



Recherche-action sur la Mutualité de travail

Réinvestir les principes mutualistes pour innover en matière de travail et d'emploi

*Document préparatoire à la première réunion du comité scientifique
janvier 2012*

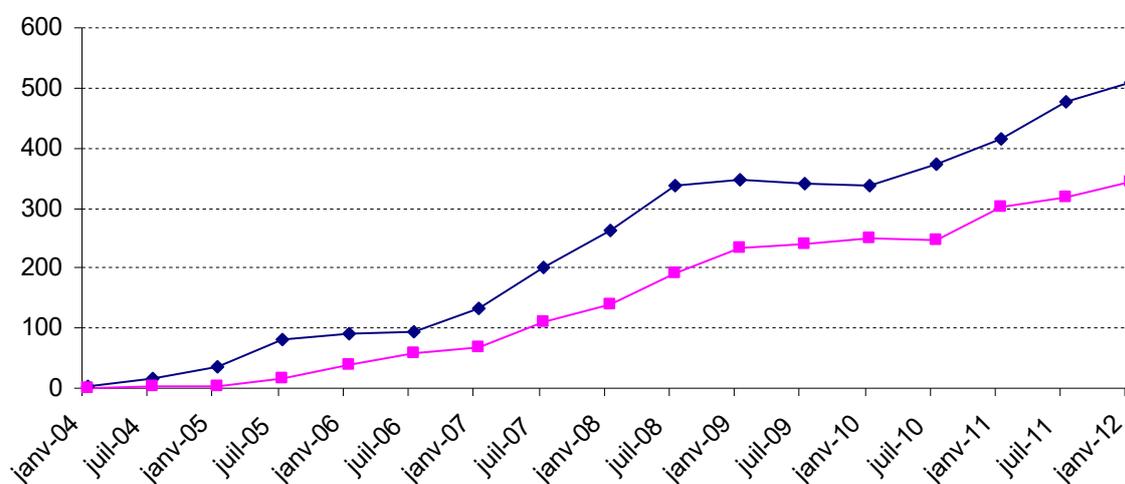
Recherche-action sur la Mutualité de travail.....	1
Présentation (succincte) de Coopaname.....	3
<i>Une coopérative d'activités et d'emploi emblématique.....</i>	<i>3</i>
<i>Un outil de développement local.....</i>	<i>5</i>
Fondements d'une démarche.....	7
<i>De la coopérative à la mutuelle.....</i>	<i>7</i>
<i>L'économie sociale a-t-elle quelque chose à dire sur le travail ?.....</i>	<i>8</i>
Problématiques et pistes de travail.....	10
<i>Rattacher Coopaname au code de la mutualité ?.....</i>	<i>10</i>
<i>Quels mécanismes mutualistes mettre en œuvre ?.....</i>	<i>11</i>
<i>De quels risques parle-t-on ?.....</i>	<i>11</i>
Attentes et état des lieux.....	11
Comment concevoir le travail ?.....	13
<i>Comment mesurer ?.....</i>	<i>15</i>
Patrimoine immatériel et utilité sociale.....	15
Mesure de l'immatériel et redistribution.....	15

Présentation (succincte) de Coopaname

Une coopérative d'activités et d'emploi emblématique

Créée en 2004 de la volonté de *Coopérer pour entreprendre*, le réseau national des coopératives d'activités et d'emploi, Coopaname est devenue en trois ans la plus importante d'entre elles. La coopérative réunit aujourd'hui plus de 500 activités économiques différentes dans une seule et même SCOP. Présente dans les 20^e et 13^e arrondissements de Paris, à Nanterre, Aubervilliers, Le Mans et Chevilly-Larue, Coopaname est également très étroitement associée à sa marraine *Vecteur Activités*, à Grenoble, et à ses filleules *Scop276*, en Haute-Normandie, et *Esscoop*, dans l'Essonne. Elle intervient en outre dans le secteur des services aux personnes, via sa filiale *Coopératifs!*, et dans l'éducation à la citoyenneté économique des jeunes, via un incubateur dédié.

Figure 1. Evolution des effectifs de la coopérative (en bleu : effectif total ; en mauve : dont effectif salarié)

