marchés très similaires (Lainé 1999). En revanche, l'adaptation aux chocs de demande et en particulier l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire est susceptible de présenter une forte variance pour un même secteur, ce qui risque de rendre nos résultats moins précis.

2.2. Stratégie empirique

Nous allons à présent analyser la littérature empirique et introduire les caractéristiques de notre stratégie empirique. Les différentes études empiriques ont trouvé l'emploi moins

flexible dans les coopératives que dans les EC et les salaires plus flexibles : Craig et Pencavel (1993) le montre pour les Etats-Unis, Pencavel, Pistaferri et Schivardi (2006) pour l'Italie et Burdin et Dean (2009) pour l'Uruguay. Les deux derniers en particulier utilisent des données de panel pour un large nombre d'observations : Pencavel et al. (2006) utilise des données pour 30 000 entreprises italiennes de 1982 à 1994 et estime une équation log-linéaire du niveau d'emploi en fonction d'un choc de demande dans le secteur d'activité, du niveau de salaire et stock de capital ainsi que des effets fixes par entreprise et des variables dichotomiques par année. Burdin et Dean (2009) se servent d'une grande base de données sur les entreprises uruguayennes avec observations mensuelles. Leur spécification est tirée de celle de Pencavel et al. (2006) mais ajoute une distinction entre les salaires et l'emploi des membres et des salariés non membres de la coopérative : l'emploi apparait moins flexible et les salaires plus flexibles pour les membres que pour les non-membres. Cependant, l'emploi des non-membres dans les coopératives est moins flexible que celui des salariés des entreprises classiques.

A partir de ces deux articles de référence, et en nous fondant sur la modélisation de Bond et Van Reenen (2007), nous estimons trois équations en forme réduite expliquant l'emploi, le salaire moyen de l'entreprise et le nombre d'heures travaillées, sous forme log-linéaire.

$$lnE_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 D_{it} + \alpha_2 lnW_{it} + \alpha_3 lnK_{it} + \alpha_4 SCOP_{it} + \alpha_5 SCOP_{it} D_{it} + \alpha_6 SCOP_{it} lnW_{it} + \alpha_7 SCOP_{it} lnK_{it} + \alpha_8 AN_t + \sigma_i + \varepsilon_{it} \qquad (1)$$

Avec lnE_{it} le logarithme du nombre de salariés dans l'entreprise *i* le 31 décembre de l'année *t*, D_{it} est la variable proxy utilisée pour mesurer le choc de demande (les détails du calcul de cette variable sont donnés ci-dessous), lnW_{it} est le logarithme du salaire horaire moyen pour l'entreprise *i* l'année *t* et lnK_{it} le logarithme des fonds propres de l'entreprise *i* pour l'année *t*. On inclut également des variables dichotomiques pour les années, représentée par le vecteur AN_t. $SCOP_{it}$ est une variable dichotomique égale à 1 si l'entreprise *i* est une SCOP pour l'année *t* et égale à 0 si c'est une entreprise classique. Les termes d'interaction entre la variable SCOP et les autres variables explicatives sont inclues dans la régression pour mesurer d'éventuelles différences significatives de réponse aux chocs de demande entre SCOP et EC. On souhaite également mesurer les différences d'élasticité de l'emploi par rapport au salaire pour tester l'hypothèse H2.

Nous estimons ensuite le salaire moyen en fonction des chocs de demande, afin de tester l'hypothèse H3. Cette estimation est réalisée sur le fichier poste, et non plus sur le fichier établissement. On a donc des observations au niveau individuel, ce qui permet de

prendre en compte l'hétérogénéité inobservée entre les individus. On estime l'équation suivante :

$$lnw_{jt} = \delta_0 + \delta_1 D_{it} + \delta_2 lnK_{it} + \delta_3 SCOP_{it} + \delta_4 SCOP_{it} D_{it} + \delta_5 SCOP_{it} lnK_{it} + \delta_6 an_t + \varepsilon_j + \tau_{jt} \qquad (2)$$

Où lnw_{jt} est le salaire horaire de l'individu *j* pour l'année *t*, et ε_j mesure l'effet fixe des caractéristiques de l'individu *j* sur son salaire.

Enfin, nous estimons deux équations visant à identifier les déterminants du nombre d'heures travaillées, pour tester les hypothèses H4 et H5. On réalise une régression à partir du fichier établissement et une à partir du fichier poste. La première présente l'avantage de prendre en considération explicitement la demande de travail par établissement et la deuxième tient compte de l'hétérogénéité inobservée entre individus.

$$lnH_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 D_{it} + \gamma_2 lnW_{it} + \gamma_3 lnK_{it} + \gamma_4 SCOP_{it} + \gamma_5 SCOP_{it} D_{it} + \gamma_6 SCOP_{it} lnW_{it} + \gamma_7 SCOP_{it} lnK_{it} + \gamma_8 an_t + \sigma_i + \varepsilon_{it} \qquad (3)$$

Avec lnH_{it} le nombre d'heures moyen travaillées par salarié pour l'entreprise *i* l'année *t*.

Et :

$$lnh_{jt} = \omega_0 + \omega_1 D_{it} + \omega_2 lnw_{jt} + \omega_3 lnK_{it} + \omega_4 SCOP_{it} + \omega_5 SCOP_{it} D_{it} + \omega_6 C_{it} lnW_{it} + \omega_7 SCOP_{it} lnK_{it} + \omega_8 an_t + \epsilon_j + \varepsilon_{it} \qquad (4)$$

Où lnh_{jt} est le nombre d'heures travaillées par l'individu *j* pendant l'année *t*, et ϵ_j mesure l'effet fixe des caractéristiques de l'individu *j* sur son nombre d'heures travaillées.

L'un des problèmes empirique clés est de trouver une variable proxy adaptée pour mesurer le choc de demande qui s'applique aux entreprises une année donnée. Pencavel et al. (2006) utilise la déviation du chiffre d'affaire de l'entreprise par rapport à sa tendance, prédite grâce à une régression linéaire. Burdin et Dean (2009) utilise la variation annuelle de l'indice des prix à la production pour un secteur un mois donné. Nous proposons trois variables que nous utiliserons pour faire les régressions et dont nous allons à présent discuter les caractéristiques.

(i) L'indice des prix à la production

La première est la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation, calculé par l'INSEE pour les secteurs détaillés à 5 chiffres. Cette variable est largement imparfaite dans notre échantillon pour deux raisons. D'abord l'indice des prix n'est pas disponible pour tous les secteurs sur la période étudiée, ce qui diminue notre échantillon de moitié. La deuxième raison est la rupture de série de 2008, due à une modification de la classification sectorielle (passage de la révision 1 à la révision 2 de la Nomenclature d'Activités Française). Les indices de prix ne sont donc pas disponible pour la période 2005-2012 ou 2001-2010 et toute recomposition est alors en partie approximative.

(ii) Déviation du chiffre d'affaire de l'entreprise par rapport à sa tendance linéaire

La deuxième variable proxy utilisée est directement tirée de Pencavel et al. (2006) : on régresse le logarithme du chiffre d'affaire des entreprises en fonction d'une tendance temporelle qu'on laisse varier selon le secteur d'activité en incluant des effets fixes des entreprises :

$$\ln_CA_{it} = \beta t.Ind_{it} + \mu_i + \varepsilon_{it}$$

Avec $\ln_CA_{it}$ le logarithme du chiffre d'affaire de l'entreprise i pour l'année t, $t.Ind_{it}$ le produit d'une variable continue représentant le temps et des variables dichotomiques différenciant les secteurs (avec la classification sectorielle à deux chiffres a88 et après suppression des secteurs sans SCOP, on obtient 61 variables dichotomiques), le coefficient estimé β représente donc la tendance linéaire de l'évolution du chiffre d'affaire pour chaque secteur. μ_i mesure l'effet fixe dans le temps par entreprise et ε_{it} est le terme d'erreur. Notre variable proxy pour le choc de demande est D_{it}, définie de la manière suivante : $D_{it} = \mu_i + \varepsilon_{it}$. Cette variable présente l'avantage de mesurer avec précision les variations du carnet de commande de l'entreprise sans se heurter aux limites de la variable précédente puisqu'elle est disponible pour tout l'échantillon et peu affectée par la rupture de série de 2008 étant donné que la classification sectorielle à deux chiffres est assez facile à reconstituer. Cependant, on note un risque d'endogénéité avec la variable emploi : en effet, l'emploi est un déterminant clé du chiffre d'affaire. La mesure de l'écart à la tendance élimine une partie de l'endogénéité par rapport à la simple prise en compte du chiffre d'affaire mais il reste une possible endogénéité. On risque donc de surestimer le coefficient α_1 de l'équation (1) puisque celui-ci ne mesurera pas uniquement l'effet de la déviation du chiffre d'affaire sur l'emploi mais également une partie de l'effet de l'emploi sur la déviation du chiffre d'affaire.

(iii) Déviation du chiffre d'affaire de l'entreprise par rapport à la tendance linéaire du secteur

La définition de cette troisième variable proxy vise à pallier au problème d'endogénéité en prenant en compte, non la déviation du chiffre d'affaire d'une entreprise par rapport à sa tendance, mais la déviation du chiffre d'affaire du secteur par rapport à sa tendance. On estime donc l'équation suivante :

$$\ln_CAsecteur_{kt} = \alpha t + \theta_k + \vartheta_{kt}$$

Où $\ln_CAsecteur_{kt}$ est la moyenne des chiffres d'affaire de toutes les entreprises du secteur k (à 4 chiffres)[82] pour l'année t et t est une variable temporelle linéaire. Notre variable proxy nous est alors donnée par : $D'_{it} = \theta_i + \vartheta_{it}$.

2.3. Une spécification alternative

La spécification présentée dans la partie 2.2. utilisant des régressions par moindres carrés ordinaires (MCO) en contrôlant les effets fixes des établissements – ou des individus pour les équations (2) et (4) n'est pas entièrement satisfaisante. Le premier problème qui se pose est la présence d'endogénéité dans les équations d'emploi (1) et d'heures (3), due à la détermination jointe des salaires et de l'emploi, en particulier dans les coopératives (cf. hypothèse H2). Comme le montre Arellano et Bond (1991), la variable salaire est prédéterminée mais n'est pas strictement exogène : elle est corrélée avec les termes d'erreurs passés. Le coefficient α_2 de l'équation (1) risque donc d'être biaisé. En l'absence de variables instrumentales exogènes appropriées, une solution pourrait être d'utiliser la variable salaire retardée. Le deuxième problème que notre modèle est trop statique puisqu'il n'inclut pas de retard de la variable emploi, alors que nous avons toutes les raisons de penser que le phénomène de détermination du niveau d'emploi est dynamique : les niveaux passés d'emploi ont une influence déterminante sur le niveau présent, et il en est de même pour les salaires et les heures travaillées. Roodman (2009) l'exprime ainsi : "Because hiring and firing workers is costly, we expect employment to adjust with delay to changes in factors such as firms' capital stock, wages, and demand for the firms' output. The process of adjustment to changes in these

[82] La moyenne n'est pas pondérée pour tenir compte de la taille des entreprises car notre échantillon est exhaustif et inclut donc l'ensemble des grandes entreprises pour tous les secteurs étudiés.

factors may depend both on the passage of time, which indicates lagged versions of these factors as regressors, and on the difference between equilibrium employment level and the previous year's actual level, which argues for a dynamic model, in which lags of the dependent variable are also regressors." Pour estimer une fonction plus proche de la réalité, il nous faut donc prendre en compte les coûts d'ajustement des facteurs de production (Bond et Van Reenen 2007). Dans le cas de l'analyse comparative entre SCOP et EC, l'inclusion de variables retardées présente un intérêt supplémentaire puisque nous pouvons les faire interagir avec la variable dichotomique SCOP afin d'identifier toute différence significative entre les SCOP et les EC. Dans la continuité de l'hypothèse H1, on peut supposer que les coûts d'ajustement seront plus élevés pour les SCOP que pour les EC.

Or ajouter des variables retardées dans un modèle MCO crée de l'endogénéité : les estimateurs seront forcément biaisés puisque E_{it-1} et potentiellement lnW_{it} sont corrélés avec σ_i. Ce biais est de l'ordre de 1/T (où T désigne le nombre de période) et tend donc vers 0 lorsque T tend vers l'infini (Greene 2015). Mais dans notre échantillon, T=8 ce qui a pour conséquence un biais élevé de l'estimateur. Arrellano et Bond (1991) c'est pourquoi il nous faut avoir recours à une spécification par la méthode des moments généralisés en système (système GMM), afin de pouvoir introduire les variables retardées et ainsi prendre en compte l'aspect dynamique des relations entre les variables qui nous intéressent. Nous estimons donc les équations suivantes :

$$lnE_{it} = \lambda_0 + \lambda_1 lnE_{it-1} + \lambda_2 lnW_{it} + \lambda_3 lnW_{it-1} + \lambda_4 lnK_{it} + \lambda_5 lnK_{it-1} + \lambda_6 D_{it} + \alpha_0 SCOP_{it} + \alpha_1 SCOP_{it} lnE_{it-1} + \alpha_2 SCOP_{it} lnW_{it} + \alpha_3 SCOP_{it} lnW_{it-1} + \alpha_4 SCOP_{it} lnK_{it} + \alpha_5 SCOP_{it} K_{it-1} + \alpha_6 SCOP_{it} D_{it} + \beta X_{it} + \sigma_i + \varepsilon_{it} \qquad (5)$$

Où lnE_{it-1} est le retard du logarithme de l'emploi, lnW_{it-1} le retard du logarithme du salaire et lnK_{it-1} le retard du logarithme du capital. lnW_{it}, lnK_{it} et leur retards sont des variables prédéterminées mais non strictement endogènes. X_{it} est un vecteur incluant des variables dichotomiques pour les années qui sont strictement exogènes, D_{it} est la proxy de choc de demande endogène. σ_i prend en compte les effets fixes par établissement et les termes d'erreur ε_{it} sont indépendants et identiquement distribués (i.i.d.). Pour toutes les variables d'intérêt, nous ajoutons des termes d'interaction avec la variable dichotomique SCOP afin de mesurer les différences significatives entre SCOP et EC pour la détermination de l'emploi.

De même, nous estimons des équations d'heures et de salaires :

$$lnW_{it} = \delta_0 + \delta_1 lnW_{it-1} + \delta_2 D_{it} + \delta_3 lnK_{it} + \delta_4 lnK_{it-1} + \delta_5 C_{it} + \delta_6 C_{it} lnW_{it-1} + \delta_7 C_{it} D_{it} + \delta_8 C_{it} lnK_{it} + \delta_9 C_{it} lnK_{it-1} + \delta_{10} X_{it} + \mu_i + \epsilon_{it} \qquad (6)$$

$$lnH_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 lnH_{it-1} + \gamma_2 D_{it} + \gamma_3 lnW_{it} + \gamma_4 lnW_{it-1} + \gamma_5 lnK_{it} + \gamma_6 lnK_{it-1} + \gamma_7 C_{it} + \gamma_8 C_{it} lnH_{it-1} + \gamma_9 C_{it} D_{it} + \gamma_{10} C_{it} lnW_{it} + \gamma_{11} C_{it} lnW_{it-1} + \gamma_{12} C_{it} lnK_{it} + \gamma_{13} C_{it} lnK_{it-1} + \gamma_{14} X_{it} + \omega_i + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

Des équations de niveau sont estimées (et non de différence), avec des termes d'erreur robustes à l'élasticité et à l'autocorrélation entre les observations pour un même établissement. La spécification utilisée est la méthode des moments généralisés en système en une étape, et nous incluons des variables dichotomiques par année ainsi que la variable SCOP comme variables strictement exogènes. La commande xtabound2 est utilisée dans le logiciel Stata, grâce à la méthode décrite par Roodman (2009) et Cameron et Trivedi (2010).

Enfin, pour tester l'hypothèse H6, nous estimons les huit équations données séparément pour les hommes et pour les femmes, puis pour les cadres et les non-cadres. La variable lnE_{it} devient donc le logarithme du nombre de salariés hommes (respectivement, femmes, cadres et non-cadres) dans l'entreprise *i* pour l'année *t* et la variable lnW_{it} devient le salaire horaire moyen des hommes (respectivement des femmes, des cadres et des non-cadres) de l'entreprise *i* pour l'année *t*.

3. Résultats de l'analyse économétrique et interprétation de la non-validation des hypothèses

3.1. Statistiques descriptives

Les graphiques 8, 9 et 10 montrent le nombre de salariés moyen, le salaire brut horaire moyen et le nombre total d'heures travaillées par salarié. Le graphique 13 montre la proportion de faillite par an, parmi les SCOP et parmi les EC. Quelques différences peuvent

être soulignées. Le nombre moyen de salariés, ainsi que le nombre d'heures travaillées par salarié sont supérieurs dans les SCOP. La proportion de faillite est moindre parmi les SCOP : en moyenne pour la période 2005-2012, 10,1 % des SCOP cessent leur activité chaque année contre 13,6 % des EC. Quant à l'évolution de nos variables d'intérêt : l'emploi augmente et diminue en suivant la conjoncture (on note une tendance croissante jusqu'en 2008 puis décroissante ensuite) et semble plutôt plus flexible dans les SCOP, le nombre d'heures travaillées par salarié et le salaire horaire diminuent après la crise et cette diminution semble plus marquée dans les EC que dans les SCOP. On observe en particulier une forte diminution des heures travaillées en 2010, ce qui correspond à l'utilisation massive du chômage partiel évoquée plus haut. La comparaison avec le graphique 10 laisse supposer que cette diminution est principalement le fait des petites entreprises puisque les heures travaillées par individu augmentent en moyenne[83] sur la même période. Le graphique 11 montre une importante baisse des salaires horaires réels par établissement dans les EC entre 2006 et 2011. De même que pour les heures, la comparaison avec le graphique 12 laisse supposer qu'elle peut être attribuée aux salariés des petites entreprises puisqu'on observe une hausse du salaire moyen lorsqu'on mesure les moyennes par individus.

[83] Les moyennes par établissement donnent un poids plus important aux petites entreprises que les moyennes par individus.

Figure 8. Nombre de salariés moyen par établissement par an, dans les SCOP et EC entre 2005 et 2012

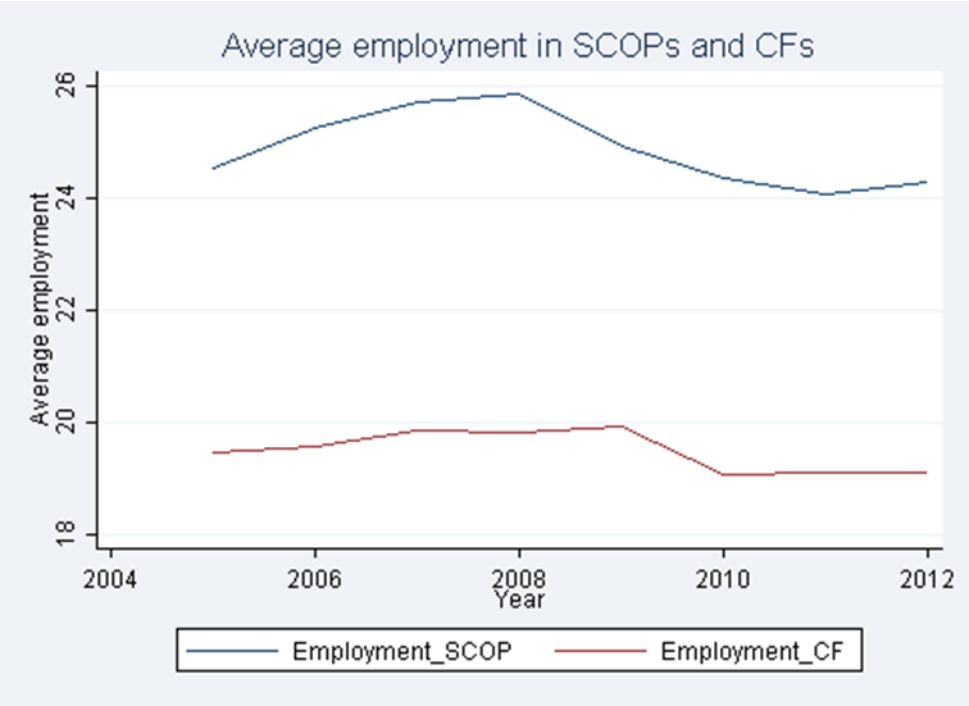


Figure 9. Nombre d'heures travaillées par salariés, moyenne par établissement et par années pour les SCOP et EC entre 2005 et 2012

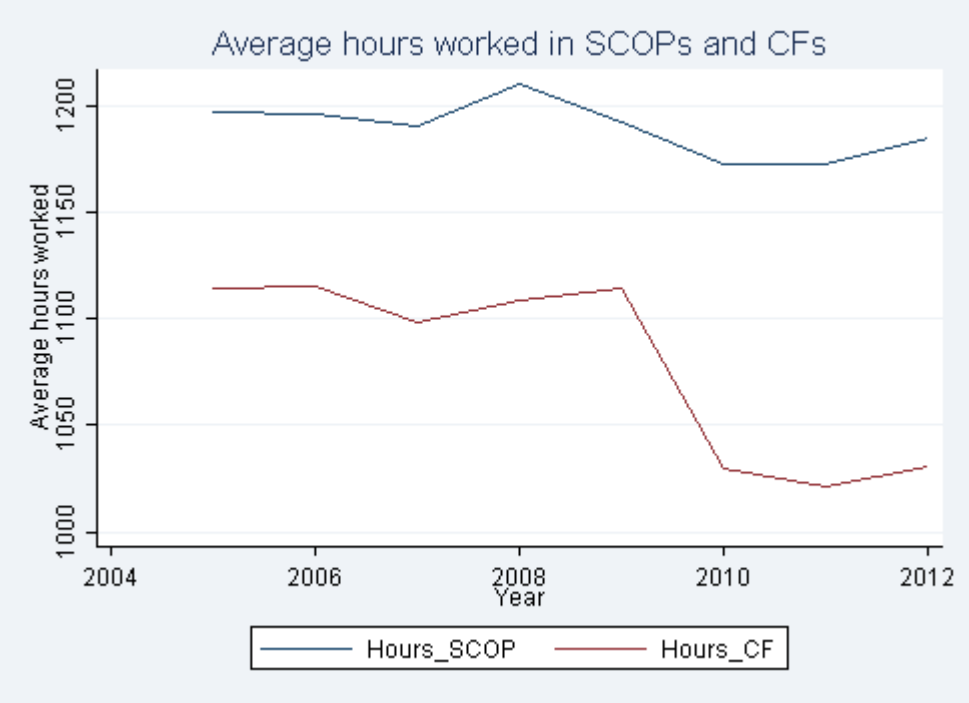


Figure 10. Moyenne des heures travaillées par individus et par an pour les SCOP et EC entre 2001 et 2010, en base 100 pour l'année 2001. Graphique réalisé à partir du fichier poste

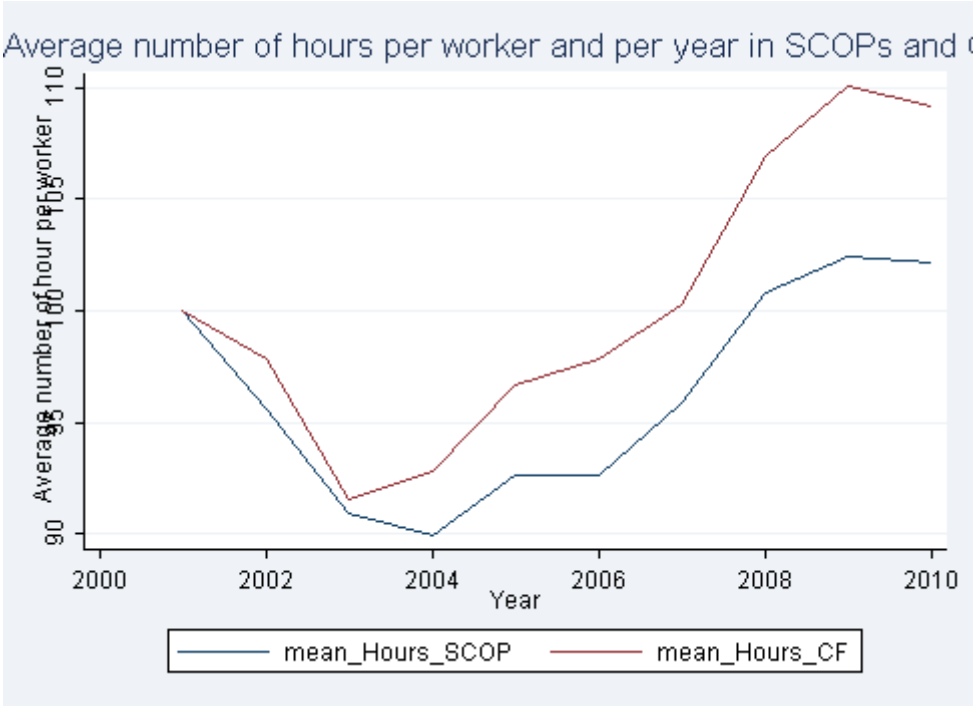


Figure 11. Salaire horaire moyen par établissement et par an pour les SCOP et EC entre 2005 et 2012

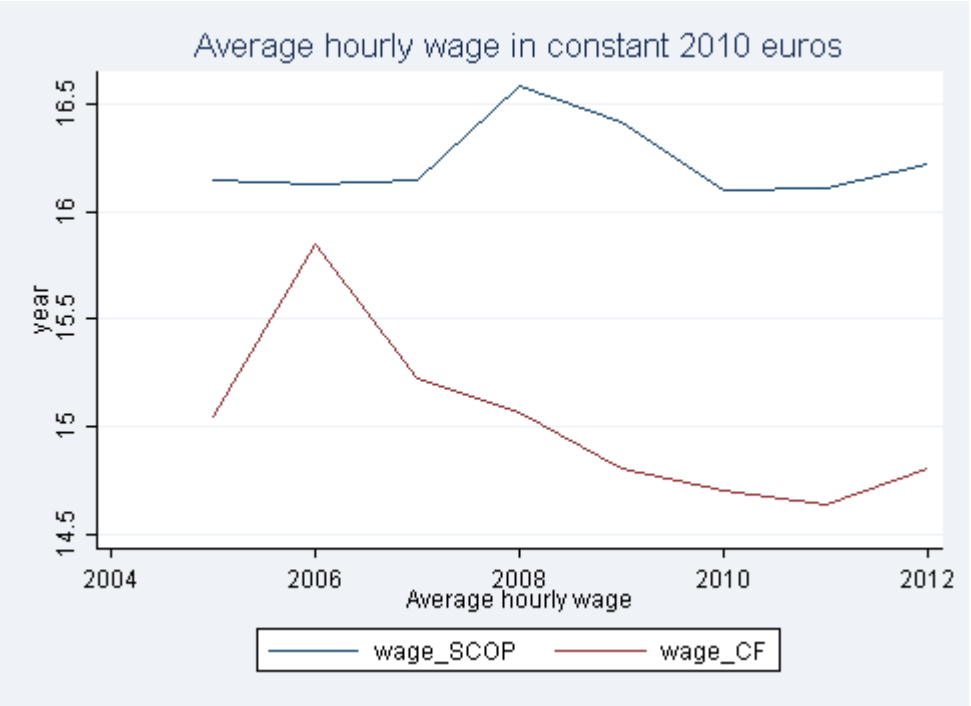


Figure 12. Moyenne des salaires réels bruts horaires par individus et par an pour les SCOP et EC entre 2001 et 2010, en base 100 pour l'année 2001. Réalisé à partir du fichier poste

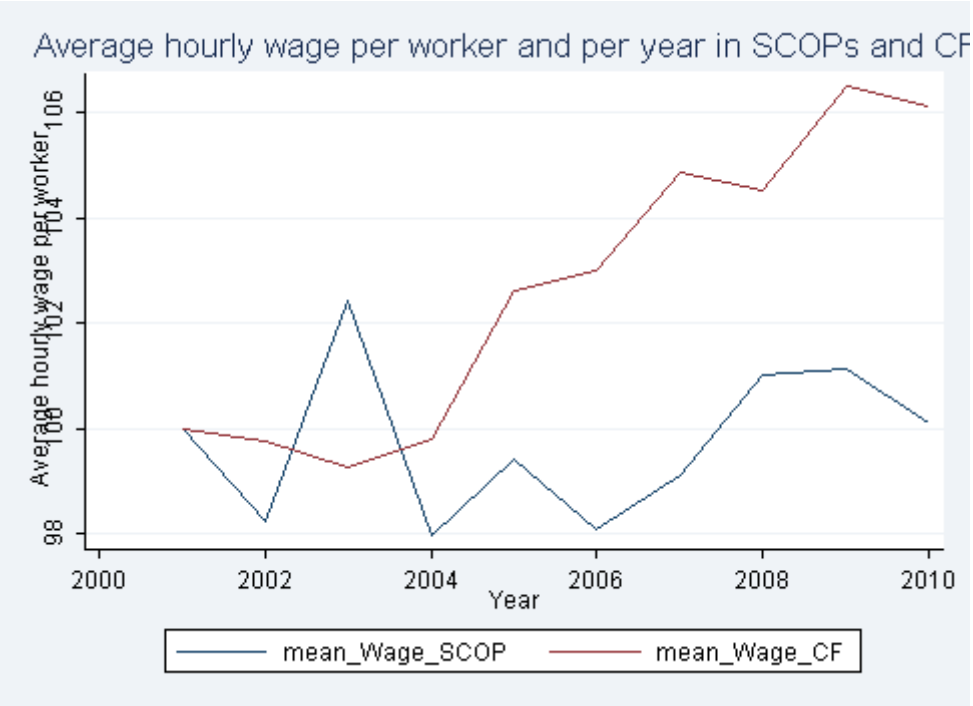
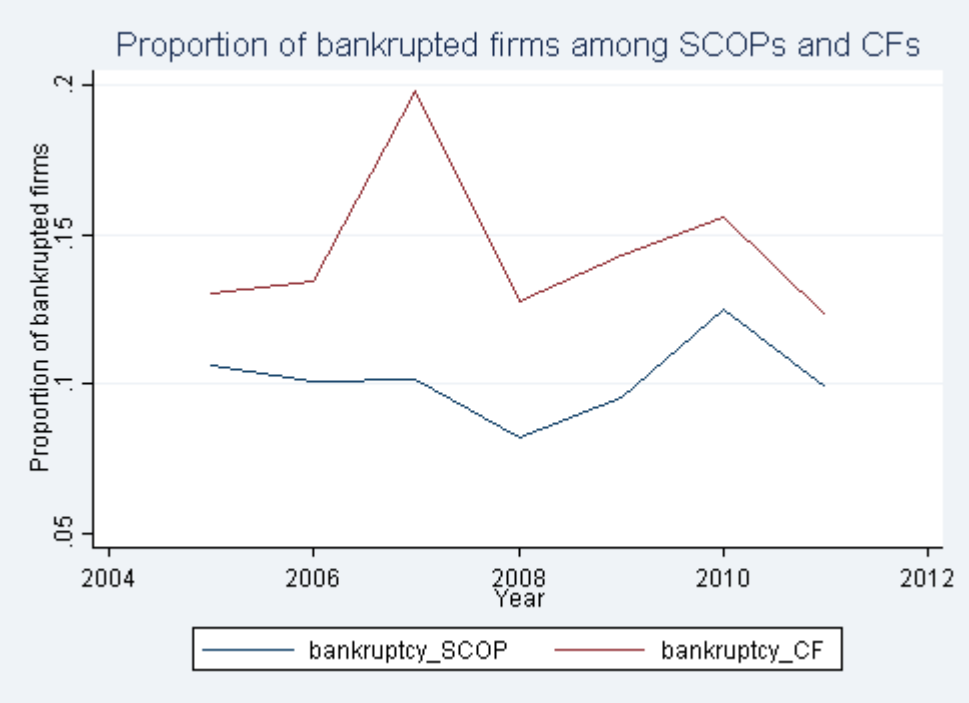


Figure 13. Nombre de SCOP et EC ayant fait faillite par an entre 2005 et 2012, en proportion du nombre total de SCOP et EC par an. La forte augmentation des faillites constatée en 2007 est due à la rupture de série entre 2007 et 2008

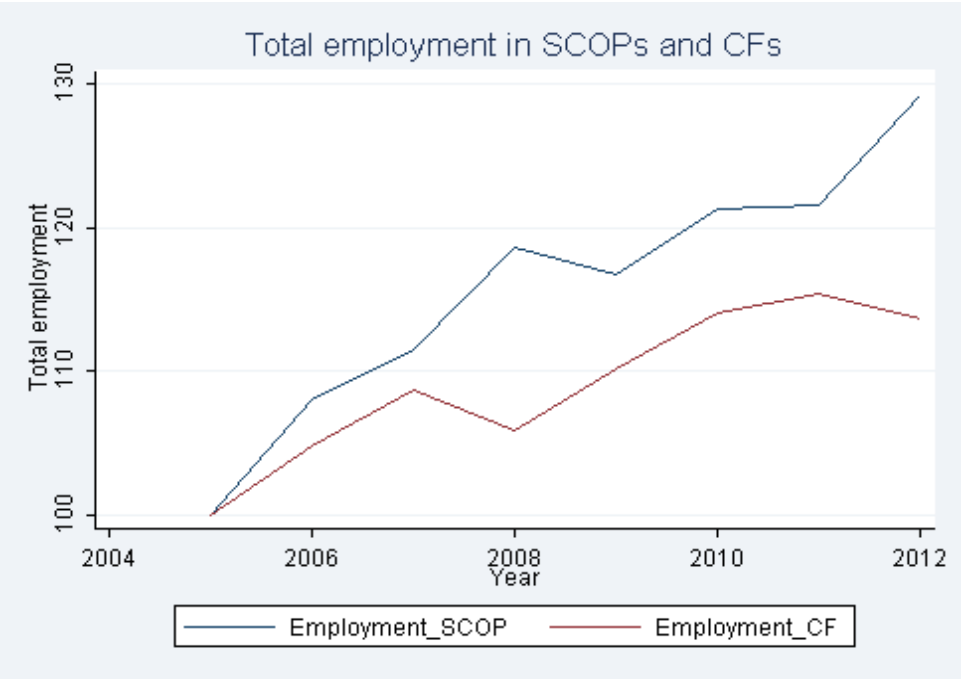


Enfin, on voit dans le graphique 14 l'évolution de l'emploi total dans les SCOP et dans les EC au niveau national, en base 100 pour l'année 2005 : pendant cette période, l'emploi augmente plus dans les SCOP, ce qui est cohérent avec l'importante création de SCOP (cf.

graphique 7 du chapitre 2), et à la moindre proportion de faillites (graphique 13). On remarque également une évolution parfois inversée entre SCOP et EC, notamment pour les années 2008 et 2012 durant lesquelles l'emploi total diminue dans l'ensemble des EC mais augmente dans les SCOP. Cela pourrait être lié à la création contra-cyclique des coopératives, montrée par Pérotin (2006) pour la France et par Diaz-Foncea et Marcuello (2015) pour l'Espagne[84].

