

Béatrice Poncin

Salarié sans patron ?



éditions du croquant



idées coopératives

Béatrice Poncin

Salarié sans patron ?

A bénéficié du concours
du Fonds social européen



Collection Idées coopératives

Éditions du Croquant
Union régionale des SCOP Rhône-Alpes



Selon les convictions exprimées
par Charly Olivier* :

*C'est seulement l'engagement individuel qui peut
faire avancer. Le collectif et la solidarité peuvent
apporter les moyens qui manquent.*

*Tout est toujours possible, toute idée doit être prise
en considération, sans jugement, en recherchant
seulement comment s'y prendre.*

Préface

Les entreprises coopératives, par nature et par essence, montrent aujourd'hui qu'un autre modèle de développement est possible. Elle s'inscrivent ainsi dans la réflexion sur le développement durable en abordant la question de la mondialisation et de la globalisation économique sous un angle différent. Les coopératives méritent d'être mieux connues dans ce qu'elles représentent en tant qu'entreprises, avec leurs valeurs, leur histoire et leur finalité.

C'est pourquoi, l'Union régionale des SCOP Rhône-Alpes – qui regroupe les coopératives de production de la région – a accepté de co-éditer cet ouvrage, en marquant ainsi le démarrage d'une collection.

Il est en effet de notre responsabilité de faire connaître nos points de vue et de participer aux débats qui agitent la société sur ces thèmes. Notre force est que notre apport n'est pas uniquement théorique, mais s'appuie sur des pratiques quotidiennes et diverses.

Les coopératives d'emploi et d'activité sont un exemple significatif de la capacité d'innovation du mouvement coopératif. Les témoignages des coopérateurs nous interpellent sur notre rapport au travail, matérialisent notre relation au territoire.

C'est donc très naturellement que nous nous retrouvons dans ces histoires individuelles, dans notre histoire collective, à vivre avec passion nos « Idées Coopératives ».

Bruno LEBUHOTEL

Président de l'Union régionale des SCOP Rhône-Alpes

Je remercie très chaleureusement les personnes qui m'ont confié leur histoire et que vous allez découvrir au fil de ces pages.

Je remercie aussi très sincèrement Guy Babolat, Cédric Boismenu, Dominique Giacometti, Catherine Gillioz, Bruno Leubhotel, Marie-Lou Molinier, Bernard Sevos, membres du comité éditorial de l'Union régionale Rhône-Alpes des SCOP pour leur travail de suivi et de relecture.

Et je tiens à remercier de tout cœur les acteurs des coopératives d'emploi et d'activité qui m'ont accordé leur confiance pour l'écriture de ce livre.

Avertissement

Ce livre est né de l'intention de transmettre des histoires sociales, des œuvres du quotidien bâties par des personnes qui agissent pour une économie plus humaine.

Il relate une forme d'organisation nouvelle pour entreprendre autrement, une solution pour celles et ceux qui veulent créer leur emploi.

Cet ouvrage est une parole sur les coopératives d'emploi et d'activité, elle n'est pas exhaustive, pas plus que ne peut l'être ce foisonnement d'initiatives. C'est un regard à un instant donné, au cours d'une évolution. Il est celui de mon expérience personnelle, étant moi-même fondatrice et gérante d'une coopérative d'emploi et d'activité, et celui de ma connaissance des coopératives du réseau Copéa. Il s'est enrichi d'entretiens (dont certains ont été conduits avec Fanny Darbus**) auprès de 26 entrepreneurs-salariés, de 12 responsables de coopératives, de 6 acteurs du mouvement coopératif et partenaires, complétés par des textes. De plus il s'est appuyé sur les travaux menés au sein d'un programme européen (Équal) «Entreprendre autrement» et d'un questionnaire adressé aux entrepreneurs-salariés des 11 coopératives présentées. Ce questionnaire a été préparé et analysé par Fanny Darbus.*

* Des rencontres mensuelles depuis plus de quatre ans ont facilité des échanges de pratiques et une connaissance mutuelle.