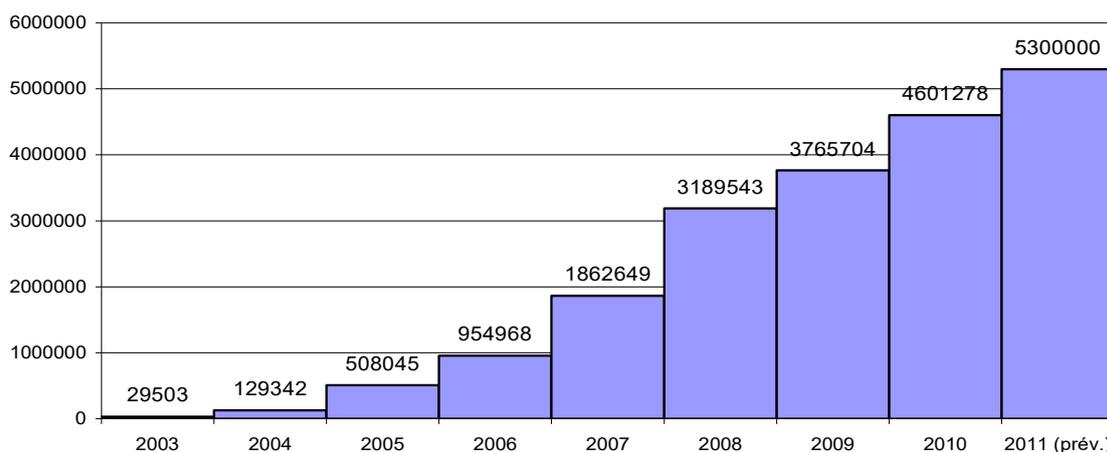


Depuis sa création il y a 8 ans, Coopaname a présenté sa formule et le modèle coopératif à environ 9000 personnes à l'occasion de réunions d'information.

- ▶ 3100 personnes ont été reçues à l'occasion d'au moins un entretien d'accueil, de conseil et d'orientation.
- ▶ 1017 ont été intégrées à la Coopérative, dont 592 qui s'y sont salariés.
- ▶ 530 personnes sont encore présentes à ce jour, soit la moitié des effectifs intégrés.

- ▶ 85 personnes sont devenues associé(e)s, dont 80 le sont encore à ce jour. Chaque année, une vingtaine de Coopanameiens au minimum deviennent associés de la SCOP.
- ▶ Coopaname intègre en moyenne 150 nouvelles personnes par an.
- ▶ 65 % des coopanameiens sont des femmes ; 15 % sont des jeunes (moins de 30 ans) ; 25 % sont des séniors (plus de 50 ans). La moyenne d'âge à l'entrée est de 40 ans.

Figure 2. Evolution annuelle du chiffre d'affaires des Activités en euros



Le modèle de Coopaname repose sur un pari : fondre dans une seule et même entreprise des personnes, des projets, des activités, des logiques d'une immense diversité, et faire en sorte qu'ils/elles alimentent mutuellement leurs dynamiques propres. Ainsi, par exemple, la coopérative permet de faire coexister de manière permanente :

- ▶ Un tiers de nouveaux venus (150 Coopanameiens sont présents dans la coopérative depuis moins d'un an) dont les activités réalisent le plus souvent un très faible (voire aucun...) chiffre d'affaires. L'entrée dans la coopérative se faisant sans aucune forme de sélection, on sait que 40 % des personnes intégrées finiront par quitter Coopaname sans avoir généré la moindre activité économique. Au moins la coopérative leur aura-t-elle permis de mettre le pied à l'étrier, d'apprendre, et d'essayer de mettre en œuvre leur projet sans aucun risque ni financier, ni social.
- ▶ 20 % de personnes (100 aujourd'hui) parviennent à tirer un revenu stable, régulier, sécurisé, de leurs activités tout en se constituant une protection sociale significative. La majorité est présente dans la coopérative depuis plusieurs années et est devenue associée. Certains ont commencé à créer des emplois en interne : ces salariés « classiques » d'activités développées par des salariés-entrepreneurs représentent environ 3 ETP à ce jour.

Un outil de développement local

Pour les territoires où elle est implantée (principalement Paris et la Petite Couronne), Coopaname constitue un outil de développement local dont les fonctions relèvent d'une mission d'intérêt

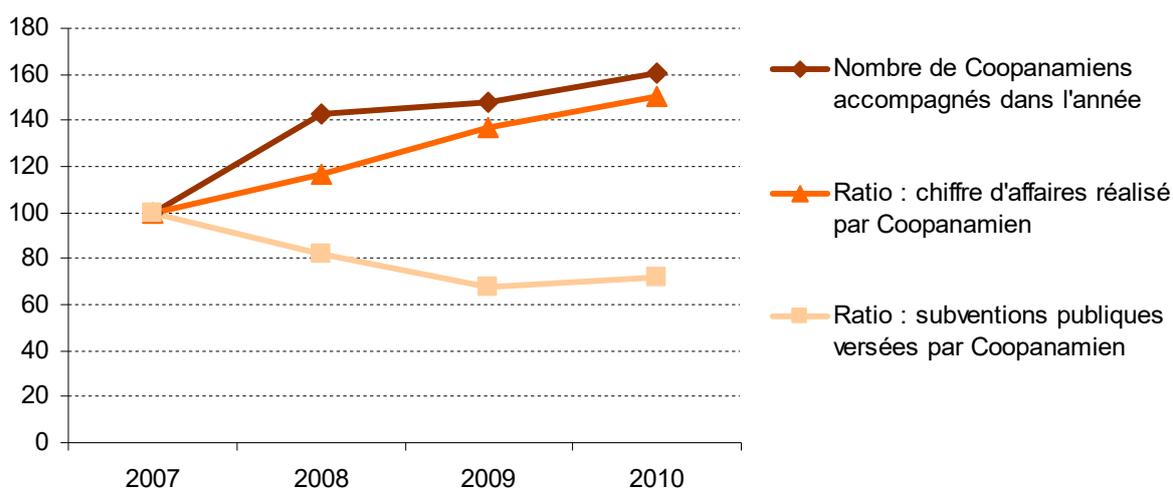
général. Le travail d'accueil et d'accompagnement effectué par la coopérative – et le fait que n'importe quel citoyen peut l'intégrer et y être accompagné sans préjuger de la viabilité économique de son projet – fait l'objet de conventionnement avec différentes collectivités locales ou services de l'Etat. L'action de Coopaname est ainsi régulièrement soutenue par le Conseil Régional Ile-de-France, les conseils généraux de Paris, du Val-de-Marne et des Hauts-de-Seine, les villes de Nanterre, Paris et Chevilly-Larue, la communauté d'agglomération Plaine Commune, l'Europe (FSE, FEDER), la Caisse des Dépôts et Consignations, les services de l'Etat (Direccte Ile-de-France, ex-DIIESSES, ex-Haut Commissariat aux Solidarités Actives...) etc.