Ces premières statistiques descriptives ne semblent pas confirmer nos hypothèses puisque l'emploi apparait plus flexible dans les SCOP et les horaires et les salaires plus flexibles dans les EC. Cependant, ce n'est pas simplement l'évolution de ces trois variables qui nous intéresse mais bien leur élasticité par rapport au choc de demande. Il faut donc considérer l'évolution du chiffre d'affaire pendant cette période pour les SCOP et les EC. Les graphiques 15 et 16 montrent l'évolution de la moyenne du chiffre d'affaire par établissement (graphique 15) et par salariés (graphique 16). Les deux affichent une tendance à la hausse, nettement plus marquée pour les SCOP. Le graphique 7 n'est pas à interpréter comme une mesure directe de l'augmentation de la productivité de travail puisqu'il faut prendre en compte l'augmentation du nombre d'heures travaillées (cf. graphique 10).

Figure 14. Evolution de l'emploi total dans les SCOP et dans les EC au niveau national, en base 100 pour l'année 2005



[84] Cet effet est attribué par les auteurs à la récupération d'EC par leurs travailleurs mais surtout à la création ex-nihilo positivement corrélée au taux de chômage régional.

Figure 15. Evolution de la moyenne du chiffre d'affaire par établissement dans l'ensemble des SCOP et EC pour la période 2005-2012, en base 100 pour l'année 2005

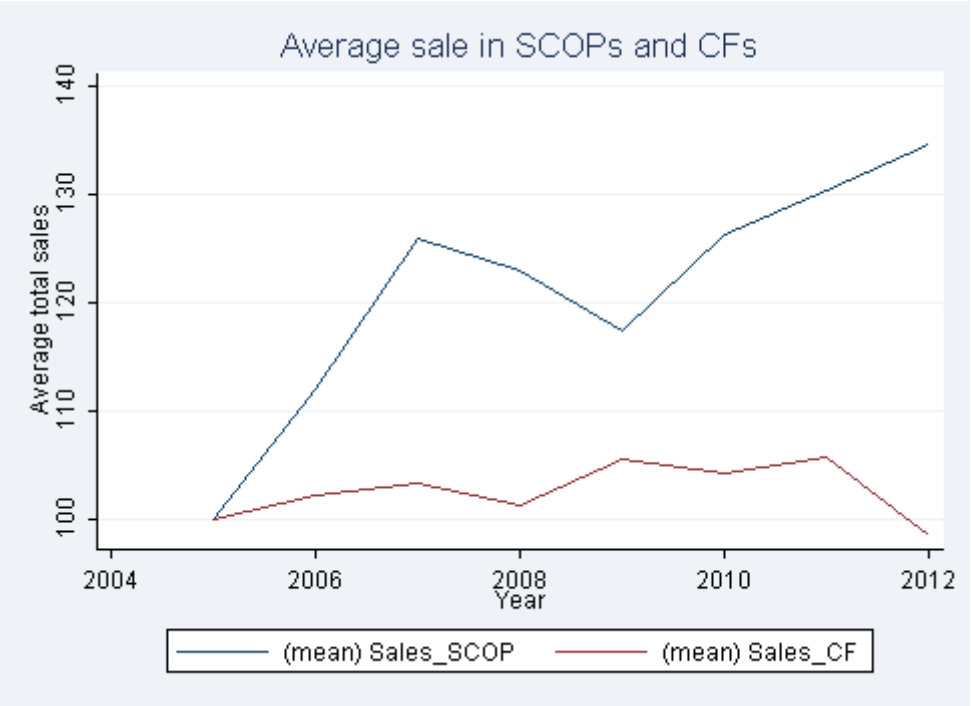
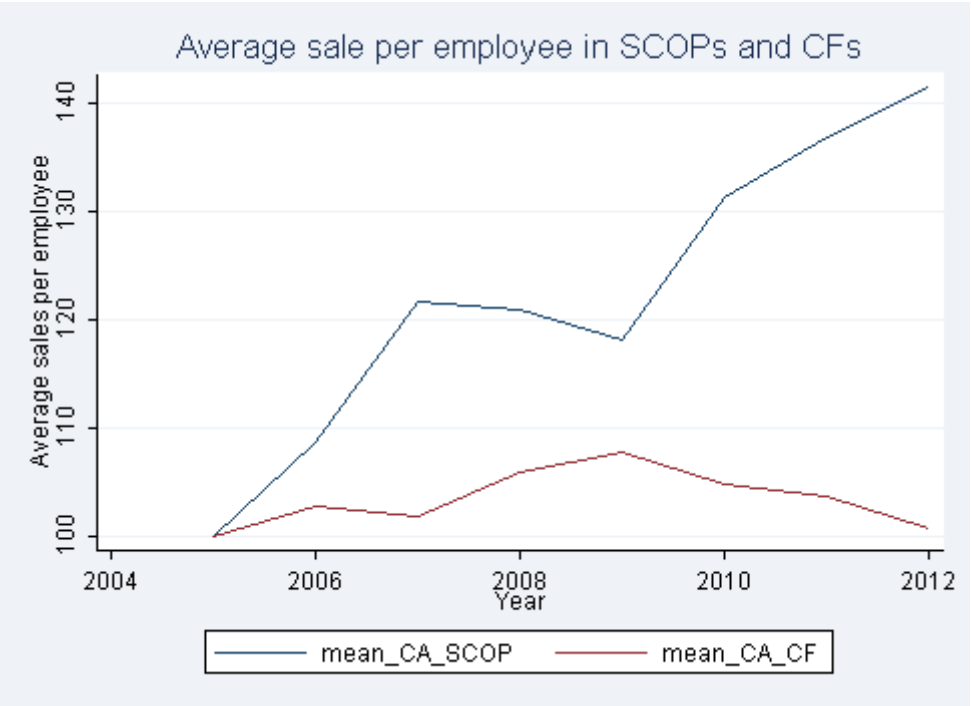


Figure 16. Evolution de la moyenne du chiffre d'affaire par salarié dans l'ensemble des SCOP et EC pour la période 2005-2012, en base 100 pour l'année 2005.



3.2. Résultats

Le tableau 14 indique les résultats de l'estimation de l'équation (1), utilisant les variables de choc de demande (ii) et (iii) décrites dans la partie 2.2., pour l'ensemble des observation (colonnes 1 et 2) puis pour un panel équilibré (en ne conservant que les établissement présents dans notre échantillon durant toute la période). Nous avons également réalisé les estimations avec la variable (i) mesurant l'indice des prix à la production mais les résultats n'étaient pas significatifs et ne sont donc pas reproduits ici. Les coefficients estimés des variables explicatives ont les signes attendus pour l'ensemble des entreprises. D'abord le choc de demande a un effet positif sur l'emploi (quand le chiffre d'affaire est plus élevé que sa tendance sur toute la période, l'emploi augmente et quand il est plus faible, l'emploi diminue). On note que cet effet est beaucoup plus important pour la variation par rapport à la tendance de l'entreprise, ce qui confirme l'hypothèse d'endogénéité de cette variable, conduisant à une surestimation du coefficient α_1. Le salaire brut horaire réel a un effet négatif sur l'emploi, ce qui est conforme à la théorie économique de la demande de travail, décroissante en fonction du prix du travail. Enfin, le capital a un effet positif sur l'emploi, ce qui est également conforme à la fonction de demande de travail définie par la théorie économique qui suppose que travail et capital sont en partie substituables en faisant l'hypothèse d'une fonction de production CES par exemple.

Les coefficients estimés des variables d'interaction sont en revanche peu significatifs. Le coefficient associé à la variable de choc de demande interagie avec la variable dichotomique SCOP (α_5 dans l'équation (1)) est négatif pour l'estimation sur panel équilibrée et l'estimation avec la variable proxy (iii) mais non significatif au seuil de 90 %. Il est en revanche positif dans la colonne (1) avec la variable proxy (ii), cela peut être dû à l'endogénéité dont on peut supposer qu'elle est plus forte pour les SCOP si la productivité de celles-ci repose davantage sur le travail[85]. L'emploi n'apparait donc pas significativement moins élastique aux chocs de demande dans les SCOP que dans les EC. Le coefficient estimé pour la variable d'interaction avec le salaire est significatif et négatif pour les estimations sur tout l'échantillon et non significatif pour les estimations avec panel équilibré. Cela pourrait être lié à une substituabilité plus grande entre facteurs de production pour les SCOP, que ce

[85] Ce qui peut être le cas si la technologie utilisée par les SCOP est plus intensive en travail, pour des raisons de difficultés de financement théorisées dans la littérature (Dow 2003) ou si la productivité du travail est plus élevée (Pérotin 2012).

soit entre travail et capital ou entre travail qualifié et non qualifié. La non significativité des coefficients dans les régressions avec panel équilibré laisse penser que cette élasticité supérieure se trouverait principalement dans les SCOP nouvellement créées ou sur le point de cesser leur activité (et qui sont donc absentes de l'échantillon en panel équilibré). Enfin, l'influence du capital n'est pas significativement différente pour les SCOP puisque le coefficient de la variable d'interaction n'est pas significatif.

Tableau 14. **Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements**

Variables explicatives	(1)	(2)	(3)	(4)
Choc de demande	.266*** (.001)	.013*** (.0006)	.341*** (.002)	.016*** (.001)
Salaire	-.155*** (.002)	-.144*** (.002)	-.176*** (.004)	-.146*** (.004)
Capital	.034*** (.0006)	.106*** (.0006)	.054*** (.001)	.135*** (.001)
Variable dichotomique SCOP	.477*** (.166)	.407** (.164)	.480 (.406)	.423 (402)
SCOP*Choc de demande	.049*** (.014)	-.014 (.012)	-.019 (.030)	-.011 (.014)
SCOP*Salaire	-.158** (.062)	-.124** (.063)	-.232 (.150)	-.210 (.151)
SCOP*Capital	-.011 (.009)	.003 (.01)	.033 (.023)	.029 (.024)

*Les colonnes (1) et (2) présentent les résultats pour l'ensemble de l'échantillon, les colonnes (3) et (4) pour le panel équilibré. Les colonnes (1) et (3) utilisent la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise pour le choc de demande et les colonnes (2) et (4) la déviation par rapport au secteur. *** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %.*

Le tableau 15 montre les résultats de l'estimation de l'équation de salaire (2). Les coefficients estimés pour l'ensemble des entreprises ont les signes attendus : un choc de demande positif a un impact positif sur les salaires, quelle que soit la mesure utilisée. Le logarithme du capital a un effet positif sur les salaires lorsqu'on utilise la déviation du chiffre d'affaire par rapport au secteur mais négatif avec la déviation par rapport à l'entreprise. En effet, l'effet de la quantité de capital utilisé par l'entreprise sur les salaires est déjà capturé par le coefficient δ_1, puisque le chiffre d'affaire est déterminé par la quantité de capital utilisée. Autrement dit, la déviation par rapport au chiffre d'affaire de l'entreprise est très corrélée avec la variation du capital de l'entreprise, l'effet propre de la variable capital dans l'équation est donc sous-estimé. Le coefficient de la variable d'interaction avec le choc de demande est positif est significatif, sauf pour le panel équilibré avec la variable proxy (iii). On peut en déduire que les salaires sont effectivement plus élastique aux variations de la demande dans

les SCOP que dans les EC, ce qui valide l'hypothèse H3. Le salaire apparait également plus élastique au capital (comme le montrent les coefficients positifs et significatifs de la dernière ligne), ce qui est cohérent avec les règles de répartition des bénéfices exposées plus haut qui impose un minimum pour la participation des travailleurs, créant ainsi un rapport direct entre les résultats nets de l'entreprise et la rémunération des salariés. Afin de tester la robustesse de ces résultats, les estimations ont également été réalisées pour la période 2001-2008 (afin d'éliminer les éventuels biais causés par la rupture de série dans les secteurs), avec différentes mesures du capital (total du passif, fonds propres, capitaux immobilisés) et en éliminant les emplois annexes (voir chapitre 1, note de bas de page 22 pour une définition précise des emplois annexes). Les résultats sont les mêmes.

Tableau 15. **Equations de salaire. Estimations à partir du fichier Postes**

Variables explicatives	(1)	(2)	(3)	(4)
Choc de demande	.020*** (.0001)	.014*** (.0001)	.015*** (.002)	.007*** (.0002)
Capital	-.006*** (.0009)	.007*** (.00005)	-.003*** (.0001)	.006*** (.00009)
Variable dichotomique SCOP	-.079*** (.009)	-.079*** (.009)	-.080*** (.018)	-.11*** (.02)
SCOP*Choc de demande	.010*** (.003)	.007*** (.002)	.024*** (.005)	-.001 (.003)
SCOP*Capital	.006*** (.002)	.009*** (.001)	.003 (.003)	.015*** (.002)

*Les colonnes (1) et (2) présentent les résultats pour l'ensemble de l'échantillon, les colonnes (3) et (4) pour le panel équilibré. Les régressions sur le panel équilibré ont été réalisées pour la période 2002-2010 car avant 2002, seuls 1/24ème des postes sont présents dans l'échantillon mis à disposition par l'INSEE. Les colonnes (1) et (3) utilisent la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise pour le choc de demande et les colonnes (2) et (4) la déviation par rapport au secteur. *** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %.*

Le tableau 16 montre les résultats de l'estimation de l'équation (3) à partir du fichier établissement. La variable dépendante est donc le logarithme du nombre d'heures travaillées par salariés dans l'établissement pour une année donnée. Si on se place du côté de l'offre de travail en supposant que les salariés choisissent le nombre d'heures travaillées en fonction du salaire proposé – ce qui est réaliste si on contrôle le choc de demande –, il est intéressant de constater que l'impact des salaires est négatif : lorsque le salaire augmente, le nombre d'heures travaillées diminue, plutôt moins pour les SCOP. Cependant, cet impact doit être mesuré en prenant en compte l'hétérogénéité de la force de travail, en estimant des équations individuelles (tableau 17) : l'offre de travail est alors décroissante en fonction des salaires et cet effet est plus important dans les SCOP, validant ainsi partiellement l'hypothèse H5. En

revanche l'effet du choc de demande sur les heures travaillées par personne est plus difficile appréhender. Les estimations au niveau des postes (tableau 17) montrent un effet négatif et au niveau des établissements, l'effet n'est positif que lorsqu'il est mesuré par la variable proxy qui présente un possible problème d'endogénéité. A travers ces régressions, il nous est impossible de distinguer entre deux effets contraires : d'une part le nombre d'heures travaillées par personne peut diminuer lorsque la demande diminue et augmenter dans le cas contraire. Mais d'autre part, les postes à temps partiel sont probablement les premiers à être supprimés en cas de conjoncture économique défavorable – ce qui fait augmenter le nombre d'heures travaillées par salariés –, tandis qu'on observe sans doute une augmentation des embauches à temps partiel en cas d'augmentation de la demande. Distinguer entre ces deux effets nécessiterait des observations plus fréquentes afin de pouvoir observer les flux d'heures, à nombre de salariés constant.

Tableau 16. **Equations d'heures. Estimations à partir du fichier Etablissements**

Variables explicatives	(1)	(2)	(3)	(4)
Choc de demande	.22*** (.0009)	.0004 (.0006)	.124*** (.002)	-.002*** (.0007)
Salaire	-.51*** (.003)	-.50*** (.003)	-.404*** (.004)	-.393*** (.004)
Capital	.011*** (.0006)	.070*** (.0006)	.010*** (.001)	.039*** (.001)
Variable dichotomique SCOP	.21 (.13)	.25* (.13)	-.35** (.16)	-.36** (.16)
SCOP*Choc de demande	-.014 (.015)	.029*** (.010)	-.013 (.018)	.010 (.012)
SCOP*Salaire	.055** (.047)	.061 (.048)	.13** (.06)	.14** (.06)
SCOP*Capital	-.043*** (.012)	-.053*** (.010)	.00007 (.01)	-.004 (.013)

*Les colonnes (1) et (2) présentent les résultats pour l'ensemble de l'échantillon, les colonnes (3) et (4) pour le panel équilibré. Les colonnes (1) et (3) utilisent la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise pour le choc de demande et les colonnes (2) et (4) la déviation par rapport au secteur. *** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %.*

Tableau 17. **Equations d'heures. Estimations à partir du fichier Postes**

Variables explicatives	(1)	(2)	(3)	(4)
Choc de demande	-.084*** (.0003)	-.061*** (.0004)	-.044*** (.0004)	-.022*** (.0002)
Salaire	-.248*** (.001)	-.260*** (.001)	-.167*** (.002)	-.173*** (.002)
Capital	.060*** (.0003)	.005*** (.0002)	.033*** (.0004)	.006*** (.0002)

Variable dichotomique SCOP	.078 (.055)	.006 (.054)	.019 (.068)	-.005 (.066)
SCOP*Choc de demande	.016* (.009)	.007*** (.002)	.004 (.012)	-.016 (.009)
SCOP*Salaire	-.186*** (.019)	-.185*** (.019)	-.098*** (.022)	-.100 (.022)
SCOP*Capital	.064*** (.007)	.086*** (.005)	.040*** (.009)	.049*** (.006)

*Les colonnes (1) et (2) présentent les résultats pour l'ensemble de l'échantillon, les colonnes (3) et (4) pour le panel équilibré. Les régressions sur le panel équilibré ont été réalisées pour la période 2002-2010 car avant 2002, seuls 1/24ème des postes sont présents dans l'échantillon mis à disposition par l'INSEE. Les colonnes (1) et (3) utilisent la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise pour le choc de demande et les colonnes (2) et (4) la déviation par rapport au secteur. *** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %.*

Régressions séparées

Le tableau 18 montre les résultats des estimations séparées pour le sous-échantillon des cadres et le sous-échantillon des employés et ouvriers. On ne note pas de différence significative quant à l'effet des chocs de demande ou du capital de l'entreprise sur l'emploi, en revanche l'emploi croit avec le salaire pour les employés et les ouvriers. Ce résultat est difficile à expliquer, d'autant que la littérature empirique montre une plus grande élasticité de l'emploi non qualifié au salaire. Il se peut que notre catégorie « employés et ouvriers » présente une forte hétérogénéité – en particulier, elle inclut à la fois ouvriers qualifiés et non qualifiés – : les salaires plus élevés captureraient alors une qualification plus importante. La seule différence dans les SCOP est observable dans la première colonne : la variable d'interaction avec le choc de demande calculé pour l'entreprise a un effet positif et significatif qui traduit une plus grande flexibilité de l'emploi des cadres dans les SCOP, qui n'est cependant pas confirmée par la deuxième estimation. L'hypothèse H6 n'est donc pas confirmée, même si les cadres représentent une part plus importante des sociétaires ou pèsent plus dans les décisions que les ouvriers et employés, cela ne se traduit pas en termes de flexibilité de l'emploi différenciée.

Tableau 18. **Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements pour la période 2009-2012. Régressions séparées pour les cadres et les ouvriers et employés.**

Variables explicatives	(1) Cadres	(2) Cadres	(3) Employés, ouvriers	(4) Employés, ouvriers
Choc de demande	.120*** (.002)	.008*** (.002)	.201*** (.001)	.002* (.001)
Salaire	-.161*** (.002)	-.157*** (.002)	.053*** (.003)	.052*** (.003)
Capital	.016***	.055***	.021***	.081***

	(.001)	(.002)	(.001)	(.002)
Variable dichotomique SCOP	.185 (.155)	-.037 (.146)	.079 (.144)	.186 (.177)
SCOP*Choc de demande	.046** (.023)	-.017 (.026)	-.012 (.019)	-.031 (.024)
SCOP*Salaire	-.092** (.041)	-.077** (.042)	-.005 (.053)	-.008 (.054)
SCOP*Capital	-.004 (.018)	.037*** (.014)	-.005 (.009)	-.022 (.021)

*Les colonnes (1) et (2) présentent les résultats pour les cadres, les colonnes (3) et (4) pour les ouvriers et employés. Les colonnes (1) et (3) utilisent la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise pour le choc de demande et les colonnes (2) et (4) la déviation par rapport au secteur. *** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %.*

Le tableau 19 donne les résultats de l'équation d'emploi estimée pour des échantillons séparés entre les hommes et les femmes. On ne constate pas de différence significative, l'emploi des hommes comme celui des femmes varie en fonction des chocs de demande, décroit en fonction des salaires et croit en fonction du capital de l'entreprise. Les variables d'interaction ne sont pas significatives à l'exception de la variable interagie avec le choc de demande sectoriel pour l'emploi des femmes qui indique un emploi moins flexible pour les femmes. L'hypothèse H6 n'est donc pas confirmée puisque les femmes, bien que minoritaires dans les SCOP, ne sont pas plus exposées que les hommes (voire peut-être moins exposées) aux licenciements en cas de baisse de l'activité de la SCOP.

Tableau 19. **Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements, pour la période 2009-2012. Régressions séparées pour les hommes et pour les femmes.**

Variables explicatives	(1) Hommes	(2) Hommes	(3) Femmes	(4) Femmes
Choc de demande	.235*** (.002)	.004*** (.001)	.198*** (.002)	.005*** (.001)
Salaire	-.181*** (.001)	-.146*** (.001)	-.192*** (.001)	-.166*** (.001)
Capital	.025*** (.001)	.097*** (.003)	.019*** (.001)	.075*** (.002)
Variable dichotomique SCOP	.285 (.304)	-.311 (.290)	-.101 (.274)	.008 (.268)
SCOP*Choc de demande	.015 (.019)	.008 (.023)	.004 (.019)	-.037* (.019)
SCOP*Salaire	.038 (.032)	.052* (.030)	.019 (.028)	.020 (.027)
SCOP*Capital	-.009 (.007)	-.021 (.024)	-.011 (.011)	-.023 (.016)

*Les colonnes (1) et (2) présentent les résultats pour les cadres, les colonnes (3) et (4) pour les ouvriers et employés. Les colonnes (1) et (3) utilisent la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise pour le choc de demande et les colonnes (2) et (4) la déviation par rapport au secteur. *** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %.*

Le tableau 20 montre les résultats de l'estimation de l'équation d'emploi par la méthode GMM en système (équation 6). Les coefficients estimés pour l'ensemble des entreprises ont les signes attendus : la variable retardée pour l'emploi a un effet positif mais inférieur à 1 sur l'emploi, le choc de demande a un effet positif, et le choc de demande l'année précédente un effet négatif (lorsqu'il est significatif), le salaire horaire un effet négatif proche de 1 et le salaire l'année précédente un effet positif, le capital a un impact négatif lorsque la déviation par rapport au chiffre d'affaire de l'entreprise est utilisé, positif quand la déviation par rapport au secteur est utilisé. Les résultats concernant les différences entre SCOP et EC sont plus incertains. Les résultats significatifs sont conformes à nos hypothèses : l'emploi dépend plus de sa valeur passée dans les SCOP, et moins du choc de demande, mais les coefficients ne sont significatifs que lorsqu'on utilise la déviation du chiffre d'affaire par rapport au secteur. En cohérence avec les résultats précédents, l'effet négatif du salaire semble plus important dans les SCOP.

Tableau 20. **Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements avec la méthode des moments généralisés en système.**

Variables explicatives	(1)	(2)
Log de l'emploi en (t-1)	.44*** (.01)	.50*** (.02)
Choc de demande	.60*** (.02)	.12*** (.02)
Choc de demande en (t-1)	-.25*** (.02)	.001 (.01)
Salaire	-.99*** (.09)	-1.10*** (.13)
Salaire en (t-1)	.29*** (.05)	.58*** (.06)
Capital	-.043*** (.04)	.37*** (.05)
Capital en (t-1)	.26*** (.03)	-.20*** (.05)
Variable dichotomique SCOP	255*** (53)	595*** (76)
SCOP*Emploi en (t-1)	10.3 (7.1)	19.8** (8.6)
SCOP*Choc de demande	6.4 (6.5)	-25.8*** (9.4)
SCOP*Choc de demande en (t-1)	25.3*** (8.1)	2.9 (7.9)
SCOP*Salaire	-43.8** (20.4)	-141.7*** (29.8)

SCOP*Salaire en (t-1)	-56.4*** (10.9)	-75.0*** (13.9)
SCOP*Capital	-21.0*** (6.3)	-31.4*** (8.2)
SCOP*Capital en (t-1)	10.0 (6.3)	20.3*** (7 .7)

*La colonne (1) utilise la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise pour le choc de demande et la colonne (2) la déviation par rapport au secteur. *** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %.*

3.3. Interprétation des résultats

On a donc montré que l'emploi était dans certains cas moins flexible au choc de demande dans les SCOP que dans les EC mais que la différence était rarement significative, ce qui ne permet pas de valider avec certitude l'hypothèse H1. Il faut cependant noter que l'estimation la plus solide (tableau 20), puisqu'elle n'est pas sujette à des problèmes d'endogénéité, valide l'hypothèse H1. Dans toutes les équations d'emploi, on trouve que l'effet négatif du salaire est plus fort dans les SCOP que dans les EC, ce qui invalide clairement l'hypothèse H2. Les équations séparées entre cadres et ouvriers-employés montrent que cela n'est valable que pour les emplois les plus qualifiés, ce qui laisse supposer que d'autres facteurs de production sont plus substituables à l'emploi qualifié dans les SCOP. Ce résultat est cohérent avec la lutte contre les inégalités salariales mise en évidence dans les chapitres 1 et 2. En effet, Les salaires sont significativement plus élastiques aux chocs de demande dans les SCOP que dans les EC, ce qui valide l'hypothèse H3. Concernant les heures travaillées, on ne pas valider les hypothèses H4 et H5 puisqu'on ne trouve pas de plus grande élasticité des heures dans les SCOP ni par rapport aux chocs de demande, ni par rapport aux salaires. Enfin, l'hypothèse H6 n'est pas non plus validée puisque les cadres ne sont pas traités différemment des ouvriers et employés et les hommes ne sont pas traités différemment des femmes concernant les ajustements de main d'œuvre.

Ces résultats sont surprenants car ils présentent certaines contradictions avec les prédictions théoriques et avec les résultats empiriques internationaux. Cependant, aucune étude empirique n'ayant été réalisée en France, il se peut que nos résultats soient dus à des spécificités nationales. Il nous faut à présent explorer les différentes explications possibles, que nous avons regroupées en trois catégories. La première possibilité est que nos résultats

soient dus aux imperfections des données utilisées : ainsi, les observations de SCOP restent peu nombreuses, malgré la taille de notre base de données, ce qui pourrait expliquer la faible significativité des variables d'interaction dans l'équation d'emploi. On a mentionné dans la description des données la rupture de série concernant les secteurs d'activité pour l'année 2008, ainsi que l'imperfection de notre variable mesurant le capital, en raison de l'indisponibilité d'autres mesures pour l'année 2008. Une solution pour surmonter ces limites est de diviser l'échantillon en deux sous-échantillons, avant et après 2008. Cette séparation nous permet également d'identifier d'éventuels effets différenciés avant et après 2008, année particulièrement significative puisqu'elle marque le début de la crise économique en France. Les graphiques présentés dans la partie précédente montrent effectivement une rupture en 2008. Nous avons donc réalisé les estimations sur deux sous-échantillons excluant l'année 2008, mais les résultats obtenus ne diffèrent pas de ceux présentés dans les tableaux 14 à 19.