** **Fanny Darbus** est doctorante au Centre de sociologie européenne (CSE), à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), diplômée de Sciences-Po Toulouse et titulaire d'un DESS d'Économie sociale de l'université de Toulouse-le-Mirail.

Table des matières

Préface	5
Avertissement	7
Introduction	9
Itinéraires de vie	21
Portrait	22
Photographie d'une nécessité économique	24
Alternative aux grands groupes industriels	25
Relever le goût de la vie	28
Prendre le risque	29
Un rêve qui se réalise	32
L'art de cultiver la pluriactivité	33
Esprit de mutualisation	35
Construit sur mesure	37
Choisir	39
De routes en réseaux	40
Un choix bien tracé	42
Des ruptures salutaires	43
Aptitude aux changements	44
Les fils de la vie	45
Être bien dans son travail	46
Par-delà les clivages culturels	47
Salariée en missions	51
Parcours du combattant	53
« Habiter » l'expérience	56
Indépendant à tout prix	58
Des coopératives d'emploi et d'activité	61
Genèse	61
Héritiers des canuts	62
SMTS, les pionniers	65
Naissance d'un concept	72
Cap Services, une expérimentation reconnue	79
Caféine, au service d'un vaste territoire rural	85
Élycoop, vitalité pour un quartier	89
3BIS, la vie de réseaux	93
Oxalis, solidarités au-delà du territoire	97
Axalp, partage de compétences	107
Solstice, à l'écoute du territoire	111
Pollen, aventures humaines en milieu rural	118
Amétis, des porteurs de projets créent leur coopérative	121
Cabestan, une filière, fille de plusieurs mères	125

Réalisation de soi...	129
Rencontre	129
Un projet unique	130
Accueil	132
Bases économiques	134
Test grandeur nature	139
Un accompagnement structuré	140
Soutien à dimension variable	143
À son rythme	146
Lieux d'apprentissage inédits	152
Sortir	155
... et participation à un projet collectif	157
De l'autonomie à la solidarité	157
Mutualisation	159
Soi et les autres	163
Solidarité économique et choix de vie	167
Être seul sans être isolé	170
En synergie avec d'autres	172
Découverte de la coopérative	174
Partage d'une culture d'entreprise	176
S'associer	181
Une forme d'entreprise inédite	185
La sécurité relative du salarié	185
Protégé, couvé, porté ?	187
Coopérer pour entreprendre	188
Insertion sociale	190
Salarié d'un autre type	194
Être entrepreneur-salarié	195
Cape	198
Partenariat	203
Inscription sur les territoires	209
Entreprise tiers	214
Une voie vers un nouveau dialogue social	216
Complexité	219
Mode d'organisation décisionnel	227
Pas patrons, mais dirigeants	230
Conclusion	235

Introduction

Salarié sans patron... antinomie provocatrice ou réalité possible ? Travailler sans patron n'est pas une gageure. Nombre d'artisans, de professions libérales, de commerçants, sont leur propre patron, des patrons sans salarié nommés « indépendants¹ ». En revanche, il est difficile d'envisager l'existence d'un salarié sans patron.

Et pourtant, ce n'est ni un slogan revanchard, ni une utopie ringarde puisque des personnes ont concrétisé cette idée dans des entreprises coopératives. Elles participent à la vie d'une entreprise commune en se côtoyant dans la diversité de leurs projets. Au sein d'un même cadre juridique, elles sont autonomes dans leur activité, accompagnées dans leur gestion, déchargées des tâches administratives, libres de leur rythme de travail, responsables de leur chiffre d'affaires et de leur revenu. Elles sont entrepreneuses-salariées ; salariées sans patron. Pour autant, les coopératives ont un dirigeant.