Contrairement aux dispositifs d'aide à la création d'entreprises classiques, et comme pour toute coopérative d'activités et d'emploi, l'efficacité de l'action de Coopaname est directement mesurable quantitativement : les activités développées l'étant en interne, il est simple d'en suivre le devenir et la production de richesses.

Coopaname suit particulièrement un indicateur de « retour sur investissement pour la collectivité nationale », qui correspond aux contributions fiscales et sociales versées par la coopérative mesurées relativement aux sommes d'argent public qu'elle perçoit. Au cours de l'année 2010, **Coopaname a versé 3,2 fois plus de prélèvements fiscaux et sociaux qu'elle n'a reçu de financements publics. De ce point de vue, un Coopanamien rapporte à la collectivité nationale ce que rapportent près de quatre auto-entrepreneurs actifs.**

Il existe au sein de Coopaname un véritable « effet de levier coopératif » : contrairement à la crainte souvent exprimée par les financeurs publics, en demeurant au sein de la coopérative et en devenant associés, les coopanamiens ne consomment pas d'argent public mais, au contraire, permettent d'amplifier puissamment l'effet de l'accompagnement procuré aux nouveaux venus et financé par la collectivité nationale (cf. Figure 3).

Figure 3. Evolution des grands ratios de pertinence de la coopérative (indice 100 en 2007)¹



¹ Plutôt que de « chiffre d'affaires moyen », il vaut mieux parler du « Ratio chiffre d'affaires par Coopanamien ». La moyenne n'a en effet aucune signification dans la coopérative compte tenu de l'extrême diversité assumée des situations et du caractère hybride (économique et social) des logiques à l'œuvre. Mais autant l'interprétation du chiffre absolu ne traduit rien, autant suivre l'évolution de ce ratio dans le temps révèle la plus ou moins grande dynamique du projet de la coopérative.

Fondements d'une démarche

De la coopérative à la mutuelle

Coopaname apparaît à bien des égards comme une CAE hors normes par sa taille (environ 530 personnes, là où une CAE de taille « standard » en compte entre 70 et 130), sa gouvernance (83 associés, une forme de scop-sa à conseil d'administration, une « vraie » représentation du personnel...), ses modes de fonctionnement (rapport à la propriété dans la scop, traitement des résultats etc.), ou sa dynamique (centre de recherche interne, programme d'éducation à la citoyenneté économique des jeunes, incubateur de projets collectifs etc.).

Dans les trois ans, Coopaname aura encore doublé sa taille. La coopérative fait actuellement évoluer ses systèmes d'information et ses modes d'accompagnement afin de permettre un jour à plusieurs milliers de coopérateurs de « faire société » et de travailler ensemble au sein d'une même organisation. Pour autant, la coopérative n'a renoncé en rien aux principes de sa mission d'intérêt général : elle continue d'accueillir, d'accompagner et d'intégrer tout porteur de projet qui en fait la demande, sans sélection, et dans une logique de développement local, de création d'activités et d'emplois.

C'est de cette double exigence, économique et sociale, mais aussi de l'accroissement rapide des capacités d'action de la coopérative en même temps que des contraintes qui s'imposent à elle, qu'est née l'exigence de repenser le projet de la coopérative lui-même.

Cette ambition a donné lieu à une première recherche en 2008, notamment soutenue par la DIISES, sur l'objet social de Coopaname et la nature de certains des mécanismes qui y sont à l'œuvre. L'idée que le métier de la coopérative pourrait relever davantage d'une logique mutualiste que coopérative a émergé à cette époque, et s'est incarnée depuis dans l'appellation « Mutuelle de travail ».