On peut également souligner la difficulté de mesurer les flux d'emploi avec des données annuelles : Alves et al. 2016 ont par exemple recours à des données mensuelles pour comparer les flux d'emploi entre coopératives et EC en Uruguay. De même concernant les heures travaillées, des observations plus fréquentes nous permettraient de mesurer plus précisément les effets directs des chocs de demande. Notre modèle nous a permis de constater l'absence de différence significative dans les variations annuelles mais on peut émettre l'hypothèse qu'il existe des différences de variations infra-annuelles. Un élément de statistique descriptive permet d'appuyer cette hypothèse : la proportion de CDD dans les SCOP et EC dans le fichier poste. En proportion des postes principaux (c'est-à-dire en retenant uniquement un poste pour l'année, y compris pour les salariés qui en ont occupé plusieurs), les SCOP ont un taux de 17 % d'emploi en CDD contre 18 % pour les EC[86]. Mais si on compare les chiffres pour tous les postes au cours d'une année (en comptant donc plusieurs fois les individus qui occupent plusieurs postes pendant l'année), l'écart est plus important puisque 26 % des postes dans les SCOP sont en CDD contre 30 % dans les EC. Malheureusement, nos données ne nous permettent pas d'effectuer des estimations infra-annuelles puisque nous n'avons que des observations annuelles pour les établissements.

Un deuxième élément à prendre en compte est l'existence de fortes disparités entre les taux de faillite des SCOP et des EC (cf. graphique 13). Cette disparité a été théorisée par Ben-Ner (1988), et mise en évidence empiriquement pour la France par Pérotin (2004), pour les

[86] Ce chiffre est légèrement supérieur au chiffre de 15 % calculé par Eurostat, ce qui est dû à l'élimination dans notre échantillon des secteurs sans SCOP et notamment du secteur public.

Etats-Unis par Staber (1989) et pour l'Uruguay par Burdin (2014). Concernant la faible validation de notre hypothèse H1, il se pourrait que la sortie des EC qui font faillite de notre échantillon masque une flexibilité de l'emploi plus grande. Cependant, nos résultats ont été confirmés par les régressions avec panel équilibré, en conservant uniquement les entreprises présentes sur toute la période de 2005 à 2012, ce qui devrait limiter cet obstacle.

Une troisième possibilité est à chercher dans les caractéristiques des EC françaises. Nous avons mentionné dans la première partie une protection de l'emploi particulièrement élevée en France, comme le montre l'indicateur de protection de l'emploi calculé par l'OCDE. Or, si l'impact de la protection de l'emploi sur le chômage est plus difficile à mesurer (Gautié 2013), son effet dans le ralentissement des ajustements aux chocs macroéconomiques, à la hausse et à la baisse, est bien établi (Blanchard et Wolfers 2000, Bassanini et Garnero 2013). Il est donc possible que l'emploi soit effectivement peu flexible dans les SCOP mais qu'il le soit également dans les EC françaises, ce qui expliquerait l'absence de différence significative. Afin de tester cette différence, nous avons réalisé les estimations en séparant l'échantillon en deux parties selon la taille des entreprises, puis selon le secteur d'activité. La première séparation se fait entre les entreprises de moins de 50 salariés et celles de 50 et plus. En effet, les règles de licenciement varient entre ces deux catégories d'entreprises, notamment pour les licenciements collectifs : pour le licenciement de 10 salariés ou plus pendant une période de 30 jours, une entreprise de 50 salariés et plus doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, c'est-à-dire une série de mesures destinées à limiter le nombre de licenciement et à favoriser la réinsertion des salariés. D'après la synthèse de l'OCDE[87], un tel plan peut inclure des reclassements internes des salariés et des création d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi, des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, des mesures de formations et d'aménagement du temps de travail[88]. En cas d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, le juge peut décider d'une annulation des licenciements (réintégration des salariés ou indemnités au moins égales à 12 mois de salaire). Les licenciements sont donc en moyenne moins strictement régulés et moins coûteux pour les petites entreprises. Il est alors pertinent de comparer les SCOP de moins de 50 salariés et les EC de moins de 50 salariés. Les mêmes estimations ont donc été réalisées sur les deux sous-

[87] http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm

[88] Ce dernier point est à mettre en lien avec notre réflexion sur l'ajustement par la marge intensive de l'emploi.

échantillons. Les résultats sont rapportés dans le tableau 21. La première ligne montre que l'emploi n'est pas forcément moins sensible aux chocs de demande dans les grandes entreprises puisque le coefficient utilisant la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise est plus important mais le coefficient utilisant la déviation par rapport au secteur est plus faible. En revanche l'emploi semble plus élastique au salaire dans les grandes entreprises. Les coefficients de la variable d'interaction ne permettent pas non plus de conclure puisqu'ils sont de signes différents pour les deux variables proxy du choc de demande. Toutefois, on peut noter que le coefficient de la colonne (2) (pour la déviation par rapport au secteur) est plus élevé et presque significatif pour les petites entreprises. Il est possible que son absence de significativité soit due au trop petit nombre de SCOP.

Tableau 21. **Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements par taille.**

Variables explicatives	(1)	(2)	(3)	(4)
Choc de demande	.263*** (.001)	.012*** (.0007)	.165*** (.005)	.014*** (.001)
Salaire	-.141*** (.002)	-.129*** (.002)	-.188*** (.014)	-.182*** (.014)
Capital	.034*** (.0006)	.103*** (.0006)	.035*** (.003)	.081*** (.003)
Variable dichotomique SCOP	.381*** (.115)	.328*** (.117)	-.452 (.356)	-.560 (360)
SCOP*Choc de demande	.045*** (.014)	-.012 (.012)	.109*** (.037)	-.007 (.014)
SCOP*Salaire	-.117** (.040)	-.085*** (.041)	.045 (.069)	.126 (.082)
SCOP*Capital	-.012 (.010)	-.002 (.01)	.004 (.040)	.035 (.042)

*Les colonnes (1) et (2) présentent les résultats pour le sous-échantillon des entreprises de moins de 50 salariés, les colonnes (3) et (4) pour les entreprises de 50 salariés et plus. Les colonnes (1) et (3) utilisent la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise pour le choc de demande et les colonnes (2) et (4) la déviation par rapport au secteur. *** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %*

Une deuxième division en sous-échantillon est réalisée pour prendre en compte la régulation du recours aux contrats de travail à durée déterminée. C'est en effet le sous-indicateur calculé par l'OCDE qui marque la plus forte différence entre la France et les autres pays de l'OCDE puisqu'il est de 3,8 en France pour une moyenne de 2,1 pour les 34 pays de l'OCDE. On peut toutefois questionner la pertinence de cet indicateur pour expliquer le recours global aux CDD : en effet, les chiffres d'Eurostat pour l'année 2012 indiquent que 15 % des emplois français sont en CDD, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne de

l'Union Européenne qui est de 14 %. Les entreprises françaises font donc face à une régulation plus stricte des contrats de travail temporaires selon l'OCDE mais n'ont pas forcément moins recours aux CDD. Or la régulation comme le recours aux CDD sont très variables selon les secteurs d'activité. C'est là une belle opportunité pour tester l'hypothèse que l'absence de différence viendrait d'une faible flexibilité des EC françaises : dans un secteur ou le recours aux CDD est plus fréquent, les différences entre EC et SCOP en termes d'ajustement de l'emploi pourraient être significatives. D'après les chiffres de la DARES (Paraire 2012), la part des CDD dans les embauches est de 79 % dans le tertiaire contre 64 % dans l'industrie et 53 % dans le bâtiment, et le taux de rotation (moyenne des taux d'entrée et de sortie)[89] est de 64 % dans le tertiaire contre 19 % dans l'industrie et 26 % dans le bâtiment, « du fait de taux d'entrée en CDD et de taux de sortie pour fin de CDD nettement supérieurs » dans le tertiaire. Au sein du tertiaire, le secteur le plus gourmand en CDD (72 % des embauches) et affichant le plus fort taux de rotation (111 %) est le secteur de l'hébergement et de la restauration. On a donc réalisé des estimations séparées par secteur d'activité en divisant notre échantillon en trois : les entreprises du bâtiment, de l'industrie et des services (l'hébergement et la restauration ne réunissant pas assez de SCOP pour que les estimations soient significatives). On s'attend donc à trouver une différence entre les SCOP et les EC dans le secteur des services mais par dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment où les EC sont moins flexibles que dans les services.

Ce même sous-échantillonnage par secteur nous permet d'adresser également le problème de l'emploi intérimaire évoqué dans la description des données. En effet, le fait que l'emploi intérimaire ne soit pas comptabilisé pour les entreprises utilisatrices dans les DADS ne nous permet pas de comparer l'utilisation de ce moyen de flexibiliser l'emploi entre les SCOP et EC. Notamment, notre enquête qualitative dans la région Rhône-Alpes (cf. chapitre 2) laisse penser que les SCOP ont peu recours à l'emploi intérimaire[90]. Or d'après les chiffres de la DARES, l'emploi intérimaire est plus important dans le secteur du bâtiment et de l'industrie : pour l'année 2012, il représente 7,6 % des emplois dans le bâtiment, 6,8 % dans l'industrie et 1,4 % dans les services[91]. Une estimation de nos équations pour le seul secteur des services devrait donc être peu affectée par le biais de la non-prise en compte de l'emploi

---

[89] Le taux d'entrée (respectivement de sortie) est calculé pour une période donnée comme le nombre total d'entrées (respectivement de sorties) rapporté à l'effectif moyen sur la période. Ici, la période est l'année 2011.

[90] Bien sûr, ce constat n'a pas valeur de preuve puisque notre enquête qualitative n'inclut pas d'EC, ce qui interdit les interprétations comparatives.

[91] http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-emploi-interimaire

intérimaire. Cependant, les résultats ne sont pas différents de ceux obtenus pour l'échantillon complet. Plus précisément, nous ne trouvons pas de différence significative entre les EC et les SCOP pour le secteur des services. Il se peut que la non-significativité des coefficients des variables d'interaction soit due au nombre trop faible de SCOP dans les sous-échantillons.

Enfin, on a supposé jusqu'ici que les effets de chocs de demandes sur l'emploi et les salaires étaient les mêmes à la hausse et à la baisse. Pourtant, il se peut que les SCOP soient plus réticentes à licencier en cas de choc négatif mais également plus enclines à embaucher en cas de choc positif, par exemple si leur mode de gouvernement démocratique a pour conséquence une plus grande internalisation des externalités du territoire en termes d'emploi. A l'inverse, suivant le modèle de Ward (1958), il est possible que les licenciements ne montrent pas de différence avec les EC tandis qu'un choc positif aboutirait à moins d'embauche. Les régressions ont donc été réalisées en divisant l'échantillon en fonction de l'évolution du chiffre d'affaire en distinguant les déviations positives et négatives par rapport à la tendance. Les résultats sont rapportés dans le tableau 22 et ne valident toujours pas l'hypothèse H1 à la hausse ou à la baisse puisque l'emploi n'apparait pas significativement moins flexible dans les SCOP. Toutefois, on note une différence : tandis que le seul coefficient significatif indique une plus grande flexibilité à la hausse des SCOP, les coefficients de la variable croisée à la baisse ne sont pas positif et celui de la variable de déviation par rapport au secteur est négatif et presque significatif (p-value = 0,137).

Tableau 22. **Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements pour chocs de demande positif et négatif.**

Variables explicatives	(1)	(2)	(3)	(4)
Choc de demande	.318*** (.002)	.015*** (.001)	.253*** (.002)	.018*** (.002)
Salaire	-.234*** (.003)	-.194*** (.004)	-.071*** (.002)	-.089*** (.003)
Capital	.045*** (.0008)	.105*** (.0009)	.024*** (.0009)	.100*** (.0008)
Variable dichotomique SCOP	.468* (.253)	.287 (.231)	.071 (.126)	.382*** (147)
SCOP*Choc de demande	.039* (.02)	.009 (.02)	.028 (.026)	-.057 (.038)
SCOP*Salaire	-.190** (.094)	-.084 (.079)	.014 (.047)	-.121** (.055)

SCOP*Capital	.005 (.013)	-.002 (.02)	-.007 (.014)	.004 (.012)

*Les colonnes (1) et (2) présentent les résultats pour le sous-échantillon des entreprises qui connaissent un choc de demande positif (3) et (4) pour les entreprises qui connaissent un choc de demande négatif. Les colonnes (1) et (3) utilisent la déviation par rapport à la tendance du chiffre d'affaire de l'entreprise pour le choc de demande et les colonnes (2) et (4) la déviation par rapport au secteur. *** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %*

Les estimations différenciées par taille et secteur d'activité des entreprises ne nous permettent pas de valider l'hypothèse d'une absence de différence significative entre SCOP et EC en raison de la rigidité de l'emploi dans les EC françaises. Une autre possibilité est que la diversité l'emporte sur les particularités communes des SCOP. Nous avons exposé dans le premier chapitre les caractéristiques statutaires des SCOP et mis en évidence dans le deuxième chapitre l'importante diversité parmi les SCOP de Rhône-Alpes. En théorie, une SCOP peut être très proche d'une EC tout en respectant les conditions statutaires : par exemple une entreprise de 1000 salariés dont le capital est possédé à 51 % par 2 salariés et à 49% par un associé extérieur peut avoir le statut de SCOP. La seule différence significative avec une EC pour ce qui concerne les salariés est alors la participation financière, au moins égale à 25 % du bénéfice net. Il est donc possible que dans notre échantillon, la diversité des SCOP en matière d'ajustement aux chocs de demande masque des effets qui seraient visibles si on se concentrait sur les SCOP les plus démocratiques. Afin de tester cela, on peut distinguer deux types de SCOP : celles dont le taux de salariés sociétaires est supérieur ou égal à 50 % et celles pour lesquelles il est inférieur à 50 % (dans notre échantillon, cela concerne 18 % des SCOP). Le taux de sociétariat joue alors le rôle d'une variable proxy pour appréhender le degré de démocratie à l'œuvre dans la SCOP. Ce n'est pas un instrument parfait puisqu'il risque d'être en partie endogène avec la stabilité de la main d'œuvre, la probabilité d'être sociétaire augmentant avec l'ancienneté dans l'entreprise (Estrin et Jones 1992). Cependant cet instrument est suffisant pour l'usage qu'on veut en faire puisqu'il s'agit simplement de diviser l'échantillon en deux sous-échantillons. On a donc réalisé les estimations en éliminant les 18 % de SCOP qui comptent moins de 50 % de sociétaires parmi les salariés[92]. Les résultats ne sont pas significativement différents.

Une dernière possibilité est que les SCOP se comportent comme des clubs. L'emploi serait alors plus stable pour les sociétaires, en marge intensive (nombre d'heure) comme en

[92] Nous sommes en mesure d'identifier ces SCOP grâce à la base de données fournie par la CGSCOP contenant des informations sur toutes les SCOP de France pour la période 2000-2012. Nous avons pu apparier cette base de données avec les DADS grâce à l'identifiant d'établissement SIRET.

marge extensive (licenciement et embauche) et les salariés non-sociétaires serviraient de variable d'ajustement. Les estimations différenciées pour les cadres et non-cadres et pour les hommes et les femmes sont plutôt en contradiction avec cette hypothèse puisqu'on sait que la proportion de sociétaire est plus élevée parmi les cadres et parmi les hommes : le taux est de 70,4 % pour les hommes et 64,2 % pour les femmes (mais l'écart se réduit si on prend en compte les salariés sociétaires parmi les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté puisqu'il est de 72 % pour les hommes et 71 % pour les femmes) et de 85,0 % pour les cadres contre 53,6 % pour les ouvriers (à plus de deux ans d'ancienneté : 89,3 % et 64,0 %). Cependant, les bases de données DADS et FICUS-FARE ne nous permettent pas de tester précisément cette hypothèse puisqu'on ne dispose pas d'informations sur les sociétaires et non sociétaires. Nous explorerons davantage cette hypothèse dans le chapitre suivant en abandonnant la perspective de comparaison avec les EC pour nous concentrer sur les seules SCOP.

Conclusion

Ce chapitre visait à étendre la problématique de l'égalité entre les travailleurs de l'entreprise au-delà des politiques salariales, pour se pencher sur la composition du collectif et les ajustements de ce collectif en cas de choc de demande. Nous avons montré la pertinence d'une étude microéconomique comparative entre SCOP et EC pour mieux comprendre ces ajustements en économie du travail. Nous nous sommes appuyées sur l'abondante littérature théorique sur les labour-managed firms et sur les récentes études empiriques internationales pour construire notre stratégie empirique. Les résultats mettent en évidence des spécificités françaises dues au cadre institutionnel particulier. En effet, si la plus grande flexibilité des salaires dans les SCOP est confirmée, nous trouvons par ailleurs des résultats qui diffèrent de ceux de la littérature empirique internationale : l'emploi n'est pas systématiquement moins flexible dans les SCOP que dans les EC. Les régressions par sous-échantillon ne permettent pas de distinguer entre deux explications possibles : la rigidité des entreprises françaises d'une part ou le traitement différencié des sociétaires et non-sociétaires des SCOP d'autre part. Nous nous proposons donc de développer dans le quatrième chapitre une étude plus précise de la constitution du sociétariat dans les SCOP, qui devrait nous aider à apporter une réponse.

Chapitre 4. Le périmètre de la démocratie en entreprise et son impact sur la flexibilité de l'emploi

Introduction

Dans le chapitre précédent nous avons comparé les recrutements et licenciements ainsi que leur élasticité par rapport au salaire et aux chocs de demande, dans les SCOP et dans les EC. Nous voulons à présent élargir cette analyse de deux manières, en nous focalisant uniquement sur les SCOP. Tout d'abord nous envisagerons non plus deux mais trois étapes de définition du périmètre du collectif : recrutement des salariés, départ ou licenciement des salariés et entrée au sociétariat. La sortie du sociétariat n'est pas prise en compte pour elle seule car elle implique juridiquement la fin du contrat de travail. Cette étape supplémentaire et spécifique aux SCOP que constitue l'entrée au sociétariat est en effet cruciale parce qu'elle donne droit au vote à l'assemblée générale par l'acquisition d'une part sociale. Son analyse présente un intérêt double. D'une part elle se situe dans le prolongement de notre réflexion sur l'égalité salariale, puisqu'on s'intéresse non seulement à l'égalité matérielle mais également à l'égalité de statut. La question du statut, nous l'avons vu, était déjà présente indirectement à travers les politiques salariales, mais elle devient ici plus explicite. D'autre part, l'appartenance au sociétariat est décisive parce qu'elle détermine toutes les autres décisions prises dans l'entreprise, en particulier les décisions distributives. Selon Walzer "the primary good that we distribute to one another is membership in some human community. And *what we do with regard to membership structures all other distributive choices*: it determines with whom we make those choices, from whom we require obedience and collect taxes, to whom we allocate goods and services" (1983, chapitre 2, p. 31, nous soulignons). Dans le cas des SCOP, c'est d'abord l'entrée dans la communauté des salariés, mais davantage encore l'entrée au sociétariat qui détermine l'ensemble des autres choix distributifs. Nous nous intéresserons

donc d'abord à l'admission au sociétariat puis aux conséquences que les règles d'admissions et les caractéristiques des salariés sociétaires qui en découlent ont sur les mouvements de main d'œuvre. Nous étudierons également les relations d'interdépendance entre ces trois étapes – recrutement, entrée au sociétariat, licenciement –, ce qui implique deux questions : à quelles conditions un salarié une fois recruté peut-il entrer au sociétariat ? Le statut de sociétaire protège-t-il contre la rupture du contrat de travail ?

La deuxième direction d'approfondissement proposée dans ce chapitre est symétrique à l'articulation entre les chapitres 1 et 2. Nous nous intéresserons ici au discours des acteurs sur le sujet, afin de prendre en compte les considérations de justice qu'ils mettent en avant et la manière dont elles sont articulées avec des arguments d'efficacité économique qui relèvent de la rationalité instrumentale. Afin de justifier les décisions prises concernant les recrutements et surtout l'accès au sociétariat, les dirigeants de SCOP font appel à des réflexions sur l'étendue de la démocratie et sur les fonctions qu'elle est censée remplir. Pour mieux comprendre ces justifications et identifier leurs fondements nous nous réfèrerons à un double cadre théorique : la théorie politique du contrôle dans l'entreprise et le problème de la délimitation du périmètre démocratique. Nous détaillerons ces deux cadres théoriques et leur application au cas des SCOP dans une première partie, avant d'examiner les caractéristiques des salariés sociétaires dans les SCOP grâce à la base de données fournie par la CGSCOP. Enfin, nous étudierons les justifications des dirigeants et salariés de SCOP quant aux règles en vigueur pour sélectionner les salariés et sociétaires.

1. La démocratie en entreprise, une question normative

La question de la démocratie dans l'entreprise, ou plus exactement du contrôle des travailleurs sur les décisions prises dans l'entreprise a été le plus souvent posée dans la littérature économique de manière positive : pourquoi les entreprises dirigées et possédées par les travailleurs sont-elles si rares dans les économies capitalistes ? (Kremer 1997, Dow et Putterman 2000, Dow 2003) Pourtant, la question normative n'est pas restée inexplorée. Ainsi, l'ouvrage de référence de Dow (2003) consacre tout le deuxième chapitre aux perspectives normatives du contrôle démocratique des travailleurs, énumérant et critiquant les raisons possibles pour y être favorable : limiter les inégalités économiques, étendre la

démocratie pour les mêmes raisons qu'on considère qu'un système démocratique est désirable dans un Etat ou dans une ville, le droit inaliénable à contrôler le fruit de son travail, l'égalité en termes de statut et de dignité et enfin le développement d'une communauté plus forte. L'abondance et la diversité des références mobilisées par Dow montrent bien que le problème de la désirabilité du contrôle démocratique des travailleurs dans l'entreprise est bien présente dans la littérature. Plus récemment, nous pouvons aussi citer les travaux de Ferreras (2012, 2016) ou du collège des Bernardins (Roger 2012) qui adoptent également une position normative. La question qui nous occupe dans ce chapitre est toutefois légèrement différente : il ne s'agit pas de comparer les bienfaits du contrôle des travailleurs à ceux du contrôle des détenteurs de capital mais de s'interroger sur l'étendue du contrôle démocratique par les travailleurs : tous les travailleurs ne sont pas inclus dans le sociétariat dans les SCOP. Dès lors, on peut s'interroger sur les caractéristiques des travailleurs qui sont inclus et les critères de sélection utilisés. En effet, lorsqu'on a opté pour une participation des salariés aux décisions dans l'entreprise, le débat est loin d'être clos. La grande diversité des mécanismes participatifs existants en témoigne : de la codétermination des grandes entreprises allemandes fondée sur la présence de représentants des travailleurs au conseil d'administration à l'actionnariat salarié favorisé par les programmes ESOP[93] en passant par les coopératives de travailleurs. Les coopératives de travailleurs elles-mêmes sont loin d'être homogènes puisqu'on a vu que le nombre de salariés sociétaires y était très variable, et à l'inverse, des parties prenantes extérieures au groupe de salariés de l'entreprise peuvent être inclues dans le processus démocratique, par exemple à travers le statut SCIC (voir encadré 1 du chapitre 2). Ce statut est d'ailleurs inspiré des coopératives sociales italiennes. C'est bien la question du périmètre démocratique approprié qui se pose, identifié par Dahl (1985) sous le terme « boundary problem », c'est-à-dire le problème de l'inclusion ou de la définition du démos.

On se réfèrera donc aux théories normatives recensées par Dow (2003) et à d'autres plus récentes mais en les adaptant pour répondre à notre question et à la spécificité de notre objet d'étude. Dans la suite de cette partie nous examinons tour à tour quatre principes théoriques mobilisés pour définir le périmètre démocratique à privilégier. Bien sûr, les modalités d'inclusion des salariés au sociétariat n'épuisent pas la question de l'étendue de la démocratie dans l'entreprise puisqu'on laisse de côté le degré de contrôle ou de participation effective des sociétaires au processus de décision et les modalités d'application de la

[93] Employee Stock Ownership Plan, pratique d'actionnariat salarié particulièrement développée aux Etats-Unis (Kruse et al. 2010).

démocratie en entreprise (fréquence de la consultation des salariés, choix des représentants, etc.)[94]. A l'inverse, on fait comme si les travailleurs non-sociétaires ne participaient jamais aux décisions, ce qui est loin d'être vrai dans les SCOP, nous y reviendrons dans la deuxième partie de ce chapitre. On laisse également de côté dans cette première partie les incitations financières, ce qui ne signifie en aucun cas qu'on les tient pour insignifiantes, mais simplement qu'on considère qu'elles ne suffisent pas à expliquer les mécanismes de sélection observés. Nous y reviendrons dans la troisième partie de ce chapitre. On se concentre pour l'instant les raisons normatives de l'inclusion dans le sociétariat.

Avant de détailler les quatre principes théoriques, décrivons brièvement le processus d'inclusion dans le sociétariat tel qu'il est inscrit dans les statuts des SCOP. Tous les salariés peuvent présenter leur candidature au statut de sociétaire – ou d'associé, les deux mots sont utilisés comme synonymes –, conditionné à l'achat d'une part sociale de l'entreprise. Les candidatures sont examinées et validées par un vote majoritaire à l'assemblée générale annuelle par l'ensemble des sociétaires. Les statuts de chaque SCOP peuvent prévoir un délai minimum d'une année d'ancienneté avant de pouvoir présenter sa candidature. La présentation de sa candidature à l'assemblée générale peut être obligatoire au bout d'un certain temps (en général un à trois ans d'ancienneté). Le montant des parts sociales et les modalités de paiement (paiement comptant, prélèvement mensuel sur le salaire, prélèvement sur la participation, etc.) sont déterminés par les statuts de chaque SCOP. Si le sociétariat est en théorie ouvert à tous, la sélection se fait par cooptation et les choix faits concernant notamment l'information donnée aux nouveaux salariés et le montant des parts sociales et les modalités de paiement ont un impact fort sur la sélection des nouveaux sociétaires. L'étude des critères retenus pour effectuer cette sélection est donc particulièrement pertinente.

1.1. Le critère d'efficacité

La première solution possible est de retenir le périmètre démocratique le plus efficace, plus exactement celui qui maximise l'efficience productive de l'entreprise. Qu'une entreprise

[94] Ainsi Barreto (2012) montre que si les statuts des SCOP imposent une certaine participation des salariés à l'assemblée générale, ils ne garantissent ni l'existence de délibérations, de choix effectifs dans les décisions votées et dans les candidats à la direction de l'entreprise, ni la remise en question du paradigme agrégatif des préférences. Cependant, on a vu dans les chapitres précédents que les pratiques des SCOP ne pouvaient pas être réduites à l'application minimale des contraintes statutaires. Une analyse empirique est donc nécessaire pour statuer sur l'application de la démocratie dans les SCOP.

ait pour objectif la maximisation du profit comme on le suppose pour les EC, ou bien la maximisation du revenu par travailleur ou le niveau d'emploi comme on l'a supposé dans le chapitre précédent pour les SCOP, elle est soumise à un impératif d'efficacité pour survivre sur un marché compétitif. Le débat théorique sur l'efficacité comparée des EC et des LMF n'est pas tranché[95] et le débat empirique montre plutôt une plus grande efficacité des coopératives (Pérotin 2012). Mais nous voulons dans ce chapitre comparer les SCOP entre elles et non plus avec les EC. La question est donc : quel est le périmètre démocratique le plus efficace dans une coopérative de travailleurs ? Le principe d'efficacité peut prendre trois formes distinctes : on peut en effet distinguer trois effets du périmètre démocratique sur l'efficacité. Le premier concerne l'efficacité productive, la plus grande productivité des travailleurs sociétaires en raison de leurs incitations supérieures étant souvent mise en avant dans les travaux théoriques (Dow 2003). Notre base de données ne nous permet pas d'en tester la validité mais nous verrons que l'argument est fréquemment mobilisé par les membres des SCOP. Les deux autres effets sur l'efficacité méritent un développement plus long car ils sont moins souvent utilisés par les économistes, ne concernant pas directement la production mais plutôt l'efficacité du processus décisionnel : il s'agit de l'effet de l'homogénéité et de l'effet des compétences. Tout d'abord concernant l'homogénéité, deux éléments potentiellement contradictoires peuvent être pris en compte. D'une part, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, l'hétérogénéité peut être coûteuse dans une coopérative (Hansman 1996, appuyé empiriquement par Dean 2016 et Young-Hyman 2016) mais, d'autre part, une démocratie plus inclusive peut être source de meilleures prises de décisions et impliquer un plus grand investissement de tous (Pérotin 2016). La littérature empirique sur le sujet est récente et promet des développements particulièrement éclairants[96]. Il faut aussi mentionner que la recherche d'homogénéité peut correspondre à la poursuite des intérêts personnels des membres des SCOP qui seraient réticents à partager le pouvoir avec des nouveaux sociétaires dont les préférences sont susceptibles d'être différentes.

---

[95] Schématiquement, deux arguments s'opposent : d'un côté si les travailleurs participent tous à l'effort commun et en bénéficient collectivement, il existe un risque de passager clandestin (Alchian et Demsetz 1972, Jensen & Meckling 1979, Williamson 1975). Cependant, cet effet peut être plus que compensé par une surveillance horizontale entre les travailleurs (Putterman 1984) et par les bénéfices du travail en équipe (Holmstrom 1982) entres autres.

[96] Dean (2016) montre une plus grande efficacité des coopératives uruguayennes les plus homogènes en termes de caractéristiques observables des salariés, ce qu'il explique par des prises de décision moins coûteuses (Hansman 1996). Pérotin (2016) trouve un effet positif sur la productivité des SCOP de la représentation des femmes au conseil d'administration.

Par ailleurs, réserver le champ décisionnel aux travailleurs les plus compétents peut être défendu dans un objectif d'efficacité. L'argument des compétences nécessaires à la gestion d'une entreprise est souvent utilisé contre la participation de tous les travailleurs aux processus de décision. Il est cependant critiqué par Dahl (1985) ainsi que par Walzer (1983) et Schweickart (2002) en comparaison avec la démocratie au niveau de l'Etat ou des villes : si les citoyens d'un pays sont considérés comme compétents pour élire des représentants, alors pourquoi pas les salariés d'une entreprise[97] ? Dans le cas des SCOP, l'argument de l'expertise pourrait conduire à une sous-représentation des travailleurs les moins qualifiés ou les plus éloignés des fonctions de direction dans le sociétariat. On verra que ce critère pourrait contribuer à expliquer les caractéristiques observées des sociétaires des SCOP (plus de cadres et de professions intermédiaires que d'ouvriers et d'employés) mais qu'il est peu mobilisé par les dirigeants (ou indirectement, à travers la mise en avant des mécanismes de formation ou d'information visant à augmenter les compétences gestionnaires de tous). Cependant, la rationalité instrumentale dans un objectif d'efficacité productive ou décisionnelle est loin d'être le seul critère pris en compte dans les SCOP pour définir le sociétariat et il faut envisager d'autres objectifs.