Être salarié, c'est recevoir un salaire. Mais si le terme de salaire est ancien – né au XIII^e siècle, il désignait la somme donnée aux soldats pour acheter leur sel –, celui de salarié

1 - En 2003, par exemple, 163 689 entreprises se sont créées sans salarié : il s'agit de personnes qui ont créé leur emploi sous des statuts divers, sans patron, sans être pour autant salariées. [source : Agence pour la création d'entreprise (APCE)].

n'est apparu qu'au XIX^e siècle avec l'idée de droit du travail – facteur de production – qui va donner naissance à des règles et à une organisation sociale. L'état de salarié définit en effet une situation précise qui signifie recevoir une rétribution pour un travail fourni. Il repose sur une notion d'échange contractualisé. Ainsi la distinction entre travail indépendant et travail salarié est le lien existant entre un individu – le patron – et un autre individu – son salarié – lien matérialisé par un contrat de travail. Dans le cadre du code du travail français, être salarié introduit la notion de *lien de subordination*, qui, comme son nom l'indique, induit l'idée qu'une personne accepte de se soumettre à une autre personne. Cette soumission est circonscrite au cadre du travail puisque la terminologie lui est spécifiquement appliquée.

Le patron, terme qui vient du XIII^e siècle, dérivé de *père* et de *protecteur*, reflète l'image du chef, du petit entrepreneur ou du dirigeant. Utilisé dans des contextes divers (entreprise, service hospitalier, café, ou maître de maison), sa connotation est devenue désuète, se référant au protectionnisme, au paternalisme et à l'autorité – c'est celui qui dirige *sa maison*. Pour autant, ce terme vient à propos pour appuyer le sens de la subordination, et celui de patronat, utilisé plus aisément, ne dément pas le clivage entre salariés et employeurs. Il marque du même coup la différenciation entre les classes prolétaires et les classes dirigeantes.

Pour éviter toute dérive dans l'utilisation ou « l'achat » de cette matière première qu'est le travail humain, le droit vient garantir ses conditions d'exercice. En analogie au contrat de vente, le contrat de travail formalise un engagement réciproque : celui du salarié qui doit réaliser ce qui lui est demandé selon un mode précis, dans un temps imparti avec des horaires définis et souvent un certain nombre de clauses qui le confinent à son rôle de subalterne, et celui de l'employeur tenu au respect du droit du travail en terme

de rémunération, d'amplitude horaire, de conditions de rupture du contrat... « En France, c'est la jurisprudence qui a fini par faire de la subordination le critère du travail salarié, le contrat de travail étant dès lors analysé par la doctrine [...] signifiant que le travailleur salarié se place sous la direction, sous l'autorité de l'employeur, qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement, en vérifie les résultats² ». Le salarié, en acceptant ce lien par la signature qu'il appose sur le contrat de travail, accepte du même coup, de son plein gré, de se mettre sous l'autorité d'un autre. Pendant une grande partie de sa journée, une bonne partie de sa vie, il se prive de sa volonté personnelle. Il n'a de surcroît ni la maîtrise ni la connaissance de l'utilité de ses actes, puisqu'il ne participe pas aux décisions de l'entreprise. Par ailleurs, le salarié est réputé irresponsable ; c'est en effet le cas lorsqu'un contrat, appliqué avec l'acceptation préalable du salarié, est requalifié en jugement prud'homal. En échange de sa soumission, il est dégagé de tout risque économique et de tout souci, contraintes « accablantes » dévolues au chef d'entreprise, à celui qui entreprend, contraintes acceptées par lui en échange d'un profit espéré et du pouvoir conféré. Contreparties pour le salarié plutôt précieuses, car s'il ne prend pas le risque de la création de l'entreprise, il supporte en première ligne les conséquences d'une difficulté économique ; quant au souci épargné, que dire du stress proche de celui de l'entrepreneur qui repose sur de nombreux cadres et de l'obligation de résultat qui pèse sur tous. Le seul moyen d'intervention reste la revendication et la défense de ses droits, droits restreints à la législation, droits

2 - *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Dominique Méda, Flammarion, coll. Champs, avril 2002, page 145.

qui n'incluent pas celui de participer pleinement à la vie de l'entreprise. Entre celui qui donne du travail et celui qui le prend, l'équité n'est pas de mise.