Que pourrait-être une Mutuelle de travail ? Tout simplement une société de personnes dans laquelle on se protégerait mutuellement nos parcours professionnels – autrement dit, notre capacité à pouvoir vivre décemment d'activités professionnelles que l'on choisit. Au-delà de la mutualisation de moyens (ce que sait très bien faire toute coopérative d'activités et d'emploi), il s'agit donc de mutualiser des risques : évolution nécessaire des savoir-faire, soubresauts de marchés, reconversions contraintes pour cause d'accidents de la vie, besoins momentanés de temps pour la vie familiale etc. Pourrait-on organiser dans le cadre de Coopaname, entre plusieurs centaines de membres, des mécanismes systématiques d'accompagnement mutuel, d'apprentissage mutuel, de salariat mutuel, de formation mutuelle, de protection mutuelle, de secours mutuel (etc.) qui permettraient de sécuriser chacun – grâce aux autres – dans sa capacité à gagner sa vie avec ce qu'il souhaite faire, en coopération avec qui il choisit de travailler, et au rythme qu'il se fixe ?

La « mutuelle de travail » n'est pas une utopie de l'économie sociale qu'il conviendrait d'inventer ex-nihilo. C'est, après huit ans d'existence, le développement naturel d'une coopérative d'activités et

d'emploi hors norme comme Coopaname, en tant qu'elle porte une réponse de l'économie sociale aux enjeux liés à la flexisécurité, à l'auto-entrepreneuriat ou à la sécurisation des parcours professionnels.

L'économie sociale a-t-elle quelque chose à dire sur le travail ?

Pour devenir ce qu'il est aujourd'hui, le travail a d'abord dû modifier en profondeur les pratiques, les représentations et les relations sociales liées à l'activité productive. La notion même de travail est notamment liée à l'existence d'un rapport spécifique au temps, d'une distinction entre sphère domestique et sphère productive, ou d'une subordination quant à la capacité à obtenir des revenus. L'histoire du travail est ainsi inextricablement liée à celle de l'extension du salariat et, par conséquent, à celle du capitalisme. On peut donc s'étonner qu'en dehors du mouvement de la coopération de production ou de quelques utopies réalisées, l'économie sociale ne porte aujourd'hui aucune parole forte sur le travail².

L'époque est pourtant propice. Après avoir été avalé tout entier par la problématique de l'emploi, le thème du travail est en train de resurgir depuis quelques années, au travers de scandales sanitaires touchant aux conditions de travail : amiante, suicides, stress, TMS etc. Surtout, après trois décennies d'un matraquage idéologique, l'idée selon laquelle la qualité du travail serait un obstacle à l'efficacité économique des entreprises et donc à l'emploi, a fini par faire pschitt. Tous les reculs sociaux, tous les détricotages du droit du travail, tous les auto-entrepreneurs, tous les CDD à temps partiel, tous les stages non rémunérés, toutes les précarisations – tous ces « sacrifices nécessaires » – n'ont pu empêcher la moindre délocalisation !

Si le capitalisme est bien vivant, plus prospère que jamais, ayant conquis l'ensemble de la planète et ayant réussi à soumettre à des impératifs de marché la terre, l'eau, le droit à polluer ou à croiser des semences (en attendant les fonctions régaliennes des Etats et le génome humain...), l'esprit du capitalisme, lui, dans nos sociétés occidentales, peine à trouver un nouveau souffle pour continuer à justifier l'injustifiable. La critique du rapport au travail est notamment marquée par quatre tendances :

- ▶ D'abord, on l'a dit plus haut, l'émergence de l'idée que le « bon » travail, ou que le « travail heureux et épanouissant » n'était pas un obstacle à la performance économique de l'entreprise, bien au contraire ;
- ▶ Ensuite, l'augmentation générale du niveau de formation des travailleurs rend d'autant plus insupportable que les relations dans le travail soient empruntes de bêtise gestionnaire, de mépris ou de manipulation psychologique. Etre caissière avec un salaire de misère quand on a BAC+3, passe encore (« c'est la crise... ») ; mais rendre des comptes sur des objectifs individuels de performance dans ces conditions n'est acceptable pour quiconque ayant une once de dignité ;

² Et encore ! L'évolution de la communication autour de l'acronyme SCOP ces dernières années, avec d'abord l'abandon du mot « ouvrier » puis celui du mot « production », est très explicite d'un point de vue symbolique...

- ▶ Par ailleurs, le discours managérial positif – repris par le gouvernement à l’occasion de la promotion de l’auto-entrepreneuriat – autour de l’autonomie, de l’indépendance, de la responsabilité, de la créativité (etc.) dans le travail a fini par faire long feu : de moins en moins de travailleurs sont dupes de ces arguments et ont compris qu’ils servaient à légitimer toutes les aliénations, toutes les exploitations ;
- ▶ Enfin, la révolution technologique en cours distord et bouleverse profondément la nature des articulations entre les temps, les sociabilités, les responsabilités, personnelles et professionnelles. N’y aurait-il pas lieu de penser, débattre et réguler cette nouvelle donne ?

