

15
16
17

JUIN

RIUESS

- XI^e RENCONTRES du RIUESS -
Réseau inter-universitaire de
l'économie sociale et solidaire

POITIERS
Faculté de Droit et des Sciences sociales
Faculté de Sciences économiques

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE TRAVAIL

**Coopératives d'activité et d'emploi :
des éléments de réponse de
l'économie sociale au délitement du
rapport salarial fordien**

Catherine Bodet*
Noémie de Grenier*

* Les auteures sont salariées associées de la coopérative
Coopaname.

<http://www.riuess.org/>



XIe Rencontres du RIUESS
Poitiers du 15 au 17 juin 2011

« L'Économie sociale et solidaire et le Travail »
Axe 4 : Quel est le « sens » du travail en ESS ?

Coopératives d'activité et d'emploi : des éléments de réponse de l'économie sociale au délitement du rapport salarial fordien

Catherine Bodet*
Noémie de Grenier*

Nous abordons dans cette communication le développement des coopératives d'activités et d'emploi (CAE) comme une réponse de l'économie sociale à la transformation du rapport salarial fordien.

L'altération de ce modèle homogène a laissé la place à de multiples configurations, dans un contexte global d'individualisation du rapport au travail. On assiste à la généralisation de la précarité des travailleurs, salariés ou indépendants, accentuée par la perte de leur pouvoir de négociation collective.

Dans ce contexte, les CAE réinterrogent à la fois le modèle salarial et le modèle entrepreneurial. Organisées sous forme de sociétés coopératives ouvrières de production (Scop), elles proposent à des individus de se créer leur propre emploi au sein d'une entreprise partagée et coopérative. Protégés juridiquement par la responsabilité de la personnalité morale de la coopérative et socialement par le statut de salarié, ces nouveaux coopérateurs cherchent à accéder à l'autonomie, à l'émancipation individuelle, via la construction collective de droits et de sécurité. Cette expérimentation est féconde pour imaginer, à une plus large échelle, un rapport au travail renouvelé dans une perspective d'émancipation innovatrice sur le plan social, économique et politique.

Cette contribution analyse le cas particulier de Coopaname, coopérative francilienne créée en 2004. Elle est à ce jour la plus importante des CAE : elle rassemble aujourd'hui près de 500 activités économiques et se définit comme une expérience de « mutuelle de travail ». Nous traiterons de ces évolutions lorsque c'est pertinent à

* Les auteures sont salariées associées de la coopérative Coopaname.

l'échelle micro-économique de Coopaname, ou méso économique des CAE du réseau national Coopérer pour Entreprendre¹.

Pour chacune des composantes du rapport salarial, nous tentons d'identifier en quoi ce que produisent les CAE constitue une innovation permettant de résister aux tendances actuelles d'individualisation, vecteur de précarité. Nous reprenons les cinq composantes du rapport salarial identifiées par Robert Boyer (1986) pour explorer le modèle aujourd'hui en construction dans les CAE :

1. Organisation du travail et type de moyen de production
2. Stratification des qualifications ; dimension sociale et technique du travail
3. Formation des salaires (directs et indirects)
4. Modalité de mobilisation et d'attachement des salariés
5. Style de vie et de consommation

Il ne s'agit en aucun cas de poser les CAE comme un modèle nous permettant de caractériser les évolutions actuelles du rapport salarial. Notre but est double :

- utiliser la catégorie rapport salarial, et ses différentes composantes, comme grille de lecture des innovations en cours dans les CAE ;
- montrer la centralité de la coopération et du modèle démocratique dans une entreprise où les revenus ne sont pas issus de la tension interne entre capital et travail, mais d'une pression externe : la concurrence sur le marché. En d'autres termes, il s'agit de voir en quoi l'appartenance à la coopérative permet aux coopérateurs de contrer, en partie, le modèle concurrentiel de mise au travail.

