

**Rapport enquête Revenus-Temps
Coopaname et Oxalis
Synthèse**

par

Marie-Christine Bureau (LISE-CNAM)

**Antonella Corsani (IDHES -Université Paris 1 Panthéon Sorbonne)
et
Mathieu Rossignol-Brunet**

Juin 2016

Sommaire

Les entrepreneurs-salariés.....	p. 3
Un échantillon représentatif...d'une population très spécifique.....	p. 4
Un revenu d'activité nettement supérieur à celui des auto-entrepreneurs.....	p. 6
Une forte représentation des activités de service et des métiers intellectuels.....	p. 8
Des trajectoires marquées par l'expérience du chômage.....	p. 10
Inégalités de chiffre d'affaires et modèles de CAE.....	p. 12
Les revenus : inégalités à l'intérieur des coopératives et facteurs de compensation...	p. 18
A la recherche de l' « effet collectif ».....	p. 29
Une personne enquêtée sur trois éprouve un sentiment de précarité.....	p. 34
Une organisation du temps peu sensible au genre.....	p. 36
Qualité des conditions de travail et d'emploi : une évaluation subjective.....	p. 40
Trois dimensions synthétiques : la situation économique globale de la personne ; l'équilibre entre activité dans la coopérative et autres ressources ; la maîtrise sur son activité.....	p. 45
Les personnes en CAPE ou en convention d'accompagnement	p. 48
Les salarié-e-s de l'équipe.....	p. 55
Un revenu plus élevé que celui des ES, mais néanmoins faible.....	p. 57
Le travail démesuré.....	p. 61

Les entrepreneurs-salariés

Un échantillon représentatif ...d'une population très spécifique

L'échantillon se compose de 232 entrepreneur-e-s¹, parmi lesquels 165 entrepreneur-e-s-salariés (ES) et 67 personnes en CAPE (Oxalis) ou en convention d'accompagnement. Le taux de couverture de la population d'ES par l'enquête est de 28% dans Coopaname, mais atteint 43% à Oxalis.

L'échantillon est représentatif selon les variables âge, sexe et chiffre d'affaires (CA), comme en témoigne le tableau suivant.

Tableau 1 : Représentativité de l'échantillon

		Coopaname	Oxalis
Age moyen	Global	43	42
	Echantillon	44	42
<hr/>			
Pourcentage de femmes	Global	64	45
	Echantillon	66	44
<hr/>			
CA moyen des ES	Global	19731	43266
	Echantillon	19500	45900
<hr/>			
Nombre d'ES	Global	425	111
	Echantillon	117	48

Sources : Rapport de Situation comparée 2014 (Oxalis) ; Rapport de Situation Égalité Hommes Femmes 2013 et données 2014 (Coopaname)

Si l'échantillon est représentatif de l'ensemble des membres des deux coopératives, ceux-ci ont en revanche un profil très spécifique par rapport à la population en emploi au niveau national. Le tableau qui suit fait apparaître deux différences majeures : **une plus grande présence des femmes** (ce qui est dû uniquement à Coopaname) mais surtout -et cela est en revanche vérifié dans les deux coopératives- **un niveau de formation très élevé** : près de 8 personnes sur 10 ont un niveau de formation supérieur à Bac +2 (contre un peu plus d'une sur huit dans la population générale) et 6,8 % seulement des personnes qui composent l'échantillon ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau BAC.

¹ 204 questionnaires étaient complets et 28 incomplets ; nous avons décidé d'exploiter aussi, dans la mesure du possible, les questionnaires incomplets. En raison des non-réponses, les populations de référence ne sont donc pas toujours les mêmes selon les variables étudiées, ce que nous nous sommes efforcés de préciser à chaque fois.

Tableau 2 : comparaison entre échantillon et données nationales : sexe, âge et niveau de diplôme

	Données nationales	CAE (échantillon)
% 15-24 ans	8	0
% 25-49 ans	64	72
% 50-64 ans	27	27
Dont 55-64 ans	14	15
% 65 ans ou plus	1	1
% Femmes	48	58
% Aucun diplôme, CEP, BEPC, CAP, BEP ou équivalent	51,5	3,4
% Baccalauréat ou brevet professionnel	14,7	3,4
% Bac +2	10,5	13,4
% Diplôme supérieur à Bac+2	13,5	79,8

Sources : Insee, enquêtes Emploi : personnes de 15 ans ou plus en France métropolitaine ; pour les tranches d'âge, il s'agit de la population en emploi. Données CAE calculées sur les 232 coopérateurs-rices.

Les données concernant les CSP des parents montrent en outre que cette population se caractérise en moyenne par une **origine sociale favorisée** : sur les 232 qui ont répondu à l'enquête, on en dénombre 107 dont le père est ou a été cadre (ou profession intellectuelle supérieure), soit presque 50%. Suivent les artisans, commerçants, chefs d'entreprise (40, soit 17%). Peu nombreux sont ceux dont le père est ou a été ouvrier (11, soit 5%). En ce qui concerne les mères, 55 d'entre elles (soit 24%) sont/étaient sans activité professionnelle (femmes au foyer), tandis que pour un autre quart, la mère est ou a été employée. Si l'on croise les professions des deux parents, le profil social qui ressort comme le plus commun est celui de la personne dont les deux parents sont (ou ont été) cadres (ou profession intellectuelle supérieure) (35 cas soit 15%). Suit celui des personnes dont le père est ou a été cadre (ou profession intellectuelle supérieure) et la mère femme au foyer (28 cas, soit 12%), puis celui des personnes dont le père est ou a été cadre (ou profession intellectuelle supérieure) et la mère exerce ou a exercé une profession intermédiaire (21 cas, soit 9%) .

Pour donner un cadre sociologique plus complet de l'échantillon ajoutons que 26% des enquêtés vivent seul(e)s dont 7% seul(e) avec enfants². Les personnes seules avec enfant sont pour la plupart

² A titre indicatif, les ménages composés d'un couple avec enfants représentent 26.3 % au niveau national, selon les données INSEE 2012, tandis que les ménages constitués d'une seule personne (homme ou femme) représentent 34.3% au niveau national.

(12/16) des femmes. La moitié de ces personnes sont inscrites à pôle emploi, presque toutes ont connu une période de chômage. L'activité qu'elles exercent actuellement correspond à leur projet professionnel. En moyenne, le revenu interne recouvre 50% de leur revenu fiscal.

50% des personnes sont propriétaires du logement qu'ils occupent, auxquels ils faut ajouter 5% qui occupent un appartement de propriété familiale. Le taux de propriétaires est donc relativement plus faible qu'au niveau national (58%). 38% sont en location, dont 4% en HLM.

Un revenu d'activité nettement supérieur à celui des auto-entrepreneurs

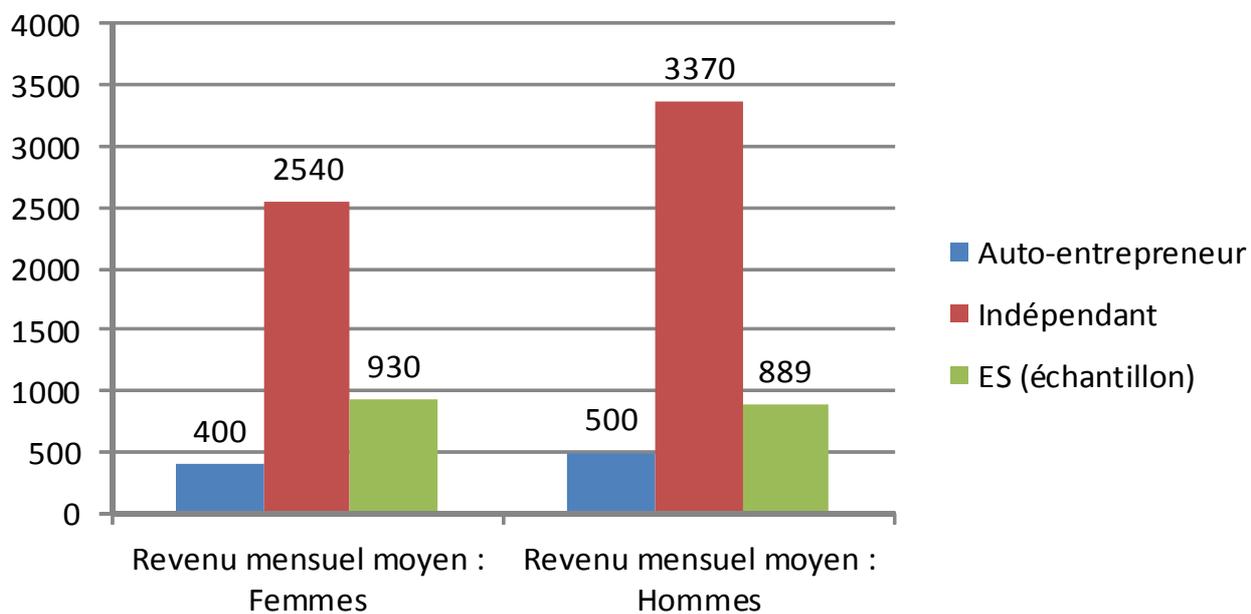
Le revenu interne mensuel moyen des ES, c'est à dire le revenu qu'ils tirent de leur activité dans la coopérative est sensiblement supérieur à celui des auto-entrepreneurs, en particulier chez les femmes pour qui il représente plus du double. En revanche, notamment pour les hommes, ce revenu reste inférieur à la moitié de celui des indépendants. Donnée qui ne doit pas surprendre, si l'on songe au fait que c'est dans la catégorie des indépendants que l'on constate les revenus les plus élevés (professions libérales), mais aussi les plus fortes inégalités de revenu. A noter aussi une présence des femmes beaucoup plus forte dans les CAE que dans la population des auto-entrepreneurs et a fortiori des indépendants. En outre, les femmes tirent en moyenne un revenu de leur activité supérieur à celui des hommes dans les coopératives, à la différence de la situation qui prévaut chez les indépendants et les auto-entrepreneurs.

Tableau 3 : comparaison entre CAE, auto-entrepreneurs et indépendants

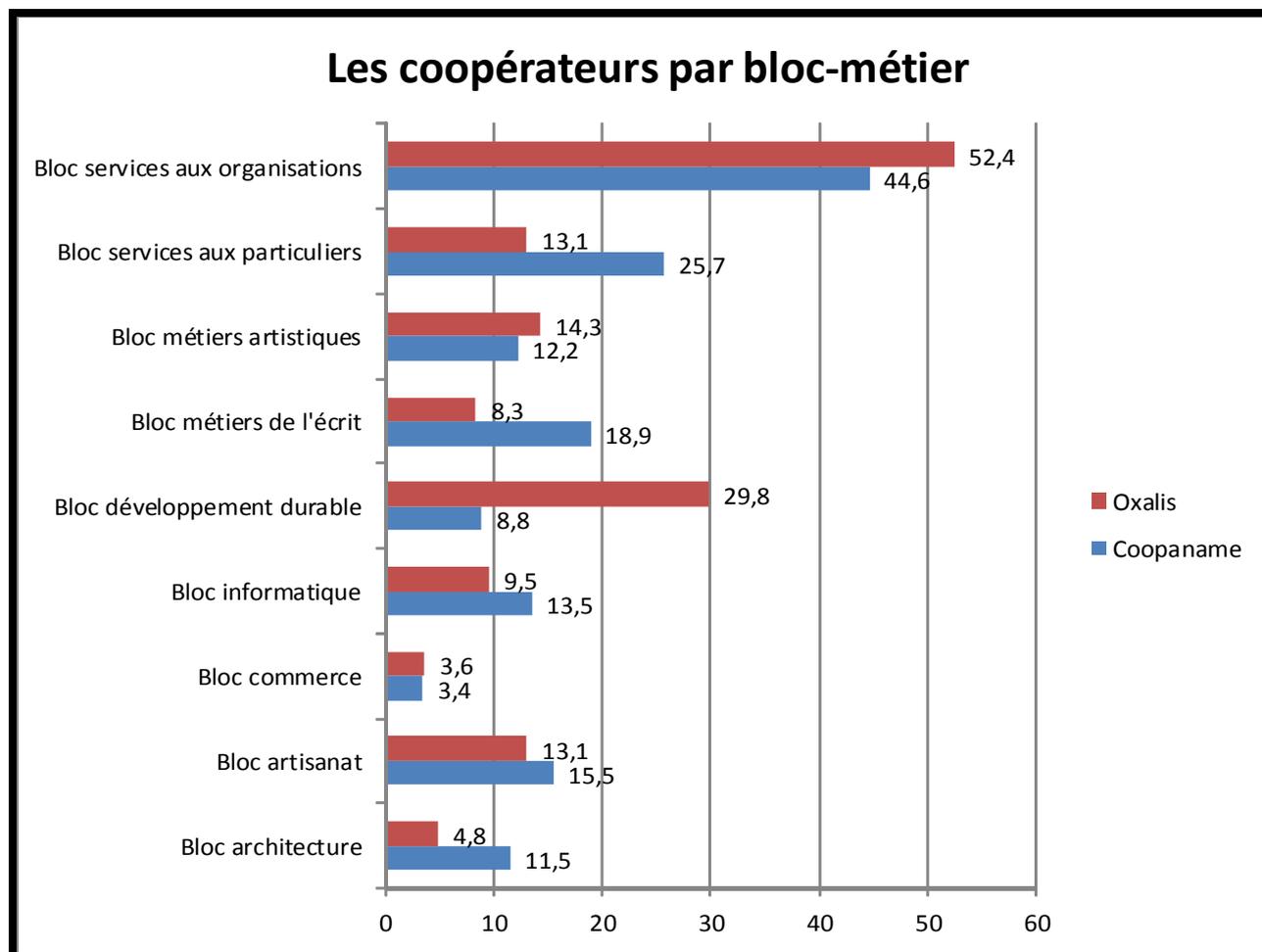
	CAE (échantillon)	Auto- entrepreneur	Indépendant
Age moyen	43	39	45
Part de femmes	58	39	32,1
Revenu mensuel moyen : Femmes	930	400	2540
Revenu mensuel moyen : Hommes	889	500	3370

Source : Données l'enquête « Emploi et revenus des indépendants, édition 2015 » - Insee référence

Comparaison du revenu moyen mensuel en fonction du sexe



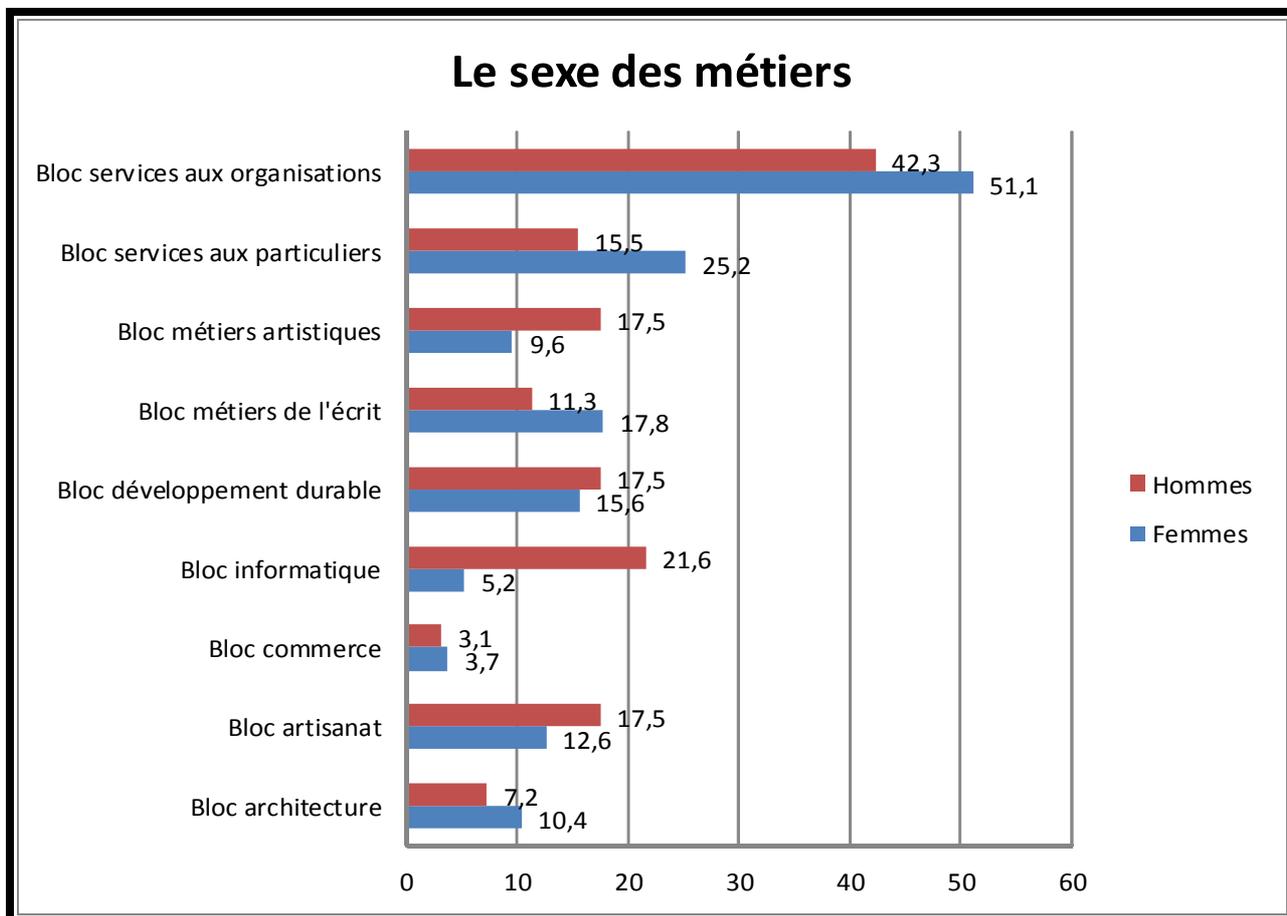
Une forte représentation des activités de service et des métiers intellectuels



Note : valeurs calculées pour les 232 répondants : 148 Coopaname, 84 Oxalis. Les enquêtés pouvaient cocher plusieurs cases de blocs-métiers.

Par delà la diversité effective des activités exercées au sein des deux coopératives, on remarque une certaine concentration dans le bloc des services aux organisations. A part ce trait commun aux deux coopératives, remarquons qu'un tiers des entrepreneur-e-s d'Oxalis exerce son activité dans le champ du développement durable, alors qu'un entrepreneur(e) sur quatre à Coopaname travaille dans le secteur des services aux particuliers et un sur cinq dans les métiers de l'écrit. A un niveau plus fin, on constate que les activités les plus développées à Oxalis sont l'ingénierie, le conseil et l'éducation au développement durable, l'étude/conseil et la formation. A Coopaname, les activités apparaissent relativement plus diversifiées : comme à Oxalis, les services aux organisations l'étude/conseil et la formation concernent bon nombre d'entrepreneur-e-s. Parmi les activités de service aux particuliers, relativement nombreux sont celles et ceux qui font du coaching/développement personnel.