L’économie sociale, sur ce thème particulièrement, se trouve devant un boulevard à emprunter. Pour peu qu’elle se conçoive en tant que projet politique, les rapports au pouvoir (par la démocratie et la citoyenneté économique) ou à la propriété (par les notions de biens communs ou d’usufruits) qu’elle porte, permettent de réinterroger en profondeur des notions essentielles comme le lien de subordination. C’est à ce chantier là que souhaite s’attaquer Coopaname. Cet enjeu est d’importance dans un moment où l’esprit du capitalisme a commencé à s’adapter à ces nouvelles données, notamment avec l’entrepreneuriat social³ – qui est une manière de se réapproprier et de phagocyter les forces vives de l’économie sociale.

Problématiques et pistes de travail

Rattacher Coopaname au code de la mutualité ?

Le principal enjeu auquel ont à faire face les CAE, et notamment leurs réseaux, est actuellement d’ordre juridique. Quel est le droit applicable aux CAE ? Est-ce la réglementation sur les sociétés de portage salarial – qu’il conviendrait peut-être d’amender ? Faut-il appliquer à toutes les CAE les contrats CAPE ? Doit-on prétendre que nous sommes « hors droit » et qu’il convient de légiférer afin de donner un cadre légal à un nouveau statut « d’entrepreneur-salarié » ?

Coopaname a jusqu’ici porté une opinion singulière qui, si elle a trouvé un écho certain, n’a jamais pour autant réussi à s’imposer : celle que les CAE étaient des SCOP, uniquement des SCOP, pleinement des SCOP, et que l’arsenal du droit coopératif existant mettait à notre disposition tous les éléments nécessaires pour nous autoriser à produire par nous-mêmes notre propre droit. Les conditions de cette démarche : que les « usagers » soient bel et bien associables et associés rapidement, qu’il existe des instances représentatives du personnel et que s’impose dans la coopérative un rapport à la propriété des activités cohérent avec le droit coopératif. Coopaname

³ Rappelons que l’entrepreneuriat social est né non pas dans les directions de la communication mais dans les directions des ressources humaines des entreprises fers de lance du capitalisme (grands cabinets de conseil, banques d’affaires...), et que son message revient à dire : « l’avenir est à ceux qui donneront du sens à leur travail en permettant aux mécanismes de marché d’œuvrer pour le bien des plus pauvres ».

refond actuellement les documents contractuels qu'elle utilise pour qu'ils aillent dans ce sens. Doit-on aller plus loin et recourir au droit mutualiste ?

La forme juridique mutualiste peut-elle être utilisée opportunément dans d'autres champs que ceux de l'assurance, de la prévoyance et de la protection sociale complémentaire ? A priori, le Code de la mutualité le permet (cf. expérience de la MASC fondée par Daniel Le Scornet). A un moment où les mutuelles « classiques » se banalisent, rendant illisible et invisible l'idée même de mutualité (presque absente des Etats Généraux de l'ESS, par exemple...), réinvestir la forme la plus ancienne d'économie sociale pour innover en matière de travail pourrait s'avérer particulièrement fécond.

Coopaname peut-elle rattacher tout ou partie de ses activités ou de son projet au code de la mutualité ? Est-ce opportun ? Quels pourraient être le sens et l'utilité d'une telle démarche ? Quelles en seraient les modalités et les conséquences ?

Quels mécanismes mutualistes mettre en œuvre ?

Les mutuelles ont pour fonction non seulement de mettre en œuvre des mécanismes de sécurité collective, mais aussi de prévenir les risques. Par ailleurs, elles ont mission d'aider au développement moral, intellectuel et physique de leurs membres.

Le projet de Mutuelle de travail ne consiste pas à réinventer des mécanismes déjà existants (sécurité sociale, assurance chômage, etc.), notamment tous ceux permettant une couverture financière des risques liés à une baisse d'activité : la SCOP n'en est bien sûr absolument pas capable aujourd'hui. En revanche, il est possible de réfléchir à une meilleure articulation avec ces mécanismes de solidarité. Quels types de solidarités sont-ils mis en place ou sont-ils à mettre en place ? De quelle(s) nature(s) peuvent-ils être ? Quels types d'obligations se donner pour développer des mécanismes de sécurité collective ? Par exemple, dans le cadre d'une sécurisation des parcours professionnels, faut-il obliger ceux dont l'activité a atteint un niveau de développement satisfaisant à former quelqu'un d'autre ?

Pour envisager cette question il est sans doute nécessaire au préalable de tenter d'identifier et qualifier les risques contre lesquels les coopanamiens cherchent à se prémunir.

De quels risques parle-t-on ?

Appréhender la question du travail sous l'angle du risque implique de pouvoir d'abord qualifier (avant de les quantifier !) les risques encourus. Contre quoi une mutuelle de travail doit-elle protéger ?

Attentes et état des lieux

Les attentes des coopanamiens reflètent des risques de divers ordres, économiques, sociaux, psychosociaux, contre lesquels ils cherchent à se prémunir en intégrant la coopérative.

Bénéficiaire de la protection sociale des salariés

Les coopanamiens se co-salarient au sein de la coopérative, qui leur permet donc une articulation avec les mécanismes de solidarité nationale liés au salariat. A travers de l'idée de salaire, il s'agit

d'une aspiration à la stabilité des revenus, tant dans les périodes de la vie travaillées que non travaillées (assurance chômage, maladie, maternité, retraite).