¹ Un encadré page suivante présente le principe de fonctionnement des coopératives d'activité et d'emploi. En France, près de 80 CAE regroupent environ 5 000 personnes.

Fonctionnement et évolution du modèle des CAE²

Une Coopérative d'Activité et d'Emploi rassemble dans une même SCOP différentes activités entrepreneuriales portées chacune par une, deux ou plusieurs personnes, et gérées comme autant d'unités économiques autonomes analytiquement. L'ensemble de ces activités finance, par une contribution sur son chiffre d'affaires, un certain nombre de fonctions mutualisées qui gèrent les aspects juridiques, comptables, fiscaux, assurantiels, administratifs (etc.) de toutes les activités de l'entreprise. La « Structure » est financée par des fonds publics pour accompagner la création d'activités économiques.

L'objectif premier de la CAE est d'offrir à des personnes la possibilité d'exercer de façon autonome leur activité professionnelle sans avoir à créer leur propre entreprise : il leur est proposé de créer, autour de leur savoir-faire, leur emploi salarié au sein d'une entreprise qu'ils partagent. La CAE accueille ainsi des artisans, commerçants, prestataires de services..., qui sont intégrés à la coopérative sans présumer de la réussite future de leur projet et accompagnés par la Structure dans la précision et le lancement de leur projet. Dès les premiers actes de commerce et de production, le porteur de projet signe avec la CAE un contrat de travail à durée indéterminée et devient « entrepreneur-salarié ». Juridiquement comme socialement, c'est bien en salarié de la coopérative qu'il exerce son activité. C'est la CAE qui facture, encaisse, porte la responsabilité juridique sur ses actes professionnels. En revanche, du point de vue professionnel et économique, chacun est bien entrepreneur de sa propre activité : il démarché une clientèle spécifique sous sa propre marque et finance, avec son chiffre d'affaires, son salaire ainsi que les charges sociales afférentes, ses frais professionnels et la participation aux fonctions mutualisées de la coopérative. Le salarié est donc autonome, mais pas indépendant.

La présence au sein de la CAE s'inscrit aujourd'hui a priori dans la durée. Si l'ambition des premières d'entre elles fut de sécuriser le lancement de porteurs de projets ayant l'intention de créer une entreprise individuelle, il est apparu rapidement que nombre d'entre eux émettaient le désir de faire durablement de la CAE le cadre d'exercice de leur activité, non de créer leur propre structure. Par conséquent, l'entrepreneur a vocation à devenir associé de la coopérative, c'est-à-dire à prendre des parts sociales et à participer à la gouvernance.

Au fur et à mesure de leur développement les CAE se sont donc construites en tant qu'entreprises collectives, partagées par des personnes cherchant à s'y donner ensemble des droits, des sécurités, de la protection sociale, des mutualisations et opportunités d'affaires dont elles ne pourraient bénéficier si elles étaient travailleurs indépendants.

² Ce préambule est largement emprunté à Delvolé et Veyer, 2010

1. Organisation du travail et type de moyen de production.

Les Scop constituent un modèle atypique caractérisé par une propriété collective des moyens de production. La CAE, en tant que cadre juridique, économique et humain dans lequel chacun développe son activité, est bien un moyen de production partagé. Son originalité réside dans le fait que chacun est le pilote de sa propre activité, tant dans sa conception, dans la définition de sa stratégie que dans sa mise en œuvre. L'acte de subordination volontaire au collectif, que chaque nouveau coopérateur pose lors de son entrée et qui rend possible le « faire société »³ au sein de la coopérative, est avant tout juridique et social : il ne comprend pas la prise en charge collective de la question de la mise au travail.

Le modèle est de ce point de vue l'opposé du travail posté : chaque coopérateur est libre de s'organiser comme il l'entend. Cette autonomie suppose un apprentissage, ou une adaptation, pour des personnes parfois peu préparées à une telle autonomie : gérer son temps, à la fois le temps court de la production et le temps long de la projection stratégique, faire face à des situations complexes, être à la fois son propre patron et son propre salarié... à chacun de tracer les contours de son travail et d'en définir les règles au quotidien.