1.2. Le critère des droits de propriété

L'idée que le contrôle de l'entreprise doit être exercé par ceux qui la possède est dominante en économie depuis qu'elle a été formalisée par la théorie de l'agence (Alchian et Demsetz 1972, Friedman 1962) : l'actionnaire est considéré comme le principal et met en place un contrat pour inciter le manager à servir ses intérêts (la maximisation des dividendes et de la valeur des parts), le manager à son tour établit des contrats avec les salariés afin de les inciter à contribuer à cet objectif. Cette configuration est considérée comme la plus efficace puisqu'elle permet une allocation des ressources aboutissant au plus haut niveau de production – on revient alors au principe précédent – mais elle est considérée également comme la plus légitime car elle respecte le droit de propriété, tout en reposant sur la liberté de

[97] Landemore et Ferreras (2016) montrent que cet argument est également utilisé au niveau de l'Etat pour justifier le rôle prépondérant d'experts non élus. Boltanski (2009) interprète cela comme une évolution éliminant à tort la dimension politique de l'Etat, de même que cette dimension a été invisibilisée dans l'entreprise (Eymard-Duvernay 2012).

chacun de souscrire ou non au contrat. Mais le raisonnement repose sur deux postulats erronés (Eymard-Duvernay 2012) : la rationalité instrumentale sans faille de l'homo-œconomicus d'une part et la définition de l'entreprise comme un simple nœud de contrats d'autre part. Nous avons vu dans les chapitres précédents que le travail comprenait une forte dimension politique dans les SCOP et que la rationalité instrumentale ne suffisait pas à expliquer les comportements des salariés. Pour le dire dans les termes de la théorie néo-institutionnelle (Williamson 1980), les contrats sont toujours incomplets car la rationalité des agents est limitée : une hiérarchie et des relations d'autorité sont donc requises pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Or cela réintroduit une dimension politique et des questions de justice, y compris dans une seule logique d'efficience productive, puisqu'une autorité pour être obéie doit être considérée comme légitime et les salariés ont une marge de manœuvre qui ne peut pas être entièrement canalisée par des mécanismes d'incitation extrinsèques.

La propriété de l'entreprise est également à remettre en cause car elle repose sur deux confusions dénoncées par Robé (1999) et par Roger et al. (2012) : d'abord il faut distinguer la société (personne morale qui structure les activités d'une entreprise) de l'entreprise (organisation économiques composée de différents membres). Les actionnaires ne possèdent pas l'entreprise, qui ne peut pas être possédée comme telle ou, si on entend la propriété dans un sens plus large, peut être considérée comme la propriété de toutes ses parties prenantes (Ferreras et Landemore 2016). Mais les actionnaires ne possèdent pas non plus la société, ils possèdent des actions de la société qui elle est propriétaire des actifs physiques.

Le cas des SCOP est particulièrement instructif dans ce débat car il se situe à la croisée des chemins. En effet, comme le relève Barreto (2012) en s'intéressant aux « conditions d'accès au démos dans la SCOP, il apparaît que le droit de vote y conserve une dimension censitaire, le travailleur n'acquiert un pouvoir qu'en tant que salarié associé » (p. 348). C'est bien la propriété d'une part sociale qui donne droit au vote, même si celui-ci n'est pas proportionnel au nombre de parts sociales possédées (une personne = une voix et non pas une action = une voix). Mais au-delà de la dimension symbolique – ce n'est pas le fait de travailler dans l'entreprise qui donne le droit de participer à son contrôle[98] – tout dépend alors du montant de la part sociale, c'est-à-dire du montant minimum qu'il est nécessaire d'investir pour devenir sociétaire. Or ce montant est très variable selon les SCOP et fait l'objet de

[98] Il existe en France un statut qui donne une place aux travailleurs un rôle dans les instances de décisions à travers des « actions de travail » : la société anonyme à participation ouvrière (SAPO) mais il n'en existe qu'une quinzaine dans tout le pays.

discussions et de justifications de la part des dirigeants, mobilisant parfois l'argument de la légitimité du contrôle des propriétaires mais rarement exclusivement. Il faudra donc rentrer dans le détail de cet argumentaire pour évaluer le poids de l'argument « propriétaire » dans la définition du périmètre démocratique des SCOP.

1.3. Le critère de l'inclusion égalitaire

On peut estimer qu'il faut une inclusion complète ou un périmètre démocratique le plus large possible, soit parce qu'on considère la démocratie comme un bien en soi (Arrhenius 2004), soit pour ses conséquences positives sur d'autres objectifs : la dignité des travailleurs qui ne sont plus considérés comme de simples subalternes (Bowles et Gintis 1993), le renforcement des liens de la communauté ou la participation politique plus forte. Pateman (1970) par exemple défend l'idée que les préférences des acteurs sont endogènes, et que la démocratie a donc un rôle éducatif[99]. Cela soulève la question suivante : le droit de contrôle sur l'entreprise doit-il être inaliénable ? Ellerman (1990) répond par l'affirmative puisque pour lui les salariés ne peuvent renoncer à ce contrôle démocratique car ils ont un droit inaliénable aux fruits de leur travail et à une capacité d'action intentionnelle et responsable. Ces deux droits ne peuvent pas être transférés à l'employeur par un contrat de travail, qu'Ellerman (1990) met en parallèle avec une situation d'esclavage : de même que l'achat et la vente d'êtres humains est proscrite, y compris si les humains vendus consentent, la location d'être humain par les contrats de travail doit être proscrite. Walzer (1983) et Dahl (1985), s'ils l'expriment de manière plus mesurée, considèrent également que le droit d'un contrôle démocratique des travailleurs sur l'entreprise doit être inaliénable. A l'inverse, Bowles et Gintis (1993) jugent que les salariés doivent être libres d'y renoncer, en échange par exemple d'un salaire plus élevé ou d'un investissement moins important dans leur vie professionnelle. Dow (2003) se range également à cet avis : "Workers themselves might give more weight to high wages or a simple life than participation in firm governance and it is possible that more of the latter could imply less of the former. I am reluctant to override such judgment by workers because participation in democratic governance should not itself be imposed undemocratically." (chapitre 2 p. 42).

[99] "The major function of participation in the theory of participatory democracy is… a educative one, educative in the very widest sense including both the psychological aspect and the gaining of practice in democratic skills and procedures" (p. 42) cité par Dow (2003) p. 31.

On peut établir un parallèle entre ce débat et le débat sur la mesure de la qualité de l'emploi (Davoine et Erhel 2008), et plus particulièrement sur la pertinence de l'utilisation d'indicateurs subjectifs (de type satisfaction déclarée). Ces indicateurs ont en effet l'avantage d'être synthétiques et de préserver la neutralité des analystes puisque ceux-ci n'ont pas à sélectionner les indicateurs pertinents. La satisfaction est fortement corrélée avec les indicateurs « objectifs » (rémunération, stabilité, horaires, conditions matérielles ou participation des salariés aux décisions de l'entreprise) (Richez-Battesti et al. 2011) mais cette corrélation peut varier en fonction des attentes des individus : ainsi, Richez-Battesti et al. (2010) montrent que les salariés de l'ESS dans la région PACA se déclarent plus satisfaits au travail que ceux du secteur lucratif alors que les indicateurs objectifs (notamment les salaires, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail) sont moins performants.

Nous verrons dans la suite de ce chapitre que ce débat théorique est très pertinent pour comprendre certaines tensions qui peuvent naître dans les SCOP lorsque certains salariés ne souhaitent pas devenir sociétaires ou à l'inverse lorsque le choix ne leur est pas véritablement proposé sous prétexte de manque d'investissement.

1.4. Le critère des individus affectés par les décisions

Enfin, il faut mentionner un principe souvent utilisé en philosophie politique pour définir le périmètre légitime d'un collectif démocratique : le « all-affected principle » (Arrhenius 2004, Ellerman 1990). Bien sûr, les décisions prises dans une entreprise ont des conséquences non seulement sur ses salariés mais également sur les clients, les fournisseurs, les riverains, les collectivités locales, etc. Mais comme on l'a mentionné plus haut, on se restreint ici au groupe des travailleurs, tel que le prévoient les statuts de la SCOP. Cependant, ce principe peut servir de critère au sein du groupe de travailleurs car tous ne sont pas affectés de la même manière par les choix stratégiques de l'entreprise. Or une version plus approfondie du principe de toutes les personnes affectées (Arrhenius 2004) précise que les personnes doivent être impliquées dans les décisions à hauteur de l'effet que celles-ci sont susceptibles d'avoir sur elles. Il est donc légitime de s'interroger sur de potentielles différences entre les salariés des SCOP. Pour ce qui concerne les entreprises, un critère significatif peut être retenu : le coût de sortie. En effet, les salariés qui ont de faibles coûts de

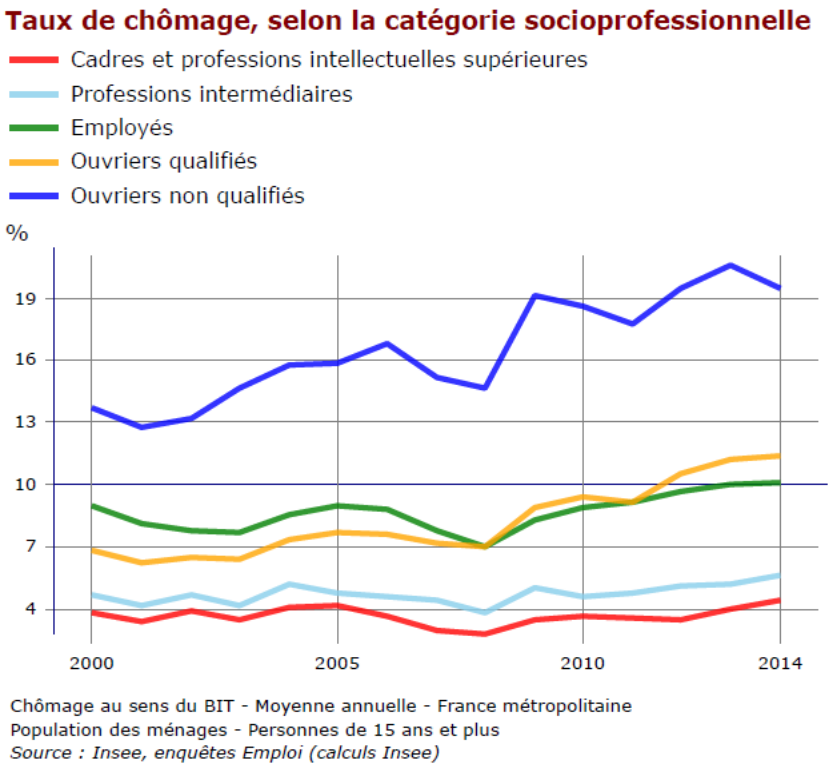
sortie de l'entreprise peuvent être considérés comme moins affectés par les décisions de l'entreprise puisqu'en cas de désaccord, ils peuvent sans difficultés choisir l'option « exit » (Hirschman 1970). Le parallèle entre la démocratie en entreprise et la démocratie dans un Etat ou dans une ville évoqué plus haut donne lieu à de longues discussions sur les coûts de sortie (Walzer 1983, Ferreras et Landemore 2016). L'existence de coûts de sortie élevés pour les salariés de l'entreprise (aussi élevés que ceux des citoyens d'un Etat ou du moins d'une ville) justifie leur participation aux décisions de l'entreprise puisqu'ils sont plus profondément affectés par ces décisions. Si on restreint le débat aux seuls coûts et bénéfices financiers ou convertibles en valeur monétaire, raisonnement plus familier pour les économistes, on peut calculer des différences en termes de prise de risque. Là encore, les défenseurs de l'entreprise capitaliste dirigée par les actionnaires mettent en avant l'importante prise de risque de ces derniers par comparaison avec les salariés qui bénéficient de l'assurance de leur salaire fixe. Deux éléments permettent d'étayer la thèse de coûts de sortie importants pour les salariés, en partie assimilables à une prise de risque. Nous ne cherchons pas ici à justifier la légitimité du contrôle des salariés dans l'entreprise mais à établir les fondements possibles pour des distinctions entre les salariés afin de mieux comprendre celles qui sont réalisées dans les SCOP. Nous nous interrogerons donc sur les distinctions possibles à partir de ces deux éléments.

Tout d'abord, il faut mentionner un argument utilisé par les économistes pour justifier théoriquement l'existence même de l'entreprise dans une économie de marché (Williamson 1975) : l'existence d'investissements spécifiques. Concernant les salariés, l'idée est qu'ils réalisent des investissements en capital humain qui ne sont pas toujours transférables dans une autre entreprise : ils perdent alors tous les efforts fournis pour acquérir ces compétences spécifiques à l'entreprise s'ils la quittent. En d'autres termes, certains travailleurs hautement qualifiés bénéficient de quasi-rentes dans l'entreprise et leurs coûts de sortie sont donc plus élevés. Si le poids dans les décisions de l'entreprise doit être lié aux effets de ces décisions sur les personnes, alors il faudrait donner plus de poids aux plus qualifiés. Cela peut entrer en conflit avec d'autres objectifs distributifs (Dow 2003, p. 30). On peut noter une contradiction possible avec le principe de justice construit par Walzer (1983) puisqu'ici les inégalités d'une sphère (la qualification au travail) sont transférées à une autre sphère (la représentation politique).

Cependant, un deuxième élément doit être pris en compte pour évaluer les coûts de sortie des salariés. Les coûts de sortie sont élevés pour les salariés dans un contexte de

chômage involontaire de masse puisqu'un salarié qui quitte son emploi n'est pas certain d'en trouver un autre à court terme. Or, la probabilité de retrouver rapidement un emploi varie considérablement selon les caractéristiques des salariés. Ainsi, selon les chiffres de l'INSEE, le taux de chômage des cadres et professions intellectuelles supérieures est de 4,4 % contre 19,5 % pour les ouvriers non qualifiés en 2014[100], ce qui marque une forte augmentation de l'écart depuis 2000 (graphique 17). Le tableau 23 montre que les taux de chômage sont également plus élevés pour les jeunes (en 2015 : 24 % pour les 15-24 ans contre 7 % pour les 50-64 ans) et pour les hommes[101].

Graphique 17. Taux de chômage selon la catégorie professionnelle



[100] Les chiffres sont tirés du site de l'INSEE : http://www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=taux-chomage-cs

[101] La série longue (http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03338) montre une inversion pour les hommes et les femmes : entre 1980 et 2010, c'est le taux de chômage des femmes qui est plus élevé que celui des hommes puis la situation s'inverse, ce qui peut être dû en partie à une renonciation des femmes à chercher du travail après la crise, ou peut-être sur le plus long terme à une augmentation générale du niveau de diplôme des femmes.

Tableau 23. Nombre de chômeur et taux de chômage selon le sexe et l'âge.

Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2015

Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2015

	2014			2015		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de chômeurs (en milliers)	**1 323**	**1 523**	**2 847**	**1 312**	**1 570**	**2 882**
Taux de chômage (en %)	**9,6**	**10,2**	**9,9**	**9,5**	**10,5**	**10,0**
15-24 ans	22,2	24,5	23,5	22,7	25,1	24,0
25-49 ans	9,2	9,4	9,3	9,1	9,6	9,4
50-64 ans	6,7	7,0	6,9	6,4	7,6	7,0
65 ans ou plus	2,9	2,5	2,6	1,8	2,1	2,0

Note : données en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, actifs de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Les salariés les plus affectés par les décisions prises dans l'entreprise sont alors ceux qui en raison de leurs caractéristiques, sont particulièrement en difficulté sur le marché du travail, puisque les autres sont plus libres de quitter l'entreprise si les orientations prises leur déplaisent ou sont à leur désavantage. Cela pourrait justifier de donner plus de poids aux premiers dans les décisions de l'entreprise. Cette proposition apparaît à contre-courant de l'évolution actuelle pour les emplois les moins qualifiés, comme le montre la domination des stratégies basses (« low-roads ») de compression des rémunérations, intensification et flexibilisation du travail et surtout pour la France de dégradation des conditions de travail (Caroli et Gautié 2009). Cependant, c'était bien le fondement des associations ouvrières du XIXe siècle, ancêtres des SCOP (cf. chapitre 1), que de donner le pouvoir à ceux qui étaient les plus vulnérables sur le marché du travail car exploités par les donneurs d'ordre. Or on peut difficilement soutenir que la position de ces ouvriers était plus favorisée que celle des ouvriers non-qualifiés aujourd'hui.

On voit que ces deux éléments théoriques pour évaluer l'impact des décisions de l'entreprise sur les salariés par le biais des coûts de sortie auxquels ils sont exposés vont dans des directions opposées : l'argument des investissements spécifiques préconise un poids plus important des plus qualifiés tandis que l'argument du taux de chômage soutient la participation des moins qualifiés. Une approche plus empirique consisterait à inclure dans les processus de décisions ceux qui sont en pratique dans l'entreprise pour un temps plus long. Mais on fait alors face à une incertitude car ce qui importe n'est pas le temps déjà passé dans l'entreprise mais bien le temps futur. Nous verrons que les membres des SCOP cherchent effectivement des indices ou des signaux permettant d'estimer la probabilité que le candidat au sociétariat reste dans le long terme.

Nous avons analysé quatre critères théoriques possibles pour résoudre le problème du périmètre démocratique dans les SCOP. Ces quatre critères sont utilisés dans différentes mesures par les membres des SCOP de manière très concrète pour accepter ou non les nouveaux membres et à un niveau plus général pour déterminer les règles statutaires concernant le sociétariat. Nous allons voir dans une deuxième partie que l'analyse statistique des caractéristiques des sociétaires nous permet de tirer quelques conclusions sur l'utilisation de ces quatre critères.

2. Caractéristiques des sociétaires et mouvements de main d'œuvre.

Une première analyse de statistiques descriptives nous permet de comparer les caractéristiques des salariés de SCOP et celles des sociétaires. Afin d'analyser les effets d'interaction entre l'inclusion au sociétariat et les recrutements et départs de salariés, comme annoncé dans l'introduction, nous nous intéressons ensuite aux effets différenciés des chocs de conjoncture sur les départs des différentes catégories de salariés.

2.1. Caractéristiques comparées des salariés et des sociétaires

L'objectif de cette partie est d'observer les caractéristiques des sociétaires dans les SCOP et d'établir des premiers liens avec les théories évoquées dans la première partie. Nous établirons simplement des corrélations en nous gardant de toute interprétation en termes de causalité. La base de données utilisée a été mise à disposition par la CGSCOP avec un accord de confidentialité. Les données sont collectées chaque année par la CGSCOP pour l'ensemble des SCOP de France et incluent des informations sur le nombre de salariés et de salariés sociétaires, le secteur d'activité, la localisation ainsi que des variables financières sur la répartition du bénéfice, la masse salariale et le chiffre d'affaire et enfin une ventilation très

détaillée de la force de travail et du sociétariat salarié par CSP, âge et sexe. Nous disposons de ces données pour les années 2000 à 2012 pour l'ensemble des SCOP, soit un panel de 20 000 observations, au niveau des établissements.

Le tableau 24 montre les taux de sociétariat par catégorie de salariés en fonction de la CSP, de l'âge, du sexe et de l'ancienneté. Les salariés qui ont plus de deux ans d'ancienneté ont plus de chance d'être sociétaires que les autres (72 % contre 61 %), ce qui découle directement des règles statutaires existant dans la plupart des SCOP d'un minimum de 1 à 3 ans d'ancienneté pour postuler au sociétariat. Même en l'absence de cette période, les nouveaux membres doivent attendre l'assemblée générale annuelle pour se présenter. Les hommes sont en moyenne plus souvent sociétaires que les femmes mais l'écart est faible (1 point de pourcentage). Cependant, cet écart cache une grande diversité selon les CSP et l'âge puisque par exemple pour les professions intermédiaires il est de 8 points et pour les 41-55 ans de 8 points également. La CSP crée des différences puisque 89 % des cadres ayant plus de 2 ans d'ancienneté sont sociétaires contre 64 % des ouvriers. Ce chiffre de 64 % signifie tout de même que la grande majorité des ouvriers devient sociétaire après deux ans d'ancienneté. Ce statut est donc loin d'être réservé aux plus qualifiés ou aux postes à responsabilité. L'âge est également déterminant puisqu'on observe des faibles taux de sociétariat pour les moins de 25 ans mais cela pourrait être lié à l'ancienneté.

Tableau 24. Taux de sociétariat parmi les différentes catégories de salariés.

Taux de sociétariat (en pourcentage de la catégorie de salariés concernés) parmi…	
L'ensemble des salariés	60,7 %
Les salariés de 2 ans d'ancienneté et plus	71,6 %
Par sexe	
Les hommes de 2 ans d'ancienneté et plus	72,3 %
Les femmes de 2 ans d'ancienneté et plus	70,9 %
Par sexe et CSP	
Les hommes cadres de 2 ans d'ancienneté et plus	89,3 %
Les femmes cadres de 2 ans d'ancienneté et plus	86,4 %
Les cadres de 2 ans d'ancienneté et plus	89,3 %
Les hommes professions intermédiaires de 2 ans d'ancienneté et plus	81,7 %
Les femmes professions intermédiaires de 2 ans d'ancienneté et plus	73,2 %

Les professions intermédiaires de 2 ans d'ancienneté et plus	80,1 %
Les hommes employés de 2 ans d'ancienneté et plus	68,7 %
Les femmes employées de 2 ans d'ancienneté et plus	66,4 %
Les employés de 2 ans d'ancienneté et plus	67,4 %
Les hommes ouvriers de 2 ans d'ancienneté et plus	64,7 %
Les femmes ouvrières de 2 ans d'ancienneté et plus	57,1 %
Les ouvriers de 2 ans d'ancienneté et plus	64,0 %
Les hommes d'autre CSP de 2 ans d'ancienneté et plus	8,4 %
Les femmes d'autre CSP de 2 ans d'ancienneté et plus	15,0 %
Les autres CSP de 2 ans d'ancienneté et plus	8,8 %
Les hommes non cadres de 2 ans d'ancienneté et plus	66,7 %
Les femmes non cadres de 2 ans d'ancienneté et plus	65,4 %
Les non cadres de 2 ans d'ancienneté et plus	66,1 %
Par âge	
Les hommes de moins de 25 ans	22,4 %
Les femmes de moins de 25 ans	20,4 %
Les moins de 25 ans	22,2 %
Les hommes de 26 à 40 ans	63,0 %
Les femmes de 26 à 40 ans	58,8 %
Les 26 à 40 ans	62,6 %
Les hommes de 41 à 55 ans	78,4 %
Les femmes de 41 à 55 ans	69,7 %
Les 41 à 55 ans	76,6 %
Les hommes de plus de 55 ans	78,6 %
Les femmes de plus de 55 ans	67,0 %
Les plus de 55 ans	76,4 %

Nous voulons à présent explorer l'hypothèse de différents taux de sociétariat et de traitement différenciés entre les salariés selon les caractéristiques des SCOP. Nous retenons pour cela trois indicateurs : le taux de sociétariat parmi les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, l'écart (en points de pourcentage) entre le taux de sociétariat des hommes et celui des femmes puis entre le taux de sociétariat des cadres et celui des non-cadres[102]. Le

[102] Cet indicateur est moins précis que ne le seraient plusieurs mesures prenant en compte chaque CSP et leur écart par rapport à la catégorie des cadres. Cependant, il présente l'avantage de ne pas exclure les SCOP qui

tableau 25 montre les corrélations existantes entre ces indicateurs et différentes caractéristiques des SCOP. Nous cherchons à savoir s'il existe une corrélation entre la proportion de femmes (respectivement de cadres) dans l'entreprise et leur place au sociétariat, entre le taux de sociétariat moyen et l'égale représentation des sexes et des CSP. Nous nous intéressons également à la taille, à l'ancienneté et au secteur d'activité de l'entreprise. On observe des coefficients de corrélation très faibles : la proportion de femmes dans l'entreprise est peu corrélée avec l'écart entre le taux de sociétariat des femmes et celui des hommes, de même pour les cadres et les non-cadres. En revanche l'écart entre les taux de sociétariat des cadres et des non-cadres diminue lorsque le taux de sociétariat total augmente. La taille et l'ancienneté de l'entreprise sont peu corrélées avec nos trois indicateurs, ce qui s'oppose à la théorie de la dégénérescence lorsque l'entreprise grandit et que les salariés fondateurs quittent l'entreprise (Miyazaki 1984, Ben-Ner 1984) et confirme l'étude empirique de Estrin et Jones (1992) pour la France. Enfin, la dernière partie du tableau 25 montre que dans les SCOP du secteur des services, la démocratie est moins inclusive selon nos indicateurs, par rapport aux secteurs de l'industrie et du bâtiment.

Tableau 25. Corrélation entre le taux de sociétariat (et les écarts hommes/femmes et cadres/ non-cadres) et les caractéristiques des entreprises

	Ecart entre taux de sociétariat des hommes et des femmes	Ecart entre taux de sociétariat des cadres et des non-cadres	Taux de sociétariat des salariés ayant 2 ans d'ancienneté
Proportion de femmes parmi les salariés	0,10***	0,06***	0,006
Proportion de cadres parmi les salariés	0,07***	0,07***	0,16***
Taux de sociétariat	0,04***	**-0,47*** **	**0,88*** **
Taux de sociétariat des salariés ayant 2 ans d'ancienneté	0,05***	**-0,50*** **	1
Taille de l'entreprise	-0,02**	-0,02**	-0,03***
Ancienneté de	-0,04***	-0,04***	-0,04***

n'aurait pas d'ouvriers ou pas d'employés, etc. Au total, 55 % des SCOP ont à la fois des salariés cadres et des salariés non-cadres.

l'entreprise			
Moyennes par secteur d'activité			
Total	3,1	26,7	71,6
Industrie	1,1	22,0	74,3
Bâtiment	1,0	25,4	69,5
Services	7,7	28,2	72,3

*** indique un coefficient significativement différent de 0 à 95 %, ** à 90 %.

On peut tirer quelques conclusions de ces statistiques descriptives en lien avec les principes théoriques exposés en première partie. Tout d'abord l'ancienneté semble déterminante, ainsi que l'âge mais sans qu'on puisse être certain que les différences observées notamment pour les moins de 25 ans ne soient également dues à l'ancienneté. Cela peut être interprété de deux manières. A la lumière du principe de « ceux qui sont affectés », il est cohérent d'exclure du démos les salariés temporaires, par exemple en imposant un délai d'ancienneté pour postuler au sociétariat. Nous ne disposons pas de données sur le taux de sociétariat parmi les salariés en CDD et CDI pour confirmer cette hypothèse. Mais ce délai peut être interprété d'une autre manière : dans une situation d'incertitude, il pourrait s'agir du temps nécessaire à l'évaluation des compétences politiques des nouveaux salariés (principe (1) d'efficacité) ou de la conformité de leurs préférences avec celles des sociétaires dans un souci d'homogénéité (toujours selon le principe d'efficacité).

Les différences entre hommes et femmes concernant les taux de sociétariat existent à l'avantage des hommes mais sont faibles en moyenne bien que contrastées selon les catégories de salariés. Il se pourrait qu'elles soient dues à des différences en termes de temps partiel ou de CDD puisque les femmes sont en moyenne plus souvent à temps partiel (selon les chiffres de l'INSEE pour l'année 2015, 30 % des emplois féminins sont à temps partiel contre 8 % des emplois masculins et les femmes représentent 78 % des salariés à temps partiel[103]) et légèrement plus susceptibles d'être en CDD (Dares 2014). On rejoindrait alors le principe des plus affectés puisque les salariés à temps plein comme les salariés permanents sont plus affectés par les décisions prises dans l'entreprise. Si la différence était à attribuer uniquement au genre, il pourrait alors s'agir de discrimination ou de l'utilisation d'un signal sur les préférences si les sociétaires recherchent l'homogénéité.

[103] http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03242

La CSP est la deuxième caractéristique qui semble la plus déterminante après l'ancienneté. On peut l'interpréter en termes de compétences : les cadres seraient plus facilement intégrés au sociétariat car ils auraient de meilleures compétences décisionnelles et politiques. On peut également y voir le résultat d'un investissement plus spécifique dans l'entreprise, qui ferait augmenter les coûts de sortie pour les cadres (principe (4)). Ou encore, et nous verrons que c'est un argument mobilisé par les dirigeants de SCOP, une moindre préférence de certaines CSP pour l'implication dans les décisions. Au-delà de la difficulté d'évaluer empiriquement ces préférences – nous y reviendrons dans la partie suivante – se pose alors la question de l'inaliénabilité du droit démocratique dans l'entreprise (principe (3)). Nous verrons que cette question se pose aux dirigeants de manière très pratique : faut-il rendre le sociétariat obligatoire pour tous les salariés de la SCOP ?

Enfin, il faut mentionner que nous n'avons pas pour l'instant d'élément nous permettant de statuer sur l'importance donnée dans les SCOP au principe de propriété (principe (2)) puisque nos données ne contiennent pas d'information sur la valeur des parts sociales qu'il faut acheter pour rentrer au sociétariat. Nous pourrons cependant nous appuyer sur les déclarations des membres des SCOP à ce sujet pour évaluer le poids du principe (2).

A travers les indications tirées des statistiques descriptives de la base de données fournie par la CGSCOP, nous avons discuté des principes mis en œuvre par les membres des SCOP susceptibles d'expliquer les faits observés. Nous voulons maintenant explorer les effets d'interaction entre les caractéristiques du sociétariat et les recrutements et départs de l'entreprise, en reproduisant à plus petite échelle et pour les seules SCOP la stratégie empirique décrite au chapitre 3.

2.2. Les effets d'interaction entre le sociétariat et les sorties de l'entreprise

Comme annoncé dans l'introduction de ce chapitre, nous étudions à présent les interactions entre les trois étapes qui déterminent l'appartenance au collectif dans les SCOP. Plus précisément, nous allons chercher à mesurer l'impact du sociétariat sur les recrutements et licenciements dans une SCOP. Pour cela, nous nous appuyons sur la base de données fournie par la CGSCOP (décrite au début de la sous-partie précédente) en reproduisant à plus petite échelle et pour les seules SCOP la stratégie empirique du chapitre 3. Nous

commencerons par exposer les hypothèses à tester et les estimations effectuées avant de présenter les résultats.