On note aussi une certaine différenciation par sexe des activités : peu nombreuses sont les femmes qui exercent une activité dans le champ de l'informatique. Remarquons encore une plus forte présence des hommes dans les métiers artistiques et les activités liées au développement durable, ainsi que la persistance d'une féminisation des métiers de l'écrit et des services aux particuliers.



Note : valeurs calculées pour les 232 enquêtés. Ceux-ci pouvaient cocher plusieurs cases de blocs-métiers.

Des trajectoires marquées par l'expérience du chômage

81% des personnes enquêtées ont connu une période de chômage avant d'entrer dans la coopérative.

<i>A la question "Avez-vous connu une période de chômage avant votre entrée dans la coopérative ?" :</i>	
Non	19,0
Oui	81,0
<i>Parmi ceux ayant connu le chômage, la dernière période a duré :</i>	
Moins d'un an	44,8
Entre 1 et 3 ans	44,2
Plus de 3 ans	11,0
Notes : Valeurs calculées sur les 232 coopérateurs-trices	

Le tableau 5 indique la situation des ES avant d'entrer dans la CAE (la somme n'est pas égale à 100 car plusieurs réponses à la question étaient possibles). Nous pouvons remarquer que plus de 50% des ES connaissaient une situation de chômage (indemnisé ou pas) et que plus d'un ES sur cinq a fait l'expérience du CDI à plein temps avant d'entrer dans la coopérative. Plus nombreux sont les cas des ES à Coopaname qui occupaient un emploi précaire.

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Salarié-e CDI temps plein	20,3	27,4	22,8
Salarié-e CDI temps partiel	12,2	11,9	12,1
Salarié-e CDD (ou autre contrat précaire)	13,5	6	10,8
Travail indépendant seul-e	13,5	16,7	14,7
Travail indépendant avec salarié-e-s	1,4	0	0,9
Chômage indemnisé	40,5	34,5	38,4
Chômage non indemnisé	13,5	11,9	12,9
RSA	7,4	1,2	5,2
Inactivité	4,7	1,2	3,4

Parmi les raisons d'entrer dans une CAE évoquées par le plus grand nombre figurent « Exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat » et « Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coopérative ». Pour les ES à Oxalis, compte aussi la volonté de « Tester une reconversion professionnelle » (Tableau 6).

Tableau 6 : Raisons du choix d'entrer dans une CAE (en %)

	Coopan.	Oxalis	Ensemble
Exercer une activité ind. tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat	83,1	76,2	80,6
Exercer une activité indépendante tout en réduisant la prise de risque	46,6	33,3	41,8
Bénéficiaire d'un sentiment de sécurité lié à un cadre collectif	54,7	35,7	47,8
Tester une reconversion professionnelle	12,2	26,2	17,2
Insatisfaction ou échec dans le salariat standard mais refus du travail ind.standard	33,1	25	30,2
Difficulté à trouver un emploi salarié	17,6	7,1	13,8
Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coopérative	72,3	77,4	74,1

Comme on peut le voir dans le tableau 7, ce sont essentiellement ceux qui étaient au chômage qui ont changé de métier en entrant dans une CAE.

Tableau 7 : Changement de métier selon le statut avant d'entrer dans la CAE

Statut avant d'entrer dans la coopérative	A changé de métier
<i>Salarié-e en CDI à temps plein</i>	28,3
<i>Salarié-e en CDD ou autre emploi précaire</i>	24
<i>Travailleur-se indépendant-e, seul-e ou avec salariés</i>	8,3
<i>Chômage indemnisé</i>	46,1
<i>Chômage non indemnisé, RSA ou inactivité</i>	39,1
<i>Salarié-e en CDI à temps partiel</i>	32,1
<i>ENSEMBLE des ES</i>	35,8

Inégalités de chiffre d'affaires et modèles de CAE

En 2014, les ES réalisent un chiffre d'affaires moyen annuel de 29.560 euros. Cependant, cette valeur moyenne cache de fortes inégalités comme on peut le voir en analysant le tableau 8. Pour appréhender ces inégalités, nous utilisons plusieurs indicateurs caractéristiques de la distribution : si l'on classe les valeurs par ordre croissant, le premier quartile (Q1) correspond aux 25% des valeurs les plus faibles, le quatrième quartile (Q4) aux 25% des valeurs les plus élevées. La médiane partage l'échantillon en deux : la moitié des valeurs lui sont inférieures et la moitié supérieures. Quant au coefficient de variation, il donne une mesure de la dispersion de la distribution considérée. La « boîte à moustache » ci-dessous permet de visualiser globalement les deux distributions : les rectangles correspondent aux valeurs comprises entre Q1 et Q3 soit 50% de la population (traits de couleur à l'intérieur pour indiquer la moyenne et la médiane), tandis que les traits extérieurs rendent compte des valeurs extrêmes.

Tableau 8 : Distribution du chiffre d'affaires des entrepreneur-e-s-ses salarié-e-s en 2014

	Q1 moy	Q2 moy	Médiane	Moyenne	Q3 moy	Q4 moy	Maximum	CV
Coopaname	775	8088	15390	19520	23889	57940	108800	0,99
Oxalis	13870	30080	40500	45900	48970	92580	233300	0,84
Ensemble	1976	13870	22730	29560	32000	70040	233300	0,99

Tout d'abord, comme déjà souligné dans la première partie, on constate de **fortes inégalités entre les deux coopératives** : alors qu'à Coopaname le chiffre d'affaires moyen est de 19520 euros, à Oxalis, il atteint 45900 euros³. Le rapport entre le chiffre d'affaire moyen des ES à Oxalis et à Coopaname vaut 18 lorsqu'il s'agit du premier quartile (Q1) mais seulement 1.6 lorsqu'il s'agit du quatrième quartile (Q4). **Les inégalités de chiffre d'affaires sont en effet aussi internes à chaque coopérative, et en particulier à Coopaname** où le rapport interquartile (Q4/Q1) vaut 74.76, alors que ce rapport ne vaut que 6.67 à Oxalis.

Ces valeurs peuvent être expliquées par la **différence entre les deux modèles de CAE** : Coopaname ne pratique pas la même sélection que Oxalis en fonction de la viabilité économique des projets. Par ailleurs, alors que Oxalis ne salarie les entrepreneur-e-s qu'une fois que l'activité génère un chiffre d'affaires jugé satisfaisant, quitte à prolonger la période pendant laquelle les entrepreneur-e-s sont en CAPE (Contrat d'appui au projet d'entreprise), les coopanamien(ne)s restent généralement en convention d'accompagnement sur des périodes plus courtes et deviennent salariées dès que l'activité génère du chiffre d'affaires.

Explorons maintenant quels sont les facteurs favorables au développement du chiffre d'affaires.

³ Comme nous le verrons par la suite, le travail en collectif est très développé à Oxalis, ainsi cette valeur élevée du CA peut s'expliquer en partie par le fait que certains ES ont probablement inclus dans leur chiffre d'affaires le chiffre d'affaire des marques communes.

Le partage de prestations et la réponse collective à des appels d'offre : deux pratiques favorables au chiffre d'affaires

Les réseaux professionnels constituent la modalité partagée par le plus grand nombre pour rechercher des clients et décrocher des contrats, à Coopaname comme à Oxalis (tableau 9).

Tableau 9 : Modalités de recherche des clients (en pourcentage)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Les réseaux professionnels	84	84	84
Les réseaux d'amis	62,4	40	56
Les réseaux de la coopérative	27,2	30	28
Les réponses à des appels d'offre	20,8	62	32,6
En proposant vous-même des projets	32	32	32
Par le partage de prestations avec d'autres membres de la coop.	15,2	42	22,9
Par le bouche à oreille dans le quartier	22,4	6	17,7
Autres	12	12	12

Note : plusieurs réponses étaient possibles

Par delà cette pratique commune, remarquons des différences entre les deux coopératives : alors que les réponses à des appels d'offre et le partage de prestations avec d'autres membres de la coopérative sont des pratiques répandues à Oxalis (ce qui peut contribuer à expliquer les niveaux plus élevés de chiffre d'affaires réalisé par les ES à Oxalis), elles ne le sont pas à Coopaname où des pratiques plus informelles restent importantes : relativement nombreux sont les coopanamiens qui font appel aux réseaux d'amis et comptent sur les effets « de bouche à oreille ».

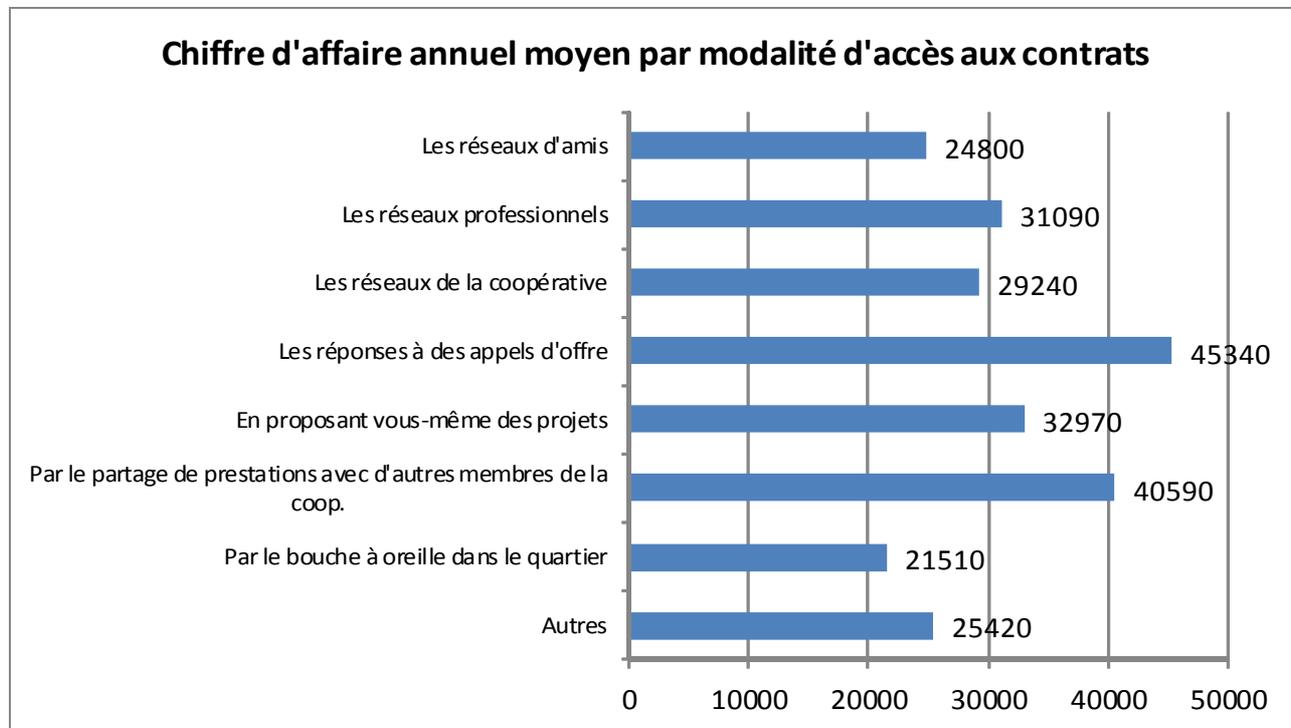
Or, on peut constater (tableau 10) que **le chiffre d'affaires moyen est plus important pour ceux qui privilégient les réseaux professionnels, les réponses aux appels d'offre et le partage de prestations avec d'autres membres**. Remarquons en particulier qu'à Coopaname, ce sont ceux qui recourent à cette pratique qui dégagent le chiffre d'affaire moyen le plus élevé, suivis par ceux qui dégagent des contrats suite à des appels d'offre, alors même que ces deux pratiques sont relativement peu répandues à Coopaname. En revanche, le recours aux réseaux professionnels n'offre pas les mêmes opportunités aux coopanamiens qu'aux membres d'Oxalis.

Tableau 10 : Chiffre d'affaires moyen par modalité d'accès aux contrats

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Les réseaux professionnels	24300	46920	31090
Les réseaux d'amis	20290	41230	24800
Les réseaux de la coopérative	21370	45570	29240
Les réponses à des appels d'offre	33720	55610	45340
En proposant vous-même des projets	28780	43090	32970

Par le partage de prestations avec d'autres membres de la coop.	35080	44930	40590
Par le bouche à oreille dans le quartier	21200	25300	21510
Autres	18300	40850	25420

Note : Valeurs calculées pour les 143 ES présent-e-s dans la coopérative depuis au moins début 2014. Possibilité d'appartenir à plusieurs cases.



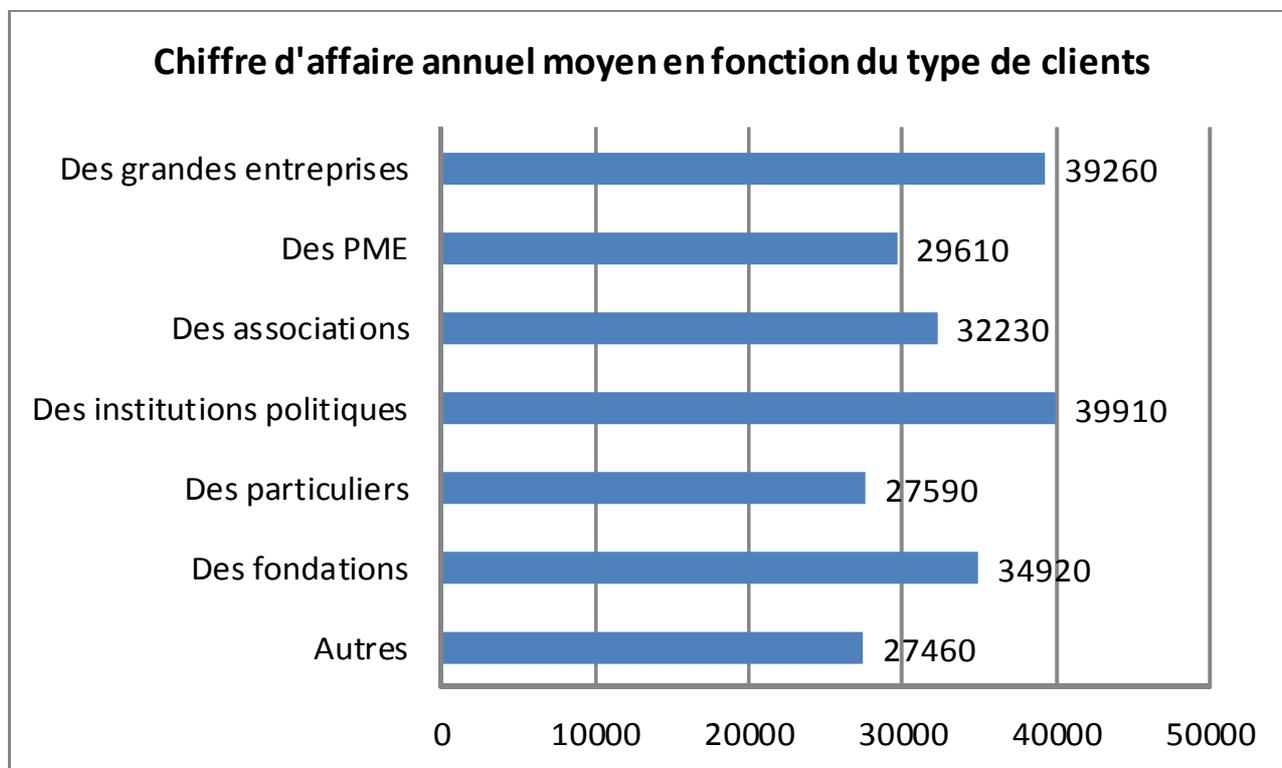
Les grandes entreprises et les institutions politiques : des clients profitables

Une grande partie des entrepreneur-e-s salariés travaillent pour des PME, tant à Coopaname qu'à Oxalis, tandis qu'un quart seulement d'entre eux ont pour clients des grandes entreprises. Remarquons que 78% des ES à Oxalis ont comme client (parmi d'autres) des institutions politiques, alors qu'il ne sont que 32% à Coopaname.

Tableau 11 : Type de clients (en %) par coopérative (plusieurs réponses possibles)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Des grandes entreprises	28	24	26,9
Des PME	59,2	58	58,9
Des associations	34,4	66	43,4
Des institutions politiques	32	78	45,1
Des particuliers	46,4	46	46,3
Des fondations	9,6	0	6,9
Autres	14,4	14	14,3

Or, ce sont ceux qui effectuent des prestations pour les grandes entreprises et les institutions politiques qui réalisent en moyenne les chiffres d'affaires les plus élevés.



La dépendance à un client principal, un facteur de fragilité

Dans quelle mesure avoir un client principal constitue-t-il un atout ou bien un facteur de fragilité? Pour répondre à cette question nous analysons le chiffre d'affaires moyen des ES en fonction de l'existence d'un client principal. En moyenne, les entrepreneur-e-s qui déclarent avoir un client principal dégagent un chiffre d'affaires inférieur à celui réalisé par ceux qui déclarent ne pas avoir un client principal. Notons aussi que les inégalités (mesurées par le coefficient de variation) sont moindres dans le premier cas. Enfin, il convient de souligner qu'à Coopaname, plus nombreux sont ceux qui déclarent avoir un client principal.

Nous pouvons approfondir l'analyse en introduisant le degré de dépendance par rapport au client principal, mesuré à l'aide d'un indicateur très simple, retenu généralement dans les études statistiques sur les travailleurs économiquement dépendants : la part du chiffre d'affaires réalisé avec un seul client. Le taux normalement retenu est 50%. Cette analyse confirme les résultats précédents : en moyenne, ceux qui dépendent d'un seul client réalisent un chiffre d'affaires plus faible⁴. L'ensemble de ces résultats est synthétisé dans le tableau 12.