La philosophe Dominique Méda nous montre que le travail n'a pas toujours structuré la société, il s'est imposé récemment et pourrait disparaître pour laisser place à d'autres espaces de la vie publique. Autrefois ignoré, méprisé ou réservé aux esclaves, le travail est considéré aujourd'hui comme une valeur indispensable, voire centrale – une source de revenu, un lieu d'échange social, une possibilité d'expression de soi, une définition identitaire, la détermination de son niveau de vie et une distinction sociale... Il occupe une place prépondérante dans l'existence des individus, cette place qu'il a pu s'arroger grâce au plein emploi des « trentes glorieuses » est devenue d'autant plus prégnante lorsque le travail s'est mis à manquer. Ainsi, l'humanité est passée d'une société où le travail était exclu, indésirable, à une société où le travail exclut la personne qui n'en a pas.

Cette évolution s'est essentiellement manifestée durant la période du Moyen Âge puis au XVIII^e siècle. Sa nature illicite a muté en utilité puis en valeur. « Au XVI^e siècle, le nouveau mot de travail, *tripalium*, se substitue aux deux précédemment en usage, *labourer* et *ouvrer*. On utilise donc pour désigner cette activité un mot qui permettait jusque-là de nommer une machine à trois pieux, souvent utilisée comme instrument de torture³ ». Plus tard, la notion du temps introduit une abstraction, un moyen d'aménager l'existence, « le temps, c'est de l'argent ». Le temps a un prix. Le travail qui se contentait de subvenir aux besoins devient marchandise et source de richesse, une puissance susceptible de créer et d'ajouter de la valeur.

3 - op. cit. page 57.

De nouveaux rapports sociaux structurent la société tant par le champ économique que politique. Le travail met en relation l'individu et la société. « Ce n'est qu'au XVIII^e siècle que l'idée du bonheur commence à être associée au travail, alors même que le travail commence aussi à être associé à l'idée de richesse. C'est aussi à cette époque que s'amorce le débat, qui, n'ayant rien perdu de sa vigueur, oppose aujourd'hui encore deux conceptions antagonistes du travail : d'un côté, un travail conçu comme une contribution au progrès de l'humanité, le fondement du lien social et une source d'épanouissement et de bonheur personnel ; de l'autre, un travail aliéné et aliénant, qui condamne les hommes à perdre leur vie à devoir la gagner⁴. »

Le travail, moyen de subsistance, semble condamné à cette réalité d'un partage inégal entre ceux qui détiennent l'outil de production et ceux qui en fournissent le labeur. Est-il possible, dans ce contexte, d'imaginer un travail sans cette relation de subordination entre patron et salarié, qui n'est autre qu'un rapport de domination ? Est-il envisageable de travailler autrement, de se réaliser à travers son activité, d'imaginer des relations faites de coopération ?

La conception du travail se transforme au cours du XIX^e siècle, un siècle marqué par une croissance due à l'industrialisation et qui laissait pour compte les ouvriers, soumis à la domination du capital. L'aliénation produite atteignant son paroxysme a fait réagir une partie de la population et rêver des penseurs à une société meilleure. Les utopistes du siècle dernier apportent un témoignage de ce que fût la

4 - *Travailler pour être heureux ?*, Christian Baudelot, Michel Gollac, Fayard, décembre 2002, page 19.

réalité de cette époque ; comme le décrit Bronislaw Baczko, « dépasser la réalité sociale, ne serait-ce qu'en rêve et pour s'en évader, fait partie de cette réalité et offre sur elle un témoignage révélateur⁵ ». Ainsi, ces courants de pensée et les luttes des travailleurs et des citoyens ont marqué l'histoire. Ce mouvement associationniste a donné naissance à des formes nouvelles d'organisation sociale. Tentant de transmuter les rapports de domination, ils construisirent un système où l'économie est au service de la personne et non l'inverse. Les coopératives, les mutuelles et les associations se reconnaissent comme acteurs de ce qui est nommé l'économie sociale et solidaire. Elles se sont développées au cours du XIX^e siècle, des premières coopératives de production en 1831, à la loi 1901 des associations.