Les deux questions auxquelles nous cherchons à répondre sont les suivantes : tout d'abord quel est l'impact du taux de sociétariat sur les mouvements de main d'œuvre ? Cet effet n'a pas pu être exploré dans le chapitre précédent puisque les DADS ne contenaient pas d'information sur le sociétariat dans les SCOP. Nous pouvons maintenant explorer l'hypothèse d'une diversité des SCOP en utilisant le taux de sociétariat comme indicateur. De la même manière que nous avons tenté de mesurer les différences entre SCOP et EC dans le troisième chapitre, nous explorons ici les différences entre SCOP à fort taux de sociétariat et SCOP à faible taux de sociétariat. Cette analyse a déjà été amorcée dans le chapitre précédent en isolant les SCOP à plus de 50 % de sociétaires dans les estimations. Cependant, nous disposons ici de variables plus fines pour distinguer différents types de SCOP[104]. La deuxième question replace la recherche d'homogénéité au centre du débat sur l'appartenance au collectif puisqu'il s'agit d'étudier l'impact du taux de sociétariat de la catégorie concernée sur les mouvements de salariés de la catégorie concernée. Par exemple, la forte présence d'ouvriers au sociétariat limite-t-elle les mouvements de main d'œuvre pour les travailleurs ouvriers ?

Le dispositif empirique est très similaire à celui décrit dans le chapitre précédent, à quelques détails près exigés par les spécificités de la base de données et que nous allons maintenant détailler. Nous nous proposons d'estimer les équations suivantes :

$$lnE_{it} = \beta_0 + \beta_1 lnW_{it} + \beta_2 lnK_{it} + \beta_3 DevCA_{it} + \beta_4 SOC_{it} + \beta_5\, SOC * lnW_{it} + \beta_6\, SOC * lnK_{it} + \beta_7\, SOC * DevCA_{it} + \beta_8 X_t + u_i + e_{it} \qquad (1)$$

Avec lnE_{it} le logarithme du nombre de salariés dans l'entreprise *i* l'année *t*, lnW_{it} le salaire annuel moyen par travailleur dans l'entreprise *i* l'année *t*, lnK_{it} une variable proxy pour le capital de l'entreprise *i* l'année *t* (la construction de cette variable est détaillée ci-dessous) et $DevCA_{it}$ la déviation du chiffre d'affaire de l'année *t* par rapport à sa tendance temporelle selon le secteur de l'entreprise *i* (calculé selon la méthode (ii) détaillée dans la partie 2.2. du chapitre 3). La variable SOC_{it} est une mesure du taux de sociétariat. Nous utilisons tour à tour différentes mesures : d'abord une variable continue prenant la valeur du taux de sociétariat total puis du taux de sociétariat des salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté, puis une variable discrète qui prend la valeur 1 lorsque le taux de sociétariat total est égal à 100 %,

[104] Un prolongement envisagé de ce travail est d'apparier les deux bases de données complètes (DADS, FICUS-FARE et la base CGSCOP), appariement qui n'a pas pu être entièrement réalisé jusqu'à présent en raison de la disponibilité tardive des données de la CGSCOP.

puis supérieur à 90 % et enfin supérieur à 75 %, et de même pour le taux de sociétariat des salariés présents depuis plus de deux ans. Nous testons ainsi la présence d'un effet continu mais aussi la possibilité d'effets de seuil. L'utilisation du taux de sociétariat des salariés ayant deux ans d'ancienneté vise à prendre en compte la possible endogénéité du taux de sociétariat due au fait que les embauches font diminuer le taux de sociétariat, tandis que les licenciements de non-sociétaires le font augmenter. Des termes d'interaction sont ensuite ajoutés entre les trois premières variables et la variable SOC_{it}. X_t est un vecteur contenant des variables muettes pour les années. La deuxième équation estimée est une variante de la première pour différentes catégories de salariés :

$$lnE_catA_{it} = \beta_0 + \beta_1 lnW_{it} + \beta_2 lnK_{it} + \beta_3 DevCA_{it} + \beta_4 SOC_catA_{it} + \beta_5\, SOC_catA * lnW_{it} + \beta_6\, SOC_catA * lnK_{it} + \beta_7\, SOC_catA * DevCA_{it} + \beta_8 X_t + u_i + e_{it} \quad (2)$$

Où lnE_catA_{it} désigne le logarithme du nombre de salariés de la catégorie A (tour à tour : les cadres et les non-cadres, les hommes et les femmes) dans l'entreprise *i* pour l'année *t* et SOC_catA_{it} est une variable dichotomique qui prend la valeur 1 lorsque le taux de sociétariat des salariés de la catégorie A ayant plus de deux ans d'ancienneté est égal à 100 % (puis supérieur à 90 % et 75 %[105]. Les hypothèses testées à l'aide de cette équation sont les suivantes :

- H1 : Une proportion importante de sociétaires parmi les femmes rend l'emploi des femmes sociétaires et non-sociétaires moins flexible. On mesure uniquement l'effet sur l'emploi des femmes (et non séparément sur l'emploi des sociétaires et non sociétaires) car comme indiqué précédemment, les non-sociétaires peuvent quitter l'entreprise ou devenir sociétaire sans qu'on puisse faire la différence entre les deux.
- H2 : Une proportion importante de sociétaires parmi les non-cadres rend l'emploi des non-cadres sociétaires et non-sociétaires moins flexibles. De même que pour les femmes, on estime l'effet du taux de sociétariat parmi les non-cadres sur l'emploi total des non-cadres.

[105] Une hypothèse intéressante à tester aurait bien sûr été celle d'un effet différencié du choc de demande sur l'emploi des sociétaires et des non-sociétaires. Mais notre base de données ne nous le permet pas car elle ne contient pas d'information sur la raison de la sortie du groupe des non-sociétaires : ceux-ci peuvent avoir quitté l'entreprise mais aussi être devenu sociétaires. Le problème se pose également pour les cadres et non-cadres puisqu'on peut devenir cadre, mais dans une moindre mesure. Nous estimons donc tout de même les équations par CSP, tout en ayant conscience de cette limite.

On voit que ces deux hypothèses se heurtent à un problème d'endogénéité puisque le taux de sociétariat d'une catégorie de salariés est déterminé par l'ancienneté de ces salariés et donc par exemple une augmentation récente de l'emploi des femmes aura pour conséquence un faible taux de sociétariat parmi les femmes. Afin de pallier en partie cette endogénéité, on utilise le taux de sociétariat des salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté, en construisant une variable dichotomique (moins endogène que la variable continue) égale à 1 lorsque le taux de sociétariat des plus de deux ans est égal à 100 %, puis à 90 %, puis à 75 %. De plus, on estime les équations par système GMM, prenant en compte le taux de sociétariat en (t – 1) dans les instruments. Il demeure que les résultats devront être interprétés avec précaution[106].

Les équations sont estimées par les moindres carrés ordinaires puis par la méthode des moments généralisés (GMM) en système pour pallier la possible endogénéité entre le salaire et l'emploi et pour introduire une dimension dynamique en prenant en compte l'emploi de la période précédente dans les variables explicatives (cf. chapitre 3 pour une discussion des deux méthodes). L'hypothèse d'effets différenciés à la hausse et à la baisse est explorée pour les deux équations, en réalisant les estimations sur deux sous-échantillons : les SCOP pour lesquelles le choc de demande est positif et celles pour lesquelles il est négatif.

Deux limites de notre base de données doivent être évoquées concernant la variable salaire et la variable capital. A propos de la variable salaire d'abord, nous ne disposons pas d'information sur la répartition des salaires par catégories de salariés : la variable prise en compte est donc toujours le salaire annuel moyen par travailleur, ce qui équivaut à faire l'hypothèse que tous les salariés ont le même salaire. On voit que cela n'est pas réaliste, notamment concernant les différentes CSP. Toutefois, ce qui importe dans notre modèle est principalement la variation des salaires. L'hypothèse d'égalité apparait alors moins restrictive, d'autant que la participation et l'intéressement inclus dans la variable et qui expliquent une part importante de la variation annuelle sont généralement calculés de manière égalitaire ou en fonction du temps de travail. Nous ne disposons pas non plus d'information sur le temps de travail, ce dont il faudra tenir compte dans l'interprétation des résultats, notamment concernant l'emploi féminin et masculin. Concernant la mesure du capital, nous ne disposons pas d'information permettant de mesurer le coût du capital ou la quantité de fonds propres ou le passif de l'entreprise puisque toutes les variables sont des variables de flux annuels. Nous

[106] Estrin et Jones (1992) construisent des instruments pertinents pour le taux de sociétariat des SCOP en utilisant la structure de possession du capital. Nous ne disposons pas de telles variables dans notre base de données mais des prolongements de cette étude sont envisagés en collaboration avec la CGSCOP qui dispose de ces variables.

utilisons donc une variable proxy construite en calculant la somme de la part du bénéfice net réinvestie dans l'entreprise (dans le fond d'investissement et sous formes de réserves légales obligatoires). Cette variable présente l'inconvénient de réduire notre échantillon de 5 ans mais notre panel s'étendant sur une durée de 12 ans, l'échantillon réduit conserve une taille appréciable et une durée de 7 ans.

Les résultats de l'estimation de l'équation (1) sont rapportés dans les tableaux 26, 27, 28 et 29. Les tableaux 26 et 27 donnent les résultats des équations estimées par moindres carrés ordinaires avec effets fixes, le tableau 26 en utilisant le taux de sociétariat total et le tableau 27 en utilisant le taux de sociétariat des salariés présents depuis plus de deux ans. On observe dans le tableau 26 que le taux de sociétariat atténue significativement les mouvements de main d'œuvre, surtout à la baisse puisque le coefficient β_7 de l'équation (1) est significatif. On peut noter également que le taux de sociétariat atténue l'élasticité salaire de l'emploi : l'hypothèse faite dans le chapitre précédent (H2) selon laquelle l'emploi serait moins élastique dans les SCOP n'était pas vérifiée pour l'ensemble des SCOP mais pourrait l'être pour une partie d'entre elles à fort taux de sociétariat. Cependant, comme indiqué plus haut, la variable mesurant le taux de sociétariat est susceptible d'être endogène. En effectuant les estimations par système GMM et en incluant dans les instruments l'ensemble de nos variables y compris le taux de sociétariat en (t – 1), on élimine au moins une partie de cette endogénéité. Le tableau 28 donne ces résultats : notre coefficient d'intérêt est moins significatif mais le reste pour les déviations du chiffre d'affaire à la baisse dans deux cas sur trois. D'autre part les salaires apparaissent toujours moins flexibles dans les SCOP à fort taux de sociétariat. Les mêmes estimations ont été réalisées en utilisant le taux de sociétariat des salariés ayant deux ans d'ancienneté (tableau 27 et 29) : le choc de demande n'est plus significativement différent dans les SCOP à fort taux de sociétariat mais l'emploi reste moins élastique aux salaires.

Tableau 26. Equation d'emploi avec le taux de sociétariat total

	SOC = variable continue égale au taux de sociétariat			**SOC=1 si le taux de sociétariat est de 100 %**			**SOC=1 si le taux de sociétariat est supérieur à 90 %**		
Variables explicatives	Tout	devCA> 0	devCA<0	Tout	devCA> 0	devCA<0	Tout	devCA> 0	devCA< 0
Choc de demande	.44*** (.01)	.49*** (.02)	.58*** (.03)	.44*** (.01)	.42*** (.01)	.55*** (.02)	.46*** (.01)	.46*** (.01)	.55*** (.02)
Salaire	-.73*** (.02)	-.77*** (.02)	-.76*** (.03)	.42*** (.01)	-.27*** (.01)	-.69*** (.02)	-.56*** (.01)	-51*** (.01)	-.69*** (.02)
Capital	.034*** (.007)	.039*** (.009)	.010 (.011)	.023*** (.004)	.025*** (.005)	.014** (.006)	.024*** (.004)	.026*** (.004)	.014** (.006)
Sociétariat	-6.0*** (.226)	-7.3*** (.289)	-3.3*** (.359)	-1.5*** (.118)	-1.2*** (.142)	-1.4*** (.221)	-3.5*** (.134)	-4.2 (.167)	-1.3*** (.220)

Choc de demande * SOC	-.04*** (.015)	-.10*** (.024)	-.15*** (.032)	-.01 (.009)	-.02 (.016)	-.08*** (.017)	-.02*** (.007)	-.01 (.010)	-.08*** (.017)
Salaire * SOC	.53*** (.020)	.68*** (.026)	.25*** (.032)	.10*** (.010)	.09*** (.010)	.10*** (.020)	.30*** (.012)	.39*** (.015)	.09*** (.020)
Capital * SOC	-.006 (.009)	-.018 (.012)	.019 (.014)	.025*** (.006)	.016* (.009)	.026*** (.007)	.017*** (.005)	-.002 (.006)	.03*** (.007)
R^2	.85	.77	.59	.85	.78	.53	.85	.78	.53
Nombre d'observations	6280	3881	2399	6280	3881	2399	6280	3881	2399

***** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %. Des variables muettes pour les années sont utilisées comme variables de contrôle. Les estimations ont également été effectuées avec la variable SOC prenant la valeur 1 lorsque le taux de sociétariat était supérieur à 75 %, les résultats sont les mêmes que pour le taux à 90 %. Les estimations avec panel équilibré ont également donné les mêmes résultats.**

Tableau 27. Equation d'emploi avec le taux de sociétariat des salariés depuis plus de deux ans.

	SOC = variable continue égale au taux de sociétariat des plus de 2 ans			**SOC=1 si le taux de sociétariat des plus de 2 ans est de 100 %**			**SOC=1 si le taux de sociétariat des plus de 2 ans est supérieur à 90 %**		
Variables explicatives	Tout	devCA>0	devCA<0	Tout	devCA>0	devCA<0	Tout	devCA>0	devCA<0
Choc de demande	.410*** (.016)	.411*** (.021)	.510*** (.033)	.448*** (.012)	.433*** (.015)	.550*** (.021)	.444*** (.012)	.424*** (.015)	.549*** (.021)
Salaire	-.62*** (.020)	-.49*** (.022)	-.78*** (.033)	-.52*** (.012)	-.41*** (.014)	-.74*** (.019)	-.52*** (.013)	-.41*** (.014)	-.74*** (.019)
Capital	.053*** (.01)	.036*** (.01)	.041*** (.02)	.034*** (.01)	.029*** (.01)	.024*** (.01)	.036*** (.01)	.033*** (.01)	.024*** (.01)
Sociétariat	-2.7*** (.23)	-3.1*** (.26)	-.68* (.38)	-2.0*** (.13)	-2.5*** (.15)	-.43** (.21)	-1.9*** (.13)	-2.4*** (.15)	-.42** (.21)
Choc de demande * SOC	.048*** (.015)	.019 (.021)	.044 (.035)	.006 (.007)	.012 (.009)	-.004 (.018)	.009 (.007)	.012 (.009)	-.001 (.018)
Salaire * SOC	.28*** (.02)	.31*** (.02)	.08** (.04)	.20*** (.01)	.25*** (.01)	.04** (.02)	.20*** (.01)	.24*** (.01)	.04** (.02)
Capital * SOC	-.03*** (.01)	-.02 (.01)	-.02 (.02)	-.01** (.01)	-.01** (.01)	-.01 (.01)	-.01*** (.01)	-.02*** (.01)	-.02 (.02)
R^2	.85	.78	.48	.85	.78	.48	.85	.78	.48
Nombre d'observations	5547	3554	1993	5547	3554	1993	5547	3554	1993

***** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %. Des variables muettes pour les années sont utilisées comme variables de contrôle. Les estimations ont également été effectuées avec la variable SOC prenant la valeur 1 lorsque le taux de sociétariat était supérieur à 75 %, les résultats sont les mêmes que pour le taux à 90 %. Les estimations avec panel équilibré ont également donné les mêmes résultats.**

Tableau 28. Variable dépendante : emploi total. Système GMM. Utilisation du taux de sociétariat total pour la variable SOC.

	SOC = variable continue égale au taux de sociétariat			**SOC=1 si le taux de sociétariat est de 100 %**			**SOC=1 si le taux de sociétariat est supérieur à 90 %**		
Variables explicatives	Tout	devCA>0	devCA<0	Tout	devCA>0	devCA<0	Tout	devCA>0	devCA<0
Emploi en (t – 1)	.91*** (.080)	.80*** (.084)	.81*** (.070)	.79*** (.052)	.78*** (.053)	.81*** (.059)	.81*** (.053)	.89*** (.048)	.79*** (.061)
Choc de demande	.360*** (.084)	.294*** (.077)	.278*** (.107)	.137** (.065)		.295*** (.063)	.204*** (.060)	.202*** (.058)	.296*** (.063)
Salaire	-.83*** (.073)	-.91*** (.082)	-.70*** (.066)	-.27** (.117)	-.18* (.095)	-.68*** (.064)	-.52*** (.076)	-.52*** (.094)	-.67*** (.065)
Capital		.075** (.033)		.033** (.015)	.049*** (.018)		.031** (.016)	.034** (.016)	
Sociétariat	-9.6*** (1.09)	-9.3*** (.952)	-4.4*** (1.12)			-3.6*** (.914)	-4.9*** (.839)	-4.7*** (.952)	-3.6** (.927)
Emploi * SOC en (t – 1)			.35*** (.093)	-.11** (.048)					
Choc de demande * SOC	-.25*** (.086)					-.14** (.065)		.05* (.032)	-.15** (.066)
Salaire * SOC	.77*** (.080)	.87*** (.086)				.26*** (.078)	.43*** (.077)	.45*** (.094)	.26*** (.077)

Capital * SOC	.094* (.056)					.055** (.024)			.061** (.025)
Nombre d'observations	4927	3116	1811	4927	3116	1811	4927	3116	1811

***** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %. Des variables muettes pour les années sont utilisées comme variables de contrôle. Pour plus de clarté, seuls les coefficients significatifs sont reportés dans le tableau. Les variables instrumentales incluent : le choc de demande en (t – 1), le salaire en (t – 1), le capital en (t – 1) ainsi que ces trois variables en interaction avec la variable sociétariat et le sociétariat en (t – 1). Les estimations ont également été effectuées avec la variable SOC prenant la valeur 1 lorsque le taux de sociétariat était supérieur à 75 %, les résultats sont les mêmes que pour le taux à 90 %. Les estimations avec panel équilibré ont également donné les mêmes résultats.**

Tableau 29. Variable dépendante : emploi total. Système GMM. Taux de sociétariat pour les plus de deux ans.

	SOC = variable continue égale au taux de sociétariat			**SOC=1 si le taux de sociétariat est de 100 %**			**SOC=1 si le taux de sociétariat est supérieur à 90 %**		
Variables explicatives	Tout	devCA>0	devCA<0	Tout	devCA>0	devCA<0	Tout	devCA>0	devCA<0
Emploi en (t – 1)	.713*** (.052)	.790*** (.044)	.866*** (.046)	.804*** (.062)	.861*** (.048)	.922*** (.074)	.803*** (.062)	.875*** (.049)	.925*** (.072)
Choc de demande	.205** (.083)		.203** (.080)	.219*** (.069)		.310*** (.065)	.222*** (.071)		.307*** (.064)
Salaire	-.67*** (.190)	-.46** (.218)	-.92*** (.088)	-.51*** (.090)	-.42*** (.126)	-.82*** (.059)	-.53*** (.089)	-.43*** (.123)	-.82*** (.058)
Capital			.090** (.038)	.081*** (.020)	.058*** (.018)		.076*** (.022)	.055*** (.021)	.038* (.022)
Sociétariat	-5.6*** (1.91)	-4.1** (2.00)	-2.2*** (.846)	-3.6*** (.818)	3.1*** (1.17)	1.6*** (.512)	-3.8*** (.084)	-3.3*** (1.14)	-1.5*** (.513)
Emploi * SOC en (t – 1)	.039* (.023)	.054** (.022)	.352*** (.093)	-.126** (.059)	-.090* (.050)	-14*** (.058)	-.143** (.064)	-.12*** (.054)	-.155** (.060)
Choc de demande * SOC					.060* (.033)				
Salaire * SOC	.504*** (.182)	.354* (.211)	.274*** (.092)	.343*** (.079)	.307** (.119)	.144*** (.048)	.365*** (.080)	.324*** (.117)	.145*** (.047)
Capital * SOC			-.075* (.040)						
Nombre d'observations	4038	2682	1356	4038	2682	1356	4038	2682	1356

***** indique une significativité à 99 %, ** à 95 % et * à 90 %. Des variables muettes pour les années sont utilisées comme variables de contrôle. Pour plus de clarté, seuls les coefficients significatifs sont reportés dans le tableau. Les variables instrumentales incluent : le choc de demande en (t – 1), le salaire en (t – 1), le capital en (t – 1) ainsi que ces trois variables en interaction avec la variable sociétariat et le sociétariat en (t – 1). Les estimations ont également été effectuées avec la variable SOC prenant la valeur 1 lorsque le taux de sociétariat était supérieur à 75 %, les résultats sont les mêmes que pour le taux à 90 %. Les estimations avec panel équilibré ont également donné les mêmes résultats.**

Ces résultats permettent d'affiner les explications proposées dans le chapitre 3 pour expliquer la non-validation des hypothèses. Il semble effectivement qu'on puisse distinguer plusieurs types de SCOP, comme nous l'avons fait en utilisant le taux de sociétariat. Dans les SCOP à fort taux de sociétariat, les hypothèses seraient mieux validées : le salaire a un impact plus faible sur les salaires et l'emploi semble moins flexible par rapport aux chocs de demande négatifs. Cependant, ce dernier constat est à relativiser puisqu'il ne résiste pas à l'utilisation du taux de sociétariat des salariés qui ont plus de deux ans d'ancienneté, ce qui laisse penser que le coefficient était surestimé dans les premières estimations en raison de l'endogénéité du taux de sociétariat.

Nous estimons à présent quatre versions de la deuxième équation, afin de tester le traitement différencié de certaines catégories de salariés et la recherche d'une certaine homogénéité au sein des salariés et des sociétaires des SCOP : le suffixe « catA » de l'équation (2) prend successivement la signification de l'emploi des cadres puis des non-cadres, de l'emploi des femmes puis des hommes. Le coefficient d'intérêt (β_7) dans l'équation (2) n'est significatif pour aucune de ces catégories. On ne trouve donc pas d'élément permettant d'alimenter la thèse d'une recherche d'homogénéité déterminant l'appartenance au salariat des SCOP.

On a montré dans cette partie que le taux de sociétariat avait un effet positif sur la stabilité de l'emploi, et négatif sur l'élasticité salaire de l'emploi. Le premier résultat est cependant fragile car exposé à un risque d'endogénéité qui n'est pas entièrement résolu par l'utilisation de la méthode d'estimation système GMM. On peut donc supposer l'existence de plusieurs types de SCOP, même si cette hypothèse demande à être étayée davantage. On ne trouve en revanche pas d'élément permettant de soutenir la thèse d'une recherche d'homogénéité dans le salariat de la SCOP, du moins en ce qui concerne les caractéristiques observables dans notre base de données. Les interactions entre les différentes étapes d'appartenance au collectif – entrée au sociétariat et sortie du salariat – ne sont pas non plus prouvées. Cela nous amène à donner toute leur importance aux autres hypothèses théoriques évoquées dans la première partie pour expliquer la détermination du démos : si la recherche d'homogénéité (principe (1)) n'est pas le principe dominant, il faut donc explorer les autres principes. C'est ce que nous nous proposons de faire dans la troisième partie de ce chapitre, en analysant les déclarations des membres des SCOP sur le sujet.

3. Justification des règles de sélection dans le discours des membres des SCOP.

Toujours dans l'objectif de mieux comprendre les critères utilisés pour déterminer l'appartenance au collectif des sociétaires de la SCOP, nous analysons dans cette partie le discours des membres des SCOP. Cela nous permet d'introduire dans l'analyse des considérations de justice, particulièrement pertinentes puisqu'on a vu dans la partie précédente que la seule efficacité à travers la recherche d'homogénéité ne suffisait pas à

expliquer la structure du sociétariat dans les SCOP. Ces considérations de justice mobilisées par les agents seront analysées à la lumière des principes théoriques détaillés dans la première partie de ce chapitre. Nous verrons donc dans une première sous-partie l'articulation entre les arguments d'efficacité et de justice, avant de faire appel au cadre des économies de la grandeur pour montrer que le débat ne peut pas être réduit à un simple arbitrage entre efficacité et justice.

3.1. L'articulation entre efficacité et justice

L'enquête empirique exploitée ici est celle décrite au chapitre 2, nous ne revenons donc pas sur la méthodologie. Le guide d'entretien incluait des questions sur le sociétariat et la plupart des membres des 38 SCOP enquêtées se sont étendus sur le sujet. Trois indicateurs objectifs peuvent être observés pour étudier la constitution du sociétariat : le taux de sociétariat, les conditions statutaires d'entrée et le montant de la part sociale. Le taux de sociétariat dans les 38 SCOP est en moyenne de 79 % et les conditions d'entrée au sociétariat inscrites dans les statuts vont de l'obligation après une période de 1 à 3 ans (pour 11 SCOP) à la libre candidature plus ou moins encouragée (non souhaitée dans 3 SCOP). Enfin, le montant de la part sociale est très variable puisqu'il va de 20 euros chez Scopbio à l'équivalent de 6 mois de salaire (prélevé par tranches de 5 % du salaire tous les mois) chez Scopmétallurgie. Mais davantage que ces indicateurs quantitatifs, ce sont les critères de sélection mis en avant par les membres des SCOP qui vont nous intéresser ici. Nous voulons montrer l'articulation entre les arguments d'efficacité et les arguments de justice dans les propos des membres des SCOP. On peut reprendre les trois arguments d'efficacité évoquée dans la première partie de ce chapitre : la recherche d'homogénéité, les incitations supérieures des sociétaires et la compétence des décisionnaires. Ces trois arguments sont utilisés par les membres des SCOP mais toujours tempérés ou nuancés par des enjeux de justice.

La recherche d'homogénéité n'est jamais évoquée directement pour le sociétariat mais elle l'est pour le recrutement de nouveaux salariés. En effet, la cooptation joue un rôle important, ainsi que les réseaux plus ou moins informels des coopératives et de l'économie sociale et solidaire. Plusieurs dirigeants mentionnent par exemple une recherche de candidats via l'URSCOP ou le réseau Rhône-Alpes Solidaire[107] ou évoquent l'importance des « valeurs

[107] Il s'agit d'un site Internet qui recense notamment des offres d'emploi dans le domaine de l'économie sociale et solidaire et de l'entreprenariat social dans la région Rhône-Alpes.

coopératives » dans les caractéristiques extra-professionnelles recherchées (Charmettant et al. 2015). Mais cette recherche d'entre-soi est aussi questionnée par certains, au nom de l'ouverture et de l'égalité des candidats à l'inclusion dans le collectif des SCOP. Un salarié de Scopédition l'exprime ainsi : *« Mais le problème de recruter comme ça des gens qui ont les mêmes valeurs, qui vont être prêts à s'impliquer, tout ça, c'est que c'est très élitiste en fait. Et ça c'est gênant, c'est un frein à la diffusion de euh… des valeurs coopératives. Bon en plus on est un peu sclérosé au bout d'un moment, l'entre-soi c'est pas toujours très sain. »* Et la dirigeante de Scopcouture : *« La force de notre projet, c'est d'avoir réuni des gens qui étaient différents, qui a priori ne se seraient pas mélangés et qui là se mélangent »*. Cette tension peut être résolue à travers l'information et la formation, qui permettent de concilier l'égalité d'accès au salariat des SCOP et l'élaboration d'une homogénéité nécessaire pour que le fonctionnement démocratique ne soit pas trop coûteux. Le dirigeant de Scopétude par exemple explique qu'il reçoit en entretien d'embauche des candidats qui ne connaissent pas les SCOP et commence par leur faire une présentation détaillée des statuts pendant une heure : *« je lui parle de Scopédition en tant que SCOP. En gros pendant une heure. Je lui parle des aspects coopératifs, des particularités propres à notre statut, du fonctionnement etc. »*. Dans d'autres SCOP, les nouveaux recrutés sont systématiquement envoyés à l'URSCOP pour la formation d'une journée intitulée « Bienvenue en SCOP » qui enseigne les grands principes du modèle coopératif.

L'efficience productive est également un argument mis en avant par les membres des SCOP, qui considèrent que les sociétaires se sentent plus concernés par le succès de l'entreprise et ont donc tendance à s'investir davantage. Le sociétariat peut également être vu comme un moyen de faire diminuer le turn-over en impliquant davantage les salariés. Cependant, là encore cet argument n'est jamais évoqué sans être complété par des considérations de justice, et notamment par l'idée qu'il est juste que le fonctionnement démocratique soit étendu au plus grand nombre. Ainsi chez Scopélectrique, où le sociétariat est obligatoire pour tous au bout d'un an d'ancienneté en CDI, le dirigeant explique :

« Il y a des SCOP où on dit "bon on est une vingtaine de sociétaires, ça tourne pas mal, tous ceux qui rentrent maintenant, ils feront pas partie du truc". Donc nous c'est pas comme ça... d'abord c'est plus facile pour nous parce qu'on est pas les fondateurs, quand je dis nous c'est l'équipe de direction. Les deux fondateurs ils sont déjà retraités. Donc au départ c'est pas notre idée, c'est pas notre bébé hein entre guillemets. Donc je vois pas pourquoi on refuserait l'entrée à d'autres, comme nous on nous a bien acceptés. Et puis je pense c'est beaucoup plus

simple, ben ne serait-ce que, si aujourd'hui on était 30 sociétaires et puis 30 non-sociétaires je pense qu'on aurait pas la même ambiance aujourd'hui hein. (...) Et puis après il y a des coopératives qui estiment je pense, peut-être à juste titre, que ça les fragilise. C'est-à-dire que à une assemblée générale, du jour au lendemain votre PDG il saute, ça peut être un risque. Nous on considère ça comme une force. Après je pense qu'il ya aussi des coopératives qui préfèrent partager à 10 qu'à 60 hein. Il faut appeler un chat un chat hein. Mais après les autres, il faut pas leur demander non plus d'être heu... d'être au même niveau que les sociétaires dans l'investissement quoi. Ce sera pas la même ambiance de travail que chez nous. »

Cette citation montre bien les allers-retours dans la justification, entre l'argument d'efficacité – l'inclusion de tous au sociétariat permet une meilleure ambiance et un meilleur investissement des salariés dans leur travail – et l'argument d'égalité – on nous a accepté, nous avons donc le devoir d'accepter les nouveaux. Une seule exception est faite pour les salariés en CDD qui ne restent pas dans l'entreprise. On retrouve là le principe (4) (« all affected principle ») puisque les salariés en CDD ne sont pas aussi affectés par les décisions de l'entreprise sur le long terme que les salariés en CDI. Le dirigeant de Scopmétallurgie tient un discours similaire : tous les salariés en CDI sont appelés à devenir sociétaires parce qu'il ne serait pas légitime de les exclure de la prise de décision et parce que cela crée une atmosphère propice à l'efficacité de l'entreprise. Les salariés en contrat de professionnalisation en revanche ne sont pas considérés comme suffisamment concernés. Il faut mentionner le cas des nouvelles SCOP, surtout lorsqu'elles sont reprises d'entreprises classiques, pour lesquelles l'objectif d'efficacité est plus central puisque l'inclusion de nouveaux sociétaires vise à obtenir le capital nécessaire à la survie de l'entreprise. Des enjeux spécifiques de prise de risque sont alors à prendre en compte, mais il s'agit là d'une petite minorité des cas[108].