Plusieurs problèmes se posent :

- ▶ d'abord, le niveau des salaires : la moitié des salariés de Coopaname ne retirent aucune protection sociale de leur activité, puisqu'ils se salarient moins de 180h par trimestre.
- ▶ ensuite, la stabilité des salaires. Pour faire face aux fluctuations du marché et aux imprévus, certains mécanismes sont déjà en place : les salaires sont lissés sur plusieurs mois, et les coopanamiens se couvrent mutuellement leur trésorerie pour les maintenir en cas de retard de paiement. En revanche, il n'est pas possible de bénéficier de l'assurance chômage sans quitter la coopérative.

Ces questions sont au cœur de la réflexion sur la mutuelle de travail. Comment prévenir, minimiser, atténuer les effets d'une baisse d'activité sur les revenus et la protection sociale ?

Etre autonome pour s'épanouir

Etre autonome professionnellement, c'est retrouver la maîtrise de son travail, pouvoir lui donner du sens : s'émanciper de la pression de la logique de rentabilité financière et effectuer un travail de qualité, ne pas être assigné à une tâche unique, pouvoir évoluer, continuer à apprendre.

C'est également retrouver la maîtrise des conditions d'exercice du travail, et s'autoriser une meilleure qualité de vie. Les coopanamiens évoquent l'émancipation des rapports hiérarchiques et des méthodes de management anxiogènes, la fluidité entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la valorisation des personnes.

A noter enfin que certains coopanamiens sont psychologiquement très fragiles. Ils intègrent la coopérative attirés par la bienveillance qui y est exprimée et investissent beaucoup d'espoirs qui seront forcément déçus : la coopérative n'est pas « outillée » aujourd'hui pour travailler à leur autonomisation. Comment faire en sorte que, pour elles, Coopaname ne soit pas un miroir aux alouettes et s'avérer au final une expérience négative ?

Ne pas être isolé, être accompagné

On peut identifier deux attentes vis-à-vis du collectif. La première est celle du collectif en soi : ne pas être, dans le cadre de son activité professionnelle, un individu isolé, mais appartenir à une structure collective, avoir des collègues, pouvoir discuter et échanger, se soutenir les uns les autres.

La seconde est celle d'être accompagné dans la création de son activité, qui suppose pour la plupart des coopanamiens le développement de nouvelles compétences (marketing, démarche commerciale, gestion...), l'apprentissage de l'autonomie. La coopérative répond à ces attentes en proposant diverses modalités d'accompagnement et en constituant une forme de « bain entrepreneurial » qui permet de mutualiser les expériences, les pratiques, et d'apprendre par l'exemple.

Coopérer

Il existe une attente – de plus en plus forte – autour du potentiel de collaborations professionnelles qu’offre Coopaname, que l’on pourrait qualifier de « mutualisation des compétences ». Derrière cette attente, plusieurs types d’aspirations :

- ▶ par l’échange entre professionnels d’un même secteur d’activités, pouvoir réfléchir, progresser dans sa pratique professionnelle, avoir une meilleure analyse du marché, défendre des intérêts communs (défense d’un tarif...) : les « groupes métiers » au sein de la coopérative remplissent certaines fonctions traditionnellement liées au syndicalisme.
- ▶ par le fait de pouvoir travailler avec d’autres, tenter de remédier aux fluctuations du marché ou aux aléas de la vie privée : pouvoir déléguer en cas de surcharge d’activité (ou de besoin de temps personnel), s’adapter à la demande en s’associant avec d’autres. On pourrait qualifier cette fonction de la coopérative de « bourse du travail interne ».
- ▶ par le fait qu’on peut améliorer la rentabilité des activités en réduisant les coûts (mutualisation des achats, partage de matériel, de locaux), ou en proposant d’autres services mutualisés à l’échelle de la coopérative aux entrepreneurs (créer des fonctions de veille, de marketing...).
- ▶ par le fait, enfin, qu’il est sans doute aussi possible de réduire le coût de la vie des coopanameiens : on peut imaginer une coopérative de consommateurs coopanameiens, des projets d’habitat coopératif... le récent comité d’entreprise a également à cœur de faciliter l’accès à la culture des coopanameiens...

Articuler les temps

L’une des aspirations les plus fortes à l’entrée de la coopérative est la volonté de mieux articuler le projet professionnel dans un projet de vie, de mettre en œuvre pour soi une économie générale de ses temps d’activité. Cette aspiration se heurte souvent à la dure réalité : pour gagner sa vie correctement de manière autonome, il faut en général travailler beaucoup – beaucoup trop. Et la non séparation des sphères privées et professionnelle devient dès lors un problème pour beaucoup de coopanameiens, qui peut conduire à une auto-exploitation. Comment se prémunir de cela ?

Comment concevoir le travail ?