Histoire de l'économie sociale

À une époque où la société est essentiellement rurale, encore marquée par des habitudes et des mentalités féodales, la révolution industrielle et la déstabilisation culturelle et économique qu'elle entraîne (notamment la naissance de la classe prolétarienne et du danger que ce groupe fait peser sur l'ancien système) favorisent l'émergence de théories et de pratiques organisationnelles.

Parmi ces intellectuels, Thomas More, qui est à l'origine du mot « utopie », imagine une île où la société est fondée sur le travail humain communautaire, sur des principes d'égalité, de non-propriété, d'absence de monnaie. Cabet, dans la lignée de More et de Rousseau, a pensé une organisation communautaire et égalitaire : « l'Icarie ». Mais il s'agit d'un modèle fermé avec une adhésion idéologique obligatoire ; pour lui, l'utopie passe par une cassure radicale et dictatoriale avant de faire naître la démocratie. Fourier, quant à lui, veut combiner les passions des hommes pour atteindre l'harmonie dans une société où l'homme vivrait du

5 - *Lumières de l'utopie*, Bronislaw Baczko, Payot, 1978, page 18.

travail de la terre. Il a imaginé le « phalanstère », lieu de production et de consommation où le travail est un plaisir, c'est la recherche de « l'ordre naturel voulu par Dieu ». Sont rémunérés le travail, le capital et le talent dans une vision d'abolition du salariat. Le système d'Owen remet en cause le système monétaire « source de tous les maux du capitalisme » et substitue la monnaie par des « bons du travail » afin que la mesure de la valeur soit le travail et non pas l'argent. Il fonde des villages qui sont des unités de coopération mutuelle.

Les équitables pionniers de Rochdale créent en 1844 les statuts d'une société qui prendrait en compte les besoins sociaux et familiaux de ses membres (magasin, logements, manufactures, terres à cultiver, éducation...). Ils définissent les principes de la coopération et l'économie sociale : égalité et contrôle démocratique, liberté d'adhésion, répartition de l'excédent au prorata des activités. Jean-Philippe Buchez pose les bases fondatrices de l'association (notion de capital inaliénable et indivisible) et Louis Blanc préconise la création d'ateliers sociaux avec intervention de l'État. C'est Charles Gide, économiste, qui sera le promoteur de la coopérative, « Gide assigne à la coopérative un véritable rôle de transformation sociale⁶ ». Par un programme d'action, il veut conquérir l'économie en partant des coopératives de consommation, qui, en dégageant des capitaux, peuvent créer des coopératives de production (régulées par les besoins de consommation), qui elles-mêmes peuvent acquérir des terres et conquérir l'industrie agricole. En 1867, la forme coopérative d'une société commerciale est reconnue bien qu'il n'existe pas encore de statuts spécifiques.

L'économie sociale a ensuite pris toute sa place lors de l'exposition universelle de 1900 qui lui apporte une reconnaissance. Dans les années 30, Georges Fauquet va faire de la coopération non pas un but mais un secteur économique à part entière. Sa théorie sert de référence, et c'est la loi n°47-1775 du 10 septembre 1947 qui va définir les statuts de la coopération et les règles générales de fonctionnement et d'administration

6 - *L'économie sociale*, Éric Bidet, éd. Le Monde, 1997, page 29.