Enfin, le principe d'efficacité fondé sur la compétence des décisionnaires est également utilisé par les membres des SCOP pour justifier le périmètre du démos. Ce principe peut d'ailleurs se mêler avec le précédent si l'on considère que les incitations sont plus efficaces pour les postes les plus qualifiés, comme c'est le cas du dirigeant de

[108] Y compris parmi les cas de reprise puisque sur les cinq cas étudiés, trois ne rencontraient aucun problème de capital (Scopvoirie, Scopconstruction et Scopmeuble), les anciens propriétaires ayant gardé une part importante du capital qui était racheté progressivement par les salariés. Les deux autres cas, reprises à la barre du tribunal, se sont confrontés à ce problème mais ont bénéficié de l'aide financière de l'URSCOP et de la Socoden (fond d'investissement dédié à la création des nouvelles coopératives et au développement des adhérentes au mouvement).

Scopmétallurgie : *« Pour certains, je n'imagine pas qu'ils ne soient pas sociétaires. Parce que voilà, parce que imaginez si mon collègue finit plus tard là, je veux dire si on n'est pas associé, je veux dire qu'il y a un moment voilà... ça veut dire que les cadres doivent l'être. Par exemple la responsable du bureau d'étude, qui est une personne importante du circuit, bon je lui avais dit "quand vous aurez, quand vous serez installée et tout ça, faudra que vous soyez associée". Bon en plus elle était demandeuse donc ya pas de soucis voilà. Mais il y a un certain niveau de cadre ou je leur dis clairement qu'il faudra qu'ils soient associés. »*. Le critère de la compétence peut également être utilisé pour exclure certains salariés du sociétariat. On a vu en effet que le taux de sociétariat était plus élevé pour les cadres et professions intermédiaires que pour les employés et ouvriers. Cependant, cet argument est peu utilisé par les membres des SCOP, si ce n'est indirectement en évoquant l'importance de la formation à la vie coopérative. Et même dans ce contexte, la formation n'est pas évoquée comme le moyen pour les sociétaires de prendre des décisions plus efficaces mais plutôt comme le moyen de convaincre tous les salariés de participer à la démocratie. Par exemple chez Scopcharpente, le dirigeant explique : *« Pour l'instant les personnes qui sont au sociétariat c'est les chefs d'équipe et le chef d'atelier. Et puis il y a un ouvrier aussi. (…) Nous notre but c'est effectivement d'essayer de trouver... de la motivation dans... au sein des gars qui bossent dans l'entreprise de manière à pérenniser un petit peu tout ça quoi. Donc on leur propose de faire la formation de l'URSCOP. La secrétaire comptable elle y est allée déjà. »* On peut bien sûr voir dans ce discours une légitimation a posteriori des intérêts personnels des dirigeants qui ne souhaitent pas partager les pouvoirs. Il n'est toutefois pas anodin que le critère de la compétence soit si peu évoqué par les dirigeants en tant que tel, alors qu'il est au centre du débat sur la participation des salariés aux décisions de l'entreprise à l'extérieur des coopératives (Ferreras et Landemore 2016).

On a donc vu que les arguments réunis sous le terme de critères d'efficacité – l'homogénéité du démos, l'incitation créée par l'implication dans les décisions et les compétences décisionnelles –, sont utilisés par les membres des SCOP pour justifier le périmètre des salariés et des sociétaires, mais toujours en lien avec des arguments de justice. Nous allons montrer à présent que la classification entre efficacité et justice doit être complexifiée pour prendre en compte les arguments des acteurs dans leur subtilité. Nous nous appuierons pour cela sur le cadre théorique des économies de la grandeur.

3.2. Catégorisation des arguments d'égalité

Comme dans le chapitre 2, nous nous appuyons ici sur le cadre théorique de Boltanski et Thévenot (1991) afin de réintroduire toute la complexité des arguments fondés sur le principe d'égalité. En effet, si le critère d'égalité est placé au premier plan lorsqu'il s'agit de déterminer l'appartenance au démos, force est de constater qu'il ne s'agit jamais d'égalité parfaite. Une sélection a lieu pour le recrutement des salariés bien sûr, mais même si l'on restreint l'analyse à l'étape de l'inclusion des salariés au sociétariat, il faut apporter des précisions. Le cadre des cités (Boltanski et Thévenot 1991) nous permet alors de distinguer trois cas : l'égalité de statut défendue au nom des principes de grandeur de la cité civique (tous les salariés sont sociétaires), l'égalité de choix défendue au nom des principes de grandeur de la cité inspirée (tous les salariés sont autorisés à faire leur choix concernant le sociétariat) et l'égalité d'investissement défendue au nom des principes de grandeur de la cité industrielle (l'accès au sociétariat est conditionné à un investissement financier). Cette catégorisation présente deux avantages : elle permet une mise en parallèle avec l'égalité salariale analysée dans le chapitre 2 et elle nous sert d'outil pour ordonner les principes théoriques énoncés dans la première partie de ce chapitre.

Dans certaines SCOP, l'accès de tous au sociétariat est revendiqué. 12 des 38 SCOP de notre échantillon ont un taux de sociétariat de 100 % et dans 5 autres les membres indiquent une volonté de l'étendre à tous, le taux inférieur à 100 % étant uniquement dû à des recrutements récents. Pour justifier cette volonté d'égalité de statut, les acteurs font référence à deux types d'arguments qui peuvent être rapprochés des principes (3) et (4) évoqués dans la partie 1 de ce chapitre : l'inaliénabilité du droit de contrôle des travailleurs et la participation des individus aux décisions qui les affectent. Dans le premier cas, cela se manifeste par une obligation à devenir sociétaire inscrite dans les statuts et connue des salariés dès le moment de leur embauche et par une mise en avant de la formation à la vie coopérative. Ainsi, chez Scopélectrique : *« Question : Et si la personne ne souhaite pas devenir sociétaire ? Réponse : « Ben il s'en va. Chez nous le sociétariat est obligatoire. En général dans son année de CDI [après une période d'essai en CDD de 6 mois à 1 an], on lui fait faire une petite formation coopérative de connaissance de base, à l'URSCOP. Donc c'est une journée de découverte des coopératives, ça se fait à Grenoble. Ça leur permet de voir que c'est plutôt intéressant d'être en coopérative. Ce qui est important c'est de leur dire qu'ils rentrent dans une entreprise dans laquelle ils ont un pouvoir de décision qui est important. Un homme = une voix, voilà il*

y a que dans les coopératives qu'on voit ça. Donc ce qu'il faut c'est qu'ils en soient conscient quoi. »

L'idée que la prise de décision doit impliquer les individus les plus affectés implique une possible sélection, notamment en fonction de l'ancienneté. Plus précisément, le sociétariat n'est obligatoire[109] qu'à partir d'au moins un an d'ancienneté en CDI. C'est la position adoptée par toutes les SCOP à sociétariat obligatoire : les deux seuls exemples qui nous ont été rapportés de sociétariat obligatoire au moment de la signature du contrat de travail étaient des exemples d'anciens statuts datant des années 1980 (Scopétudes et Scopédition) et qui ne sont plus en vigueur aujourd'hui. Les salariés de Scopbar évoquent un changement plus récent : le sociétariat est obligatoire au bout d'un an mais les salariés avaient la possibilité d'entrer au sociétariat avant d'avoir un an d'ancienneté, ce qui a posé problème dans le cas d'un salarié qui a finalement quitté l'entreprise. En effet, celui-ci a participé aux décisions alors qu'elles l'ont peu affecté en raison de son court séjour dans l'entreprise. L'utilisation de ce critère plutôt que de l'inaliénabilité des droits de décision des travailleurs introduit également la possibilité d'un choix : les salariés qui se sentiraient peu concernés par les décisions de l'entreprise ou ne souhaiteraient pas s'investir à la même hauteur sont autorisés à ne pas devenir sociétaires. Cela nous amène à la deuxième forme d'égalité défendue par les membres des SCOP : l'égalité devant le choix, au sens de l'égale considération accordée aux choix d'adhérer ou de ne pas adhérer au sociétariat.

On peut faire le parallèle avec la cité inspirée de Boltanski et Thévenot (1991) car c'est l'individualité et l'unicité des individus et de leurs projets qui sont privilégiés, contre l'uniformité aveugle de l'égalité des statuts. Les SCOP résolvent cette tension de deux manières : soit la situation est éclaircie dès l'embauche, par la sélection des candidatures en amont (comme nous l'avons montré dans la sous-partie précédente) soit par une information très claire (par exemple, le dirigeant de Scopétudes, qui commence les entretiens d'embauche par une heure d'information sur les SCOP, indique que certains candidats renoncent à ce moment-là, ne se sentant pas en accord avec les valeurs). La deuxième manière de résoudre la tension est une certaine flexibilité sur l'obligation d'adhésion au sociétariat. Par exemple chez Scopactivité, le dirigeant décrit ainsi le processus : *Question : « Donc c'est obligatoire pour vous le sociétariat ? » Réponse : « Alors c'est obligatoire de faire la demande. Quelqu'un peut*

[109] Dans la loi sur les coopératives, c'est l'assemblée générale qui décide de l'entrée de tout nouveau membre au sociétariat. L'« obligation de sociétariat » est donc en fait une obligation de présenter sa candidature à l'assemblée générale.

très bien nous dire "je fais la demande parce que je sais bien que c'est obligatoire mais j'ai pas envie de l'être", voilà, bon. C'est l'assemblée générale des associés qui valide ou pas l'entrée de quelqu'un comme associé. Donc ça tient de l'obligation et de la cooptation et de... voilà donc on est sur quelque chose de très souple quand même dans les faits. Donc nous on va dire aux associés: "Voilà, il y a untel unetel qui souhaite pas donc voilà, qu'est-ce que vous en pensez ?" Et puis en fait voilà, l'AG acte le fait que la personne veut pas ». D'autres stratégies de flexibilité peuvent inclure des délais supplémentaires ou des discussions au cas par cas.

On peut opposer à cette vision de la légitimité des travailleurs à décider pour eux-mêmes de leur inclusion dans le démos, l'argument de l'endogénéité des préférences évoqué par Pateman (1970). Si la démocratie en entreprise est un bien d'expérience, dont on ne peut apprécier la qualité qu'après l'avoir expérimenté, alors la pression exercée sur les salariés pour qu'ils deviennent sociétaires peut être justifiée. C'est en grande majorité l'attitude adoptée par les sociétaires des SCOP dans lesquelles nous avons enquêté[110]. Parmi les exceptions, mentionnons Scopaccueil où seuls la dirigeante et ses deux enfants sont sociétaires, ce qu'elle explique ainsi : *Question : « Est-ce que il y a un projet pour que les autres deviennent associé ou pas forcément ? » Réponse : « Pfff... ils sont... non, enfin en vérité ils s'en fichent parce que... si vous voulez tout le monde participe à tout de toutes façons. On a essayé de faire quand même... un fonctionnement très horizontal, tout le monde a accès à la comptabilité. Bon ça les intéresse pas mais s'ils veulent tout est sur l'ordinateur, tout le monde peut aller voir euh... Voilà, finalement ça change absolument rien quoi. »*

Le dernier critère d'inclusion au sociétariat repose sur l'égalité des investissements et peut rentrer en tension avec l'égalité de statut. Il ne s'agit pas de proportionner le pouvoir décisionnel à l'apport financier (comme le suggère le principe (2) évoqué dans la première partie : le contrôle doit reposer sur les droits de propriété) puisque le principe une personne = une voix s'applique dans les SCOP et s'est construit en opposition au modèle une action = une voix à l'œuvre dans les entreprises classiques. Toutefois, comme nous l'avons mentionné dans la première partie de ce chapitre, l'appartenance au sociétariat dans les SCOP repose bien sur la possession d'une part sociale et non sur le statut de travailleur. Le débat sur l'importance que doit avoir la propriété dans la détermination du démos se concentre alors sur

[110] Là encore, il faut souligner l'existence d'un biais possible, les dirigeants ayant accepté de nous recevoir étant plus susceptibles de porter un intérêt élevé aux principes coopératifs de démocratie en entreprise.

le montant de cette part sociale. Par exemple le créateur de Scopbio critique le bas montant de la part sociale :

« Il y a une règle qui est bien mais qui est un peu violente, qui est un associé = une voix. Là où ça devient un peu violent, c'est que... quand t'as un sociétariat équilibré avec une clause de sociétariat obligatoire comme celle-là, comme celle qu'on a actuellement, la dérive que tu vas avoir, c'est que tu vas avoir un salarié qui va arriver "bon d'accord, je dois être associé salarié, elle est à combien la part? La part de votre SCOP elle est à 20 euros? Tiens, 20 euros et voilà, je suis associé". Je te laisse imaginer le fort engagement qu'a la personne qui a mis 20 euros. Pourtant elle va avoir le même poids que celui qui en a mis 8000 ou 15000. Je suis pas pour que le... les sommes financières soient égales, mais il faut que l'engagement financier soit comparable. Pour te donner un exemple, euh moi j'ai utilisé un héritage pour créer cette boite. Donc j'ai pu mettre une somme d'argent assez importante puisque j'ai mis environ 15000 euros. J'ai des associés qui ont pas un héritage à mettre dans la boite mais qui sont allés taper dans leurs réserves financières pour mettre 6000 euros, 2000 euros, selon chacun ses moyens et ses besoins. L'engagement financier est le même. Si on garde une clause de sociétariat obligatoire, on risque de se retrouver avec des gens qui effectivement ont pas le même engagement, et pourtant, qui pèseront quand même une voix. (...) 20 euros, c'est ta soirée du samedi soir quoi. Même pas, si tu bois plus de deux verres, c'est même pas ta soirée du samedi soir quoi. 20 euros c'est rien. Et pourtant pour 20 euros, tu te retrouves à avoir le même poids que tes autres collègues. Je suis pas d'accord. »

La DRH de Scoptextile nous a fait part d'une réflexion inverse puisque le montant de la part sociale a été revu à la baisse afin de ne pas constituer un blocage : *« Avant c'était des prélèvements sur le salaire, 5 % par mois. Mais que c'était un frein pour des salariés qui avaient une maison à rembourser, vu qu'on est plutôt au SMIC, bas salaires etc. Il y avait des gens qui devenaient pas associés pour ça. Donc on a voulu détruire ce mécanisme-là, maintenant on fait remonter la moitié de la participation en capital. On est allés chercher les gens, enfin c'est surtout le PDG qui a fait ce travail-là, à un moment donné parce qu'on avait des gens qui étaient là depuis 10 ans, qui étaient jamais devenu associés pour ces problématiques financières, et donc on a fait tout un travail pendant deux ans on a collectivement essayé de trouver d'autres solutions à ce fonctionnement-là, et à s'interroger sur le capital, sur ce que ça voulait dire… »*

En dépit des montants très varié des parts sociales et des engagements financiers réclamés aux sociétaires, on a rencontré un consensus assez large autour de deux éléments :

l'engagement financier ne doit pas être anodin car il représente un investissement plus global mais l'enjeu financier ne doit pas constituer un blocage. La légitimité de l'appartenance au démos dans les SCOP repose donc bien en partie sur les droits de propriété (principe (3)) mais c'est également le 4ème principe qui est mobilisé ici puisque l'investissement financier devient un indicateur d'engagement, en lien avec le risque d'être affecté par les décisions de l'entreprise, risque jugé supérieur par la détention d'un capital important que par le statut de salarié dans l'entreprise. Comme la prise de décision à l'assemblée générale n'est pas ajustable à l'investissement de chacun, la solution adoptée est d'égaliser l'investissement (en général en fonction de l'ancienneté), ainsi l'inclusion dans le périmètre décisionnel est justement proportionnée avec l'investissement de chacun. Ce principe de justice rappelle la rémunération au mérite évoquée dans le chapitre 2.

Conclusion

Nous avons exploré dans ce chapitre les critères d'appartenance au collectif des SCOP, en distinguant trois étapes : le recrutement, le départ de l'entreprise et l'entrée au sociétariat des salariés. La base de données de la CGSCOP et l'analyse des discours des membres des SCOP sur le sujet nous ont permis de concentrer notre attention sur la dernière étape et sur les effets d'interaction avec les deux autres. Si des critères d'efficacité entrent en ligne de compte lorsqu'il s'agit de tracer le périmètre du démos, ceux-ci sont loin d'être les seuls utilisés. Les agents mobilisent en effet des considérations de justice et différentes visions de l'égalité sont discutées.

Ce chapitre offre donc des éléments d'explication aux questions laissées en suspens dans le chapitre précédent. En particulier, les faibles différences observées entre les SCOP et les EC pourraient être dus à l'existence de différentes catégories de SCOP, certaines ressemblant aux EC tandis que d'autres auraient des pratiques particulières de moindre flexibilité de l'emploi aux chocs de demande et surtout de moindre élasticité de l'emploi aux salaires.

D'autre part, plusieurs critères ont été identifiés comme pertinents pour comprendre la définition du périmètre démocratique dans les SCOP : l'efficacité productive mais aussi la volonté d'inclure tous les travailleurs, la volonté d'inclure ceux qui s'investissent suffisamment et la volonté de laisser le choix pour que ceux qui se sentent les plus affectés

par les décisions y participent. Ces trois derniers critères permettent une discussion sur le type d'égalité considérée comme juste, qui peut être rapprochée de l'analyse du deuxième chapitre sur les inégalités salariales considérées comme justes.

Conclusion générale

Après avoir rappelé les résultats obtenus au cours de cette thèse, nous reviendrons brièvement sur notre démarche afin de montrer la spécificité de son apport. Enfin, nous exposerons les quatre prolongements envisagés à ce travail de recherche.

Notre objectif était de mieux comprendre ce modèle d'entreprise particulier qu'est la Société Coopérative et Participative, minoritaire dans le tissu productif français mais très attractif notamment depuis une quinzaine d'années. A travers l'étude de ce modèle, nous avons proposé une analyse approfondie des inégalités au travail dans les entreprises par le biais de la structure salariale et de la répartition des coûts d'ajustement de l'activité.

Dans le chapitre 1, nous avons proposé une comparaison des structures salariales des SCOP et des EC. Grâce à la base de données DADS nous avons estimé des équations de salaires avec des données de panel appariées employeurs-employés comprenant plusieurs millions d'observations pour une période de 12 années. Nous avons ainsi montré que les inégalités salariales étaient plus faibles dans les SCOP que dans les EC, principalement réduites par le haut et entre les cadres et les ouvriers. Les inégalités homme-femme ne sont pas réduites dans les SCOP toutes choses égales par ailleurs mais elles le sont si on tient compte du fait que les femmes ont une probabilité plus élevée d'être cadres dans les SCOP. La mise en évidence de ces différences significatives de structures salariales dans les SCOP et dans les EC est cohérente avec l'hypothèse théorique de motivation intrinsèque des cadres. Le chapitre 2 a permis d'analyser, à travers le discours des agents, les principes de justice qui président à la structure salariale mise en évidence dans le chapitre 1. Cette analyse est rendue possible grâce à une étude empirique de large ampleur dans 38 SCOP de la région Rhône-Alpes, ayant donné lieu à 53 entretiens de salariés et dirigeants. Nous avons utilisé le cadre des économies de la grandeur pour montrer que l'égalité de statut entre les salariés est au centre des discussions sur les salaires, mais que certaines tensions peuvent émerger en cas d'incompatibilité avec une reconnaissance du mérite ou de la possibilité pour chacun de s'investir dans son travail à la hauteur de ses intérêts.

Après une première partie sur la distribution des salaires, la deuxième partie de la thèse a exploré la distribution de l'appartenance au collectif. Le chapitre 3, dans une

perspective quantitative et comparative, a étudié les différents choix de flexibilité dans les SCOP et dans les EC pour répondre aux chocs de la demande. Nous avons utilisé de nouveau la base de données DADS, appariée avec les bases FARE et FICUS également collectées par l'INSEE afin d'avoir accès aux données financières et comptables des entreprises. Nous avons alors montré que contrairement à ce que prévoit la théorie sur les LMF et la littérature empirique internationale sur le sujet, l'emploi dans les SCOP françaises ne semble pas significativement moins élastique aux variations de demande que dans les EC. Cependant, cette absence de différence au niveau annuel pourrait cacher des écarts d'ajustements infra-annuels. Elle pourrait également s'expliquer par une forte diversité parmi les SCOP. Le quatrième chapitre a exploré cette diversité en s'intéressant toujours à la distribution de l'appartenance au collectif mais cette fois-ci à un collectif plus restreint que l'ensemble des salariés dans les SCOP, le sociétariat. Nous avons fait appel à des théories justificatives du périmètre démocratique adaptées à la démocratie économique. Les discours des membres des SCOP ont été analysés afin d'identifier les critères à l'œuvre dans la définition du groupe des sociétaires et les effets de la constitution de ce groupe sur le groupe des salariés ont été mesurés grâce aux données de la CGSCOP sur l'emploi et le sociétariat dans les SCOP.

La structure en deux parties et quatre chapitres privilégie l'articulation des méthodes quantitatives et qualitatives. Pour les salaires comme pour l'appartenance au collectif, la méthode qualitative ainsi que la relaxation des hypothèses de rationalité instrumentale des agents permet de compléter l'approche quantitative économétrique. Pour l'analyse des salaires, elle précise ce que renferme cette notion de « motivation intrinsèque » souvent prise pour argent comptant et permet de comprendre les principes utilisés par les agents pour décider des structures salariales. Pour l'analyse de l'appartenance au collectif et des ajustements aux variations de la demande, l'analyse qualitative et l'introduction de considérations de justice sociale facilitent la compréhension des résultats contre-intuitifs obtenus à l'issue de notre analyse économétrique en approfondissant l'hypothèse d'une diversité importante des SCOP. Mais les deux méthodes se répondent aussi dans notre raisonnement, de manière plus entremêlée tout au long de notre démonstration. Dans l'écriture d'abord car les arguments utilisés le sont pour leur pertinence et non pour leur appartenance à l'un ou l'autre champ de l'économie. Mais surtout dans la démarche car les deux approches se sont nourries mutuellement tout au long de mes recherches.

Quatre prolongements principaux à ce travail de recherche sont envisagés. Le premier se situe dans la suite des chapitres 3 et 4, et consistera à apparier les bases de données DADS

et FARE-FICUS avec la base de données obtenue auprès de la CGSCOP. Nous serons alors en mesure de tester l'hypothèse de la diversité des SCOP en matière d'ajustements de l'emploi. Plus précisément, l'hypothèse que nous voulons tester est la suivante : les SCOP à haut taux de sociétariat afficheraient des différences plus marquées avec les EC que les SCOP à faible taux de sociétariat et notamment l'emploi y serait significativement moins flexible que dans les EC. Cependant, la variable mesurant le taux de sociétariat dans les SCOP est susceptible de présenter une forte endogénéité avec les mouvements de main-d'œuvre dans les SCOP. Il nous faudra donc trouver des instruments appropriés parmi les variables sur le partage des bénéfices.

Le deuxième prolongement envisagé concerne la question de l'homogénéité. Il s'agira dans un premier temps à partir des DADS d'identifier les caractéristiques individuelles qui augmentent la probabilité de travailler dans une SCOP. Dans un deuxième temps, nous voulons quantifier l'effet de l'homogénéité dans les SCOP sur leur productivité et comparer cet effet avec celui des EC. L'hypothèse de la littérature empirique est que les SCOP sont davantage pénalisées que les EC par une forte hétérogénéité. Cependant, la littérature empirique n'est pas conclusive et la base de données DADS se prête particulièrement bien à une telle analyse. Enfin, nous voulons compléter cette analyse par une étude des discours des membres des SCOP sur le sujet. Leurs propos sur l'homogénéité sont en effet très riches et n'ont été que partiellement exploités à travers notre étude du recrutement (Charmettant et al. 2015).

Le troisième prolongement est axé sur la mesure des inégalités et de leurs effets dans les entreprises. Nous partons de deux théories salariales fondatrices qui aboutissent à des résultats contradictoires sur la question qui nous occupe. La théorie des tournois de Lazear et Rosen (1981) met en avant le pouvoir incitatif de la compétitivité encouragée par une structure salariale très dispersée au sein de l'entreprise. A l'inverse, Akerlof et Yellen (1986) utilisent le concept de « salaire d'efficience » pour insister notamment sur les effets de la compression des salaires sur la cohésion et l'effort collectif. La base de données DADS appariée à FICUS-FARE nous permettrait alors de mesurer l'impact d'une variation des inégalités salariales sur l'efficacité productive de l'entreprise ou plus directement sur la productivité du travail. La comparaison entre les SCOP et les EC ne sera donc plus au centre de l'analyse puisque notre réflexion portera sur l'ensemble des entreprises. Toutefois, une hypothèse supplémentaire mérite d'être testée : la possibilité que l'égalité soit plus efficace dans les SCOP que dans les EC en raison des préférences des agents pour l'égalité ou de l'importance particulière de la cohésion du collectif.

Enfin, le quatrième prolongement s'inscrit dans la dynamique collective engagée dès le début de ce travail de recherche et qui se poursuit à travers un projet ANR dirigé par Hervé Charmettant et intitulé « Coop-in-and-out ». Ce projet a pour ambition d'analyser les effets de la gouvernance démocratique et coopérative des SCOP et des SCIC en interne, sur les relations que ces entreprises entretiennent avec les parties prenantes externes. Nous partons de l'intuition – fortement appuyée par nos recherches empiriques préalables – que les SCOP et les SCIC ont un ancrage territorial fort qui leur confère un rôle dans les dynamiques productives locales. Le projet de recherche inclut 11 chercheurs de Grenoble, Lyon et Aix-Marseille et a débuté depuis un an par une phase de construction du cadre théorique autour de la théorie néo-institutionnelle des organisations.

Bibliographie

Abramitzky R. (**2008**), « The limits of equality: insights from the Israeli Kibbutz », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 123, n°3, pp. 1111-1159.

Abramitzky R. (**2009**), « The effect of redistribution on migration: Evidence from the Israeli kibbutz », *Journal of Public Economics*, vol. 93, n°3-4, pp. 498-511.

Acemoglu D. et Autor D. (**2011**), « Chapter 12 - Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings », *in* David Card and Orley Ashenfelter (dir.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, pp. 1043-1171.

Akerlof G.A. et Yellen J.L. (**1986**), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press, 196 p.

Alchian A.A. et Demsetz H. (**1972**), « Production, Information Costs, and Economic Organization », *The American Economic Review*, vol. 62, n°5, pp. 777-795.

Alogoskoufis G. et Manning A. (**1991**), « Tests of alternative wage employment bargaining models with an application to the UK aggregate labour market », *European Economic Review*, vol. 35, n°1, pp. 23-37.

Alves G., Burdín G. et Dean A. (**2016**), « Workplace democracy and job flows », *Journal of Comparative Economics*, vol. 44, n°2, pp. 258-271.

Antecol H., Jong A. et Steinberger M. (**2008**), « The Sexual Orientation Wage Gap: The Role of Occupational Sorting and Human Capital », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 61, n°4, pp. 518-543.

Arrhenius G. (**2004**), « The Boundary Problem in Democratic Theory », working paper.

Arrellano M. et Bond S. (**1991**), « Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations », *The Review of Economic Studies*, vol. 58, n°2, pp. 277-297.

Atkinson A. (**2016**), *Inégalités*, Seuil, 448 p.

Bargain O., Immervoll H., Peichl A. et Siegloch S. (**2012**), « Distributional Consequences of Labor Demand Adjustments to a Downturn: A Model-Based Approach with Application to Germany 2008-09 », *ResearchGate*, vol. 19, n°1, pp. 118-138.

Barlet M. et Minni C. (**2014**), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauche en contrats temporaires », *Dares Analyses*, n°56.

Barreto T. (**2012**), « Société coopérative de production (scop) et démocratie dans l'entreprise », *in L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, eds. Roger B., Lethielleux, Paris.

Bartlett W., Cable J., Estrin S., Jones D.C. et Smith S.C. (**1992**), « Labor-Managed Cooperatives and Private Firms in North Central Italy: An Empirical Comparison », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, n°1, pp. 103-118.

Bassanini A., Breda T., Caroli E. et Rebérioux A. (**2013**), « Working in Family Firms: Paid Less but More Secure? Evidence from French Matched Employer-Employee Data », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 66, n°2, pp. 433-466.

Bassanini A. et Garnero A. (**2013**), « Dismissal protection and worker flows in OECD countries: Evidence from cross-country/cross-industry data », *Labour Economics*, vol. 21, pp. 25-41.

Baudry B. et Chassagnon V. (**2014**), *Les théories économiques de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 128 p.

Bebchuk L.A. et Fried J.M. (**2003**), « Executive Compensation as an Agency Problem », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 17, n°3, pp. 71-92.

Benham L. et Keefer P. (**1991**), « Voting in firms: the role of agenda control, size and voter homogeneity », *Economic Inquiry*, vol. 29, n°4, pp. 706-719.

Ben-ner A. (**1984**), « On the stability of the cooperative type of organization », *Journal of Comparative Economics*, vol. 8, n°3, pp. 247-260.

Ben-ner A. (**1988**), « The life cycle of worker-owned firms in market economies: A theoretical analysis », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 10, n°3, pp. 287-313.

Ben-Ner A. et Ellman M. (**2013**), « The Contributions of Behavioural Economics to Understanding and Advancing the Sustainability of Worker Cooperatives », *Journal of entrepreneurial and organizational diversity*, vol. 2, n°1.

Berman K.V. et Berman M.D. (**1989**), « An empirical test of the theory of the labor-managed firm », *Journal of Comparative Economics*, vol. 13, n°2, pp. 281-300.

Blanc L. (**1849**), *Le catéchisme des socialistes*, Paris, Bureaux du nouveau monde.

Blanchard O. et Wolfers J. (**2000**), « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence », *The Economic Journal*, vol. 110, n°462, pp. 1-33.

Blanchet A. et Gotman A. (**2010**), *L'entretien: L'enquête et ses méthodes*, 2e édition, Paris, Armand Colin, 128 p.

Blinder A. (**1973**), « Wage discrimination: reduced form and structural estimates », *The Journal of human resources*, vol. 8, pp. 436-455.

Blundell R., Bozio A. et Laroque G. (**2013**), « Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Work and Working Hours in the US, the UK and France », *Fiscal Studies*, vol. 34, n°1, pp. 1-29.