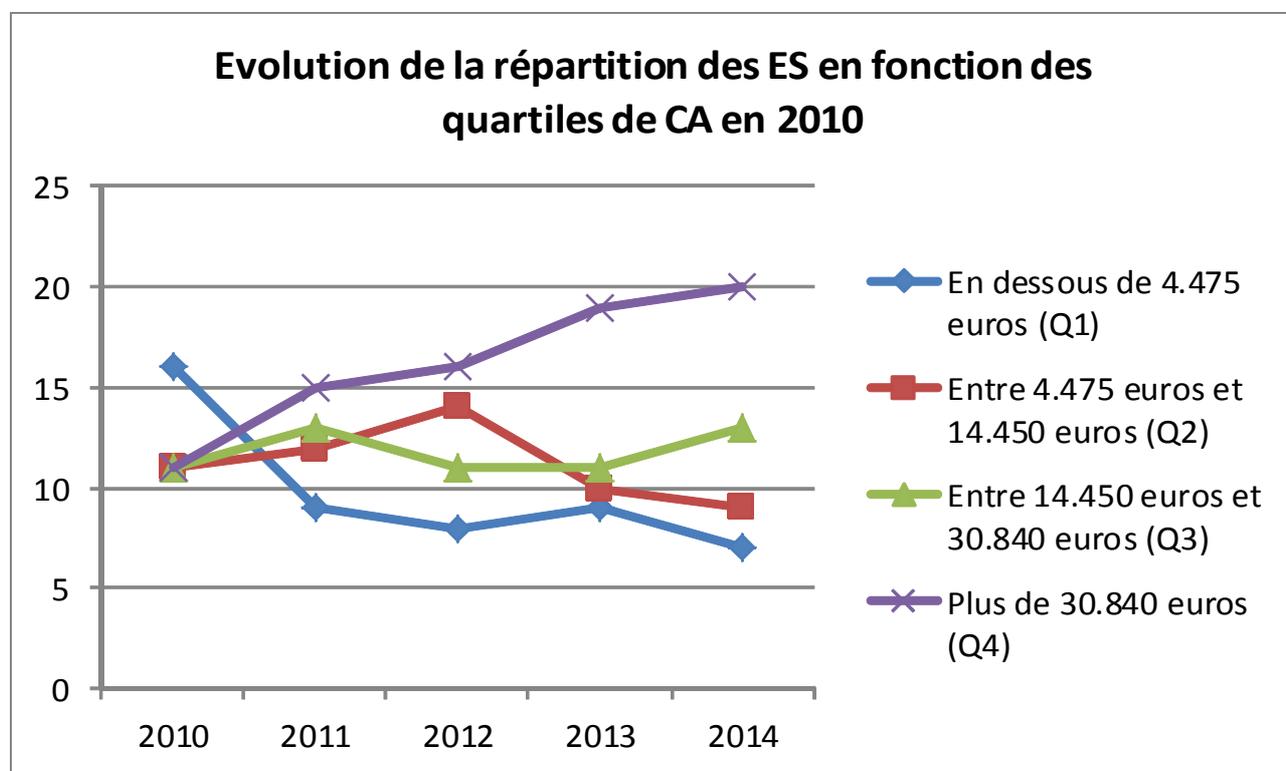
⁴ Comme dans l'analyse précédente, concernant la valeur moyenne estimée pour Oxalis, il faut tenir compte d'un cas exceptionnel, celui d'un ES qui réalise un chiffre d'affaires très élevé avec un client principal, ce qui impacte le calcul du CA moyen.

Tableau 12 : CA des ES en fonction de la dépendance à un client

		Nb de cas	Médiane	Moyenne	CV
Coopaname	Dépendance (+50% CA avec un client)	43	12380	18800	1,11
	Pas dépendance	41	17240	29110	0,96
Oxalis	Dépendance (+50% CA avec un client)	10	38270	63930	1,07
	Pas dépendance	24	41350	41910	0,53
Ensemble	Dépendance (+50% CA avec un client)	53	18720	27320	1,41
	Pas dépendance	65	25910	33840	0,78
	Ensemble	118	22730	30910	1,05

L'évolution du CA : une amélioration avec le temps

Afin d'approfondir l'analyse menée dans le paragraphe précédent, nous allons prendre en compte maintenant uniquement les ES qui sont dans la coopérative depuis au moins 2010 pour analyser l'évolution de leur chiffre d'affaires. Il s'agit de 50 personnes, cependant nous avons dû en exclure une (non réponse sur le chiffre d'affaires). La méthode suivie a consisté à prendre comme références les seuils correspondant aux quartiles de 2010 pour regarder comment évolue la répartition des ES en fonction de leur chiffre d'affaires dans les années 2011 -2014 par rapport à ces seuils de 2010.



Nous remarquons tout d'abord la baisse du nombre de personnes réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 4475 euros, soit le premier quartile en 2010. A l'opposé, le nombre de personnes qui arrive à réaliser un chiffre d'affaires supérieur à 30840 euros (quatrième quartile en 2010) progresse. En revanche, le nombre de personnes qui se situent au dessous du deuxième et du troisième quartile varie dans le temps. Globalement cette analyse confirme une amélioration avec le temps des résultats en termes de chiffre d'affaires.

Les revenus : inégalités à l'intérieur des coopératives et facteurs de compensation

Les différences entre les deux coopératives se réduisent jusqu'à s'effacer lorsque on s'intéresse au revenu interne, soit le revenu perçu par les ES à l'intérieur de la coopérative. En moyenne, ce revenu est de 10210 euros par an à Coopaname et de 12800 euros à Oxalis. S'il subsiste un écart entre les revenus moyens annuels des premiers quartiles à Coopaname (539 euros) et à Oxalis (2928 euros), il est bien moindre que celui observé entre les chiffres d'affaires moyens des premiers quartiles. Un écart qui s'amointrit en passant au deuxième et au troisième quartile. Finalement, le revenu interne moyen annuel du quatrième quartile est supérieur à Coopaname (25790 euros à Coopaname contre 22840 à Oxalis).

Le rapport interquartile vaut 47,85 à Coopaname et 7,8 à Oxalis, confirmant **une bien plus forte inégalité entre les ES à Coopaname par rapport à Oxalis**. D'ailleurs, le coefficient de variation vaut 0,96 à Coopaname et seulement 0,62 à Oxalis, attestant ainsi une plus forte dispersion des valeurs à Coopaname.

Tableau 13 : Distribution du revenu interne des entrepreneur-e-s-ses salarié-e-s en 2014

	Moyenne Q1	Moyenne Q2	Médiane	Moyenne	Moyenne Q3	Moyenne Q4	Maximum	CV
Coopaname	539	3703	6026	10210	10800	25790	40950	0,96
Oxalis	2928	10820	14050	12800	14600	22840	43200	0,62
Ensemble	843	5084	8380	10960	12800	24950	43200	0,85

Nous pouvons remarquer (tableau 14) une forte différence en termes de revenu interne selon les métiers : d'une part, ceux qui travaillent dans le champ du développement durable dont le revenu moyen est de 15000 euros par an, de l'autre, ceux qui exercent des métiers artistiques et pour lesquels le revenu moyen est de seulement 7000 euros par an. Cependant, on remarquera aussi que les plus faibles revenus par an et par métier sont associés à un taux revenu interne/ revenu fiscal plus bas.

L'exercice d'autres activités ou les revenus de transfert compensent donc en partie les plus faibles revenus internes.

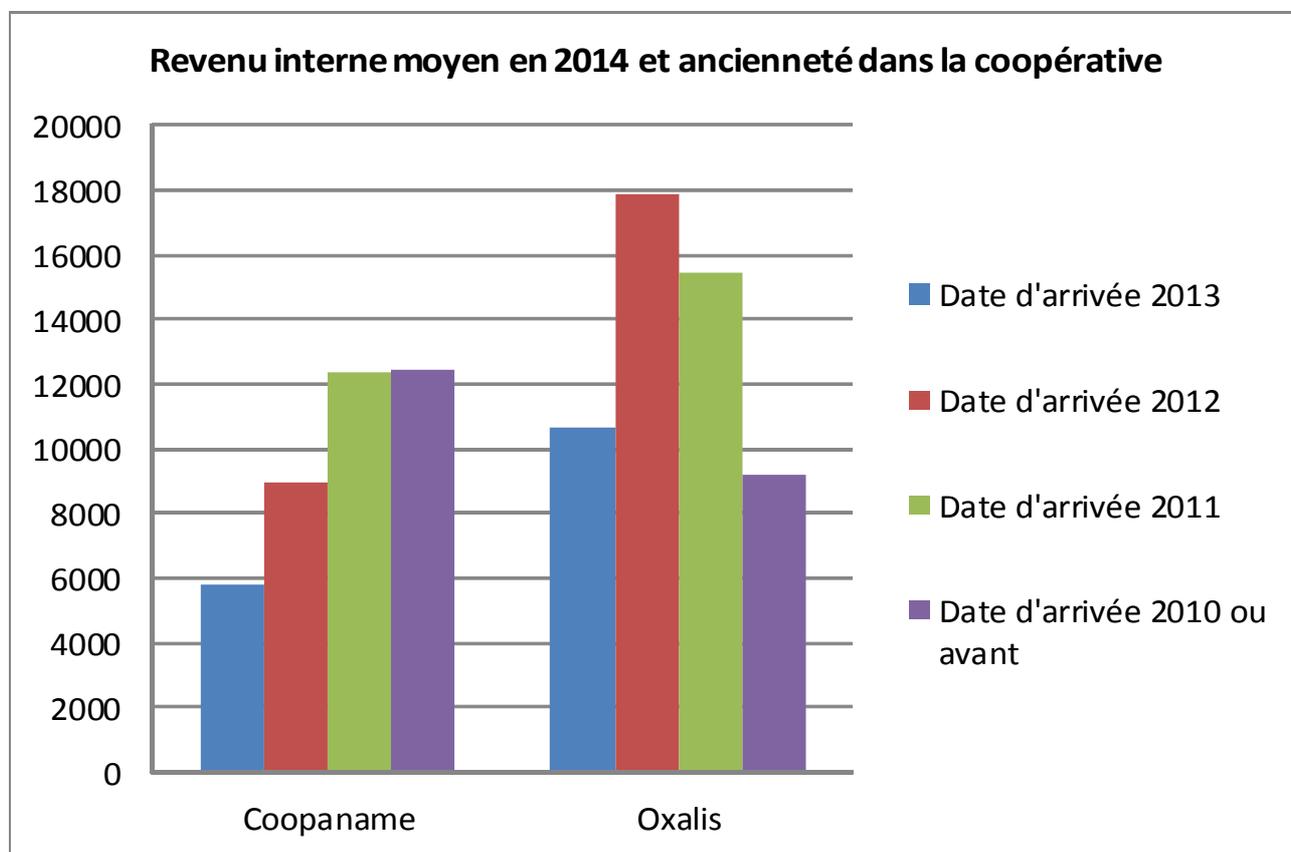
Tableau 14 : Revenu interne par métier

Bloc-métiers	Nombre de cas	Revenu interne moyen	Moyenne RI/RF	CV du revenu interne
Architecture	10	10200	0,79	1,28
Artisanat	14	7355	0,74	0,94
Commerce	3	8621	0,92	1,51
Développement durable	19	15030	0,76	0,81
Informatique	15	11970	0,67	0,93
Métiers de l'écrit	19	10960	0,59	0,95
Métiers artistiques	14	7017	0,44	0,75
Services aux particuliers	22	8083	0,47	1,23
Services aux organisations	60	12180	0,61	0,86

Note : Ces valeurs ont été calculées sur les 118 ES ayant répondu aux questions sur leur revenu fiscal et aux questions permettant de calculer le RI.

Le rôle de l'ancienneté : des effets contrastés dans les deux coopératives

A Coopaname, l'intégration progressive dans la coopérative se traduit par une amélioration du revenu moyen et par une réduction des inégalités : le coefficient de variation vaut 1,4 pour ceux qui sont entrés dans la coopérative depuis au maximum 30 mois, alors qu'il vaut 0,88 pour ceux qui sont dans la coopérative depuis au moins 54 mois. En revanche, à Oxalis, le revenu moyen est relativement plus faible pour les plus anciens, 2013 faisant exception.



Néanmoins, les revenus moyens restent plus élevés à Oxalis et les inégalités sont moindres, notamment parmi les plus anciens dans la coopérative pour qui le coefficient de variation vaut 0,62.

Pour la moitié des ES : une faiblesse des revenus d'activité partiellement compensée par d'autres ressources

Dans les deux coopératives -et à Coopaname plus qu'à Oxalis- **la moitié des ES semble être dans une situation financière très fragile, partiellement compensée par les autres revenus** dont ils bénéficient, soit parce qu'ils exercent une activité à l'extérieur de la coopérative, soit parce qu'ils perçoivent d'autres revenus de transfert (allocations chômage, pensions de retraite, etc.), ce que nous pouvons déduire en constatant l'écart entre revenu fiscal et revenu interne.

Tableau 15 : Distribution du revenu fiscal des ES des entrepreneur-e-s-salarié-e-s en 2014

	Q1 (moy)	Q2 (moy)	Médiane	Moyenne	Q3 Moy	Q4 Moy	Maximum	CV
Coopaname	3572	10860	15650	16990	20120	33410	53250	0,69
Oxalis	9670	15580	17570	19040	19330	32230	48000	0,47
Ensemble	4617	12900	16650	17580	19870	33120	53250	0,63

La moitié des ES des deux coopératives perçoit un revenu fiscal annuel inférieur à 16650 euros, ce qui correspond à 1 388 euros par mois. En passant du premier quartile de revenu fiscal aux quartiles supérieurs, les inégalités entre les deux coopératives s'effacent. Et, **à l'intérieur des coopératives, les inégalités de revenu fiscal sont bien moins importantes que celles de revenu interne**. Pour l'ensemble des deux coopératives, le rapport interquartile passe en effet de 29,6 à 7,2.

Le tableau 16 donne une vision synthétique des différences de distribution pour ces deux variables de revenu. Le rapport Revenu Interne/ Revenu Fiscal nous donne une mesure de l'importance de l'activité au sein de la coopérative. Enfin, en ajoutant aussi le revenu du conjoint (pour ceux qui vivent en couple, soit 65% de notre échantillon) nous pouvons mieux apprécier globalement la situation financière des ES. Nous constatons ainsi que 50% des ES ont un revenu interne inférieur à 8 280 euros par an et un revenu fiscal inférieur à 16 650 euros. Remarquons un fort écart entre le revenu interne et le revenu fiscal pour le premier quartile : la valeur du seuil du premier quartile du revenu fiscal correspond à presque quatre fois le seuil du premier quartile du revenu interne. En moyenne, le revenu interne constitue seulement 64% du revenu fiscal des ES. Notons aussi que le revenu du conjoint est relativement élevé, le seuil du premier quartile se rapprochant du SMIC mensuel en 2014 (cf. infra).

Tableau 16 : Revenu interne, revenu fiscal, revenu du conjoint

	Quartile 1	Médiane	Moyenne	Quartile 3
Revenu Interne	2290	8280	10960	16840
Revenu Fiscal	8756	16650	17570	23300
RI/RF	30,00%	80,00%	64,30%	100,00%
Revenu du conjoint	15540	26600	30110	41310

Note : les populations de référence ne sont pas les mêmes pour chaque variable (par exemple, la variable Revenu du conjoint ne concerne que les 159 personnes vivant en couple et ayant répondu à la question)

Si l'on s'intéresse maintenant aux valeurs moyennes au sein des quartiles l'effet de compensation apparaît encore plus clairement. Alors que le revenu interne moyen du premier quartile est de seulement 843 euros par an, le revenu fiscal moyen du premier quartile de revenu interne est de 12080 euros par an, soit de 1000 euros par mois. Si maintenant on considère le quatrième quartile, on constate que l'écart entre revenu fiscal et revenu interne est très faible. Le revenu fiscal moyen du quatrième quartile est de 27500 euros par an, soit 2292 euros par mois. Ce qui correspond à 2,3 fois le revenu fiscal moyen du premier quartile.

Tableau 17 : Quartiles de revenu interne et revenu fiscal

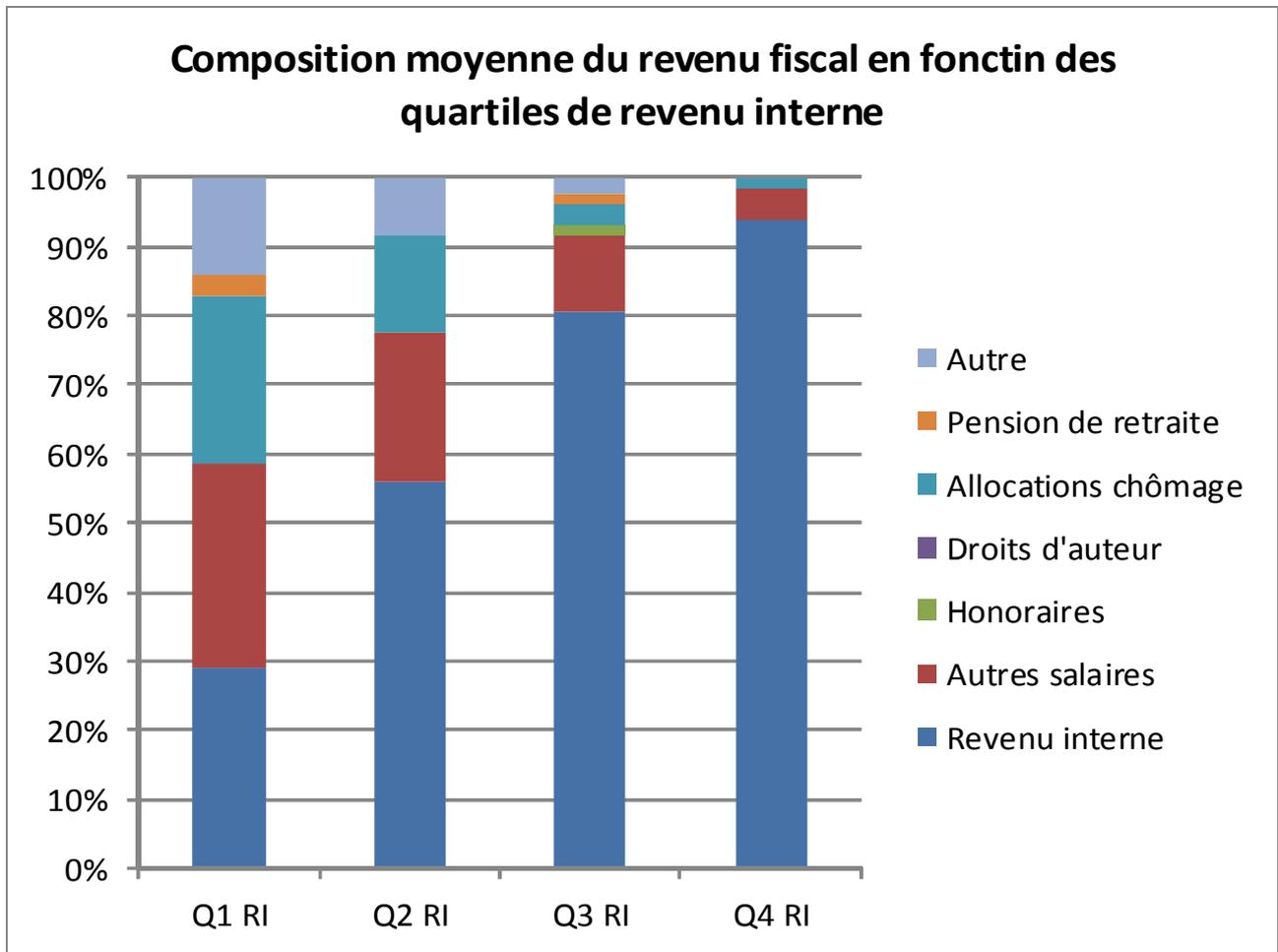
	NB	RI moyen	RF moyen
Q1 RI	30	843	12080
Q2 RI	29	5094	13230
Q3 RI	29	12800	17840
Q4 RI	30	24950	27500
Q4/Q1		29,6	2,3

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présent-e-s depuis au moins début 2014 et ayant répondu aux questions nécessaires.