par rapport aux autres formes d'entreprises. En 1968 se constitue le groupement national de la coopérative (GNC) pour représenter et promouvoir ce secteur composé de seize familles. La reconnaissance de l'économie sociale par les pouvoirs publics attendra un décret de 1981 créant une Délégation interministérielle à l'Économie sociale (DIES) rattachée au Premier ministre, dans un premier temps et qui, après quelques changements, est depuis 1997 rattachée au ministère du Travail et de la Solidarité. En 2000 est créé un secrétariat d'État à l'Économie solidaire qui englobera la DIES. Ce secrétariat d'État a eu une vie éphémère (il a disparu en 2002) mais son action dynamique, proche des acteurs de terrain, a permis de faire valoir une économie centrée sur la solidarité dont les actions sont un apport bénéfique à la société du XXI^e siècle. Aujourd'hui, la Commission européenne reconnaît la coopération sur la base des principes définis par l'alliance coopérative internationale (libre adhésion, pouvoir démocratique exercé par les membres, participation économique des membres, autonomie et indépendance, éducation, formation et information, coopération entre les coopératives, engagement envers la communauté).

Parmi ces acteurs, les Sociétés coopératives de production (SCOP) sont des entreprises au service de travailleurs qui mettent en commun l'exercice d'un métier sur la base de leurs compétences professionnelles. Elles sont obligatoirement des sociétés commerciales et sont régies par des lois qui leur sont spécifiques et qui les distinguent des autres formes d'entreprises⁷. Comme l'indique le préambule de leur statut, « elles participent à la construction d'une société plus juste et plus humaine ». Articulées sur la notion de démocratie économique avec un partage de richesse équitable, elles ont pour originalité d'appartenir majoritairement aux salariés. C'est ainsi que le clivage entre les travailleurs et les propriétaires de l'outil de travail

7 - Voir en annexe 1 : statut SCOP, lois de référence.

est aboli au sein de ces entreprises. Entreprendre en SCOP, c'est entreprendre ensemble, autrement. Non seulement les salariés sont les associés, mais ils détiennent chacun le même nombre de voix quel que soit le nombre de parts sociales détenues (un associé = une voix). D'autres dispositions réglementaires garantissent un mode de fonctionnement en cohérence avec l'intention de créer un système économique au service d'un collectif de personnes et de leurs choix de développement. L'être humain est central, le capital est un moyen⁸. De ce fait, les notions de patron et de salarié au sein des SCOP relèvent d'un mode de management original. Le « patron » n'est pas le propriétaire de l'outil de travail, il est élu par l'assemblée des associés dont il fait partie. Il est le gérant ou le PDG, celui qui dirige, donnant une cohésion à l'entreprise. Au-delà du vocable patron, il s'agit de comprendre l'entreprise – certes, lieu de production – en terme « d'entreprendre » et la coopérative, en terme « d'entreprendre ensemble ». C'est une « démarche ascendante » avec une mission qui lui est confiée par l'ensemble des salariés et non pas une « démarche descendante » d'un individu qui « achète » de la main d'œuvre. « En combinant « actionnariat » et « salariat », la SCOP se distingue des deux types d'entreprise traditionnels : l'entreprise « patrimoniale » (ou familiale) qui a pour vocation de répondre aux aspirations d'un propriétaire-dirigeant et l'entreprise « de capitaux » (cotée en bourse) qui a pour but de rémunérer des actionnaires extérieurs à l'entreprise, acteurs de marchés financiers. Or, tout l'art du management consiste à organiser des moyens au service d'une finalité. Son efficacité ne peut donc s'apprécier qu'au regard de cette finalité. Dans une coopérative, le dirigeant est en

8 - Voir en annexe 2 : règles qui régissent les scop.

même temps le « chef » d'une entreprise et « l'animateur » d'une communauté d'actionnaires composée majoritairement de salariés. Garant de la viabilité économique, il est aussi garant du respect du projet coopératif⁹. »

La Commission des communautés européennes reconnaît le rôle et le potentiel des coopératives pour « atteindre bon nombre d'objectifs communautaires dans des domaines tels que la politique de l'emploi, l'intégration sociale, le développement régional et rural, l'agriculture, etc. ». Soulignant l'importance de « l'entrepreneuriat coopératif », elle donne des pistes d'action pour leur promotion et leur développement. L'action 7 vise à renforcer l'émergence de nouvelles formes d'entreprises sociales. De plus, d'ici le 18 août 2006 sera mis en œuvre un statut de Société coopérative européenne (SCE)¹⁰.