Une première réponse possible consiste à considérer que le travail est à la fois source d’aliénation et d’émancipation. Il conviendrait dès lors qu’une mutuelle de travail cherche à minimiser les éléments aliénants et à maximiser les éléments émancipateurs. L’aliénation pourrait provenir de la contrainte économique, d’un rapport de force déséquilibré avec les donneurs d’ordres, de l’existence de subordinations ou encore d’une mobilisation trop importante des ressources psychiques ou physiques individuelles, ne laissant aucune place à quoi que soit d’autre.

Une deuxième réponse possible consiste à considérer, dans une lignée libertaire, que le risque est le travail lui-même. Autrement dit, qu’une mutuelle de travail doit permettre à chacun de vivre le mieux possible en travaillant le moins possible. Soit que l’acte de productif ne constitue plus une

contrainte laborieuse mais uniquement un jeu, une activité distrayante, car la mutuelle est parvenue à organiser, à force de relectures de Fourier, une papillonne effective. Soit que la mutuelle vise à organiser les conditions d'une vie frugale et parcimonieuse, à réunir suffisamment d'équivalents de richesse, pour libérer chacun de l'obligation de travailler (trop ?) (beaucoup ?).

Une troisième réponse possible revient, à l'inverse, à considérer le travail essentiellement comme vecteur d'émancipation en ce qu'il permet l'expression des capacités humaines. Il s'agirait dès lors de s'interroger sur les facteurs de risques professionnels, économiques et sociaux susceptibles de poser des obstacles à l'expression des capacités de chacun et de voir dans quelle mesure une organisation collective est susceptible de les réduire : freins psychologiques ? Auto-interdiction de sortir de ses propres sentiers battus pour créer, imaginer, chercher, former, spéculer, apprendre, militer etc. ? Frein familial, notamment pour les femmes ? Frein économique qui permet, à un tournant de la vie, d'investir le temps nécessaire pour sortir de sa condition ?

Enfin, il est aussi possible d'appréhender le travail comme un lieu absolument cloisonnant (déterminisme du poste, du diplôme, de l'horaire, de l'entreprise, du statut etc.), les principaux risques résidant dans les transitions d'un travail à l'autre, et de la difficulté à sortir d'un cloisonnement pour en trouver et en adopter un autre. Le rôle de la mutuelle de travail pourrait être dès lors de permettre aux cloisons de tomber afin d'autoriser toutes les transitions possibles :

- ▶ Cloisonnement entre compétences sociales et professionnelles ;
- ▶ Cloisonnement entre activités de production, de commercial, de gestion, de création, de relationnel...
- ▶ Cloisonnement entre économie marchande et non marchande (notamment familiale), entre auto-production et production pour les autres (notamment : cloisonnement des activités agricoles et non agricoles) ;
- ▶ Cloisonnement entre générations, notamment entre mise en œuvre et transmission d'un savoir-faire ;
- ▶ Cloisonnement entre savoir-faire manuels et intellectuels, entre métiers, entre secteurs ;
- ▶ Cloisonnement entre actes productifs, recherche, exercice de la citoyenneté, formation de soi, formation des autres...

Comment mesurer ?

Patrimoine immatériel et utilité sociale

Les coopanamiens, s'ils ne suivent pas un intérêt financier direct en intégrant la coopérative, restent bien conscients des intérêts tant politiques qu'économiques de ce modèle pour le développement de leur activité. Leur seule adhésion a minima au projet de la coopérative entretient et développe un patrimoine collectif immatériel, qui n'appartient à personne en particulier, et qui est composé de

confiance, de pratiques, d'habitudes, de création de droits... C'est ce patrimoine collectif qui renforce les individus et est potentiellement source de créativité, d'innovation.

La question de l'utilité sociale n'est pas vraiment posée au sein de Coopaname. Très majoritairement, les activités coopanamiennes sont égocentrées et participent de l'émancipation individuelle (j'ai cette compétence/je veux en vivre/je me lance). Coopaname étant ouverte à tous (c'est un choix), nous laissons les entrepreneurs faire ce qu'ils ont envie de créer, à leur rythme... Ne serait-il pas intéressant de se poser la question de l'utilité sociale de l'activité de l'entrepreneur pour la Coopérative/mutuelle, voire au-delà pour la société en général. Il y a des métiers qui participent au bien commun, d'autres peu ou pas ? Si certains entrepreneurs ne génèrent pas du tout d'activité, c'est peut-être à cause d'une offre pas adaptée (exemple caricatural : avoir dans un village 50 boulangers !). L'idée n'est pas de sélectionner des activités plus « rentables » mais de réfléchir à des métiers qui serviraient plus que d'autres le bien commun de la coopérative/mutuelle.

Aujourd'hui, la seule mutualisation quantifiable est purement financière : chacun verse au pot commun de la coopérative 10% de son chiffre d'affaire. Dans le cadre d'une éventuelle révision du montant, on pourrait envisager que la part supplémentaire alimenterait un fonds immatériel (heures/compétences...) ? Ce serait aussi une manière de relier un coopanamiens dont l'activité ne génère pas encore de CA à la coopérative ou la mutuelle et de mettre ainsi en pratique dès le départ le principe de réciprocité.