Le tableau 18 précise la nature des ressources complémentaires : alors que le revenu interne représente en moyenne 94% du revenu fiscal pour le quatrième quartile, le revenu fiscal du premier quartile se compose d'avantage de revenus provenant d'activités salariés en dehors de la coopérative (29.5%) mais aussi d'allocations chômage (24.5%) et d'autres revenus (notamment le RSA). Ces trois sources de revenu perdent progressivement de leur importance en passant du premier au quatrième quartile.

Tableau 18 : du revenu interne au revenu fiscal

		Q1 RI	Q2 RI	Q3 RI	Q4 RI	Ensemble
Composition moyenne du revenu fiscal en pourcentage	Revenu interne	29	56	80,5	94	64,5
	Autres salaires	29,5	21,5	11	4,5	16,5
	Honoraires	0	0	1,5	0	0,5
	Droits d'auteur	0	0	0	0	0
	Allocations chômage	24,5	14	3	1,5	11
	Pension de retraite	3	0	1,5	0	1
	Autre	14	8,5	2,5	0	6,5
total		100	100	100	100	100

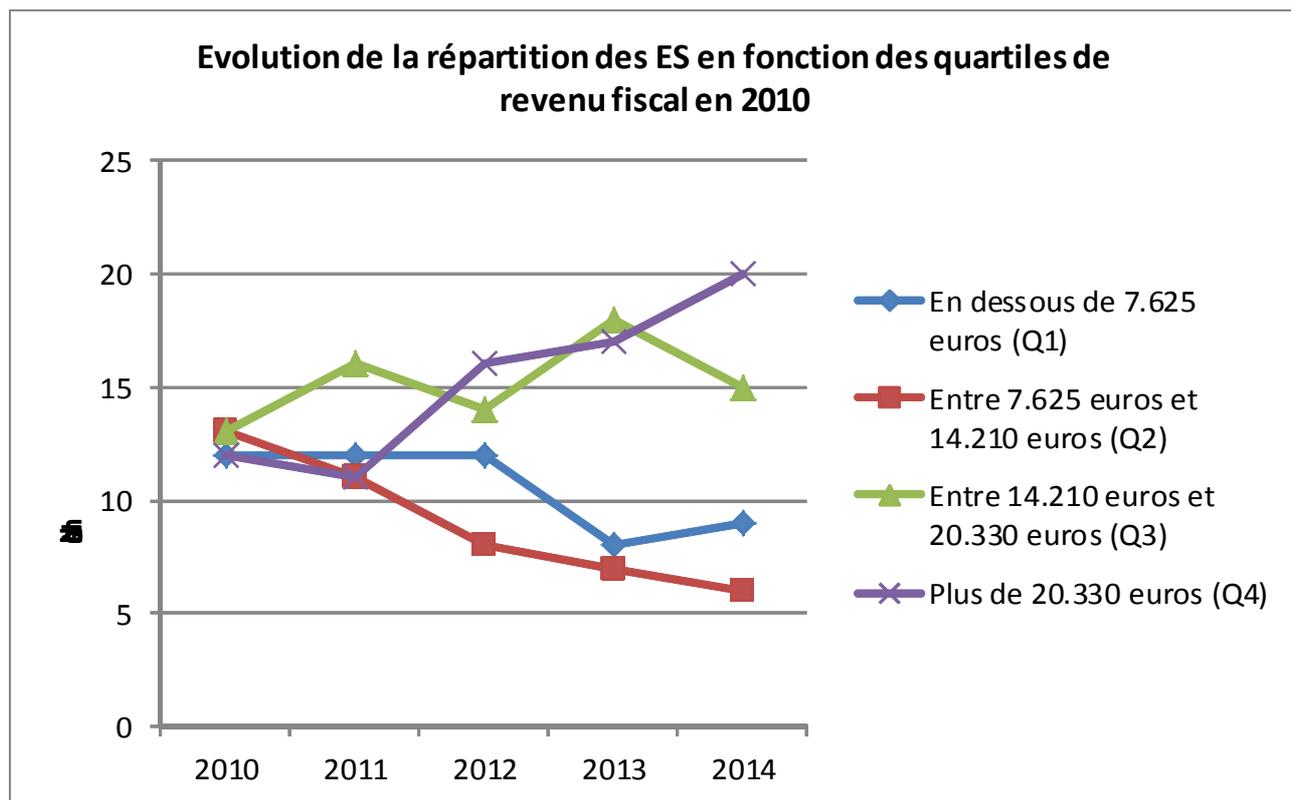


Ajoutons que ni l'âge des personnes ni la CSP de leurs parents ne présente de corrélation avec le revenu fiscal des ES, sauf dans le cas des personnes les plus âgées (50 ans et plus) qui sont relativement plus nombreuses dans le quatrième quartile.

Une amélioration des gains avec le temps

Nous allons maintenant concentrer notre attention sur les évolutions, et pour cela nous ne retiendrons que les 50 ES présent-e-s dans la coopérative depuis au moins 2010.

Nous avons reporté ici les tranches de revenu fiscal correspondant aux quartiles de 2010 et avons regardé, année par année, le nombre de personnes se situant dans ces tranches. Nous observons une baisse du nombre de personnes gagnant un revenu inférieur à 14 210 euros (les deux premiers quartiles en 2010), au profit de la tranche « plus de 20 330 euros » en nette progression.



Le couple, doublement profitable ?

La situation de couple se révèle doublement profitable : outre l'apport d'un deuxième salaire, le revenu des personnes en couple est en moyenne supérieur à celui des célibataires et cela est particulièrement vrai pour les femmes.

Tableau 19 : Du revenu interne au revenu moyen du ménage selon le type de ménage					
		RI moyen	RF-RI	Rev. moy conjoint	Rev. tot. ménage
Q1 revenu interne	Avec conjoint	542	11518	35820	47880
	Seul-e	1040	10030		11070
Q2 revenu interne	Avec conjoint	5198	13132	40630	58960
	Seul-e	4816	7774		12590
Q3 revenu interne	Avec conjoint	12740	2930	22320	37990
	Seul-e	12400	9400		21800
Q4 revenu interne	Avec conjoint	26300	1490	38170	65960
	Seul-e	21400	740		22140
Coopaname	Avec conjoint	10070	7070	38 580	55720
	Seul-e	7156	8444		15600
Oxalis	Avec conjoint	12820	5760	17 840	36420
	Seul-e	13160	7240		20400
Ensemble	Avec conjoint	11130	7100	33 210	51440
	Seul-e	8516	7714		16230

Ce résultat amène à regarder de plus près les configurations familiales. Or, la part des ES qui ne vivent pas en couple est relativement importante, notamment à Coopaname où ce taux atteint 37.8%. Les conjoints des personnes vivant en couple sont majoritairement des salariés en CDI dans le secteur privé. A Oxalis, la part de ceux occupant un emploi précaire est néanmoins assez élevée. En croisant les données sur le revenu fiscal moyen des ES et la situation professionnelle du conjoint, on observe que, à Coopaname, comme à Oxalis, les ES dont le conjoint est fonctionnaire dans l'Éducation nationale gagnent en moyenne plus que les autres. **A Coopaname, les ES qui n'ont pas de conjoint ou dont le conjoint est un bénéficiaire du RSA gagnent en moyenne beaucoup moins que les autres.** Ce qui nous conduit à penser qu'il s'agit des personnes en situation de plus grande fragilité. A Oxalis, par contre, ce sont les ES dont le conjoint est soit chef d'entreprise, soit rentier, qui gagnent en moyenne moins que les autres.

Tableau 20 : revenu fiscal moyen des ES et situation professionnelle du conjoint

	Ensemble	Coopaname	Oxalis
entrepreneur(e)-salarié-e dans une CAE	23770	23770	X
Salarié-e dans le secteur privé en CDI (contrat à durée indéterminée) à plein temps	18360	18400	18290
Salarié-e avec type particulier d'emploi (contrat à durée déterminée, temps partiel, intérim, etc.)	18140	12590	20600
Fonctionnaire de l'Education nationale	25910	25470	27000
Autre fonctionnaire de l'Etat ou des collectivités territoriales	17720	16190	19640
Profession libérale	15500	9907	23880
Chef d'entreprise	18600	19420	15310
Autoentrepreneur(e)-e	22710	19310	26100
Chomage	18610	17700	22280
RSA (revenu de solidarité active)	12820	7240	18400
Rentier-e	16460	X	16460
Retraité-e	22560	33360	18510
Autre	11320	10140	13960
Pas de conjoint	15520	15340	16140

En moyenne, le revenu issu de l'activité dans la CAE ne contribue au revenu du ménage qu'à hauteur de 31%. et cette part est plus faible à Coopaname (28.4 %) qu' à Oxalis (38.2%).

Les inégalités entre les ménages sont aussi bien plus importantes à Coopaname. Ainsi, les revenus moyens des ménages qui composent le premier quartile sont plus faibles à Coopaname, tandis que les ménages les plus riches sont aussi ceux des ES à Coopaname. Le rapport inter-quartile est donc bien plus élevé à Coopaname (3.43) qu'à Oxalis (2.30). On remarquera aussi que **le revenu du ménage par unité de consommation est en moyenne un peu plus élevé à Coopaname, mais les valeurs sont de fait très voisines, et très proches par ailleurs du revenu fiscal moyen par UC calculé par l'INSEE à l'échelon national !**

Tableau 21 : Part du revenu interne dans le revenu des ménages

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Revenu interne moyen	10210	12800	10960
Revenu moyen du ménage	35920	33540	35230
Revenu par UC moyen	21880	21060	21620
CV revenu moyen du ménage	0,78	0,57	0,73
Revenu interne/revenu du ménage (moyenne)	28,42	38,16	31,11

Des revenus d'activité légèrement supérieurs pour les femmes

Ce résultat mérite d'être souligné : le revenu interne moyen est légèrement supérieur pour les femmes. Et ce résultat global est vérifié pour chacune des deux coopératives. En revanche, la médiane reste supérieure pour les hommes, ce qui s'explique à nouveau par une distribution fortement inégalitaire chez les femmes (existence de très faibles revenus), singulièrement chez les coopanamiennes. Notons qu'à Coopaname comme à Oxalis, le maximum est féminin !

Tableau 22 : revenu interne par coopérative et par sexe

		Nb de cas	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	CV
Coopaname	Femme	55	1163	4575	10410	18320	40950	1,07
	Homme	29	3191	6722	9824	17520	39430	0,96
Oxalis	Femme	13	6400	13100	14350	15310	43200	0,84
	Homme	21	8276	14160	11840	16170	20810	0,52
Ensemble	Femme	68	2028	7167	11160	17600	43200	1,02
	Homme	50	4755	9183	10670	16640	39430	0,77
	Ensemble	118	2330	8380	10960	16860	43200	0,92

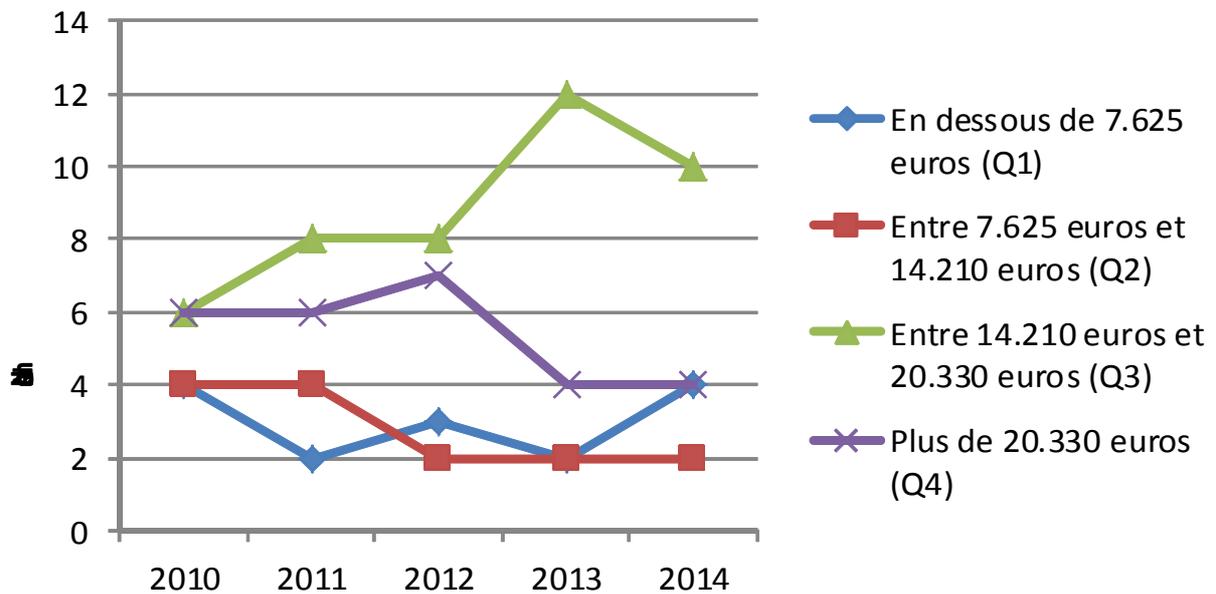
En somme, ce que l'on observe correspond moins à une inégalité globale Femmes-Hommes qu'à une forte disparité des situations vécues par les femmes : celles-ci sont en effet fortement représentées, à la fois dans les chiffres d'affaires les plus bas et dans les revenus les plus élevés. Cette réalité étant surtout marquée à Coopaname.

Une évolution 2010-2014 qui profite d'avantage aux femmes

Si l'on regarde maintenant comment évolue la distribution, entre 2010 et 2014, des revenus fiscaux et du chiffre d'affaires pour les cinquante entrepreneur-e-s-salariés présent-e-s entre 2010 et 2014, on s'aperçoit que ces évolutions sont globalement positives mais profitent davantage aux femmes qu'aux hommes. En effet, à partir d'une situation plus défavorable en 2010, les femmes parviennent à « dépasser » les hommes en 2014 dans les tranches supérieures, que ce soit en termes de revenu fiscal ou de chiffre d'affaires.

En prenant pour point de départ les seuils de quartiles de revenus fiscaux de ces ES en 2010 (7 625, 14 210 et 20 330 euros), on s'aperçoit ainsi que les deux tranches inférieures (revenu < 14 210) diminuent sensiblement chez les femmes, au profit de la tranche supérieure (revenu > 20 330). Pour les hommes, la tendance est plus stable et c'est surtout la troisième tranche (entre 14 210 et 20 330) qui s'accroît du fait de l'évolution entre 2010 et 2014.

Evolution de la répartition des hommes ES en fonction des quartiles de revenu fiscal en 2010



Note : Chiffres calculés en s'intéressant aux 50 ES présent-e-s depuis au moins l'année 2010. Les tranches de revenu fiscal correspondent aux quartiles de revenu fiscal de 2010. L'histogramme montre comment évolue chacun de ces quartiles, chaque couleur correspondant à une année différente.

Ces résultats sont confirmés lorsqu'on regarde comment évolue la distribution du revenu fiscal et celle du chiffre d'affaires, pour les hommes et pour les femmes, entre 2010 et 2014. Pour les femmes, la médiane du CA est multipliée par plus de 4, tandis que la moyenne a presque doublé. Quant au revenu fiscal, les indicateurs sont aussi en augmentation sensible, à tous les niveaux de la distribution (1er quartile, médiane, moyenne, 3ème quartile). Pour les hommes, la distribution du chiffre d'affaires connaît une hausse globale mais plus modérée, tandis que le revenu fiscal stagne (moyenne et 3ème quartile). Autre résultat notable, le revenu moyen, plus faible pour les femmes que pour les hommes en 2010, dépasse celui des hommes en 2014. Ce n'est pas le cas du chiffre d'affaires moyen qui, en 2014 comme en 2010, reste supérieur pour les hommes.

Des pratiques différentes dans la gestion de l'activité ?

Nous nous sommes interrogés sur d'éventuelles différences hommes-femmes dans les pratiques de gestion de l'activité, en matière d'achats, d'investissements ou de coopération interne. On constate ainsi que les hommes investissent plus (activités plus capitalistiques) et achètent davantage. Ceux qui sont là depuis 2010 reversent aussi un montant plus élevé de leur chiffre d'affaires.

Sans épuiser le sujet, ces données contribuent à expliquer que le chiffre d'affaires des hommes reste plus élevé que celui des femmes, tandis que leur revenu tend à se tasser.

Tableau 23 : CA, achats et investissements des ES par sexe				
	ES présent-e-s depuis au moins 2010		Ensemble des ES	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CA moyen	27210	32430	27460	32600
Moyenne de CA reversé à d'autres ES	2200	3434	4088	3984
Moyenne des achats	2929	4688	3579	4359
Pourcentage de personnes qui investissent	30	50	47	63

A la recherche de l' « effet collectif »

La question du lien entre engagement collectif et activité individuelle est au cœur des réflexions des CAE. Mais cet engagement prend des formes distinctes, selon qu'il s'agit de participer à la vie démocratique de la coopérative ou de contribuer à des collectifs de production.

Quatre membres des coopératives sur dix assument une responsabilité collective au sein de la coopérative, presque un sur deux à Coopaname

Tableau 24 : responsabilités collectives assumées dans la coopérative (%)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Membre du CA	7,4	9,5	8,2
Membre d'une IRP	8,1	0	5,2
Pilote d'une commission	2	2,4	2,2
Animation d'un groupe métier	10,1	3,6	7,8
Animation d'un groupe de marque	5,4	1,2	3,9
Autre	15,5	9,5	13,4
Aucune	54	65,5	58,2

Les motivations annoncées confirment l'importance plus grande accordée à l'engagement à Coopaname, que ce soit en termes de contrat moral, d'apprentissage ou de plaisir.

