

Catherine Bodet, texte issu de l'intervention au colloque :
ENTREPRENDRE AU PLURI'ELLES - FEMMES ACTRICES DE L'ESS
3 février 2014 – Palais du Luxembourg – Paris

De la démocratie dans l'entreprise à l'égalité professionnelle ?

Coopaname est une entreprise (de statut Scop SA) qui a plusieurs particularités. Tout d'abord, elle est ouverte, ce qui signifie que toute personne ayant un projet d'activité – qu'il soit individuel ou collectif – et qui partage les valeurs de la coopérative peut en devenir membre¹. Ensuite, elle est multiactivité et regroupe une vaste palette de métiers essentiellement intellectuels et artisanaux. Enfin, la coopérative ne prend pas en charge collectivement la mise au travail des personnes : chaque membre est libre de ses horaires et de son organisation, et perçoit un salaire proportionnel au chiffre d'affaires qu'il ou elle réalise.

Une entreprise d'entrepreneur.es dans l'économie sociale, donc ? Pas si simple : la question centrale, telle qu'elle est posée à Coopaname, n'est pas tant celle de *l'entrepreneuriat* que celle du *travail*.

Les coopératives d'activité et d'emplois ont même été créées² en réaction à l'injonction faite aux chômeurs d'entreprendre, de créer leur entreprise. La coopérative se présente alors comme une alternative à l'entrepreneuriat individuel, dans un contexte de résistance à la crise et au chômage, mais aussi de résistance à l'individualisation de la relation de travail.

Et de fait, les personnes ne rentrent pas dans la coopérative dans une posture entrepreneuriale, même si de fait les coopanamiennes et les coopanamiens créent bien leur activité, déposent leur marque, se rémunèrent en fonction de leur chiffre d'affaires, etc. Dans la grande majorité des cas, l'entrée dans la coopérative correspond à une volonté de travailler autrement, de retrouver de l'autonomie dans le travail, de rompre avec une subordination souvent mal vécue.

Le projet de la coopérative est donc centré sur le travail, et le dépassement de la subordination salariale, avec une triple approche, plus ou moins marquée selon les personnes et leur parcours :

→ La première est celle de la recherche de liberté dans le travail, liberté qui permet d'être en cohérence avec ses valeurs, y compris en matière de travail (attachement au travail bien fait, au « bel ouvrage »).

→ Il y a ensuite une recherche de liberté également dans son organisation, permise par l'absence d'organisation collective de la mise au travail : il est plus facile de mettre en cohérence vie professionnelle – vie familiale – militante – privée... lorsqu'on a la maîtrise de son organisation. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de contrainte, et l'auto-exploitation peut

1 600 personnes environ début 2014.

2 La première coopérative d'activité et d'emploi (CAE) a été créée en 1995 à Lyon. Deux réseaux de CAE coexistent en France : Coopérer pour entreprendre, et Copéa, qui regroupent à eux deux une centaine de coopératives avec des spécificités fortes en termes de spécialisation, d'ouverture, de taille, de projet...

devenir une réalité dès lors que le contrôle est au final réalisé par le client face à sa prestation.

→ La troisième approche, plus fondamentale dans le projet de la coopérative est celle de la recherche du dépassement du caractère féodal de la relation salariale associée à la recherche de réappropriation citoyenne de l'entreprise et des moyens de production.

L'objectif est finalement de (re) trouver la maîtrise de sa propre vie, par une maîtrise collective de l'outil de travail. L'entrée dans la coopérative ne part donc pas tant d'une volonté d'entreprendre que d'un refus du travail tel qu'il est vécu dans des situations salariales classiques.

Ce modèle d'entreprise que l'on partage – qu'on appelle aussi « mutuelle de travail » – est-il favorable aux femmes ?

À première vue, la réponse est positive : à Coopaname, 64 % des salarié·es sont des femmes, bien au-delà du nombre de femmes dans les coopératives (27 % de femmes dans les scop), ou dans l'entrepreneuriat (37 % de créatrices d'entreprise).

Ce modèle attire en tout cas les femmes, qui y cherchent sans doute la dimension collective qu'apporte la coopérative : être moins seule dans des situations inégalitaires ou défavorables permet plus facilement de les surmonter. Pour autant, si on analyse plus finement la situation des femmes, on constate que la coopérative n'est pas étanche aux inégalités qui traversent la société : bien qu'il n'y ait pas de sélection à l'entrée, pas de politique salariale, mais une individualisation des salaires en lien direct au chiffre d'affaires réalisé, les mêmes inégalités que dans toutes les entreprises se retrouvent. Ce constat est issu de la réalisation du Rapport de situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes, réalisé pour la première fois dans la coopérative en 2013. Bien qu'obligatoire, ce rapport n'avait jamais été réalisé, parce que la question ne semblait pas prioritaire dans une coopérative largement féminisée. Et pourtant...

En termes de niveau de salaire d'abord, les femmes se rémunèrent 5 % de moins que les hommes. La différence est un peu moindre qu'au niveau national, mais c'est tout de même suffisamment important pour qu'une réflexion collective s'engage sur cette question, qui fait notamment ressortir qu'il y a des représentations genrées de la valeur que l'on attribue à son travail. Il semble donc, même si une étude plus fine mériterait d'être menée, que les femmes tendent à élaborer une tarification plus faible pour leur propre travail.

En ce qui concerne la répartition par métiers dans la coopérative, on retrouve une ségrégation horizontale classique : les femmes exercent majoritairement des métiers traditionnellement féminins – métiers du secrétariat, de la communication, des RH, de la traduction –, et les hommes des métiers masculins – on les retrouve dans les métiers de l'informatique, ou du bricolage...

La dernière donnée intéressante, fournie par le RSC concerne le sociétariat. Seulement 52 % des associé·es sont des femmes, chiffre bien inférieur à leur proportion dans la coopérative. De même pour le Conseil d'administration qui ne comprend que 50 % de femmes, chiffre qui tend à se réduire depuis la de la transformation en scop SA et la création du CA.

Coopaname est donc une organisation qui attire les femmes, qui leur est a priori plutôt favorable, et facilite leur empowerment, mais qui ne constitue pas une frontière isolant des inégalités de la société. Finalement, l'élément facilitateur dans la coopérative, c'est bien la mise en réseau, ou plutôt la force du collectif... autour d'un projet politique porteur de sens et émancipateur pour tout le monde, hommes et femmes.

Un des atouts de notre modèle d'entreprise, et qui d'ailleurs est fondateur de la « Manufacture Coopérative » – projet conjoint entre Coopaname et Oxalis, et en partenariat avec un laboratoire de recherche – est la création d'une capacité collective à penser le rapport à l'entreprise, à la propriété, à son projet, au pouvoir, au savoir.... Nous construisons là un espace de réflexion et de formation sur la démocratie économique, avec une attention particulière aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes, car on l'a bien vu dans nos coopératives, il ne suffit pas d'avoir un environnement favorable pour que disparaissent les situations d'inégalité.