



Nouvelles formes d'entrepreneuriat Les coopératives d'activités et d'emplois ou comment concilier autonomie et solidarité

Après quelques initiatives pionnières, le développement des coopératives d'activités et d'emplois s'est accéléré, principalement en Rhône-Alpes et dans le cadre de la politique de la ville. Pour Danièle Demoustier (ESEAC – IEP Grenoble), qui suit ce mouvement depuis sa création, cette nouvelle façon d'entreprendre est une véritable « école de démocratie économique ». Si ces initiatives ont dépassé le stade de l'expérimentation, leurs conditions de stabilisation ne sont pas encore acquises.

DEPUIS LES ANNÉES où l'on conspuait Raymond Barre pour avoir proclamé : « *Il faut que les chômeurs créent leur entreprise* », les temps ont bien changé. Divers facteurs encouragent de plus en plus les travailleurs à se lancer dans la création d'entreprise. Mais on connaît le taux élevé des échecs pendant les premières années quand l'entrepreneur ne dispose pas du réseau familial, relationnel et financier qui lui assurerait un apprentissage et une certaine sécurité; c'est pourquoi de multiples formes d'accompagnement se sont mises en place. Parmi celles-ci la notion de couveuse d'entreprises retient une attention particulière pour mutualiser, dans les premiers temps, les fonctions multiples et complexes de l'entrepreneur (techniques, commerciales, administratives, financières) et pour permettre une progressivité dans l'indépendance de la production. De même des sociétés de portage salarial se sont constituées pour abriter une partie des fonctions administratives et commerciales de salariés quasi-entrepreneurs indépendants. Ces deux formules, dont la reconnaissance légale pose problème, sont principalement réservées à des travailleurs relativement autonomes et techniquement qualifiés et privilégient le modèle de l'entreprise individuelle, la dimension collective y est soit provisoire soit limitée.

INDIVIDUALISATION DES ACTIVITÉS ET MUTUALISATION DES MOYENS

De nouvelles formes d'entreprises collectives ont donc été expérimentées sur le modèle initial d'une coopérative de tisserands, d'abord à Grenoble (SMTS) et à Lyon (Cap Services après une phase d'expérimentation au sein de l'association Créons), puis dans d'autres régions françaises, pour accueillir, accompagner et soutenir des porteurs de projets isolés, sans forcément une importante qualification initiale, dans la phase de démarrage et au-delà. Elles ont pris le nom de coopératives d'activités ou d'emplois car elles sont gérées collectivement et pro-

posent aux porteurs de projet de rester comme associés dans la coopérative. Contrairement aux autres Scop de travailleurs associés, elles sont de fait multi-activités¹ car elles réunissent des porteurs de projets très divers (dont les activités peuvent aller du textile, travail du bois, accompagnement touristique à l'édition et à la traduction).

Face à la précarité de l'entrepreneuriat individuel, l'alternative coopérative permet de concilier l'autonomie et la responsabilité et une relative sécurité assurée par la mutualisation de certaines fonctions. De même, la coopérative d'activités et d'emplois permet à des porteurs de projet qui ne se seraient jamais lancés seuls dans l'aventure de tester leurs motivations, leurs compétences et la faisabilité de leurs projets dans un cadre collectif sécurisant.

Après une phase d'expérimentation, partiellement soutenue et observée par le ministère du Travail, le concept s'est étendu plus largement; il existe une dizaine de coopératives d'activités et d'emplois sur la région Rhône-Alpes avec un effectif de plus de 280 personnes et un total de 25 structures en France avec 450 personnes². De nouvelles sont en gestation, parfois abritées par une ancienne coopérative.

Ces coopératives se retrouvent autour de **quatre caractéristiques principales** : la progressivité de l'activité, l'accompagnement du porteur, la mutualisation de certaines fonctions et charges, et la possibilité offerte au porteur de rester comme associé de la coopérative à l'issue de sa phase d'expérimentation.

Ces principes généraux communs donnent lieu à des applications durables très diverses : arbitrage entre individualisation des activités et mutualisation des moyens; entre différenciation des activités et recentrage autour de quelques métiers; entre consolidation des porteurs et accueil de porteurs nouveaux; entre accompagnement social et autonomie; entre association et indépendance.

PÉRENNISATION : RECONNAÎTRE LE STATUT D'ENTREPRENEUR-SALARIÉ

Après une phase d'émergence où ces coopératives se sont multipliées en privilégiant l'intégration de nouveaux porteurs de projets, elles se trouvent confrontées à la question de la pérennisation des projets et de leur propre structure. Des fédérations se sont constituées³ pour appuyer cette émergence et cette consolidation. Des chartes, affirmant les identités communes, insistent sur la fonction d'accueil et

d'accompagnement, le refus de la précarisation du travail et l'encouragement à l'association dans la coopérative de travail.