Tableau 25 : motivations pour assumer des responsabilités collectives (%)

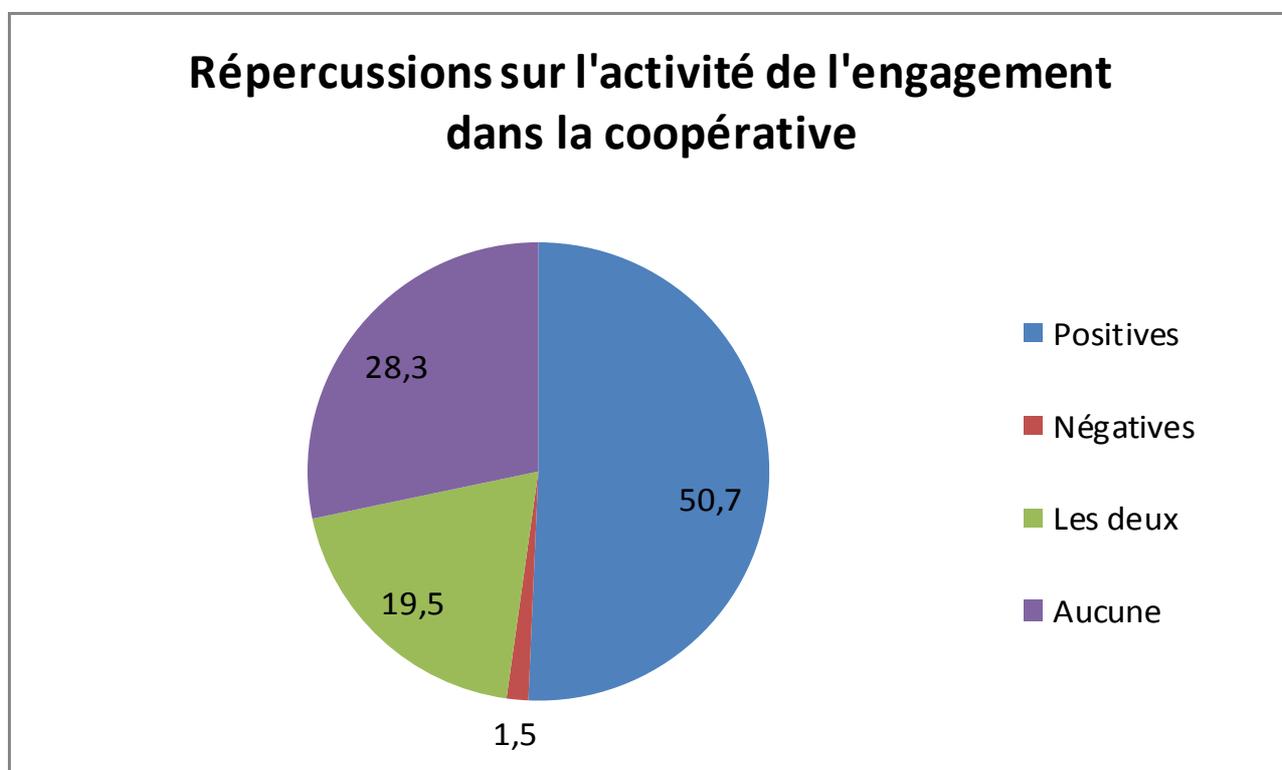
	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Je considère que cela fait partie de mon engagement dans la CAE	67,6	58,6	64,9
Cela contribue à donner du sens à mon travail	45,6	51,7	47,4
Cela me permet d'apprendre beaucoup de choses	45,6	41,4	44,3
C'est un plaisir	41,2	34,5	39,2
Autre	14,7	13,8	14,4

En revanche, la fréquentation des groupes locaux et, dans une moindre mesure, des groupes métier est plus répandue à Oxalis qu'à Coopaname.

Tableau 26 : Participation régulière ou occasionnelle à des réunions

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Groupe métier	40,5	56	46,1
Groupe territorial/local	39,2	75	52,2
Coopération de production	23	20,2	22
Groupe de marque	16,9	9,5	14,2
Commission/Chantier/Groupe de travail	38,5	34,5	37

Un membre de la coopérative sur deux estime que son engagement a des répercussions positives sur son activité.



La prise de responsabilité ne semble pas avoir d'effet sur le niveau de revenu.

Un « effet collectif » remarquable sur les revenus d'activité, surtout pour les femmes

On s'intéresse ici à la réalisation de chiffre d'affaires à plusieurs, c'est-à-dire dans le cadre de « collectifs » ou de « groupes de marque ». Sur les 143 individus possiblement concernés (à savoir ceux qui ne sont pas en CAPE ou convention d'accompagnement et qui étaient présent dans la coopérative en 2014), 53 réalisent une part (ou la totalité) de leur chiffre d'affaires avec d'autres ES, soit un peu plus d'un tiers d'entre eux. Plus précisément, 46 le font avec un collectif, et 24 avec

une marque (il est possible de le faire dans le cadre d'un collectif et d'une marque). Parmi ces 53 ES, on compte 31 femmes pour 22 hommes, 27 coopanamien-ne-s pour 26 oxalien-ne-s. Leur moyenne d'âge est d'un peu moins de 42 ans, soit légèrement plus jeune que la moyenne de l'ensemble des ES. Ces ES appartiennent à leur coopérative depuis 56 mois en moyenne, c'est-à-dire un peu plus de 4 ans et demi.

Regardons désormais le revenu de ces entrepreneur-e-s. Alors que la moyenne du revenu fiscal pour l'ensemble des 143 ES est de 17.580€ en 2014 (et le premier quartile à 8.768€), celles des ES qui réalisent du CA dans le cadre d'un collectif est de 19.550€ (et le premier quartile à 11.440€). Si l'on regarde ensuite le revenu interne, c'est-à-dire celui réalisé à l'intérieur de la coopérative, la moyenne de revenu interne pour les 143 ES est de 10.960€ en 2014 (avec un premier quartile qui se situe à hauteur de 2.330€) tandis que la moyenne de revenu interne des engagés dans des collectifs atteint 13.020€ (avec un premier quartile qui se situe à hauteur de 4.981€). S'engager dans le cadre de collectifs/marques semble donc être gage d'une meilleure santé économique, ainsi qu'un moyen pour tenter de lutter contre la précarité.

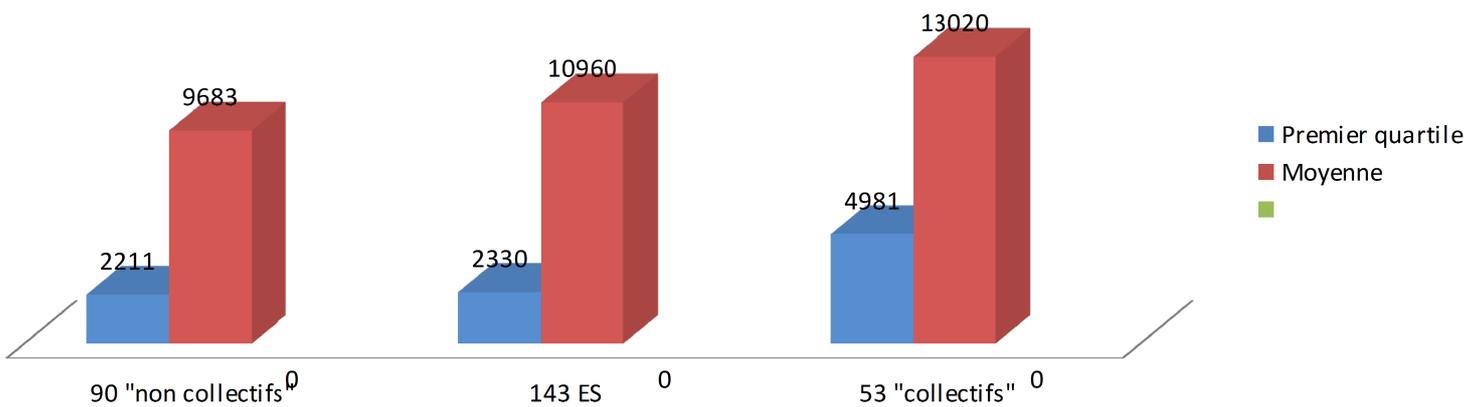
Ce résultat est vrai pour les hommes comme pour les femmes, bien qu'il soit surtout remarquable chez les femmes. L'effet « collectif » joue d'ailleurs sur l'ensemble de la distribution : chez les femmes, on note que la médiane des revenus est près de trois fois plus élevée chez celles qui participent à des collectifs et le premier quartile près de quatre fois plus élevé.

Tableau 27 : Revenu interne en 2014 en fonction du sexe et de l'appartenance ou non à des collectifs

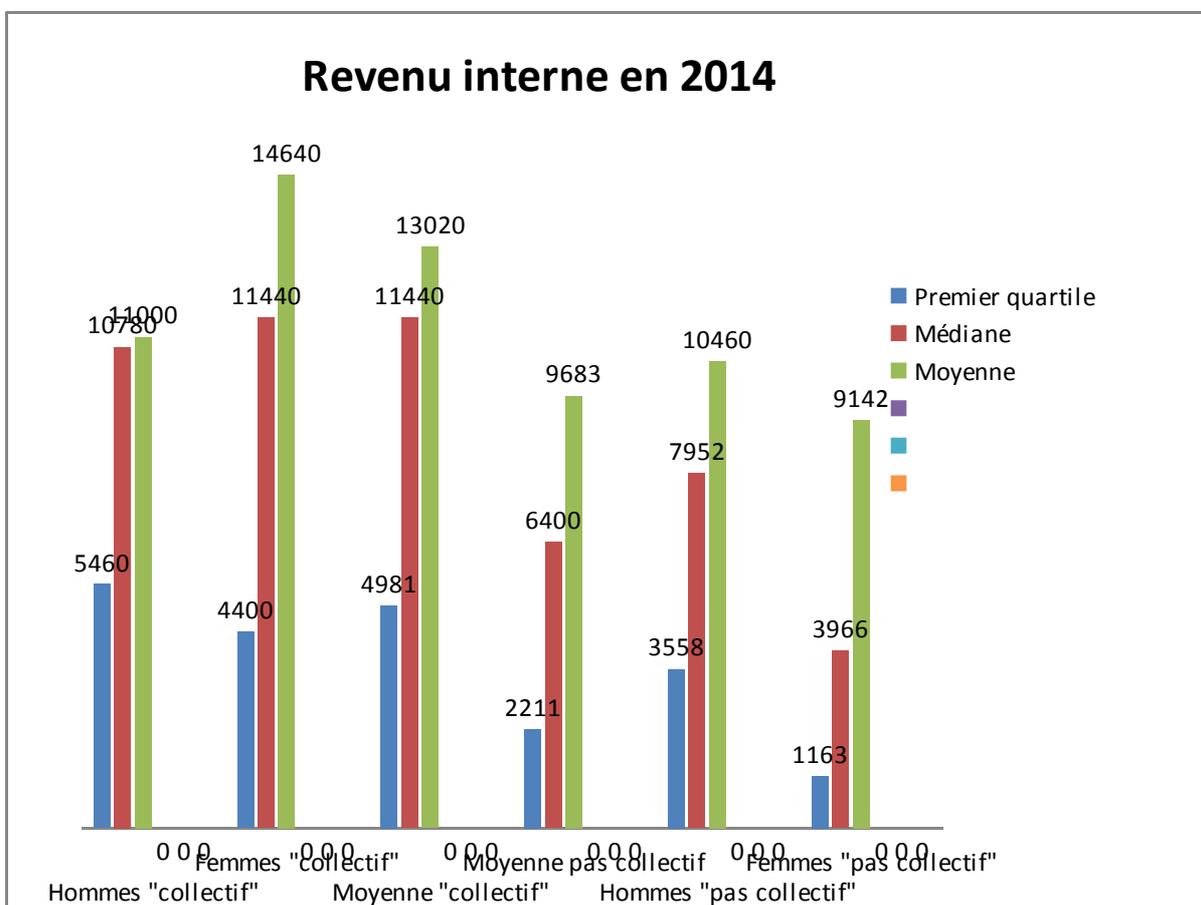
	Premier quartile	Médiane	Moyenne
Hommes "collectif"	5460	10780	11000
Hommes "pas collectif"	3558	7952	10460
Femmes "collectif"	4400	11440	14640
Femmes "pas collectif"	1163	3966	9142
Moyenne "collectif"	4981	11440	13020
Moyenne pas collectif	2211	6400	9683

Les deux histogrammes suivants permettent de mieux visualiser cet effet « collectif ».

Revenu en 2014 dans la coopérative



Revenu interne en 2014



La mise en évidence de cet effet « collectif » invite à aller plus loin pour prendre la mesure des formes d'échange et de coopération productive interne à chaque coopérative. On remarque ainsi que les oxalien(ne)s pratiquent d'avantage les échanges internes (CA facturé et CA reversé) que les coopanamien(ne)s.

Tableau 28 : CA facturé et CA reversé par coopérative

	CA facturé		CA reversé	
	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne
Coopaname	0	1300	0	829
Oxalis	1875	7265	1312	11360
Ensemble	0	3094	0	4045

Les oxalien(ne)s réalisent aussi en moyenne d'avantage de chiffre d'affaires dans le cadre de collectifs . La médiane à zéro pour Coopaname signifie que plus de la moitié des coopanamiens ne participent à aucun collectif de production (tableau 29).

Tableau 29 : CA réalisé dans le cadre de collectifs en fonction de la coopérative

	CA dans le cadre de collectifs	
	Médiane	Moyenne
Coopaname	0	4072
Oxalis	2535	13780
Ensemble	0	6913

Une personne enquêtée sur trois éprouve un sentiment de précarité

Sans grande surprise, le sentiment de précarité va de pair avec un faible revenu : il touche ainsi plus d'une personne sur deux dans le premier quartile de revenu fiscal, contre une sur cinq dans le quartile des revenus les plus élevés.

Tableau 29 : Revenu fiscal en 2014 et sentiment de précarité (%)

		Sentiment de précarité	
		Oui	Non
Revenu fiscal en 2014	Q1	55	45
	Q2	41	59
	Q3	22,5	77,5
	Q4	20,5	79,5

Pourtant, le montant du revenu n'est pas le seul facteur pertinent.

L'effet de la solitude sur le sentiment de précarité

On constate sur ce tableau que **le sentiment de précarité est beaucoup plus répandu chez les personnes qui vivent seules, avec ou sans enfant** (57% environ des personnes seules contre 24% de ceux qui vivent en couple). En outre, **la configuration familiale influe davantage que le type de logement, même si la propriété protège aussi du sentiment de précarité** : 25% des propriétaires éprouvent ce sentiment, contre 39% des locataires.

Tableau 30 : Sentiment de précarité, type de foyer et logement

	Seul-e	Seul-e avec enfant-s	En couple	En couple avec enfant-s	Autre	Ensemble	Effectifs en valeur absolue
De votre propriété	53,8	60	14,3	20	22,4	24,5	106
De propriété familiale	50	100	50	0	50	50	10
HLM	60	33,3	100	0	50	50	10
Une location (Hors HLM)	57,3	50	33,3	41,2	37,5	39,1	69
A titre gratuit/Squat/autre	61,3	58,3	22,5	23,9	32,8	34,5	17
Ensemble	57,5	57,1	24,6	23,5	32,1	34	
Effectifs en valeur absolue	40	14	57	81	20		212

Sans grande surprise, le sentiment de précarité est très corrélé à la variabilité du chiffre d'affaires d'une année sur l'autre : il est éprouvé par 65% de ceux dont l'activité est très variable mais seulement 26% de ceux dont l'activité reste stable. La variabilité d'un mois sur l'autre joue aussi mais dans une moindre mesure.

Tableau 31 : sentiment de précarité et variabilité du CA (%)

Variabilité du CA d'une année à l'autre				
	Stable	Variable	Très variable	Ensemble
Non	77,8	66,7	50	65,9
Oui	22,2	33,3	50	34,1
Total	100	100	100	100

Variabilité du CA d'un mois à l'autre				
	Stable	Variable	Très variable	Ensemble
Non	67,5	80,9	55,3	65,9
Oui	32,5	19,1	44,7	34,1
Total	100	100	100	100

Le sentiment de précarité tend aussi à augmenter lorsque la capacité à décrocher des contrats se dégrade. Il est plus souvent ressenti par ceux qui sont arrivés en 2011 ou 2010, par comparaison avec les plus anciens comme avec les nouveaux arrivants. On observe ainsi une courbe en cloche du sentiment de précarité par rapport à l'ancienneté.

Le sentiment de précarité est aussi plus fréquent chez ceux qui estiment avoir de faibles chances d'atteindre leur objectif en termes de revenu (58%, contre 11% de ceux qui ont déjà atteint leur objectif).

Tableau 32 : sentiment de précarité selon les perspectives estimées de revenu

Objectif de revenu						
	Objectif déjà atteint	Des chances raisonnables à CT	Des chances raisonnables à MT	Des chances raisonnables à LT	De faibles chances de l'atteindre	Ensemble
Non	88,9	68,4	67,1	67,6	41,9	65,9
Oui	11,1	31,6	32,9	32,4	58,1	34,1
Total	100	100	100	100	100	100

Une organisation du temps peu sensible au genre

Premier résultat saillant : à la différence de tous les travaux connus sur les budgets-temps, on observe ici une très faible différence entre la journée moyenne d'un homme et celle d'une femme : en particulier, les femmes ne déclarent consacrer que 15 minutes de plus que les hommes au travail domestique.

Tableau 33 : Journée moyenne par sexe

		Minimum	Moyenne	Maximum
	Sommeil	5h	7h39	10h
	Taches dom.	0h	2h38	8h
Femmes	Travail	3h	8h24	14h
	Transports	0h	1h26	5h
	Temps libre	0h	3h42	11h
	Sommeil	5h	7h32	10h
	Taches dom.	0h	2h23	10h
Hommes	Travail	4h	8h34	13h
	Transports	0h	1h11	3h30
	Temps libre	0h30	4h16	12h

On note aussi une faible différence quant à la perception subjective de pouvoir garder du temps pour soi : 65% des femmes répondent « oui » ou « plutôt oui », contre 67% des hommes.

La configuration familiale s'avère en fait plus déterminante que le genre quant à l'organisation de la journée. Et **plus que la présence des enfants, c'est le fait d'être en couple qui réduit significativement le temps libre**. Ainsi les personnes seules avec enfants consacrent plus de temps aux tâches domestiques (2h50) mais travaillent moins longtemps (8h) et parviennent ainsi à garder du temps libre (4h35).

Tableau 34 : Journée moyenne par type de foyer

	En couple	En couple avec enfant-s	Seul-e	Seul-e avec enfant-s	A plusieurs
Sommeil	7h40	7h35	7h15	7h25	8h
Taches domestiques	2h20	3h10	1h50	2h50	2h
Travail/formation	8h25	8h30	9h	8h	8h30
Transports	1h35	1h	1h30	1h10	1h20
Temps libre	3h55	3h30	4h30	4h35	4h10

Travailler plus pour gagner plus ?

Entre 2010 et 2014, la durée hebdomadaire de travail effectif s'est allongée pour les personnes interrogées: une sur sept déclare ainsi travailler plus de 50 h par semaine en 2014, contre à peine une sur dix en 2010.