Boltanski L. (**2009**), *De la critique: Précis de sociologie de l'émancipation*, Paris, Gallimard, 312 p.

Boltanski L. et Chiapello E. (**1999**), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 843 p.

Boltanski L. et Thévenot L. (**1991**), *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard, 483 p.

Boal W.M. et Pencavel J. (**1994**), « The Effects of Labor Unions on Employment, Wages, and Days of Operation: Coal Mining in West Virginia », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, n°1, pp. 267-298.

Bond S. et Van Reenen J. (**2007**), « Chapter 65 Microeconometric Models of Investment and Employment », *in* James J. Heckman and Edward E. Leamer (dir.), *Handbook of Econometrics*, Elsevier, pp. 4417-4498.

Bonin J.P. (**1981**), « The theory of the labor-managed firm from the membership's perspective with implications for marshallian industry supply », *Journal of Comparative Economics*, vol. 5, n°4, pp. 337-351

Bonin J.P., Jones D.C. et Putterman L. (**1993**), « Theoretical and Empirical Studies of Producer Cooperatives: Will Ever the Twain Meet? », *Journal of Economic Literature*, vol. 31, n°3, pp. 1290-1320.

Bowles S. et Gintis H. (**1993**), « A Political and Economic Case for the Democratic Enterprise », *Economics and Philosophy*, vol. 9, n°1, pp. 75-100.

Bowles S. et Gintis H. (**1994**), « Credit Market Imperfections and the Incidence of Worker-Owned Firms », *Metroeconomica*, vol. 45, n°3, pp. 209-223.

Brewer A.A. et Browning M.J. (**1982**), « On the "Employment" Decision of a Labour-Managed Firm », *Economica*, vol. 49, n°194, pp. 141-146.

Bryson A., Freeman R., Lucifora C., Pellizzari M. et Perotin V. (**2012**), « Paying for Performance: Incentive Pay Schemes and Employees' Financial Participation », *CEP Discussion Papers*.

Burdín G. (**2014**), « Are Worker-Managed Firms More Likely to Fail Than Conventional Enterprises? Evidence from Uruguay », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 67, n°1, pp. 202-238.

Burdín G. (**2016**), « Equality under threat by the talented: evidence from worker-managed firms », *The Economic Journal*, n°126, pp. 1372-1403.

Burdín G. et Dean A. (**2009**), « New evidence on wages and employment in worker cooperatives compared with capitalist firms », *Journal of Comparative Economics*, vol. 37, n°4, pp. 517-533.

Calavrezo O. et Lodin F. (**2012**), « Le recours au chômage partiel entre 2007 et 2010 », *Dares Analyses*, n°4.

Cameron A.C. et Trivedi P.K. (**2010**), *Microeconometrics Using Stata, Revised Edition*, 2e édition, College Station, Tex, Stata Press, 706 p.

Card D. (**1986**), « Efficient Contracts with Costly Adjustment: Short-Run Employment Determination for Airline Mechanics », *The American Economic Review*, vol. 76, n°5, pp. 1045-1071.

Card D. et Krueger A. (**1995**), « Time-Series Minimum-Wage Studies: A Meta-analysis », *American Economic Review*, vol. 85, n°2, pp. 238-243.

Card D., Lemieux T. et Riddell C. (**2003**), « Unionization and wage inequality: a comparative study of the US, the UK and Canada », *NBER Working Paper*, n°9473.

Caroli E. et Gautié J. (**2009**), *Bas salaires et qualité de l'emploi: l'exception française?*, Rue d'Ulm Presses de l'Ecole normale supérieure, 512 p.

Carroll G.R. (**1984**), « Organizational Ecology », *Annual Review of Sociology*, vol. 10, n°1, pp. 71-93.

Charmettant H., Juban J.-Y. et Magne N. (**2015**), « Les enjeux cruciaux du recrutement pour les organisations hybrides: les enseignements à tirer d'une étude sur les Scop. », *Management et Avenir*, n°82.

Chetty R., Guren A., Manoli D. et Weber A. (**2011**), « Are Micro and Macro Labor Supply Elasticities Consistent? A Review of Evidence on the Intensive and Extensive Margins », *American Economic Review*, vol. 101, n°3, pp. 471-475.

Christofides L. et Oswald A. (**1991**), « Efficient and Inefficient Employment Outcomes: A Study Based on Canadian Contract Data », CEP Discussion Paper, n°dp0041, Centre for Economic Performance, LSE.

Clemente J., Diaz-Foncea M., Marcuello C. et Sanso-Navarro M. (**2012**), « The wage gap between cooperatives and capitalist firms: evidence from Spain », *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 83, n°3, pp. 337-356.

Conte M.A. (**1986**), « Entry of worker cooperatives in capitalist economies », *Journal of Comparative Economics*, vol. 10, n°1, pp. 41-47.

Cotis J.-P. (**2009**), « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France », INSEE.

Craig B. et Pencavel J. (**1993**), « The Objectives of Worker Cooperatives », *Journal of Comparative Economics*, vol. 17, n°2, pp. 288-308.

Craig B., Pencavel J., Farber H. et Krueger A. (**1995**), « Participation and Productivity: A Comparison of Worker Cooperatives and Conventional Firms in the Plywood Industry », *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, vol. 1995, pp. 121-174.

Dabla-Norris E., Kochhar K., Suphaphiphat N., Ricka F. et Tsounta E. (**2015**), « Causes and Consequences of Income Inequality : A Global Perspective », Staff Discussion Notes, n°15/13, IMF.

Dahl R.A. (**1985**), *A Preface to Economic Democracy*, Berkeley, University of California Press, 192 p.

Da Silva N. (**2016**), « Motivations. Payer plus pour motiver moins : quand travailler c'est dire qui on est », *in Dictionnaire des conventions. Autour des travaux d'Olivier Favereau*, Presses Universitaires du Septentrion, Philippe Batifoulier, Franck Bessis, Ariane Ghirardello, Guillemette de Larquier, Delphine Remillon, pp. 189-193.

Davoine L. et Erhel C. (**2008**), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Economie et statistique*, n°410.

Dean A. (**2016**), « Heterogeneity and Workplace Democracy », 18th conference of the International Association for the Economics of Participation, Copenhague.

Deci E.L. (**1971**), « Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 18, n°1, pp. 105-115.

Deci E. et Ryan R. (**1985**), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior (Perspectives in Social Psychology)*, Plenum press, New York.

Defourny J., Estrin S. et Jones D.C. (**1985**), « The effects of workers' participation on enterprise performance: Empirical evidence from French cooperatives », *International Journal of Industrial Organization*, vol. 3, n°2, pp. 197-217.

Demoustier D. (**1984**), *Les Coopératives de production*, La Découverte, Paris (Repères), 127 p.

Desroche H. (**1976**), *Le Projet coopératif : Son utopie et sa pratique, ses appareils et ses réseaux, ses espérances et ses déconvenues*, Editions Economie et Humanisme, 461 p.

Devaro J. et Brookshire D. (**2007**), « Promotions and Incentives in Nonprofit and for-Profit Organizations », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 60, n°3, pp. 311-339.

Díaz-Foncea M. et Marcuello C. (**2015**), « Spatial patterns in new firm formation: are cooperatives different? », *Small Business Economics*, vol. 44, n°1, pp. 171-187.

Domar E.D. (**1966**), « The Soviet Collective Farm as a Producer Cooperative », *The American Economic Review*, vol. 56, n°4, pp. 734-757.

Dow G.K. (**2003**), *Governing the Firm: Workers' Control in Theory and Practice*, Cambridge University Press, 346 p.

Dow G.K. et Putterman L. (**2000**), « Why capital suppliers (usually) hire workers: what we know and what we need to know », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 43, n°3, pp. 319-336.

Dubet F. (**2001**), « Principes de justice et expérience sociale », pp. 297-308.

Dubet F. (**2005**), « Propositions pour une syntaxe des sentiments de justice dans l'expérience de travail », *Revue française de sociologie*, vol. Vol. 46, n°3, pp. 495-528.

Dubet F. (**2006**), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Seuil, Paris, 504 p.

Duchesne S. (**2000**), « Pratique de l'entretien dit "non-directif" », *in Les méthodes au concret*, Bachir, PUF.

Duguet E. et Petit P. (**2009**), « La présence syndicale réduit-elle la discrimination salariale à l'encontre des femmes? Un examen sur l'année 2002 », *Revue d'Economie Politique*, vol. 119, n°3, pp. 401-450.

Ellerman D. (**1990**), *The Democratic Worker-Owned Firm*.

Ellul A., Pagano M. et Schivardi F. (**2016**), « Employment and Wage Insurance within Firms: Worldwide Evidence », SSRN Scholarly Paper, n°ID 2469461, Rochester, NY, Social Science Research Network.

Estrin S., Jones D.C. et Svejnar J. (**1987**), « The productivity effects of worker participation: Producer cooperatives in western economies », *Journal of Comparative Economics*, vol. 11, n°1, pp. 40-61.

Estrin S. et Jones D.C. (**1992**), « The Viability of Employee-Owned Firms: Evidence from France », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 45, n°2, pp. 323-338.

Eymard-Duvernay F. (**1989**), « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique*, vol. 40, n°2, pp. 329.

Eymard-Duvernay F. (**2006**), *L'économie des conventions, méthodes et résultats*, La Découverte, Recherches, Paris.

Eymard-Duvernay F. (**2008**), « Justesse et justice dans les recrutements », *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n°101, pp. 55-70.

Eymard-Duvernay F. (**2012**), « Le travail dans l'entreprise: pour une démocratisation des pouvoirs de valorisation. », *in L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, eds. Roger B., Lethielleux, Paris.

Fabbri F., Haskel J.E. et Slaughter M.J. (**2003**), « Does Nationality of Ownership Matter for Labor Demands? », *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, n°2-3, pp. 698-707.

Fakhfakh F., Pérotin V. et Gago M. (**2012**), « Productivity, Capital, and Labor in Labor-Managed and Conventional Firms: An Investigation on French Data », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 65, n°4, pp. 847-879.

Favereau O. (**1999**), « Salaire, emploi et économie des conventions », *Cahiers d'Économie Politique*, vol. 34, n°1, pp. 163-194.

Favereau O. (**2006**), « L'économie des conventions et la théorie des salaires », *Sociologia del Lavoro*, vol. 4, n°104.

Ferreras I. (**2012**), *Gouverner le capitalisme?: pour le bicamérisme économique*, Paris, PUF.

Flacher D. et Pelletan J. (**2007**), « Le concept d'industrie et sa mesure : origines, limites et perspectives - Une application à l'étude des mutations industrielles », *Economie et statistique*, vol. 405, n°1, pp. 13-46.

Forsé M. et Galland O. (**2011**), *Les Français face aux inégalités et à la justice sociale*, Paris, Armand Colin, 288 p.

Forsé M., Galland O., Guibet-Lafaye C. et Parodi M. (**2013**), *L'égalité, une passion française ?*, Paris, Armand Colin, 200 p.

Freeman R.B. (**1980**), « Unionism and the dispersion of wages », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, n°1, pp. 3-23.

Frey B. et Jegen R. (**2001**), « Motivation Crowding Theory », *Journal of Economic Surveys*, vol. 15, n°5, pp. 589-611.

Frey B.S. (**1997**), *Not Just for the Money: An Economic Theory of Personal Motivation*, Cheltenham, UK ; Brookfield, Vt, Edward Elgar Pub, 156 p.

Friedman M. (**1962**), *Capitalism and Freedom*, The University of Chicago Press, Chicago.

Gautié J. et L'Horty Y. (**2013**), « Emploi et chômage », *in Croissance, emploi et développement*, La Découverte, Deléage Foray Gautié Gazier Guellec L'Horty (Repères), pp. 128.

Greene W.H. (**2011**), *Econometric Analysis*, 7 edition, Boston, Pearson, 1232 p.

Guedj H. (**2013**), « Le taux d'emploi des hommes et des femmes », *INSEE Première*, n°1462.

Gueslin A. (**1998**), *L'Invention de l'économie sociale*, Economica, Paris, 340 p.

Haan J. de et Vlahu R. (**2015**), « Corporate Governance of Banks: A Survey », *Journal of Economic Surveys*, pp. n/a-n/a.

Hansmann H. (**1996**), *The Ownership of Enterprise*, Harvard University Press, 388 p.

Heitmueller A. (**2005**), « A Note on Decompositions in Fixed Effects Models in the Presence of Time-Invariant Characteristics », IZA Discussion Paper, n°1886, Institute for the Study of Labor (IZA).

Hirschman A.O. (**1970**), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, 180 p.

Holmstrom B. (**1982**), « Moral Hazard in Teams », *The Bell Journal of Economics*, vol. 13, n°2, pp. 324-340.

Insee (**2015**), « Revenus-Salaires - Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques », *INSEE Première*, 2015.

Ireland N.J. et Law P.J. (**London : Croom Helm, c1982**), *The economics of labour-managed enterprises / Norman J. Ireland and Peter J. Law*, London, Croom Helm.

Jensen M.C. et Meckling W.H. (**1979**), « Rights and Production Functions: An Application to Labor-Managed Firms and Codetermination », *The Journal of Business*, vol. 52, n°4, pp. 469-506.

Johnson V. (**2007**), « What Is Organizational Imprinting? Cultural Entrepreneurship in the Founding of the Paris Opera », *American Journal of Sociology*, vol. 113, n°1, pp. 97-127.

Jossa B. (**2005**), « Marx, Marxism and the cooperative movement », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 29, n°1, pp. 3-18.

Kamshad K.M. (**1994**), « Firm growth and survival: does ownership structure matter? », *Journal of Economics and Management Strategy*, vol. 3, n°3, pp. 521-543.

Kamshad K.M. (**1997**), « A model of the free-entry producer cooperative », *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 68, n°2, pp. 225-245.

Koevoets W. (**2007**), « Union wage premiums in Great Britain: Coverage or membership? », *Labour Economics*, vol. 14, n°1, pp. 53-71.

Kremer M. (**1997**), « Why are worker cooperatives so rare? », *NBER Working Paper*, n°6118.

Kruse D., Freeman R. et Blasi J. (**2010**), *Shared Capitalism at Work*, The University of Chicago Press, (NBER Conference Report), 432 p.

Lainé F. (**1999**), « Logiques sectorielles et nomenclature d'activités », *Économie et Statistique*, vol. 323, n°1, pp. 95-113.

Landemore H. et Ferreras I. (**2016**), « In Defense of Workplace Democracy Towards a Justification of the Firm–State Analogy », *Political Theory*, vol. 44, n°1, pp. 53-81.

Laville J.-L. et Salmon A. (**2015**), *Associations et action publique*, Paris, DESCLEE DE BROUWER, 632 p.

Lazear E. et Rosen S. (**1981**), « Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts », *Journal of Political Economy*, vol. 89, n°5, pp. 841-864.

Leclair M. et Petit P. (**2004**), « Présence syndicale dans les établissements : quel effet sur les salaires masculins et féminins ? », *Economie et statistiques*, vol. 371, n°1, pp. 23-47.

Leete L. (**2001**), « Whither the Nonprofit Wage Differential? Estimates from the 1990 Census », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n°1, pp. 136-170.

Lemieux T. (**1998**), « Estimating the Effects of Unions on Wage Inequality in a Panel Data Model with Comparative Advantage and Nonrandom Selection », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n°2, pp. 261-291.

Luxemburg R. (**1898**), *Social Reform or Revolution*.

Main B.G.M. et Reilly B. (**1992**), « Women and the Union Wage Gap », *The Economic Journal*, vol. 102, n°410, pp. 49-66.

Marquis C. et Tilcsik A. (**2013**), « Imprinting : toward a multilevel theory », *Academy of Management Annals*, vol. 7, n°1, pp. 193-243.

Marx K. (**1963**), *Œuvres, Economie, I*, Bibliothèque de la Pléiade.

Méda D. (**1995**), *Le travail : Une valeur en voie de disparition ?*, Paris, Flammarion.

Melly B. (**2005**), « Decomposition of differences in distribution using quantile regression », *Labour Economics*, vol. 12, n°4, pp. 577-590.

Metcalf D. (**2008**), « Why has the British National Minimum Wage had Little or No Impact on Employment? », *Journal of Industrial Relations*, vol. 50, n°3, pp. 489-512.

Miyazaki H. (**1984**), « On Success and Dissolution of the Labor-managed Firm in the Capitalist Economy », *Journal of Political Economy*, vol. 92, n°5, pp. 909-931.

Mosca M., Musella M. et Pastore F. (**2007**), « Relational Goods, Monitoring and Non-Pecuniary Compensations in the Nonprofit Sector: The Case of the Italian Social Services », *Annals of Public & Cooperative Economics*, vol. 78, n°1, pp. 57-86.

Narcy M. (**2009**), « Les salariés du secteur associatif sont-ils davantage intrinsèquement motivés que ceux du secteur privé ? », *Economie et prévision*, vol. 2, n°188.

Narcy M. (**2011**), « Would nonprofit workers accept to earn less? Evidence from France », *Applied Economics*, vol. 43, n°3, pp. 313-326.

Navaretti G.B., Checchi D. et Turrini A. (**2003**), « Adjusting Labor Demand: Multinational Versus National Firms: A Cross-European Analysis », *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, n°2-3, pp. 708-719.

Navarra C. (**2016**), « Employment Stabilization Inside Firms: An Empirical Investigation of Worker Cooperatives », *Annals of Public and Cooperative Economics*, pp. n/a-n/a.

Neumark D., Salas J.M.I. et Wascher W. (**2014**), « Revisiting the Minimum Wage—Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater? », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 67, n°3 suppl, pp. 608-648.

Oaxaca R. (**1973**), « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review*, vol. 14, pp. 693-709.

OECD (**2012**), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Éditions OCDE.

OECD (**2013**), « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi », *in Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Organisation for Economic Co-operation and Development, pp. 67-137.

OECD (**2015**), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE.

Oi W. et Idson T. (**1999**), « Firm size and wages », *in Handbook of Labor Economics*, O. Ashenfelter, R. Layard and D. Card, pp. 2165-2214.

Ostry J.D., Berg A. et Tsangarides C.G. (**2014**), « Redistribution, Inequality and Growth », Staff discussion Notes, n°14/2, IMF.

Owen R. (**1837**), *Propositions fondamentales du système social: de la communauté des biens, fondé sur les lois de la nature humaine*, Paris, Chez Paulin.

Pache A.-C. et Santos F. (**2013**), « Inside the Hybrid Organization: Selective Coupling as a Response to Competing Institutional Logics », *Academy of Management Journal*, vol. 56, n°4, pp. 972-1001.

Paraire X. (**2012**), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2011 : Une rotation élevée dans le tertiaire », *Dares Analyses*, n°56.

Passeron J.-C. (**1991**), *Le Raisonnement sociologique: Un espace non poppérien de l'argumentation*, Albin Michel, 674 p.

Pateman C. (**1970**), *Participation and Democratic Theory*, Cambridge University Press, 134 p.

Pencavel J. (**2001**), *Worker Participation: Lessons from Worker Co-ops of the Pacific Northwest*, Russell Sage Foundation, (Russell Sage Foundation).

Pencavel J. (**2014**), « The Labor Supply Of Self-Employed Workers: The Choice Of Working Hours In Worker Co-Ops », *Journal of Comparative Economics*, vol. 43, n°3, pp. 677-689.

Pencavel J., Pistaferri L. et Schivardi F. (**2006**), « Wages, Employment, and Capital in Capitalist and Worker-Owned Firms », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n°1, pp. 23-44.

Pérotin V. (**1987**), « Conditions of survival and closure of French worker cooperatives : some preliminary findings », *Advances in the economic analysis of participatory and labor-managed firms*, vol. 2, pp. 201-224.

Perotin V. (**2004**), « Early cooperative survival: the liability of adolescence », *in Employee Participation, Firm Performance and Survival*, (Advances in the Economic Analysis of Participatory & Labor-Managed Firms), pp. 67-86.

Pérotin V. (**2006**), « Entry, exit, and the business cycle: Are cooperatives different? », *Journal of Comparative Economics*, vol. 34, n°2, pp. 295-316.

Pérotin V. (**2012**), « The Performance of Workers' Cooperatives », *in* Patrizia Battilani et Harm G. Schröter (dir.), *The Cooperative Business Movement, 1950 to the Present*, Cambridge University Press (Comparative Perspectives in Business History).

Pérotin V. (**2016**), « Are more fully democratic firms more productive? », 18th conference of the International Association for the Economics of Participation, Copenhague.

Phillips D.J. (**2005**), « Organizational genealogies and the persistence of gender inequality: the case of Silicon valley law firms », *Administrative Science Quarterly*, vol. 50, n°3, pp. 440-472.

Pierru E. et Spire A. (**2008**), « Le crépuscule des catégories socioprofessionnelles », *Revue française de science politique*, vol. 58, n°3, pp. 457-481.

Piketty T. (**2003**), « Attitudes Vis-À-Vis des Inégalités de Revenu En France: Existerait-Il Un Consensus », *Comprendre*, vol. 4, pp. 209–41.

Piketty T. (**2013**), *Le capital au XXIème siècle*, Paris, Seuil.

Preston A.E. (**1989**), « The Nonprofit Worker in a For-Profit World », *Journal of Labor Economics*, vol. 7, n°4, pp. 438-463.

Putterman L. (**1984**), « On Some Recent Explanations of Why Capital Hires Labor », *Economic Inquiry*, vol. 22, n°2, pp. 171-187.

Rawls J. (**1971**), *A Theory of Justice*, Revised edition, Cambridge, Mass, Belknap Press, 560 p.

Richez-Battesti N., Maisonnasse J., Melnik E. et Petrella F. (**2011**), « Quelle qualité de l'emploi au sein de l'ESS : une perspective plurielle », Rapport de recherche pour la Région PACA.

Robé J.-P. (**1999**), *L'Entreprise et le Droit*, Paris, Presses Universitaires de France - PUF, 128 p.

Roelants B., Dovgan D., Eum H. et Terrasi E. (**2013**), « La résistance du modèle coopératif - CECOP | CICOPA Europe ».

Roger B. (**2012**), *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, Lethielleux, Paris.

Roodman D. (**2009**), « How to do xtabond2: An introduction to difference and system GMM in Stata », *The Stata Journal*, vol. 9, n°1, pp. 86-136.

Rosanvallon P. (**2011**), *La société des égaux*, Paris, Seuil, 427 p.

Ruhm C.J. et Borkoski C. (**2003**), « Compensation in the Nonprofit Sector », *Journal of Human Resources*, vol. 38, n°4, pp. 992-1021.

Saez E. (**2002**), « Optimal Income Transfer Programs: Intensive versus Extensive Labor Supply Responses », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 117, n°3, pp. 1039-1073.

Schweickart D. (**2002**), *After Capitalism*, Lanham, Rowman & Littlefield Publishers, 224 p.

Scott R. et Meyer J. (**1991**), « The Organization of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence », *in The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago press, Powell, Dimaggio.

Sen A.K. (**1966**), « Labour Allocation in a Cooperative Enterprise », *The Review of Economic Studies*, vol. 33, n°4, pp. 361-371.

Sen A.K. (**1992**), *Inequality Reexamined*, Reprint edition, New York, Harvard University Press, 224 p.

Sen A.K. (**1980**), « Equality of what », *in The Tanner Lectures on Human Values*, Cambridge University Press, McMurrin Sterling.

Sertel (**1982**), *Workers and Incentives*, Amsterdam.

Sewell W. (**1992**), *Gens de métier et révolutions : Le langage du travail, de l'Ancien régime à 1848*, Paris, Editions Aubier, 423 p.

Shapiro C. et Stiglitz J.E. (**1984**), « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device », *The American Economic Review*, vol. 74, n°3, pp. 433-444.

Staber U. (**1989**), « Age-dependence and Historical Effects on the Failure Rates of Worker Cooperatives: An Event-history Analysis », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 10, n°1, pp. 59-80.

Steinherr A. et Thisse J.F. (**1979**), « Is there a negatively sloped supply curve in the LMF? », *Economic Analysis and Workers Management*, n°13, pp. 23-33.

Stinchcombe A.L. (**1965**), « Social Structure and Organizations », *in Handbook of Organizations*, J. G. March, Chicago, Rand McNally & Co, pp. 142-193.

Thevenot L. (**2016**), « Pourvoir. Le pouvoir des conventions », *in Dictionnaire des conventions: Autour des travaux d'Olivier Favereau*, Presses universitaires septentrion, Philippe Batifoulier, Franck Bessis, Ariane Ghirardello, Guillemette de Larquier, Delphine Remillon.

Tocqueville A. de (**2010**), *De la démocratie en Amérique*, Paris, Editions Flammarion.

Toucas-Truyen P. et Dreyfus M. (**2005**), *Les Coopérateurs : deux siècles de pratiques coopératives*, Paris, Editions de l'Atelier, 430 p.

Vanek J. (**1970**), *The general theory of labor-managed market economies*, Cornell University Press, 440 p.

Walzer M. (**1983**), *Spheres Of Justice: A Defense Of Pluralism And Equality*, Reprint edition, New York, Basic Books, 364 p.

Ward B. (**1958**), « The Firm in Illyria: Market Syndicalism », *The American Economic Review*, vol. 48, n°4, pp. 566-589.

Williamson O.E. (**1983**), *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications : a Study in the Economics of Internal Organization*, Free Press, 308 p.

Williamson O.E. (**1980**), « The organization of work a comparative institutional assessment », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 1, n°1, pp. 5-38.

Yellen J.L. (**1984**), « Efficiency Wage Models of Unemployment », *American Economic Review*, vol. 74, n°2, pp. 200.

Young-Hyman T. (**2016**), « Cooperation without Co-Laboring: How Formal Organizational Power Moderates Cross-functional Interaction in Project Teams », *Administrative Science Quarterly*, Forthcoming.

Annexes

Annexe 1. Variables du fichier Panel Poste

Caractéristiques des emplois	
Salaire	Rémunération totale au titre du contrat de travail (nette et brute) en base CSG
Heures	Nombre total d'heure travaillée pour ce poste pedant l'année
Durée du poste	En jours
Type de contrat	CDI, CDD, « poste annexe » (poste d'une durée de moins de 30 jours, de moins de 30 heures ou de moins d'1h30 de travail par jour, sauf s le salaire net total est supérieur à trios fois le SMIC mensuel) ou apprenti.
Temps de travail	Temps plein ou temps partiel.
Catégorie Socio-Professionnelle	Chef d'entreprise, artisan et commerçant, cadre, profession intermédiaire, employé, ouvrier qualifié, ouvrier non qualifié, stagiaire. Des régressions supplémentaires ont été effectuées avec des CSP plus détaillées (30 catégories) sans que les resultants soient affectés).
Ancienneté	Ancienneté dans l'entreprise, exprimée en années.
Caractéristiques des salariés	
Age and age^2	Age du salarié et âge au carré, en années.
Homme	Variable dichotomique égale à 1 si le salarié est un homme, 0 sinon.
Caractéristiques de l'établissement	
SIRET	Identifiant de l'établissement.
Taille	11 variables dichotomiques pour le nombre de salaries employés dans l'établissement (poste non annexes présents au 31 décembre) 1 : de 1 à 4 postes 2 : de 5 à 9 3 : de 10 à 19 4 : de 20 à 49 5 : de 50 à 99 6 : de 100 à 249 7 : de 250 à 499 8 : de 500 à 999 9 : de 1000 à 1999 10 : de 2000 à 4999 11 : 5000 et plus
Secteurs d'activité	13 secteurs correspondant à la classification nationale A17 (4 secteurs ont été supprimé car ils n'incluaient pas de SCOP : agriculture, finance et assurance, activités immobilières et administration publique) 1 : Fabrication de denrées alimentaires et de boissons 2 : Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines 3 : Fabrication de matériel de transport 4 : Fabrication d'autres produits industriels 5 : Energie, eau, gestion des déchets et dépollution 6 : Construction 7 : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles 8 : Transports et entreposage 9 : Hébergement et restauration. 10 : Information et communication

	11 : Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien 12 : Education, santé humaine et action sociale 13 : Autres activités de services
Convention collective	Variable dichotomique égale à 1 si l'établissement est soumis à une convention collective (95% des établissements)
Région	23 variables dichotomiques régionales : Ile-de-France, Champagne-Ardenne, Picardie, Haute-Normandie, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Alsace, Franche-Comté, Pays de la Loire, Bretagne, Poitou-Charentes, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin, Rhône-Alpes, Auvergne, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse, Dom

Annexe 2. Variables du fichier Etablissement

Caractéristiques de l'établissement	
SIRET	Identifiant de l'établissement.
Salaire	Masse salariale totale de l'établissement pour l'année de référence (nette et brute)
Heures	Nombre total d'heures travaillées par tous les salaries
Taille	Nombre total de travailleurs au 31/12 (postes annexes et non annexes)
Secteurs	28 secteurs correspondant à la classification nationale A38 (4 secteurs ont été supprimé car ils n'incluaient pas de SCOP : agriculture, industries extractives, électricité, cokéfaction et raffinage, produits pharamceutiques, finance et assurance, activités immobilières, administrations publiques, activités des ménages en tant qu'employeurs, activités extraterritoriales) 1: Fabrication de denrées alimentaires et de boissons 2 : Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure 3 : Travail du bois, industrie du papier et imprimerie 4 : Industrie chimique 5 : Fabrication de produits en caoutchouc, en plastique et autres produits minéraux non métalliques 6 : Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements 7 : Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques 8 : Fabrication d'équipements électriques 9 : Fabrication de machines et équipement 10 : Fabrication de matériel de transport 11 : Autre industries manufacturières, réparation de machines et d'équipements 12 : Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution 13 : Construction 14 : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles 15 : Transport et entrepreposage 16 : Hébergement et restauration 17 : Edition, audiovisuel et diffusion 18 : Télécommunications 19 : Activités informatiques et services d'information 20 : Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyse technique 21 : Recherche-développement scientifique 22 : Autres activités spécialisées scientifiques et techniques 23 : Activités de services administratifs et de soutien 24 : Enseignement

	25 : Activités pour la santé humaine 26 : Hébergement medico-social et social et action sociale sans hébergement 27 : Arts, spectacles et activités récréatives 28 : Autres activités de services
Convention collective	Variable dichotomique égale à 1 si l'établissement est soumis à une convention collective (95% des établissements)
Région	23 variables dichotomiques régionales : Ile-de-France, Champagne-Ardenne, Picardie, Haute-Normandie, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Alsace, Franche-Comté, Pays de la Loire, Bretagne, Poitou-Charentes, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin, Rhône-Alpes, Auvergne, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse, Dom
Saison	Activité saisonnière
Répartition de la main d'œuvre	
Proportion de salariés par type de contrats	CDI, CDD, « poste annexe » (poste d'une durée de moins de 30 jours, de moins de 30 heures ou de moins d'1h30 de travail par jour, sauf si le salaire net total est supérieur à trios fois le SMIC mensuel) ou apprenti.
Proportion d'heure par genre	Proportion du nombre d'heures totales travaillées par des hommes/ par des femmes
Proportion de salaire par genre	Masse salariale totale pour les hommes/ les femmes.
Proportion d'heures travaillées par CSP	Proportion d'heures travaillées par chefs d'entreprises, artisans-commerçants, cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés
Proportion de la masse salariale par CSP	Masse salariale totale pour les chefs d'entreprises, artisans-commerçants, cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés.
Décile	Décile de salaire brut en équivalent temps plein.