S'il pose avec une acuité toute particulière la question de la qualité de vie au travail, ce modèle d'autonomie sécurisée constitue en revanche un cadre propice à la créativité, à l'innovation. La sécurisation de la démarche, qui fait reposer le risque en partie sur une structure collective, donne aussi les moyens à la créativité de s'exprimer. Entreprendre au sein d'une CAE, c'est se donner le droit d'échouer sans prendre de risque démesuré, et donc, d'oser innover.

Si le lien contractuel de départ entre des activités individuelles, épaulées dans leur développement mais autonomes, et la structure sont clairs, la situation devient plus complexe dès lors que l'on va plus loin dans l'exploration du champ des possibles de la CAE. La croissance du nombre de coopérateurs permet d'accompagner la généralisation de projets de collaborations internes : c'est le constat qui est fait à Coopaname. Dépasser certains seuils permet la démultiplication d'associations ponctuelles (répondre à plusieurs à un appel d'offres, sous-traiter en interne une partie de son activité, proposer à plusieurs des services complémentaires) ou plus durables (développement d'une marque commune...).

La CAE offre un cadre propice au développement de ces collaborations choisies : confiance, facilité technique à collaborer entre salariés d'une même entreprise, moyens mis à disposition pour faire se développer ces associations (mise à disposition de locaux de réunion, accompagnement, développement d'outils de communication interne adéquats⁴). L'ambition de la « mutuelle de travail », comme se définit Coopaname, est de favoriser cette création de richesse collective : travailler ensemble permet de dépasser la fragilité inhérente aux activités strictement individuelles, offre les moyens d'accéder à des marchés plus ambitieux.

³ "Faire société" est la signature de Coopaname, affichée sous son logo.

⁴ Arbre de compétence, extranet

Dès lors, la coopérative est amenée à se poser de nouvelles questions, à repenser une organisation du travail collective à partir de l'autonomie. En 2010, l'étude du cabinet Plein Sens⁵ souligne la difficulté à générer, au sein de Coopaname, des modes d'organisation du travail collectifs et démocratiques : comment s'organiser en étant sur un pied d'égalité ? Comment faire en sorte que le caractère collectif du projet, et la relation d'égalité qui règne entre les coopérateurs, permettent la mise en oeuvre d'une structure productive efficace, et notamment l'émergence de pilotes ou de chefs de projets à même de coordonner le travail ? Les pistes qui se dessinent aujourd'hui ramènent la CAE vers le projet originel des Scop, à imaginer la mutuelle de travail comme une agrégation d'une multitude de petites coopératives de production souples, adaptables et perméables, où une organisation du travail collective coexiste avec une forme de citoyenneté économique.

2. Stratification des qualifications ; dimension sociale et technique du travail.

Réhabiliter le travail dans sa dimension émancipatrice est au cœur du projet politique de Coopaname, qui vise à le construire comme vecteur d'épanouissement, de lien social, de progrès individuel et collectif.

Le travail en tant qu'*œuvre* est valorisé dans une opposition à la rationalisation du travail peu qualifié et répétitif de l'archétype du travailleur fordien : au cœur du projet de la CAE, il y a l'idée que chacun puisse vivre de son savoir-faire, pratiquer son métier, développer son activité comme il l'entend. Les questions liées au sens du travail sont centrales et associées à une valorisation de la compétence et de la personne elle-même. Il peut en résulter une imbrication des temps de vie privés, professionnels, sociaux etc. Cette interdépendance est à mettre en rapport avec une attente d'équilibre entre le personnel et le professionnel fortement exprimée par les acteurs des CAE : *"Si l'argent, la notoriété et le pouvoir ne sont pas les ambitions les plus recherchées, que poursuivent donc les entrepreneurs-salariés ? A priori : une certaine forme d'équilibre entre vies personnelle et professionnelle, faite d'un équilibre des temps, de liberté d'action et d'épanouissement personnel. La proposition qui recueille le plus de suffrages [à la question "S'il fallait choisir, quelle phrase décrirait le mieux votre ambition professionnelle aujourd'hui ?] est, de loin, « Organiser librement mon temps et équilibrer vies personnelle et professionnelle », citée par deux entrepreneurs sur trois (65 %)."*⁶

Une des pistes de recherche à creuser, 4 ans après cette enquête, porte sur la réalisation de cette ambition majoritairement exprimée.