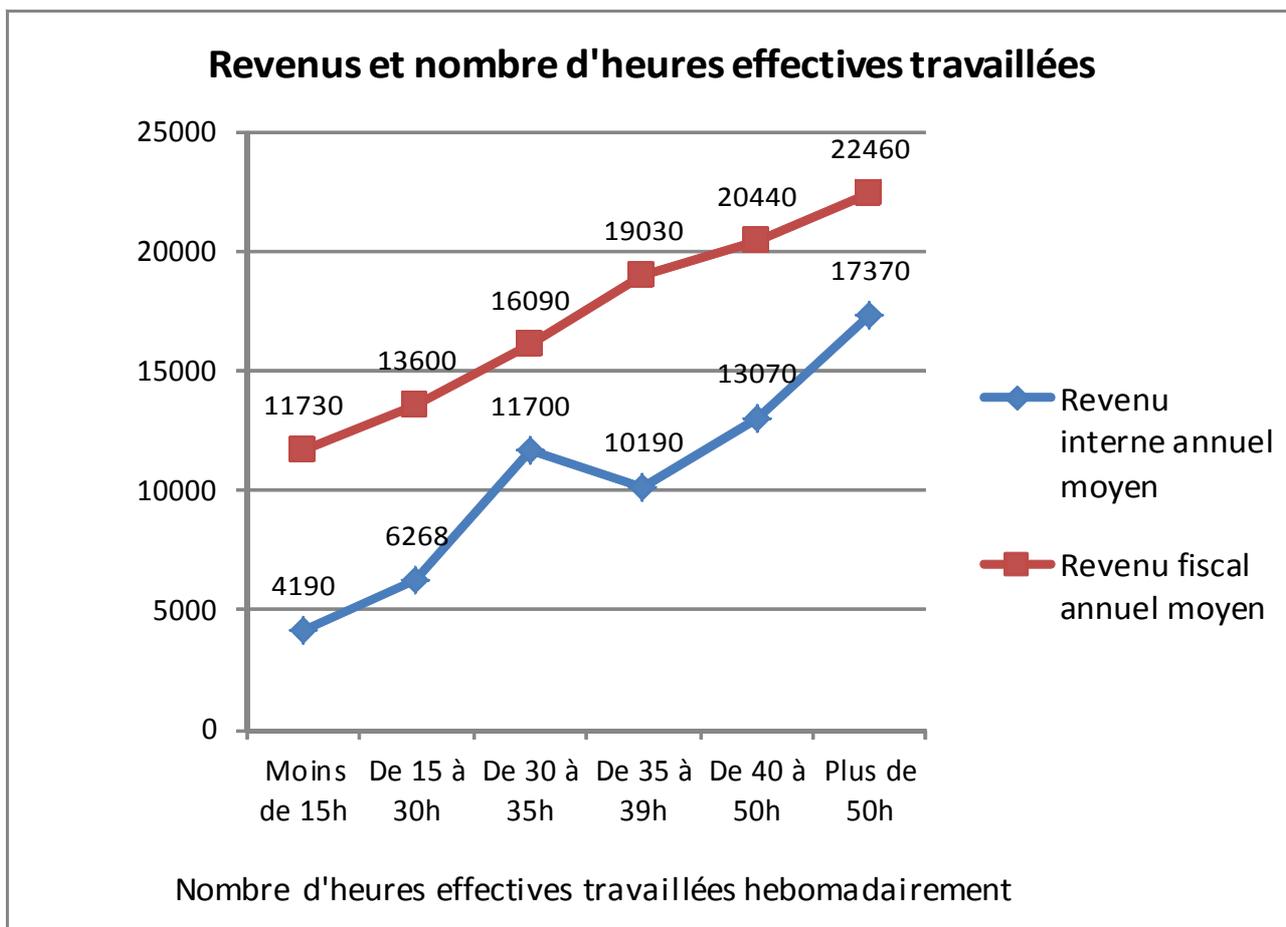
Pour apprécier l'effet du revenu interne sur les temporalités, nous avons distingué quatre groupes de même effectif, classés en fonction de leur niveau de revenu interne. Dans le groupe Q4 (quartile supérieur), les personnes se consacrent à 81% à leur activité d'entrepreneur(e)-salarié, contre 48% pour le groupe Q1 (quartile inférieur). Elles sont aussi plus nombreuses à pratiquer des activités bénévoles. On ne note en revanche pas de corrélation entre niveau de revenu interne et temps consacré à la vie collective de la coopérative.

Le groupe Q4 se distingue par un temps quotidien plus important dédié au travail et à la formation, tandis que la capacité à garder du temps libre tend à diminuer de Q1 à Q4 (donc avec l'augmentation du revenu interne) mais cet effet reste modéré.

On observe globalement une croissance du revenu interne en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées, bien que cela ne soit pas vérifié entre la tranche 30-35h et la tranche 35-39h. On note une différence de revenu interne du simple au quadruple entre la tranche moins de 15h et la tranche plus de 50h. Quant au revenu fiscal, l'évolution est moins abrupte, lissée par l'existence d'autres revenus : le revenu fiscal moyen passe ainsi du simple au double entre les deux tranches extrêmes d'heures travaillées.

Tableau 35 : Revenus selon le nombre d'heures effectives travaillées

	Pourcentage de répondants	Revenu interne moyen	Revenu fiscal moyen	CV du revenu interne
Moins de 15h	12	4190	11730	0,86
De 15 à 30h	13,7	6268	13600	0,99
De 30 à 35h	12,8	11700	16090	0,7
De 35 à 39h	16,2	10190	19030	0,63
De 40 à 50h	25,6	13070	20440	0,49
Plus de 50h	16,2	17370	22460	0,49
Ne sait pas l'évaluer	3,4	9171	13020	0,29



Le tableau ci-dessous synthétise les informations les plus importantes concernant les statistiques descriptives sur les temps de travail au sein de la coopérative. On remarque rapidement que les coopérateurs-trices n'ont pas tous le même rapport au temps : 81% d'entre eux se sentent plutôt libres de choisir les temps qu'ils accordent au travail, tandis que les 19% restants sont plutôt contraints. 17% ont une impression de séparation totale de la vie privée et professionnelle, alors que 20% n'ont pas du tout ce sentiment. En ce qui concerne les vacances prises en 2014, on constate également de grands écarts entre coopérateurs : certains, près de 10% d'entre eux, se sont accordés moins d'une semaine en 2014, alors que près d'un sur 4 a pu prendre plus de cinq semaines.

Tableau 36. Bien-être et temps de travail	
<i>Pourcentage d'heures de travail rémunérées</i>	
Moins de 25%	19,8
De 25 à 50%	13,5
De 50 à 75%	24,6
Plus de 75%	22,7
Je ne sais pas l'évaluer	19,3
<i>Libertés de choix des temps de travail</i>	
Oui	18,4
Plutôt oui	60,4
Plutôt non	12,6
Non	8,7
<i>Possibilité de garder du temps libre</i>	
Oui	18,4
Plutôt oui	48,3
Plutôt non	30,0
Non	3,4
<i>Séparation vie privée et professionnelle</i>	
Oui, totalement	16,9
C'est variable selon les moments	62,8
Pas du tout	20,3
<i>Vacances prises en 2014</i>	
Moins d'une semaine	10,6
Entre 1 et 3 semaines	31,9
Entre 4 et 5 semaines	33,8
Plus de 5 semaines	23,7
<i>Visibilité sur l'évolution de l'activité professionnelle</i>	
Aucune visibilité	18,8
Quelques semaines	25,1
Quelques mois	42,0
Un an environ	9,2
Plusieurs années	4,8
Notes : Valeurs calculées sur les 207 coopérateurs-trices ayant répondu aux questions	

Par ailleurs, on n'observe **pas de corrélation entre possibilité d'organiser ses temps de travail et satisfaction quant au salaire dans la coopérative** : ceux qui peuvent organiser leurs temps de travail ne sont pas forcément ceux qui sont les plus satisfaits de leur salaire.

Qualité des conditions de travail et d'emploi : une évaluation subjective

On constate que 50% des coopérateurs ont déjà refusé une ou plusieurs propositions de travail. Parmi ces 116 coopérateurs, plus d'un quart d'entre eux ont du faire ce choix du fait d'une surcharge de travail. Un peu moins d'un tiers ont déjà refusé une proposition de travail à cause de la mauvaise rémunération et 24% à cause des délais trop serrés, ce qui représente des franges non négligeables de la population observée.

Deuxièmement, toujours en rapport avec l'activité économique, on remarque que **la capacité à décrocher des contrats s'est dégradée pour 14,2 % des coopérateurs**. La principale raison de ce constat établi par les coopérateurs-trices est sans surprise la dégradation de la conjoncture économique. Toutefois, des réponses telles que la fatigue ou dans un degré moindre l'isolement concernent un nombre important de personnes, comme on peut le voir dans le tableau 37.

Tableau 37 Evolution de la capacité à décrocher des contrats (en pourcentage)	
<i>"Comment considérez-vous que votre capacité à décrocher des contrats a évolué?"</i>	
S'est dégradée	14,2
Est restée stable	40,3
S'est améliorée	45,6
<i>Parmi ceux pour qui elle s'est dégradée, cette dégradation est due à :</i>	
La dégradation de la conjoncture économique dans votre secteur d'activité	65,6
L'exacerbation de la concurrence	34,4
Votre isolement	31,3
L'épuisement de votre réseau de relations	37,5
Votre propre fatigue	53,1
<i>Parmi ceux pour qui elle s'est améliorée, cette amélioration est due à* :</i>	
L'amélioration de la conjoncture économique dans votre secteur d'activité	14,6
L'évolution de votre carrière et de votre réputation	81,6
Votre propre stratégie commerciale	45,6
Votre inscription dans les collectifs au sein de la coopérative	22,3
L'accompagnement dont vous avez bénéficié	22,3
*plusieurs réponses possibles	

Si l'on regarde les **45,6% des coopérateurs pour lesquels la capacité à décrocher des contrats s'est améliorée**, on constate que l'amélioration est principalement due à **l'évolution de la carrière et de la réputation**. Des facteurs tels que l'accompagnement dont on a bénéficié ou l'inscription dans des collectifs concernent un peu plus d'un individu sur cinq.

Sur les 232 coopérateurs-trices, 47 **ont déjà songé à une reconversion professionnelle, soit 20%** d'entre eux. Toutefois, les raisons diffèrent : si certains souhaitent tester une autre activité professionnelle, d'autres y sont contraints car leur activité marche moins bien voire ne marche plus. Ces 20% de la population ne sont donc pas tous dans les mêmes situations de vie et conditions de travail.

Afin de synthétiser plusieurs résultats de l'enquête sur ce sujet, nous avons décidé de créer un indicateur synthétique IQCE (indicateur des conditions de travail et d'emploi) en combinant trois dimensions, à la manière de l'IDH

1. Une dimension sécurité (IQCE sécurité)
2. Une dimension satisfaction revenu (IQCE revenu)
3. Une dimension liberté de temps (IQCE temps)

Chaque dimension peut « rapporter » 1 point au maximum, et l'on se retrouve donc avec une note sur 3. Plus l'on se rapproche de 3 est plus l'on se rapproche d'une situation optimale. Comment sont calculés les points dans le détail ?

Chaque dimension est liée à deux questions. En fonction des modalités de réponses, un certain nombre de points est attribué. Chaque réponse peut rapporter un maximum de 0,5 point (d'où un point maximum par dimension)

1. La **dimension sécurité** :

- a. La première question est : « Estimez-vous être dans une situation de précarité ? ». Si la réponse est « Non », 0,5 point est attribué ; dans le cas contraire, aucun point n'est attribué.
- b. La seconde question est : « A quel horizon temporel avez-vous de la visibilité sur l'évolution de votre activité professionnelle ? ». Si la réponse est « Plusieurs années », on se voit attribuer 0,5 point ; « Un an environ », $0,5 \times (3/4)$ point ; « Quelques mois », $0,5 \times (2/4)$ point ; « Quelques semaines », $0,5 \times (1/4)$ point ; « Aucune visibilité », 0 point.

2. La dimension **satisfaction revenu** :

- a. La première question est la question « Etes-vous satisfait de votre salaire au sein de la coopérative ? ». Si la réponse est « Pleinement », on se voit attribuer 0,5 point ; « Oui plutôt », $0,5 \times (3/4)$ point ; « Un peu », $0,5 \times (2/4)$ point ; « Peu », $0,5 \times (1/4)$ point ; « Pas du tout », 0 point.
- b. La seconde question est « Estimez-vous que vous avez atteint le revenu mensuel qui vous semble nécessaire et suffisant, compte tenu de vos conditions et de votre mode de vie ? ». Si la réponse est « Déjà atteint cet objectif », on se voit attribuer 0,5 point ; « Des chances raisonnables à court terme », $0,5 \times (3/4)$ point ; « Des chances raisonnables à moyen terme », $0,5 \times (2/4)$ point ; « Des chances raisonnables à long terme », $0,5 \times (1/4)$ point ; « De faibles chances de l'atteindre », 0 point.

3. La dimension **maîtrise des temps** :

- a. La première question est : « Êtes-vous libre de choisir les moments de la journée que vous consacrez au travail ? ». Si la réponse est « Oui », on se voit attribuer 0,5 point ; « Plutôt oui », $0,5 \times (2/3)$ point ; « Plutôt non », $0,5 \times (1/3)$ point ; « Non », 0 point.
- b. La seconde question est : « Au quotidien, arrivez-vous à garder du temps pour vous ? ». Si la réponse est « Oui », on se voit attribuer 0,5 point ; « Plutôt oui », $0,5 \times (2/3)$ point ; « Plutôt non », $0,5 \times (1/3)$ point ; « Non », 0 point.

Étant donné qu'une question concerne le salaire dans la coopérative, seuls les entrepreneur-e-s-salarié-e-s sont concerné-e-s par cet indicateur. Celui-ci ne permet pas d'appréhender le sentiment global de bien-être au travail. En revanche, il synthétise trois dimensions importantes que sont le niveau de revenu, le sentiment de sécurité et la maîtrise du temps. Nous l'avons mesuré pour les 155 personnes qui ne sont pas en CAPE ou convention d'accompagnement et qui ont répondu aux

questions permettant de calculer leur score.

Tableau 38 : Indicateur IQCE et ses composantes

	Valeur médiane
IQCE global	1,54
IQCE sécurité	0,75
IQCE revenu	0,38
IQCE temps	0,67

Le tableau 39 croise IQCE et coopérative d'appartenance. **L'IQCE global est nettement supérieur au sein d'Oxalis (0,36 point en plus), et cela est dû en partie aux dimensions sécurité et surtout revenu.** L'IQCE temps est lui sensiblement le même, tant pour la médiane que pour la moyenne.

Tableau 39 : IQCE en fonction de la coopérative d'appartenance

	Nb de cas		Médiane
Coopaname	112	IQCE global	1,50
		IQCE sécurité	0,63
		IQCE revenu	0,38
		IQCE temps	0,67
Oxalis	43	IQCE global	1,96
		IQCE sécurité	0,75
		IQCE revenu	0,63
		IQCE temps	0,67
Ensemble	155	IQCE global	1,54
		IQCE sécurité	0,75
		IQCE revenu	0,38
		IQCE temps	0,67

NB : Chiffres globaux, sur 155 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention qui ont répondu aux questions nécessaires au calcul de l'indice

Le tableau 40 croise quant à lui l'IQCE et les quartiles de CA, indépendamment de la coopérative d'appartenance. Là encore, les différences sont nettes : **les personnes qui réalisent un CA élevé, c'est-à-dire celles qui sont dans le quatrième quartile, ont un IQCE plus important que ceux qui réalisent un petit CA (premier quartile).** Ces différences sont à nouveau le résultat d'une variabilité élevée concernant le sentiment de précarité/sécurité et la satisfaction/ prévision de revenu, cependant on remarque cette fois-ci également une différence concernant la dimension temporelle. Les coopérateurs qui dégagent un CA peu élevé ont en effet un IQCE temps (moyen et

médian) supérieur à celui de ceux qui dégagent un CA élevé, indice d'un plus grand pouvoir de maîtrise de leurs différents temps (de travail, de loisir)

Tableau 40 : IQCE en fonction du CA réalisé

	Nb de cas		Médiane
C A inférieur à 7.926 euros (Q1)	36	IQCE global	1,42
		IQCE sécurité	0,5
		IQCE revenu	0,25
		IQCE temps	0,67
C A supérieur à 42.390 euros (Q4)	36	IQCE global	1,81
		IQCE sécurité	0,75
		IQCE revenu	0,63
		IQCE temps	0,5
Ensemble	144	IQCE global	1,54
		IQCE sécurité	0,63
		IQCE revenu	0,38
		IQCE temps	0,67

Le tableau 41 montre un lien entre l'évaluation subjective des conditions d'emploi mesurée par l'IQCE et le statut avant d'arriver dans la coopérative : ainsi, **les ancien-ne-s salarié-e-s en CDI à temps plein sont ceux qui obtiennent les scores les plus élevés en termes de revenu et de sécurité, tandis que ceux qui étaient inactifs-ves, au RSA ou au chômage non indemnisé obtiennent les scores moyens les plus faibles (sauf en termes de temps).**

Tableau 41 : Statut avant d'entrer dans la coopérative et IQCE moyen

	IQCE sécurité moyen	IQCE revenu moyen	IQCE temps moyen
Salarié-e en CDI à temps plein	0,61	0,54	0,57
Salarié-e en CDI à temps partiel	0,51	0,46	0,63
Salarié-e en CDD ou autre contrat précaire	0,51	0,45	0,57
Travail indépendant, seul-e ou avec salarié-s	0,50	0,42	0,61
Chômage indemnisé	0,53	0,47	0,62
Chômage non indemnisé, RSA ou inactivité	0,38	0,29	0,62
Ensemble de l'échantillon	0,53	0,45	0,60

NB : Chiffres globaux, sur 155 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention qui ont répondu aux questions nécessaires au calcul de l'indice

On constate que les personnes qui réalisent un CA dans le cadre de collectifs ont un score supérieur à ceux n'appartenant pas à des collectifs. Bien que les résultats soient plus nuancés pour les valeurs moyennes, où seule la dimension sécurité est supérieure, les différences de valeurs

médianes sont elles bien plus importantes : on a quelques coopérateurs qui « tirent » les moyennes vers le bas, mais les scores élevés sont plus nombreux parmi les coopérateurs « collectifs ».

Toutefois, lorsque l'on prend également en compte le sexe de l'individu, des résultats avec des différences très nettes apparaissent (on a pris ici la médiane car il s'agit de la valeur la plus parlante). On constate que les hommes obtiennent des scores similaires d'IQCE, indifféremment du fait qu'ils réalisent ou non du CA dans le cadre de collectif. De plus, on remarque également que la dimension temps est même moins bonne pour ceux appartenant à des collectifs que pour ceux n'y appartenant pas (bien que les moyennes soient plus proches : 0,56 contre 0,64).

Par conséquent, si les scores se resserrent pour les hommes, on s'attend à ce que les écarts s'accroissent entre les femmes qui réalisent une partie de leur CA dans un collectif et celles qui n'en réalisent pas. Ce qui est effectivement le cas : **les IQCE sécurité et revenu sont bien plus élevés chez les femmes appartenant à des collectifs, tout comme l'est l'indicateur global** (médiane à 2,02 contre 1,79).