Mesure de l'immatériel et redistribution

De manière très réductrice, on pourrait dire que la mutualité s'appuie sur le triptyque « risque, prévention, solidarité ».

Le premier met en œuvre une notion de capitalisation pour assurer une indemnisation. Le dernier celle de création de richesse et de redistribution.

L'accaparement de la richesse par un nombre de plus en plus restreint d'individus aux cours des trente dernières années, a induit sa « pénurie » pour le plus grand nombre. Dès lors, la redistribution apparaît pour une large majorité comme une œuvre de charité dont la chacun ne peut plus se payer « le luxe ».

Pour battre en brèche ce sentiment, il faut, individuellement et collectivement, produire de la richesse. Oui, mais laquelle ?

Il est communément admis qu'une production quelle qu'elle soit, bien matériel ou œuvre spirituelle, ne produit de la richesse que dès lors qu'elle est achetée. L'acte d'achat marque – ce que mesurent les indicateurs habituels – la valeur de marché de l'œuvre produite. Peut-on dès lors imaginer que l'on puisse mesurer la valeur du bien en dehors du marché ? En effet, lorsqu'un travail est fait, il existe bel et bien en dehors « d'un tas » d'euros en contrepartie. S'il n'est pas échangé, est-il pour autant sans « valeur ». Il faut donc se détacher de l'argent, qui est une marchandise, pour mettre en place une mesure de l'immatériel⁴.

⁴ Entretiens avec Jean-Louis Minéo, Claude Périgaud et Michel Veillard

« Il faut penser à la pomme et au pommier » dit Jean-Louis Minéo. Ne valoriser (mesurer ?) que le fruit – l’aboutissement du travail, c’est-à-dire, le tas d’euros en contrepartie de la pomme – sans prendre la mesure de son processus d’obtention – investissement en travail : le pommier – et de surcroît uniquement dans une logique d’échange nous laisse hémiplégique. Au contraire, en prenant la mesure des *traces de contribution*⁵, on pourrait créer de la richesse qui pourrait servir pour partie à faire croître la pomme – le projet – et pour partie à faire croître le pommier – les œuvres d’intérêt collectif.

D’autre part, ne dit-on pas que *pour échanger, il faut avoir quelque chose à échanger*. Si on prend cette phrase dans son sens littéral, alors chacun va essayer de se procurer ou de produire un bien au moindre coût afin de créer une valeur ajoutée.

Pourtant la création de richesse ne nécessite pas obligatoirement de mobiliser la notion de valeur ajoutée. En effet, si je te donne un bien matériel, je le perds, et tu le gagnes. Mais si j’échange une idée, tu gagnes une idée, et moi, je garde mon idée. Dans ce dernier acte d’échange, il y a donc bien une sorte de *création monétaire*, si tant est que le mot monétaire soit adapté.

Se pose donc la question, non de la valorisation, qui induit un échange monétaire, mais bien celle de sa mesure. En règle générale, cette dernière problématique trouve une réponse dans la création de monnaies complémentaires, libres ou alternatives. Quelques expériences locales montrent, qu’il est possible, avec de l’imagination, de maîtriser le processus de création monétaire⁶.

En acceptant l’idée de la création d’une richesse immatérielle, ne conviendrait-il pas d’en penser les modalités de sa redistribution ? En effet, si les monnaies complémentaires sont généralement des monnaies fondantes afin d’interdire leur capitalisation à long terme et leur thésaurisation, que puis-je faire de cette *monnaie* si je n’ai pas besoin de biens ou de services ? Dois-je la laisser fondre ? Peut-on donc imaginer que ce capital non utilisé ne fonde pas totalement, mais qu’une partie soit destinée à être redistribuée ? Peut-on aussi imaginer qu’un risque soit indemnisé, en tout ou partie, en monnaie complémentaire et non en euros ?

La question de la mesure des *traces de contribution*, de la création de richesse immatérielle et sa mesure, la réhabilitation de la notion de redistribution, semblent donc être des composantes nécessaires de la réflexion sur la mutualité de travail.

⁵ Claude Jean-Louis Minéo, Claude Périgaud et Michel Veillard

⁶ La monnaie complémentaire « mesure commune » récemment mise en place à Romans-sur-Isère expérimente un fonds collectif d’investissement basé sur un phénomène particulier de création monétaire. Les « mesures » créées le sont à partir d’une contrepartie en euros déposée à titre de garantie auprès de l’association gestionnaire. Si on dépose 100 euros, il est créé 100 « mesures » qui deviennent immédiatement des moyens de paiement. Or les 100 euros sont toujours là. L’ensemble des adhérents de l’association de gestion de cette monnaie a donc décidé de dédier une partie de ces dépôts en euros au fonds d’investissement. S’il n’y a pas à proprement parler de création de richesse dans ce cas, il y a en revanche une capitalisation en euros, monnaie non fondante, pour soutenir les projets collectifs.