Fidèles à leur histoire, les coopératives de production continuent d'innover dans de nouvelles formes d'organisations sociales en écho aux besoins socio-économiques. Prenant en compte deux aspects marquants de notre

9 - *La coopérative, une autre façon d'entreprendre, d'hier à aujourd'hui*, Pierre Rolland, Jean-François Draperi, Arielle Hyver, Gilles Bousquet, éd. SCOPEDIT, février 2001, page 46.

10 - Propos tiré de la Communication de la Commission des communautés européennes au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, sur la promotion des sociétés coopératives en Europe, en date du 23 février 2004. Il est de plus indiqué, page 5 : « Un intérêt renouvelé pour la question des coopératives peut être également observé au niveau international. Le principal développement important à cet égard est l'adoption de la recommandation concernant la promotion des coopératives par le Bureau international du Travail, en 2002, qui a été approuvée par les gouvernements de tous les États membres de l'Union européenne ainsi que par les gouvernements de tous les nouveaux pays et pays candidats à l'adhésion. »

société d'aujourd'hui – le chômage et l'expansion de la création, souvent périlleuse, d'entreprises individuelles – un nouveau type de coopération a émergé. Alliant entrepreneuriat et salariat, la coopérative d'emploi et d'activité vient bousculer les rôles établis du salarié et de l'entrepreneur. Il ne s'agit pas de montrer qu'un salarié peut être entreprenant ou qu'il peut devenir indépendant (principe de l'utilisation de la sous-traitance plus flexible que le recours au salariat). Il est question d'une forme d'entreprise collective où des personnes peuvent entreprendre de manière autonome tout en bénéficiant du statut et de la protection sociale de salarié.

Depuis moins de dix ans, ces coopératives se développent sur des territoires urbains et ruraux¹¹ sédimentant des expériences à transmettre. Les coopératives d'emploi et d'activité s'inscrivent dans ce vaste mouvement coopératif dont elles sont héritières. Ainsi, Jean Gauthier, secrétaire général de la Confédération générale des SCOP a déclaré lors de son allocution au séminaire des 22, 23 et 24 janvier 2003 du réseau Coopérer pour entreprendre¹² : « Ce que vous représentez, et depuis maintenant sept ans, est dans la tradition complète des coopératives de production telles qu'elles se sont définies au XIX^e siècle. Le projet initial de la coopération était un moyen d'émancipation des travailleurs en les libérant du besoin d'avoir à passer par un entrepreneur pour organiser et structurer leur production. Cette liberté d'organiser son travail, la coopérative de production a toujours voulu la préserver. Le salariat, dans

11 - Voir en annexe la liste.

12 - Coopérer pour entreprendre est un réseau national organisé en Union d'économie sociale qui regroupe une trentaine de coopératives d'activités et coopératives d'emploi.

son mode d'organisation protecteur, peut tout à fait être compatible avec la liberté d'entreprendre et de développer des initiatives à partir de compétences personnelles, à condition que ces compétences acceptent de s'organiser. »

Avant de décrire comment sont nées ces coopératives d'emploi et d'activité, ce qui les définit, ce qui les anime, et comment elles fonctionnent, ce livre invite à la rencontre de femmes et d'hommes, de parcours professionnels tous différents, tous passionnants, qui ont changé leur mode de vie. Parce qu'ils ne supportaient plus leur milieu professionnel ou leur patron, parce qu'ils voulaient être acteurs de leur travail ou parce que le marché de l'emploi ne nourrissait aucun rêve, aucun possible, ils ont fait le choix de créer leur emploi en intégrant une coopérative d'emploi et d'activité. Il est question d'une rencontre entre des porteurs de projets et des coopératives, et comment de ce lien entre individu et collectif, entre réalisation de soi et projet collectif, s'opère une transformation culturelle du travail.