On retrouve donc avec ces résultats la confirmation de ce que l'on avait vu auparavant, à savoir que **les collectifs sont profitables en moyenne aux entrepreneur-e-s salariés, mais qu'ils le sont encore plus pour les femmes que pour les hommes.**

Tableau 42 : IQCE en fonction du sexe et du fait de dégager ou non du CA dans un collectif en 2014 o

	Nb de cas	Sexe		
"Collectifs"	27	Femmes	IQCE global	2,02
			IQCE sécurité	0,75
			IQCE revenu	0,75
			IQCE temps	0,67
	21	Hommes	IQCE global	1,83
			IQCE sécurité	0,63
			IQCE revenu	0,75
			IQCE temps	0,5
"Pas collectifs"	49	Femmes	IQCE global	1,79
			IQCE sécurité	0,5
			IQCE revenu	0,63
			IQCE temps	0,67
	29	Hommes	IQCE global	1,83
			IQCE sécurité	0,63
			IQCE revenu	0,75
			IQCE temps	0,67

NB : Chiffres globaux, sur 126 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention qui ont répondu aux questions nécessaires au calcul de l'indice, sur leur appartenance à un collectif et sur leur CA

Trois dimensions synthétiques : la situation économique globale de la personne ; l'équilibre entre activité dans la coopérative et autres ressources ; la maîtrise sur son activité

L'analyse en correspondances multiples (ACM) fournit également une manière synthétique de représenter une part importante de l'information contenue dans les données. Les trois premiers axes permettent ainsi de dégager trois dimensions indépendantes entre elles. Le choix des variables et les modalités de construction de l'ACM figurent dans le rapport.

Le premier axe peut s'interpréter en termes de *situation économique globale de la personne enquêtée*. En effet, on retrouve d'un côté de l'axe des modalités indiquant de faibles revenus (premier quartile de revenu fiscal par unité de consommation du ménage, touche le RSA, bénéficie d'une aide familiale ...), une activité qui ne marche pas bien (horizon temporel faible sur l'activité, deuxième quartile de CA), et une insatisfaction compréhensible quant à cette situation (pas satisfait du salaire dans la coopérative, faibles chances d'atteindre l'objectif de revenu ...).

A l'inverse, de l'autre côté de l'axe 1, on trouve des modalités indiquant que l'activité dans la coopérative fonctionne bien (quatrième quartile de CA, part de CA réalisée avec des collectifs, satisfaction du salaire perçu, ...), que les revenus sont satisfaisants (troisième et quatrième quartiles de revenu fiscal par unité de consommation du ménage), d'où le fait que ces ES ne se sentent pas en situation de précarité.

Si l'on regarde les variables supplémentaires, on remarque que les personnes situées du côté précaire sont plus souvent (mais pas uniquement, il n'y a pas de déterminisme !) non sociétaires, membres de Coopaname, arrivés récemment dans la coopérative, âgés de 42 à 50 ans et peu diplômés. Ils n'ont pas pour client principal des institutions publiques, mais plutôt des particuliers. Les contrats sont décrochés via le réseau d'amis, le bouche à oreille ou le réseau de la coopérative. Leurs activités sont plutôt liées aux blocs métiers de l'artisanat et des services aux particuliers.

De l'autre côté de l'axe, c'est-à-dire des personnes dans une situation de vie plus confortable, on trouve globalement plutôt des sociétaires, des membres d'Oxalis, parmi les plus anciens de la coopérative et très diplômés. Ces entrepreneur-e-s ont pour clients des institutions publiques, et décrochent leur contrat via le réseau professionnel, en partageant des prestations avec d'autres membres de la coopérative ou en répondant à des appels d'offres. Ils appartiennent surtout aux blocs d'activités du développement durable et des services aux organisations.

Le deuxième axe oppose en revanche *deux dimensions de la situation économique globale* : ce qui relève de *l'activité dans la coopérative* et ce qui ressort des *conditions de vie extérieures*.

On retrouve en effet, du côté positif de l'axe, des variables indiquant une activité coopérative plutôt prospère (quatrième quartile de CA, satisfaction quant au salaire) mais aussi des revenus globalement limités (bénéficient du RSA, vivent seul-e, premier quartile de revenu fiscal par unité de consommation du ménage ...).

Du côté négatif de l'axe, on a en revanche des modalités indiquant une activité interne à la coopérative peu développée (premier quartile de CA, pas satisfaction quant au salaire dans la

coopérative, dégradation de la capacité à décrocher des contrats), assortie d'un bon niveau de vie, principalement en raison du conjoint qui joue un rôle de soutien important (en couple, propriétaire, quatrième quartile de revenu fiscal par unité de consommation du ménage).

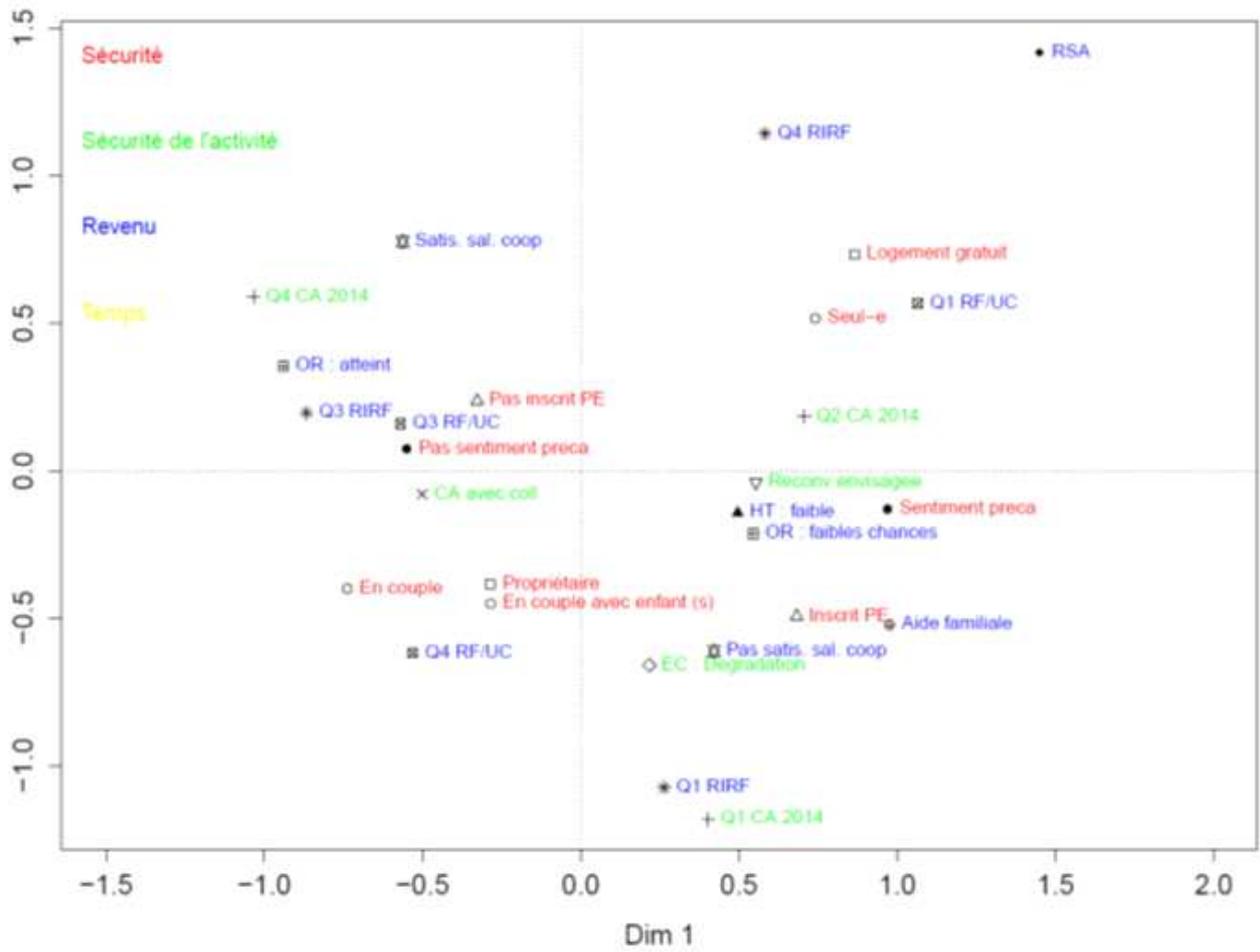
Du côté positif de l'axe 2, on a plus souvent des hommes, jeunes (24-35 ans), sociétaires, membres d'Oxalis, arrivés en 2011 (donc plutôt anciens). De l'autre côté, on a plutôt des femmes, membres de Coopaname, arrivées récemment et un peu moins jeunes (35-42 ans). Appartenant globalement aux blocs métiers des services aux particuliers et services aux organisations, elles décrochent leurs contrats de nombreuses façons : réseau professionnel, réseau d'amis, réseau de la coopérative, volontariat.

Enfin, le troisième axe, s'il est un peu plus difficile à interpréter, est défini principalement par des modalités qui ont trait à *la maîtrise de l'entrepreneur(e)-salarié sur son temps et son activité au sein de la coopérative* : possibilité d'organiser ses temps de travail, pas de dépendance à un client principal, CA avec des collectifs ou marques. Cet axe témoigne d'une relative indépendance de la maîtrise du temps par rapport aux variables de réussite économique ou de niveau de vie.

Les individus à droite de l'axe (côté positif) sont plutôt des hommes, jeunes, sociétaires, membres d'Oxalis. Appartenant plus souvent aux blocs métiers du développement durable et des métiers artistiques, ils diversifient grandement leurs manières de décrocher des contrats tout comme leurs clients (PME, institutions publiques, des particuliers ou encore des associations).

A l'inverse, les individus du côté gauche de l'axe sont plus souvent des femmes, plutôt âgées, membres de Coopaname, issues des blocs métiers « services aux particuliers » et « métiers de l'écrit ».

Nuage des modalites contributives Plan 1-2



Les personnes en CAPE ou conventions d'accompagnement

Une profil sociologique similaire à celui des ES

L'échantillon comprend 34 personnes en CAPE sur 74 à Oxalis, soit près d'une sur deux. En revanche, la représentativité est beaucoup plus faible à Coopaname puisque seules 23 personnes en convention d'accompagnement ont répondu à l'enquête, alors que l'on en dénombrait au total 185 en 2013. A Oxalis, l'échantillon est représentatif au regard du ratio Hommes/Femmes (53% d'hommes), tandis qu'à Coopaname, les femmes apparaissent un peu sous-représentées.

Globalement, l'âge moyen est à peu près le même que celui des entrepreneur-e-s salariés (42 ans environ). L'ancienneté moyenne dans la coopérative est de 11 mois.

En termes de logement et de configurations familiale, les situations sont très proches de celles des ES : près d'une moitié de propriétaires, 65% de personnes en couple (avec ou sans enfant). **L'origine sociale diffère légèrement de celle des ES**. Si le père d'un ES sur deux (ou presque) a été cadre (ou profession intellectuelle supérieure), ce n'est le cas que pour un peu plus d'une personne sur trois en CAPE ou convention.

S'il reste très élevé par rapport à l'ensemble de la population active, le niveau de formation est un peu inférieur à celui des ES : 71% ont un niveau supérieur à Bac+2 contre 80% des ES (tableau 43). Faut-il y voir le signe d'une évolution, même légère, dans le recrutement des coopératives ?

Tableau 43 : Niveau de formation (%)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Aucun à BEP/CAP	0	2,9	1,8
Bac	13	2,9	7
Bac +2	13	23,5	19,3
Bac +3 ou +4	17,4	11,8	14
Bac +5 ou +8	56,5	58,8	56,9

80,7% des personnes sont inscrites à Pôle Emploi et 84,2% ont connu des périodes de chômage. 61,4% étaient au chômage avant d'entrer dans la coopérative. **Les raisons du choix d'entrer dans une coopérative sont aussi très comparables à celles des ES, même si l'intérêt spécifique pour le projet politique est légèrement moins représenté (tableau 44) .**

Tableau 44 Raisons du choix d'entrer dans une CAE

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Exercer une activité indép. Mais droits sociaux du salariat	78,3	70,6	73,7
Exercer une activité indép. Mais en réduisant la prise de risque	34,8	41,2	38,6
Sentiment de sécurité lié à un cadre collectif	52,2	35,3	42,1
Tester une reconversion professionnelle	8,7	35,3	24,6
Insatisfaction ou échec dans le salariat standard. Mais refus du travail indépendant standard	39,1	26,5	31,6
Difficulté à trouver un emploi salarié	17,4	14,7	15,8
Intérêt spécifique pour le projet CAE	65,2	70,6	68,4

La structure des métiers exercés en CAP/convention d'accompagnement est aussi très similaire à celle des ES. Si l'on regarde maintenant ces données par sexe, on observe que les blocs Développement durable et Métiers artistiques sont sensiblement plus féminisés chez les CAP/convention d'accompagnement que chez les ES, à la différence des Services aux particuliers et Services aux organisations pour lesquels c'est l'inverse.

Tableau 45 Le sexe des métiers - Comparaison CAPE-convention et ES

	CAPE/Convention d'accompagnement			ES		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Bloc architecture	10,7	10,3	10,5	10,3	5,9	8,6
Bloc artisanat	7,1	24,1	15,8	14	14,7	14,3
Bloc commerce	10,7	3,4	7	1,9	2,9	2,3
Bloc informatique	7,1	17,2	12,3	4,7	23,5	12
Bloc développement durable	21,4	13,8	17,5	14	19,1	16
Bloc métiers de l'écrit	14,3	10,3	12,3	18,5	11,8	16
Bloc métiers artistiques	17,9	10,3	14	7,5	20,6	12,6
Bloc services aux particuliers	17,9	31	24,6	27,1	8,8	20
Bloc services aux organisations	39,3	48,3	43,9	54,2	39,7	48,6

Un chiffre d'affaires très faible

Il n'est pas surprenant de constater la **faiblesse globale du chiffre d'affaires mais plus inquiétant d'observer que plusieurs personnes ont enregistré un chiffre d'affaire nul en 2014 malgré une ancienneté de plus d'un an dans leur coopérative.**

9 personnes ont ainsi dégagé un CA très faible (inférieur à 1000 euros) malgré une ancienneté de plus d'un an. Les montants les plus élevés de CA se trouvent tous à Oxalis.

Tableau 46 Composition moyenne du revenu d'activité

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Revenu interne	0	0	0
Autres salaires	60,2	41,5	48,8
Honoraires	0,8	1,8	1,4
Droits d'auteur	0	0	0
Allocations chômage	32,2	46,6	40,9
Pension de retraite	0	3,3	2
Autre	6,9	7	6,9
Total	100	100	100

Les deux principale sources de revenu complémentaires sont les autres salaires (49%) et les allocations chômage (41%), ces dernières étant proportionnellement plus importantes à Oxalis.

Du fait de ces compléments de revenu, les moyennes et les médianes de revenu fiscal sont très voisines de celles des ES. Il en est d'ailleurs de même pour le revenu fiscal du conjoint, lorsque conjoint il y a. Et comme pour les ES, on note des revenus beaucoup plus élevés chez les conjoints à Coopaname qu'à Oxalis, tandis que l'écart de revenu est moindre entre les membres des deux coopératives, surtout si l'on considère la médiane.

Une forte inégalité de revenus entre femmes et hommes et un déséquilibre des temps sociaux

De même que pour les ES, la différence de revenu observable entre les deux coopératives s'estompe tout à fait si l'on prend en compte le revenu par unité de consommation.

Tableau 47 Revenu des ménages par quartile et par CAE

	Q1	Médiane	Moyenne	Q3	Max	CV
Revenu du ménage						
Coopaname	17350	24250	33100	43770	100400	0,84
Oxalis	20150	41200	36210	48200	85690	0,62
Ensemble	17490	28860	34890	46400	100400	0,7
Revenu du ménage par UC						
Coopaname	11120	18870	19010	27500	40170	0,64
Oxalis	11600	19840	19990	29350	40800	0,53
Ensemble	11540	19090	19580	29510	40800	0,57

NB : calculs effectués seulement sur les données des 33 personnes qui ont répondu à l'ensemble des questions

A la différence des ES, on observe en revanche une **forte inégalité de revenu entre femmes et hommes dans les deux coopératives, mais la différence est encore beaucoup plus marquée à Coopaname**. A tel point que la médiane y est, pour les hommes, plus de dix fois plus élevée que pour les femmes !

Tableau 48 Revenu fiscal par sexe et par coopérative

	NB	Médiane	Moyenne	Maximum	CV
Coopaname					
Femmes	7	1566	7927	19640	1,19
Hommes	8	17400	19100	40910	0,76
Ensemble	15	15530	13890	40910	0,96
Oxalis					
Femmes	14	13800	14150	36690	0,66
Hommes	12	23960	22730	53070	0,61

A la différences des ES, on relève aussi une **inégalité Femmes-Hommes manifeste dans la gestion des temps : pour un temps de travail équivalent, les femmes parviennent en moyenne à préserver, par rapport aux hommes, deux heures de temps libre en moins**.

Tableau 49 : Journée moyenne par sexe

		Minimum	Moyenne	Maximum
Femmes	Sommeil	6h	7h25	9h
	Taches dom.	0h	3h15	7h
	Travail	5h	8h05	13h
	Transports	0h	1h25	3h
	Temps libre	2h	3h30	7h
Hommes	Sommeil	6h	7h30	10h
	Taches dom.	0h	2h25	8h
	Travail	4h	8h05	11h
	Transports	0h	1h	2h
	Temps libre	1h	5h30	12h
Ensemble	Sommeil	6h	7h25	10h
	Taches dom.	0h	2h50	8h
	Travail	4h	8h05	13h
	Transports	0h	1h10	3h
	Temps libre	1h	4h35	12h

Comme pour le ES, c'est le fait d'être en couple qui, plus que la présence des enfants, réduit significativement le temps libre.

Tableau 50 Journée moyenne par type de foyer

	En couple	couple+enf.	Seul-e	Seul-e+enf.	A plusieurs	Ensemble
Sommeil	7h55	7h20	7h10	7h	7h30	7h25
Taches domestiques	2h15	3h25	1h40	3h40	1h	2h50
Travail/formation	8h15	8h10	8h15	6h20	8h30	8h05
Transports	1h20	1h15	0h50	1h30	1h	1h10
Temps libre	4h05	3h45	6h	6h	6h	4h35

Par ailleurs, les personnes en CAPE/convention consacrent environ les deux tiers de leur temps à leur activité dans la coopérative, à l'exception de celles qui sont dans le quartile de revenu le plus élevé et qui y consacrent seulement 54% de leurs heures de travail.

	Q1	Q2	Q3	Q4
Nb d'individus	10	10	10	11
Travail activité d'ES	67,3	64,5	66,7	54
Travail dans une autre activité prof.	5,4	26	15,3	13
Participation à la vie collective de la coop	4,5	4	3	4
Autre activité non rémunérée	21,8	5,5	15	29
Total	100	100	100	100

Un sentiment de précarité plus prononcé pour les personnes seules

Le sentiment de précarité est beaucoup plus élevé chez les personnes seules (57,1%) que chez les personnes en couple avec enfants (10,5%), tandis que l'effet du logement est beaucoup moins évident. Ce résultat, valable aussi pour les ES, est ici encore plus marqué.