Annexe 3. Liste complète des secteurs sans SCOP, éliminés de notre échantillon :

- Agriculture, sylviculture et pêche
- Industries extractives
- Cokéfaction et raffinage
- Transport aérien
- Activités de poste et de courrier
- Activités financières et d'assurance
- Activités immobilières
- Organisation de jeux de hasard et d'argent
- Activités extraterritoriales
- Administration publique

Annexe 4. Résultats du questionnaire salarié

Tableau 1. Résultats du questionnaire salarié aux questions sur le niveau d'information.

Sur ces différents thèmes, comment estimez-vous être informé(e) ?	Très bien ou plutôt bien	Pas très bien ou pas du tout	Sans réponse
Les orientations stratégiques de l'entreprise	87%	13%	5%
Les décisions de gestion de moindre importance	75%	25%	6%
Le fonctionnement des instances de direction	87%	13%	7%
La situation financière de l'entreprise	88%	12%	3%
La conjoncture et ces conséquences	81%	19%	6%
Les mouvements de personnel	79%	21%	6%

Tableau 2. Résultats du questionnaire salarié aux questions sur le niveau de participation aux décisions.

Sur ces différents thèmes, comment estimez-vous être associé(e) à la prise de décision ?	Très bien ou plutôt bien	Pas très bien ou pas du tout	Sans réponse
Les orientations stratégiques de l'entreprise	65%	35%	10%
Les décisions de gestion de moindre importance	61%	39%	10%
Les décisions affectant vos conditions de travail	81%	19%	10%
La répartition du bénéfice	78%	22%	15%
Les mouvements de personnel	61%	39%	12%

Annexe 5. Liste des SCOP de notre échantillon et des personnes interrogées.

Nom de code	**Nombre de salariés**	**Année de création**	**Secteur d'activité**	**Personnes interrogées**
Scopimage	5	2008	Services	Dirigeant
Scoptextile	45	1982	Industrie	DRH
Scopterritoire	10	2008	Services	Dirigeant
Scoplangues	3	2011	Services	Les 3 salariées
Scopbois	12	2004	Bâtiment	Co-gérant
Scopmétallurgie	70	1982	Industrie	Dirigeant
Scoppeinture	11	1987	Services	Co-gérante
Scopvoirie	10	2005	Bâtiment	Dirigeant + 4 salariés
Scopétudes	62	1979	Bâtiment	Dirigeant
Scopspectacle	30	1997	Services	DRH
Scopbio	5	2006	Services	Créateur
Scopconsultant	2	2011	Services	Dirigeant
Scopformation	6	2000	Services	Dirigeante

Scopjeux	6	2010	Services	Dirigeant
Scopgéologie	2	2012	Industrie	Dirigeant
Scopalimentation	3	2012	Services	Comptable
Scopénergie	3	2009	Services	Co-gérant
Scopimprimerie	113	1975	Industrie	Dirigeant
Scopépicerie	7	2009	Services	Dirigeant
Scopaccueil	6	2012	Services	Dirigeante
Scopédition	7	2007	Services	Un salarié
Scopbar	8	2010	Services	2 salariés
Scopcouture	31	2013	Industrie	Dirigeante
Scopmaçonnerie	4	2003	Bâtiment	2 salariés
Scopart	33	1978	Services	Dirigeant et DRH
Scopconseil	4	2013	Services	Dirigeant
Scopactivité	6	2001	Services	Dirigeant
Scopélectricité	62	1976	Industrie	Dirigeant
Scopweb	7	2003	Services	Co-gérant
Scopenvironnement	4	2011	Services	Co-gérant
Scopmoteur	2	2008	Industrie	Dirigeant
Scopcharpente	17	1997	Industrie	Dirigeant
Scopservice	10	2008	Services	Dirigeante
Scoptechnologie	40	2013	Industrie	Dirigeant + 4 salariés
Scoparchitecture	4	2007	Services	Co-gérante
Scoptôlerie	31	1982	Industrie	Comptable
Scopinsertion	27	2013	Bâtiment	Dirigeant + 7 salariés
Scopmécanique	89	1993	Industrie	Dirigeant + DRH

Annexe 6. Guide d'entretien

VERSION LONGUE

Entretien semi-directif ; les questions indiquées sont des pistes pour avoir les informations nécessaires à un traitement pertinent du cas de la SCOP. On a laissé le dirigeant suivre sa propre trame, relançant simplement pour compléter et orienter vers les thèmes qui nous intéressaient.

1/ Informations générales sur l'entreprise :

1.1 L'entreprise en général :

1.1.1 Historique :

- Quand a été créée la SCOP ?
- Par qui, dans quelles circonstances ?
- Reste-t-il des fondateurs parmi les membres de la SCOP ?

1.1.2 Activité :

- Quelle est l'activité principale de la SCOP ?
- A-t-elle évolué ?
- Quelles sont les perspectives de développement ?
- Existe-t-il une stratégie de changement d'activité, de diversification, de recentrage… ?
- Projets d'investissement ?

1.2 Structures et résultats financiers :

1.2.1 Structure de l'entreprise :

- Combien d'établissements et où ?
- Fait-elle partie d'un groupe ?
- Quelle stratégie de croissance externe ?
- Des perspectives de reprise par une autre entreprise ?

1.2.2 Résultats financiers :

- CA et évolution récente ?
- Rentabilité ? Comparativement aux entreprises du secteur ?
- Endettement et financement ?

2/ Personnel et politique de RH :

A adapter selon la taille de la SCOP

2.1 Composition du personnel :

2.1.1 Effectifs :

- Quels sont les effectifs ?
- Quelle proportion des différentes catégories de personnel ?
- Particularité de la structure par âge, par qualification ?
- Temps partiel ou complet ?

2.1.2 Types de contrat :

- Sous quel contrat sont réalisées les embauches ?
- Faites-vous un lien entre le type de contrat et l'implication des salariés ?
- Modes de flexibilité ? (horaires, intérim…)
- Passage aux 35 H ?

2.1.3 La structure hiérarchique :

- Organigramme ?
- Nombre de niveaux hiérarchiques ?
- Promotion ou recrutement externe de l'encadrement ?

2.2 Politique de RH :

2.2.1 Service de RH :

- Existe-t-il un service de RH ?
- Qui réalise les embauches et comment ?
- Licenciements ou départ de salariés ?

2.2.2 Les outils de GRH :

- Rattachement à une convention collective ?
- Évaluation par entretien individuel ?
- Participation et intéressement ?
- Formes de rémunération ?
- Existe-t-il des « récompenses symboliques » ?
- Tableau de bord ?

2.3 Rémunération et évaluation :

2.3.1 Politique de rémunération :

- Niveau des salaires ?
- Formes de rémunération ?
- Echelle des salaires ?

2.3.2 L'évaluation du personnel :

- Entretien annuel d'évaluation ?
- Autres dispositifs d'évaluation (reporting…) ?

2.4 L'organisation du travail :

2.4.1 Les principes :

- Qui est responsable ?
- Comment sont définies les tâches (fiche de poste…) ?
- Quel degré de coordination entre les salariés (travail d'équipe…) ?

2.4.2 Innovations dans l'organisation du travail :

- Quelle autonomie (horizontale/verticale) ?
- Organisation innovante (rotation des postes, polyvalence…) ?
- Direction par objectifs ?

2.5 Formation et égalité :

2.5.1 Les dispositifs d'égalité professionnelle :

- Parité homme/femme ?
- Gestion des âges ?
- Handicapés ?
- Diversité ?

2.5.2 La formation :

- Importance de la formation (% masse salariale) ?
- Quelles priorités ?
- Plan de formation ?
- GPEC ?

3/ La gouvernance coopérative :

3.1 Les principes :

3.1.1 Statut juridique :

- Depuis quand l'entreprise l'a-t-elle adoptée ?
- Le voyez-vous comme un atout ou un handicap ?
- Quels avantages ? Quels inconvénients ?
- Implication dans les instances représentatives (URSCOP…) ?
- Importance des « valeurs coopératives » ?

3.1.2 Le sociétariat :

- Est-il obligatoire ou facultatif ?
- Quelles modalités ?
- Pourcentage de sociétaires ?
- Quel enjeu du développement du sociétariat ?
- Quelles particularités des non sociétaires ?

3.2 Le type de management :

3.2.1 La direction de l'entreprise :

- Comment concevez-vous le rôle du chef d'entreprise ?
- très hiérarchique ?
- Direction solitaire ou association d'autres responsables ?
- Jugement concernant le slogan de l'URSCOP (La démocratie nous réussit) ?

3.2.2 La participation des salariés :

- Quelles sont les instances de décision ?
- Vie des instances de gouvernement (AG, CA..)
- A quel niveau les salariés sont-ils impliqués dans des décisions ?
- Peuvent-ils faire entendre leur voix ?
- Comment circule l'information ?
- Existe-t-il des « instruments » de participation (journal d'entreprise, boîte à idées…) ?

4/ Le climat social :

4.1 Instances de RPP :

4.1.1 Les divers représentants :

- Quelles instances sont présentes ?
- Participation aux élections ?
- Présence des syndicats ?

4.1.2 Leur place et leurs rôles :

- Quelle importance dans les relations collectives ?
- Sont-ils associés aux décisions (CA, réunions d'information…) ?

- Comment sont-ils ressentis par les salariés ? par vous-même ?

4.2 Climat social et conflits :

4.2.1 Sentiment sur le climat social :

- Etat du climat social et éléments d'explication ?
- Comment a-t-il évolué (événements particuliers…) ?
- Indicateurs du climat social (absentéisme, refus des heures supplémentaires…) ?
- Existe-t-il un outil de mesure spécifique sur ce thème (type baromètre social) ?

4.2.2 Les crises et les tensions :

- Conflits collectifs/individuels déclarés (grèves, prud'hommes) ?
- Des salariés ont-ils été sanctionnés ces dernières années ?
- « Tensions » entre salariés de même niveau ou en lien hiérarchique ?
- Quels modes de règlement et/ou de prévention des conflits ?

Annexe 7. Questionnaire SCOP

L'enquête à laquelle vous avez accepté de participer est menée par des chercheurs des universités de Lyon et Grenoble. Elle est réalisée en partenariat avec l'URSCOP Rhône-Alpes.
L'anonymat de vos réponses est garanti par une charte éthique à laquelle le dirigeant de votre SCOP a adhéré. Les résultats de cette étude feront l'objet d'un rapport disponible en fin d'année.

Il faut un quart d'heure environ pour répondre à ce questionnaire. Nous vous remercions pour votre participation à cette étude.

1. En premier lieu, quelques questions personnelles.

1.1. Le nom de la SCOP où vous travaillez est?

_____

1.2. Vous êtes ?

- ○ Un homme
- ○ Une femme

1.3. Quel âge avez-vous ?

[ ]

1.4. Depuis combien de temps travaillez-vous dans la coopérative ?

[ ]

1.5. Avez-vous travaillé auparavant dans une entreprise qui n'était pas une SCOP ?

- ○ Oui. Combien de temps ? _____
- ○ Non
- ○ Ne Sait Pas ou sans objet

1.6. Si oui, dans quel type de structure principalement ?

- ○ Fonction publique
- ○ Entreprise "classique"
- ○ Association
- ○ Autre structure non lucrative
- ○ Autre : [ ]

1.7. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?

- ○ Autodidacte (pas de diplôme)
- ○ Diplôme inférieur au BAC (BEPC, BEP, etc)
- ○ BAC à BAC +2
- ○ BAC +3 et plus
- ○ NSP ou sans objet

1.8. Dans votre emploi, vous êtes ?

(En cas de doute, indiquez précisément l'intitulé de votre statut dans "Autre")

- ○ Manœuvre ou ouvrier spécialisé

- ○ Ouvrier qualifié, technicien d'atelier
- ○ Employé de bureau, de commerce, personnel de service
- ○ Technicien, agent de maîtrise
- ○ Ingénieur, cadre
- ○ NSP ou sans objet
- ● Autre : [ ]

1.9. Vous travaillez dans la SCOP ?

- ○ En CDI
- ○ En CDD
- ○ En intérim
- ○ En contrat de professionnalisation ou en apprentissage
- ○ NSP ou sans objet
- ○ Autre : [ ]

1.10. Vous travaillez...

- ○ A temps plein
- ○ A temps partiel
- ○ NSP ou sans objet

1.11. Si vous travaillez à temps partiel, combien d'heures par semaine travaillez-vous en moyenne ?

[ ]

1.12. Votre rémunération mensuelle moyenne nette (hors intéressement et participation) est d'environ ?

[ ]

1.13. Outre votre salaire de base, vous percevez des rémunérations au titre de ?
(Plusieurs réponses possibles. Vous pouvez aussi ne rien cocher.)

- ☐ La participation
- ☐ L'intéressement
- ☐ Primes individuelles
- ☐ Primes collectives
- ☐ Divers avantages sociaux
- ☐ Revenu des parts sociales que vous détenez
- ☐ NSP ou sans objet

2. Votre sentiment sur votre travail.

2.1. Quand vous pensez à votre travail en général, êtes-vous ?

- ○ Très satisfait
- ○ Plutôt satisfait
- ○ Pas vraiment satisfait
- ○ Pas du tout satisfait
- ○ NSP ou sans objet

2.2. Quel est votre sentiment en ce qui concerne ?

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Pas vraiment satisfait	Pas du tout satisfait	NSP ou sans objet
La durée de votre travail (temps partiel ou temps plein)	○	○	○	○	○
Les horaires de travail (heures de début et de fin, flexibilité des horaires...)	○	○	○	○	○
La rémunération	○	○	○	○	○
Les possibilités de vous former	○	○	○	○	○
L'ambiance de travail	○	○	○	○	○
Les perspectives de promotion	○	○	○	○	○
Les relations avec les responsables	○	○	○	○	○

2.3. Diriez-vous que ?

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais	NSP ou sans objet
Vous avez l'occasion de vous entraider avec d'autres salariés	○	○	○	○	○
Vous êtes libre de décider comment faire votre travail	○	○	○	○	○
Votre responsable tient compte de ce que vous dîtes	○	○	○	○	○
Il vous arrive de devoir faire des choses que vous désapprouvez	○	○	○	○	○
Il vous arrive d'avoir le sentiment d'"en faire plus" que ce qui vous est demandé	○	○	○	○	○
Votre travail se	○	○	○	○	○

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais	NSP ou sans objet
concilie bien avec votre vie privée					

2.4. Diriez-vous que votre travail est reconnu à sa juste valeur ?

- ○ Oui globalement
- ○ Plutôt oui
- ○ Plutôt non
- ○ Non globalement
- ● NSP ou sans objet

2.5. Si vous estimez que votre travail n'est pas reconnu à sa juste valeur, pourquoi ?

_____
_____
_____

2.6. Qu'est-ce qu'il serait important de changer pour une meilleure satisfaction au travail ?

	Très important	Plutôt important	Pas vraiment important	Pas du tout important	NSP ou sans objet
Votre rémunération	○	○	○	○	○
La façon dont vous effectuez votre travail	○	○	○	○	○
La nature de votre travail lui-même	○	○	○	○	○
Les horaires auxquels vous êtes soumis	○	○	○	○	○
Les relations avec vos collègues	○	○	○	○	○
Les relations avec les responsables	○	○	○	○	○

3. Parlons maintenant du climat social et des relations professionnelles

3.1. A qui vous adressez-vous d'habitude en priorité lorsque vous êtes mécontent dans votre travail ?
(Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Syndicaliste ou élu du personnel
- ☐ Un collègue porte-parole non officiel
- ☐ Responsables hiérarchiques
- ☐ Direction
- ☐ A personne
- ☐ Jamais mécontent
- ☐ NSP ou sans objet

3.2. Etes-vous syndiqué(e) ?

- ○ Oui . A quel syndicat ? _____
- ○ Non
- ○ NSP ou sans objet

3.3. Que pensez-vous des affirmations suivantes sur les représentants du personnel ? (donnez votre sentiment en général si vous n'êtes pas concerné(e))

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSP ou sans objet
Ils expriment bien les intérêts des salariés	○	○	○	○	○
Ils sont réalistes sur ce que peut l'entreprise	○	○	○	○	○
Ils influencent négativement les décisions de l'entreprise	○	○	○	○	○
On n'en a pas besoin dans une coopérative	○	○	○	○	○

3.4. Et que pensez-vous de ces affirmations sur les syndicats ?

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSP ou sans objet
Ils jouent un rôle irremplaçable	○	○	○	○	○
Ils pensent d'abord à leurs intérêts	○	○	○	○	○
Ils sont trop rigides dans leurs mots d'ordre	○	○	○	○	○
On n'en a pas besoin dans une coopérative	○	○	○	○	○

3.5. Comment qualifieriez-vous à ce jour le climat social ?

- ○ Calme
- ○ Plutôt calme
- ○ Tendu
- ○ Plutôt tendu
- ○ NSP ou sans objet

3.6. Avez-vous eu connaissance d'incidents ces dernières années ? (Plusieurs réponses possibles. Vous pouvez aussi ne rien cocher.)

- ☐ De fortes tensions entre certains salariés et le dirigeant
- ☐ De fortes tensions entre certains salariés et leur responsable
- ☐ De fortes tensions entre certains salariés et leurs collègues
- ☐ Des incidents répétés provoqués par des salariés
- ☐ Des accidents du travail fréquents
- ☐ Des problèmes de qualité, des plaintes des clients
- ☐ Des arrêts maladie à répétition de certains salariés
- ☐ NSP ou sans objet

3.7. Avez-vous eu connaissance de sanctions à l'encontre de salariés ?

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ NSP ou sans objet

3.8. Si oui, sous quelle forme ? _____

3.9. Des salariés ont-ils été aux prud'hommes ces dernières années ?

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ NSP ou sans objet

3.10. Si oui, pour quels motifs ? _____

3.11. Avez-vous eu connaissance d'un conflit collectif ces dernières années ?

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ NSP ou sans objet

3.12. Si oui, quels en étaient les motifs ? _____

4. Abordons maintenant le statut coopératif

4.1. Etes-vous sociétaire de la SCOP ?

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ NSP ou sans objet

4.2. Si non, est-ce parce que ?

- ○ Vous ne souhaitez pas vous impliquer
- ○ On ne vous l'a pas proposé
- ○ Vous n'en avez pas les moyens
- ○ Vous ne pensez pas rester dans la SCOP
- ○ NSP ou sans objet
- ○ Autre : _____

4.3. Par rapport au statut de SCOP, diriez-vous que ?

- Vous y êtes très attaché(e)
- Vous y êtes indifférent(e)
- Vous préféreriez un autre statut
- NSP ou sans objet

4.4. Le mode de direction de la SCOP vous semble-t-il ?

- Très démocratique
- Relativement démocratique
- Peu démocratique
- Pas du tout démocratique
- NSP ou sans objet

4.5. Estimez-vous que les salariés peuvent faire entendre leur voix ?

- Très facilement
- Assez facilement
- Assez difficilement
- Très difficilement
- NSP ou sans objet

4.6. Les relations entre salariés sociétaires et non sociétaires sont ?

- Très bonnes
- Bonnes
- Assez bonnes
- Mauvaises
- NSP ou sans objet

4.7. Pensez-vous que les salariés sociétaires sont traités différemment des salariés non sociétaires ?

- Oui
- Non
- NSP ou sans objet

4.8. Si oui, à quel(s) niveau(x) ?

_____

_____

4.9. Les relations avec le(s) dirigeant(s) de la SCOP sont ?

- Très bonnes
- Bonnes
- Assez bonnes
- Mauvaises
- NSP ou sans objet

4.10. Pensez-vous que le statut de la SCOP ?

	est plutôt un atout	ne change rien	est plutôt un handicap	NSP ou sans objet
Pour faire face à la concurrence économique	○	○	○	○
Pour le développement de l'entreprise	○	○	○	○
Pour les rémunérations des salariés	○	○	○	○
Pour leurs conditions de travail	○	○	○	○
Pour la façon dont est dirigée l'entreprise	○	○	○	○

4.11. Diriez-vous que vous adhérez aux objectifs de la coopérative ?

- ○ Toujours
- ○ Souvent
- ○ Parfois
- ○ Jamais
- ○ NSP ou sans objet

4.12. Sur ces différents thèmes, comment estimez-vous être informé(e) ?

	Très bien	Plutôt bien	Pas très bien	Pas du tout	NSP ou sans objet
Les grandes orientations stratégiques de l'entreprise	○	○	○	○	○
Les décisions de gestion de moindre importance	○	○	○	○	○
Le fonctionnement des instances de direction	○	○	○	○	○
La situation financière de l'entreprise	○	○	○	○	○
La conjoncture économique et ses conséquences	○	○	○	○	○
Les mouvements de personnel (recrutement,	○	○	○	○	○

	Très bien	Plutôt bien	Pas très bien	Pas du tout	NSP ou sans objet
départ)					

4.13. Sur ces différents thèmes, comment estimez-vous être associé(e) à la prise de décision ?

	Très bien	Plutôt bien	Pas très bien	Pas du tout	NSP ou sans objet
Les grandes orientations stratégiques de l'entreprise					
Les décisions de gestion de moindre importance					
Les décisions affectant vos conditions de travail					
La répartition du bénéfice					
Les mouvements de personnel (recrutement, départ)					

Table des figures

Tableau 1. Répartition par secteur, à l'exclusion des secteurs sans SCOP……...30
Figure 1. Fonction de densité du salaire horaire brut individuel dans les SCOP et CF pour l'année 2010……..38
Figure 2. Fonction de densité du salaire horaire net individuel dans les SCOP et CF pour l'année 2010……..39
Tableau 2. Salaire moyen par catégorie socioprofessionnelle et par sexe……40
Tableau 3. Ratios inter-déciles des salaires en équivalent temps plein……40
Figure 3. Proportion des postes en CDI……41
Figure 4. Proportion de postes à temps partiel……..42
Figure 5. Distribution des emplois par CSP et par genre……..42
Figure 6. Proportion de femmes parmi les cadres……45
Tableau 5. Répartition des emplois SCOP et EC par région……46
Tableau 6. Répartition des établissements par taille……46
Tableau 7. Impact du statut SCOP sur le salaire moyen……...52
Tableau 8. Régressions pour les déciles et ratios. Fichier Etablissement, panel 2009-2012...54
Tableau 9. Estimation des équations de salaires pour les postes individuels, avec termes d'interaction. Données de panel 2001-2010, sans les postes annexes……..56
Tableau 10. Régressions Oaxaca-Blinder, fichier postes, panel 2001-2010, sans les postes annexes……..58
Figure 7. Nombre de création de SCOP (SCIC exclues) entre 2000 et 2012 dans la région Rhône-Alpes et dans la France entière.....……...73
Tableau 11. Caractéristiques des SCOP et SCIC de Rhône-Alpes…….……..75
Tableau 12. Classification des modèles d'entreprise…….....82
Tableau 13. Présence d'institutions représentatives du personnel dans les SCOP et EC…...106
Figure 8. Nombre de salariés moyen par établissement par an, dans les SCOP et EC entre 2005 et 2012……138
Figure 9. Nombre d'heures travaillées par salariés, moyenne par établissement et par années pour les SCOP et EC entre 2005 et 2012……138
Figure 10. Moyenne des heures travaillées par individus et par an pour les SCOP et EC entre 2001 et 2010, en base 100 pour l'année 2001. Graphique réalisé à partir du fichier poste…139
Figure 11. Salaire horaire moyen par établissement et par an pour les SCOP et EC entre 2005 et 2012……139
Figure 12. Moyenne des salaires réels bruts horaires par individus et par an pour les SCOP et EC entre 2001 et 2010, en base 100 pour l'année 2001. Graphique réalisé à partir du fichier poste……140
Figure 13. Nombre de SCOP et EC ayant fait faillite par an entre 2005 et 2012, en proportion du nombre total de SCOP et EC par an. La forte augmentation des faillites constatée en 2007 est due à la rupture de série entre 2007 et 2008……..140
Figure 14. Evolution de l'emploi total dans les SCOP et dans les EC au niveau national, en base 100 pour l'année 2005……141
Figure 15. Evolution de la moyenne du chiffre d'affaire par établissement dans l'ensemble des SCOP et EC pour la période 2005-2012, en base 100 pour l'année 2005……..142

Figure 16. Evolution de la moyenne du chiffre d'affaire par salarié dans l'ensemble des SCOP et EC pour la période 2005-2012, en base 100 pour l'année 2005…….142
Tableau 14. Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements……...144
Tableau 15. Equations de salaire. Estimations à partir du fichier Postes……145
Tableau 16. Equations d'heures. Estimations à partir du fichier Etablissements……...146
Tableau 17. Equations d'heures. Estimations à partir du fichier Postes……146
Tableau 18. Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements pour la période 2009-2012. Régressions séparées pour les cadres et les ouvriers et employés…….147
Tableau 19. Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements, pour la période 2009-2012. Régressions séparées pour les hommes et pour les femmes……...148
Tableau 20. Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements avec la méthode des moments généralisés en système……...149
Tableau 21. Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements par taille…….153
Tableau 22. Equations d'emploi. Estimations à partir du fichier Etablissements pour chocs de demande positif et négatif……...155
Figure 17. Taux de chômage selon la catégorie professionnelle……169
Tableau 23. Nombre de chômeur et taux de chômage selon le sexe et l'âge…….170
Tableau 24. Taux de sociétariat parmi les différentes catégories de salariés…….172
Tableau 25. Corrélation entre le taux de sociétariat (et les écarts hommes/femmes et cadres/ non-cadres) et les caractéristiques des entreprises……..174
Tableau 26. Equation d'emploi avec le taux de sociétariat total……180
Tableau 27. Equation d'emploi avec le taux de sociétariat des salariés depuis plus de deux ans……...181
Tableau 28. Variable dépendante : emploi total. Système GMM. Utilisation du taux de sociétariat total pour la variable SOC…….181
Tableau 29. Variable dépendante : emploi total. Système GMM. Taux de sociétariat pour les plus de deux ans……..182

Table des matières

Remerciements **3**

Sommaire **5**

Introduction générale **6**

Pourquoi utiliser les SCOP pour parler d'égalité ? 9

Méthodologie 12

Plan 13

Première partie. Etude quantitative et qualitative de la distribution des salaires dans les SCOP **15**

Chapitre 1. Les inégalités salariales dans les SCOP : analyse quantitative. **16**

Introduction 16

1. Moins d'inégalités salariales dans les SCOP : les raisons théoriques 17

1.1. Des inégalités plus faibles dans les SCOP : trois cadres théoriques complémentaires 18

1.2. Le poids du cadre historique et institutionnel 23

2. Résultats empiriques dans la littérature 31

2.1. Pratiques salariales des coopératives de travailleurs dans le monde 31

2.2. La littérature sur les syndicats : parallèle avec les SCOP 34

2.3. Apport de notre analyse 35

3. Base de données et stratégie empirique 36

3.1. Les Déclarations Annuelles de Données Sociales 36

3.2. Statistiques descriptives 37

3.3. Présentation de la stratégie empirique 47

4. Résultats de l'analyse économétrique 51

4.1. Impact du statut SCOP sur le salaire moyen 51

4.2. Résultats pour le fichier établissement 52

4.3. Résultats pour le fichier poste 55

5. Interprétation des résultats et validation des hypothèses 61

5.1. Confrontation des résultats avec les hypothèses et la littérature empirique internationale 61

5.2. Validation des modèles théoriques 63

Conclusion 67

Chapitre 2. Analyse des critères de justification des inégalités salariales : une enquête qualitative 69
Introduction 69
1. Méthode empirique et cadre théorique 71
1.1. Echantillon et méthodes d'enquête 71
1.2. Les salaires sont des règles qui demandent à être justifiées 76
1.3. La critique de l'entreprise classique au nom des principes de la cité civique 80
2. Les SCOP : des écarts de salaires plus restreints et une volonté affichée d'égalité 85
2.1. L'égalité privilégiée comme principe de justice 85
2.2. L'investissement des grands au service du bien commun. 90
2.3. Débats sur le niveau d'égalité désirable 96
3. Principes de différenciation et de hiérarchisation 99
3.1. La réhabilitation des cités industrielles et marchandes 100
3.2. La critique de la cité domestique 104
3.3. La critique de la cité inspirée 107
Conclusion 111
Deuxième partie. L'appartenance au collectif : recrutement, licenciement et admission au sociétariat. 113
Chapitre 3. La flexibilité dans les SCOP : ajustement par les salaires, l'emploi et les heures 114
Introduction 114
1. Un cadre théorique à adapter au cas des SCOP françaises 116
1.1. Etudes comparatives microéconomiques en économie du travail 117
1.2. La fonction objectif des Labour-managed firms 120
1.3. Hypothèses 126
2. Données et stratégie empirique 129
2.1. Les données DADS et FICUS-FARE 129
2.2. Stratégie empirique 130
2.3. Une spécification alternative 134
3. Résultats de l'analyse économétrique et interprétation de la non-validation des hypothèses 136
3.1. Statistiques descriptives 136
3.2. Résultats 143
3.3. Interprétation des résultats 150
Conclusion 157
Chapitre 4. Le périmètre de la démocratie en entreprise et son impact sur la flexibilité de l'emploi 159
Introduction 159

1. La démocratie en entreprise, une question normative 160
1.1. Le critère d'efficacité 162
1.2. Le critère des droits de propriété 164
1.3. Le critère de l'inclusion égalitaire 166
1.4. Le critère des individus affectés par les décisions 167
2. Caractéristiques des sociétaires et mouvements de main d'œuvre. 171
2.1. Caractéristiques comparées des salariés et des sociétaires 171
2.2. Les effets d'interaction entre le sociétariat et les sorties de l'entreprise 176
3. Justification des règles de sélection dans le discours des membres des SCOP..... 183
3.1. L'articulation entre efficacité et justice 184
3.2. Catégorisation des arguments d'égalité 188
Conclusion..... 192
Conclusion générale 194
Bibliographie..... 198
Annexes 212
Annexe 1. Variables du fichier Panel Poste 212
Annexe 2. Variables du fichier Etablissement 213
Annexe 3. Liste complète des secteurs sans SCOP, éliminés de notre échantillon : 214
Annexe 4. Résultats du questionnaire salarié..... 215
Annexe 5. Liste des SCOP de notre échantillon et des personnes interrogées. 215
Annexe 6. Guide d'entretien 217
Annexe 7. Questionnaire SCOP 220
Table des figures..... 229