Ce livre s'appuie sur l'expérience de 11 coopératives d'emploi et d'activité (comptant actuellement environ 400 salariés)¹³. La plupart sont situées dans la Région Rhône-Alpes qui est leur berceau. Dans cet échantillon de coopératives, ont été retenues 26 personnes choisies avec un souci de diversité selon des critères en proportion de l'ensemble (sexe, âge, origine sociale, niveau d'étude, activité). Des entretiens ont été réalisés avec ces entrepreneurs-salariés, avec les gérants, avec des concepteurs et des partenaires des coopératives d'emploi et d'activité. Leurs propos étayent ce qui suit¹⁴.

13 - Il existe une quarantaine de coopératives d'activité et d'emploi, dont quatre en Belgique, représentant plus d'un millier d'emplois.

14 - Voir annexe 3 : profil des entrepreneurs-salariés choisis.

Itinéraires de vie

Réaliser son projet professionnel émane d'un désir enfoui ou d'une idée qui se révèle au cours du temps sous la forme d'une contrainte ou d'une évidence. Quelles que soient leurs motivations, les personnes qui ont pour intention de créer leur emploi sont de plus en plus nombreuses. Ces dernières décennies, ce phénomène s'amplifie. Il génère tout à la fois l'expression d'une demande sociale (l'essor de la création d'entreprise) et la réponse à un besoin social (le chômage). Ainsi, les pouvoirs publics et les acteurs socio-économiques apportent conseils et appuis.

Loin des illusions d'entreprises innovantes employant des milliers de salariés, de très petites entreprises (TPE) émergent en toute simplicité. Elles sont le fruit de projets de vie. Ces entrepreneurs sont alors plus volontiers appelés porteurs de projets – puisque, effectivement, ils portent leur projet en étant d'ailleurs parfois écrasés par son poids ! Certains atteignent leur but, d'autres se découragent. Emploi après emploi, cela concourt néanmoins à un renouveau économique. Plus que des porteurs de projets, ce sont des créateurs. Des créateurs dans le sens de créer une œuvre, de faire exister un projet. Ces créations sont intimement liées à des itinéraires professionnels et personnels.

L'histoire de ces personnes et leur cheminement sont indissociables de ce qui les conduira à choisir la solution coopérative.



ISBN : 2-914968-08-6

12€

Parce qu'ils ne supportaient plus leur milieu professionnel ni leur patron, parce qu'ils voulaient être acteurs de leur travail ou parce que le marché de l'emploi ne nourrissait aucun rêve, aucun possible, des hommes et des femmes ont fait le choix de créer leur activité en intégrant une coopérative. Ces personnes participent à la même vie d'entreprise en se côtoyant dans la diversité de leurs métiers. Elles partagent des valeurs de solidarité et des moyens pour être accompagnées dans leur gestion, déchargées des tâches administratives, autonomes sur leur activité, libres de leur rythme de travail, responsables de leur chiffre d'affaires et de leur revenu. Elles sont salariées sans patron.

Les coopératives d'emploi et d'activité inventent et construisent une nouvelle forme de travail, aujourd'hui prise en compte par les pouvoirs publics. Cet ouvrage vous invite à découvrir l'origine, la diversité, le fonctionnement de ces coopératives et leur évolution, mais aussi à faire la rencontre d'une vingtaine de personnes pour qui la coopérative a été une solution à un moment donné de leur parcours professionnel comme de leur vie personnelle.

Béatrice Poncin est cofondatrice et gérante de l'entreprise coopérative Oxalis. Après avoir exercé le métier d'assistante sociale, elle s'est dirigée vers la création d'activités économiques avec l'intention de mettre en œuvre des idées humanistes pour construire un autre rapport au travail. Elle a validé son parcours par un DESS de politique de développement des activités et entreprises d'économie sociale à l'IEP de Grenoble. Actuellement, elle accompagne des projets et réalise des études dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

Elle est membre du bureau de l'Union régionale des scop Rhône-Alpes et du conseil national de la Confédération générale des scop.

Elle a publié en mai 2002 *Trajectoires indicibles* (éditions du Croquant).