	Seul-e	avec enf	En couple	avec enf	Autre	Ensemble
De votre propriété	66,7	0	33,3	15,4	X	26,9
De propriété familiale	X	X	X	0	100	50
HLM	X	X	100	0	X	50
Une location (Hors HLM)	33,3	50	50	0	0	26,7
A titre gratuit/Squat/autre	100	X	X	X	X	100
Ensemble	57,1	33,3	42,9	10,5	33,3	30,4

Un faible engagement dans le collectif

Sans grande surprise, l'engagement dans la vie collective reste limité pour les CAPE/conventions d'accompagnement, à l'exception de la participation à des réunions. Cette participation concerne d'abord les groupes locaux (65,9%) puis les groupes métier (45,5%). A noter que 59% des répondant(e)s souhaiteraient s'engager d'avantage, surtout à Coopaname où ce chiffre atteint 73%. Les coopanamien(ne)s sont d'ailleurs sensiblement plus nombreux à estimer que leur engagement dans la coopérative a des répercussions positives sur leur activité.

Tableau 53 : Estimation répercussions engagement sur activité

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Positives	73,3	51,7	59,1
Les deux	6,7	13,8	11,4
Aucune	20	34,5	29,5

Comme pour les ES, les autres engagements, extérieurs à la coopérative, sont principalement associatifs.

Les salarié-e-s de l'équipe

27 salariés des équipes ont participé à l'enquête sur 42 personnes sollicitées, c'est-à-dire, **l'échantillon couvre 64% de l'effectif**. Il s'agit de 16 personnes de l'équipe de Coopaname et de 11 personnes de l'équipe de Oxalis.

Les **femmes sont relativement plus nombreuses (59%)**. L'âge moyen est de 41 ans et demi, le même que celui des entrepreneurs salariés.

Presque la moitié des personnes sont relativement anciennes dans la coopérative (arrivées en 2010 ou avant). **L'ancienneté moyenne est donc bien plus importante que pour les ES (3 ans)**.

74% des membres des équipes des deux coopératives sont associés alors que seulement 40% des entrepreneurs salariés (ES) le sont.

Des profils sociologiques relativement hétérogènes par rapport aux ES

La majorité est née en France et a la nationalité française. Remarquons néanmoins une présence de personnes nées à l'étranger et/ou ayant une nationalité étrangère dans l'équipe permanente, pratiquement absentes dans l'échantillon des ES.

A la différence des ES, **les salarié-e-s de l'équipe sont relativement plus nombreux-ses à être issu-e-s d'un milieu ouvrier**.

Le taux de propriétaires du logement dans lequel ils vivent est relativement faible (33%) si comparé à celui des ES (50%) et encore plus si on songe au taux au niveau national (58%).

La plupart vit en couple (33.3%) ou en couple avec enfants (29.6%). Des taux comparables à ceux des ES.

Le niveau de formation est très élevé, encore plus que pour les ES : 60% des répondants a atteint un niveau Bac+5 ou plus. Rappelons que parmi les ES 52% ont atteint le niveau BAC+5, 4% BAC+8 et 7% ont un niveau équivalent au BAC ou moins.

70% a connu une période de chômage, un taux inférieur à celui des ES (81%) et néanmoins important.

Parmi les personnes ayant répondu au questionnaire figurent certaines personnes qui ont été « à l'origine des CAE (avec d'autres vieux dinosaures) » ou qui ont connu les CAE « en les inventant ». Beaucoup ont découvert l'existence des CAE en faisant des recherches ciblées sur Internet, d'autres à travers les réseaux, associatifs ou professionnels ou locaux.

Ainsi, l'« **Intérêt spécifique pour le projet économique de la coopérative** » figure comme la **motivation majeure, elle concerne 93 % des personnes**, cad, 25 personnes sur 27. La question était à réponses multiples, ainsi, une autre raison compte pour 18,5 % des personnes : **l'insatisfaction du salariat standard**.

Un revenu plus élevé que celui des ES, mais néanmoins faible

Le revenu fiscal moyen d'un salarié de l'équipe est à peine supérieur à **20000 euros par an**. C'est-à-dire un revenu fiscal personnel (sans tenir compte du revenu du conjoint pour ceux qui vivent en couple) plus élevé de quelques 2500 euros par rapport au revenu fiscal moyen de l'entrepreneur-e-salarié-e.

Les taux de salaire horaire (calculés sans pouvoir faire abstraction de la pluriactivité) varient entre un minimum de 12,5 euros l'heure pour le travail de secrétariat et un maximum de 19,6 euros pour les personnes qui ont en charge le paiement des salaires et la gestion des ressources humaines. L'écart est donc peu significatif.

Tableau 54 Salaire horaire moyen (estimé) par fonction

Fonction/Poste	Moyenne	CV
Direction	18,3	0,21
Développement territorial	16,2	0,24
Accompagnement	16,6	0,19
Paie / Ressources humaines	19,6	0,05
Secrétariat / Assistance admin.	12,5	X
Comptabilité / Gestion	14,8	0,28

Le degré d'insatisfaction par rapport au salaire perçu au sein de la coopérative est relativement élevé : moins d'une personne sur deux est pleinement satisfaite et 40% des salarié-e-s de l'équipe considèrent que leur salaire est faible par rapport au standard du marché. Il s'ajoute le fait que presque une personne sur deux juge que les critères de détermination des salaires ne sont pas clairs.

A sexe différent salaire égal

Le salaire brut annuel moyen des salariés de l'équipe est de 20786 euros. Le salaire brut annuel moyen est relativement plus élevé pour les hommes. Mais si on exclue les personnes travaillant à temps partiel (qui sont uniquement des femmes) l'écart est moindre. En effet le salaire horaire brut moyen est presque le même. **A Coopaname, l'écart défavorable pour les femmes est expliqué en partie par la plus faible ancienneté des femmes** (4,8 ans en moyenne, contre 8,8 pour les hommes).

Tableau 55 Salaires dans la coopérative et durée du travail

Salaires équipes en Euros	Coopaname			Oxalis			
	Femmes	Hommes	S ubTot.	Femmes	Hommes	S ubTot	Total
S B	133285	121990	255275	94288	86941	181230	436505
S BAM	19041	24398	21273	18858	21735	20137	20786
S BAM Temps plein	22237	24398	23437	20743	21735	21310	22507
Heures déclarées en 2014	10485	9100	19585	7735	7280	15015	34600
S HBM	12,71	13,41	Ecart : -0,69	12,19	11,94	Ecart : + 0,25	Ecart : - 0,26
Temps contractuel							
Mi-temps ou moins	1	0	1	1	0	1	2
Entre 910h et 1820h	2	0	2	1	0	1	3
Temps plein	4	5	9	3	4	7	16
Ancienneté moyenne	4,8 ans	8,8 ans	6,5 ans	6,9 ans	7,3 ans	7,1 ans	6,7 ans

Note 1 : 21 permanents présents dans la coopérative depuis au moins début 2014 et ayant renseigné leur salaire en 2014.

Note 2 : S B = Salaire Brut; S BAM = Salaire Brut Annuel Moyen ; S HBM = Salaire Horaire Brut Moyen

Note 2 : 7 coopnamiennes, 5 coopnamiens, 5 oxaliennes, 4 oxaliens

Si on analyse le **revenu fiscal, 80.2 % est représenté par le salaire perçu au sein de la CAE**, auquel s'ajoute 1,1% constitué par l'intéressement et la participation.

Parmi les autres sources de revenus : pour les femmes les allocations chômage (15.1%), pour les hommes les salaires issus d' activités exercées à l'extérieur de la CAE (10.5%)

Tableau 56 Structure du revenu par sexe

Composantes du revenu	Ensemble	Femmes	Hommes
Salaires perçus dans la CAE	80,2	77,4	84,1
Intéressement	0,6	0,5	0,8
Participation	0,5	0,6	0,2
Autres salaires	6,1	3	10,5
Droits d'auteur	0,1	0,1	0
Allocations chômage	8,8	15,1	0
Autre	3,3	2,5	4,3
Total	100	100	100

Remarquons quelques différences entre les deux CAE : à **Coopaname les salaires perçus au sein de la coopérative recouvrent une part plus importante du revenu fiscal** (85,4% contre 72,9 à Oxalis). L'intéressement pèse pour 1.5 % à Oxalis alors qu'il est nul à Coopaname.

Tableau 57 Structure du revenu par CAE

Composantes du revenu	Ensemble	Coopaname	Oxalis
Salaires perçus dans la CAE	80,2	85,4	72,9
Intéressement	0,6	0	1,5
Participation	0,5	0,4	0,5
Autres salaires	6,1	2,9	10,6
Droits d'auteur	0,1	0,1	0
Allocations chômage	8,8	10	7,2
Autre	3,3	1,1	6,3
Total	100	100	100

Si les valeurs moyennes du revenu fiscal des salarié-e-s de l'équipe sont relativement proches de celles des ES, **à la différences des ES, les inégalités de revenu fiscal entre les salarié-e-s de l'équipe sont relativement faibles.** Le rapport inter quartile (Q3/Q1) vaut 1,26 à Coopaname et 1,35 à Oxalis.

Tableau 58 Revenu fiscal des salariés de l'équipe par quartile en 2014

	Q1	Médiane	Moyenne	Q3	Maximum	CV
Coopaname	19040	21670	18750	23960	34270	0,55
Oxalis	18850	21310	21810	25490	30960	0,28
Ensemble	18670	21490	20050	24560	34270	0,44

Si maintenant nous nous intéressons aux revenus fiscaux par sexe, nous remarquerons qu'alors que chez les ES, les femmes déclarent un revenu fiscal en moyenne plus élevé que celui des hommes, chez les salariés de l'équipe c'est le contraire : l'écart est de 19% en moyenne. C'est-à-dire que les femmes gagnent en moyenne un revenu égal à 81% du revenu moyen des hommes. Comme nous l'avons déjà souligné, cette différence est en grande partie due à l'impact des temps partiels et en partie à une moindre ancienneté des femmes au sein des CAE.

Tableau 59 Revenu fiscal des salarié-e-s de l'équipe par sexe en 2014

	Q1	Médiane	Moyenne	Q3	Q3/Q1	Maximum	CV
Femme	17980	20320	18220	22330	1,24	30960	0,48
Homme	21680	24000	22540	25490	1,18	34270	0,38
Ensemble	18670	21490	20050	24560	1,32	34270	0,44
RF Femmes/RF Hommes	0,83	0,85	0,81	0,88		0,9	

Néanmoins, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à considérer d'être « mal payées »

Tableau 60 Considérations sur salaire, par sexe et par Coopérative (%)

	Ensemble	Coopaname	Oxalis	Femmes	Hommes
Mal payé	40,7	25	63,6	43,8	36,4
Payé normalement	59,3	75	36,4	56,2	63,6
Bien payé	0	0	0	0	0

Ajoutons à cela le fait que les femmes sont plus nombreuses à considérer que les critères de détermination des salaires ne sont pas clairs.

Tableau 61 Appréciation subjective de la clarté des critères de déterminations des salaires (%)

	Ensemble	Coopaname	Oxalis	Femmes	Hommes
Clairs	55,6	50	63,6	43,8	72,7
Pas clairs	44,4	50	36,4	56,2	27,3

« *Ah, si j'étais riche!* »

Remarquons que les ambitions de revenu sont plus élevées à Coopaname qu'à Oxalis : 37.5% considère que le revenu devrait être compris entre 2000 et 2500 euros, contre seulement 18.2 % à Oxalis. La part de ceux qui envisagent un revenu supérieur à 2500 euros étant à peu près la même dans les deux CAE.

Tableau 62 Le revenu souhaité par mois par coopérative

	Ensemble	Coopaname	Oxalis
Entre 1000 et 1500€	11,1	6,3	18,2
Entre 1501 et 2000€	33,3	31,3	36,4
Entre 2001 et 2500€	29,6	37,5	18,2
2501€ et plus	25,9	25,0	27,3

Sur l'ensemble, le revenu souhaité varie entre un minimum de 1000 euros et un maximum de 5000 euros. Il est corrélé positivement avec le revenu fiscal.

Tableau 63 Revenu mensuel souhaité par quartile de revenu fiscal en 2014

	Minimum	Médiane	Moyenne	Maximum	CV
Q1 R F	1000	1800	1800	2500	0,32
Q2 R F	1700	1900	1983	2500	0,16
Q3 R F	1600	2400	2367	3000	0,22
Q4 R F	1600	3300	3200	5000	0,33

Pour les hommes, pour les salarié-e-s à Coopaname, et pour les personnes vivant seules la situation est relativement plus fragile car la rémunération au sein de la CAE représente une part plus significative du revenu du ménage.

Tableau 64 Part de la rémunération au sein de la CAE dans le revenu du ménage (%)

	Médiane	Moyenne	CV
Sexe			
<i>Femmes</i>	47,4	50,6	0,61
<i>Hommes</i>	86	77,4	0,35
Coopérative			
<i>Coopaname</i>	79,8	67,2	0,54
<i>Oxalis</i>	57,9	55,9	0,48
Foyer			
<i>En couple</i>	44,2	44,5	0,56
<i>Pas en couple</i>	100	91,6	0,16
Ensemble	63	61,8	0,51

Le travail démesuré

La pluriactivité comme norme

Pour les salariés de l'équipe (et notamment pour l'équipe de direction) **la pluriactivité est la norme** : une personne sur quatre de l'échantillon occupe une fonction de direction. 59.3% sont en charge de l'accompagnement. 37% s'occupent de développement territorial. 18.5% occupent des postes de gestion et ou comptabilité.

A Oxalis, presque un tiers des salariées de l'équipe a une fonction d'accompagnement et deux sur trois de développement territorial.

En revanche, **à Coopaname la pluriactivité est relativement moins développée**. Une personne sur deux s'occupe de l'accompagnement et moins de une sur cinq de développement territorial.

Dans les deux coopératives, 18% des salariés de l'équipe occupent un poste de comptabilité/gestion.

Quatre personnes sur 27 (14,8%) exercent aussi une activité à l'extérieur de la coopérative.

Une personne sur trois se retrouve dans la situation de **refuser des missions à cause d'une surcharge de travail**.

Différence remarquable par rapport aux ES : **65.2% considèrent que les heures de travail rémunérées représentent au moins 75% des heures réellement travaillées (contre seulement 20% chez les ES)**.

En revanche, seulement **11.5 %** jugent pouvoir librement choisir quand travailler dans la journée (contre 54% pour les ES). Enfin, **seulement 15.4 % des salariés de l'équipe déclarent parvenir à garder du temps libre pour soi (contre 59 % chez les ES)**.

Le sur-engagement dans le collectif

Ce qui apparaît de manière frappante est un sur-engagement dans le collectif, interne à la CAE et externe à la CAE.

Pour une personne sur trois les responsabilités collectives (CA, IRP, Pilote d'une commission, animation groupe métier ou de marque) occupent au moins une journée par semaine, pour presque une personne sur cinq, c'est même plus. Une personne sur deux considère que cela fait partie de son engagement dans la CAE.

60% des membres de l'équipe consacrent au moins une journée par semaine aux réunions.

En plus de cela, à l'extérieur de la coopérative, une personne sur dix est engagée dans un syndicat, une personne sur quatre dans un parti politique, et 65% dans des associations.

Comparée à la journée moyenne de l'ES, la journée moyenne du salarié de l'équipe est marquée par un temps plus important consacré au travail (9h45 contre 8h30 pour le ES). Ce temps peut même dépasser toute borne (15 heures). Si les temps de transport sont à peu près les mêmes, le temps libre est réduit (3h25 contre 4h00)

Tableau 65 La journée moyenne

	Minimum	Moyenne	Maximum
Sommeil	6h	7h10	9h
Taches dom.	0h30	2h10	6h
Travail	7h	9h45	15h
Transports	0h30	1h30	3h
Temps libre	1h	3h25	7h

La comparaison femmes-hommes laisse apparaître **un temps de travail plus long pour les hommes** (10h05 contre 9h30 pour les femmes), et **un temps de transport plus long pour les femmes** (1h40 contre 1h15 pour les hommes). Le temps consacré aux tâches domestiques est à peu près le même ainsi que le temps libre.

Tableau 66 La journée moyenne par sexe

		Minimum	Moyenne	Maximum
Femmes	Sommeil	6h	7h20	9h
	Taches dom.	0h30	2h10	6h
	Travail	7h	9h30	13h
	Transports	0h30	1h40	3h
	Temps libre	1h	3h20	6h
Hommes	Sommeil	6h	7h	8h
	Taches dom.	0h30	2h	5h
	Travail	7h	10h05	15h
	Transports	0h30	1h15	2h
	Temps libre	1h	3h35	7h
Ensemble	Sommeil	6h	7h10	9h
	Taches dom.	0h30	2h10	6h
	Travail	7h	9h45	15h
	Transports	0h30	1h30	3h
	Temps libre	1h	3h25	7h

Si maintenant on compare par coopérative on s'aperçoit que à **Oxalis le temps consacré aux tâches domestiques est beaucoup plus important** (3h05 contre 1h30). Malgré des temps de transport plus longs (en moyenne 1h40 à Coopaname contre 1h10 à Oxalis), **le (la) coopanamien-ne dispose en moyenne d'un temps libre plus important** (3h45 contre 3h)

Tableau 67 Journée moyenne par coopérative

		Minimum	Moyenne	Maximum
Coopaname	Sommeil	6h	7h10	8h
	Taches dom.	0h30	1h30	3h
	Travail	7h	9h55	15h
	Trans ports	0h30	1h40	3h
	Temps libre	1h	3h45	6h
Oxalis	Sommeil	6h	7h15	9h
	Taches dom.	2h	3h05	6h
	Travail	7h	9h35	13h
	Trans ports	0h30	1h10	2h
	Temps libre	1h	3h	7h
Ensemble	Sommeil	6h	7h10	9h
	Taches dom.	0h30	2h10	6h
	Travail	7h	9h45	15h
	Trans ports	0h30	1h30	3h
	Temps libre	1h	3h25	7h

Les horaires de travail sont plus variables à Coopaname qu'à Oxalis. Et surtout, relativement plus nombreuses sont les personnes déclarant travailler plus de 40 heures par semaine : 60%!

Tableau 68 Distribution des salarié-e-s en fonction des heures de travail hebdomadaires

	Moins de 15h	15 à 30h	30 à 35h	35 à 39h	40 à 50h	Plus de 50h	Total
Coopaname	13,3	0	6,7	20	40	20	100
Oxalis	0	0	0	54,5	9,1	36,4	100
Ensemble	7,7	0	3,8	34,6	26,9	26,9	100

Malgré un travail « démesuré », un peu moins de la moitié des personnes considère de pouvoir disposer d'un temps à soi et une grande majorité considère d'être assez libre dans l'organisation du temps de travail.

Tableau 69 Disponibilité du temps à soi (perception subjective)

	Oui	Plutot Oui	Plutot Non	Non	Total
Hommes	36,4	9,1	36,4	18,2	100
Femmes	0	46,7	46,7	6,7	100
Coopaname	13,3	33,3	40	13,3	100
Oxalis	18,2	27,3	45,5	9,1	100
Ensemble	15,4	30,8	42,3	11,5	100