Après des aides au démarrage, ces coopératives d'emplois et d'activités bénéficient aujourd'hui de financements communaux (généralement dans le cadre de la politique de la ville pour les publics les plus en difficulté) et régionaux pour le volet formation notamment⁴; elles sont appelées à auto-financer progressivement leurs fonctions d'accompagnement par un pourcentage du chiffre d'affaires dégagé par les activités naissantes.

Elles ne sont cependant pas reconnues en tant que telles dans le projet de loi « Agir pour l'initiative économique » qui entend donner un cadre légal aux couveuses d'activités et d'entreprises, encourager les « activités occasionnelles » des « bi-actifs » et soutenir l'accompagnement social des créateurs d'entreprises mais ne reconnaît pas le statut de salarié-entrepreneur.

Le suivi de l'évolution des projets montre d'une part la difficulté d'une autonomisation rapide de l'activité surtout pour les publics les plus en difficulté (fonction des niveaux de compétences, de commercialisation atteints mais aussi de revenu souhaité), d'autre part la difficulté d'associer durablement des porteurs de projets très différents.

Les coopératives elles-mêmes rencontrent une certaine difficulté à accroître leur propre part d'auto-financement, au risque de se transformer soit en coopératives de salariés (avec un taux de sociétariat plus ou moins important) soit en coopératives d'entrepreneurs individuels, en retenant les travailleurs les plus productifs qui permettent l'augmentation des chiffres d'affaires individuels⁵, risque déjà encouru par les entreprises d'insertion. L'alimentation des flux de porteurs de projet en phase de démarrage pèse en effet sur le bénévolat et la mutualisation collective, malgré l'implication des collectivités pour financer partiellement l'accompagnement et la formation. Nous voyons donc s'esquisser une distinction entre des coopératives dont l'objectif est la gestion d'emplois sur des activités relativement proches (conseil, communication) et des coopératives dont l'objectif est la création progressive d'activités diverses par des porteurs eux-mêmes très différenciés.

Dans les deux cas, la nature coopérative de la structure, comme forme d'organisation collective qui combine l'initiative individuelle, la co-responsabilité, la co-décision et la solidarité, est une réelle

école de la démocratie économique.

L'imbrication entre salariat et entrepreneuriat, à la fois transitoire (pendant la phase d'expérimentation) et durable (quand les entrepreneurs restent comme associés de la coopérative) montre qu'il est possible de trouver de nouvelles formes de travail qui combinent une certaine protection et la responsabilité de l'initiative individuelle, en sachant qu'en dernier ressort, le statut de salarié est attaché à la réussite de la fonction entrepreneuriale.

Enfin ces structures qui dépassent aujourd'hui le stade de l'expérimentation, même si toutes les dimensions ne sont pas stabilisées, montrent que la création d'activité n'est pas seulement un enjeu individuel mais est devenu un enjeu collectif qui s'inscrit dans la mobilisation de différents acteurs pour le développement des territoires, urbains et ruraux. ■

Danièle DEMOUSTIER

www.scop.org (Union régionale des Scop Rhône-Alpes)

www.cooperer.org (Coopérer pour entreprendre)

1. Par exemple, une coopérative gère 25 activités à travers 30 salariés-entrepreneurs ; les activités trop réglementées par un ordre (médecins, avocats...) ou par des questions d'assurance (bâtiment) ou les activités très capitalistiques, sont exclues de ces coopératives.

2. Chiffres cités par G. Babolat, directeur de l'UR Scop, au séminaire organisé par le GREP, 21-22 novembre 2002, Annecy

3. *Coopérer pour entreprendre* est une union d'économie sociale créée en 1999 pour appuyer la reconnaissance, la diffusion et la consolidation des coopératives d'activités et d'emplois ; COPEA est un réseau de coopératives, créé en région Rhône-Alpes, pour réfléchir et échanger sur les pratiques.

4. En Rhône-Alpes, le Conseil régional a doté une plateforme de financement (Rhône développement initiatives) dédiée aux salariés porteurs de projets dans les coopératives d'emplois et d'activités, et co-finance à hauteur de 48 %, un ambitieux programme de formation et d'accompagnement des entrepreneurs.

5. En effet, le taux d'autofinancement ne dépend pas seulement du nombre de salariés-entrepreneurs mais aussi du montant de leur chiffre d'affaires, la coopérative retenant de 10 à 15 % du montant du chiffre d'affaires ou de la marge brute pour son fonctionnement interne.