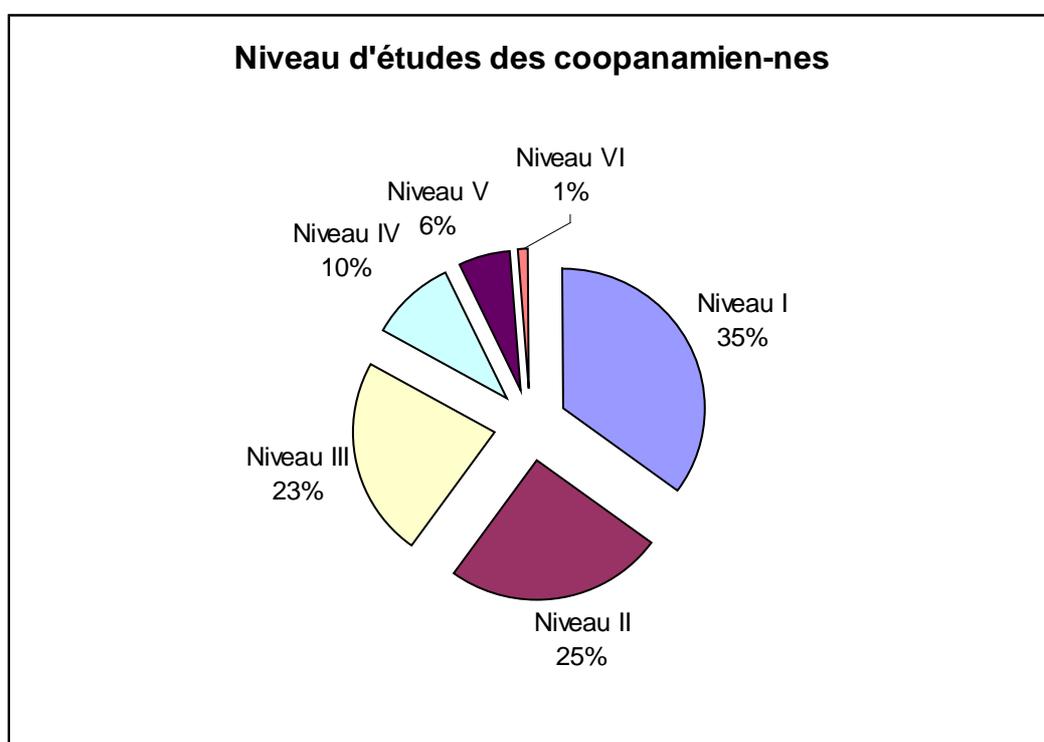
Pour la plupart des coopérateurs, outre les activités professionnelles, sociales et personnelles, s'ajoutent des temps de formation plus ou moins importants selon les cas. En effet, les activités réalisées nécessitent un apprentissage continu, le développement de compétences qui évoluent rapidement, voire même l'apprentissage de nouveaux métiers, selon les opportunités ou les motivations de chacun à s'ouvrir vers de nouveaux horizons.

⁵ Plein Sens, Evaluation des dispositifs de mutualisation au sein de la coopérative d'activité et d'emploi Coopaname, juillet 2010-janvier 2011

⁶ Enquête réalisée par Stéphane Veyer (Directeur Général de Coopaname), auprès de 159 coopérateurs de 3 CAE, citée dans "Le méso-entrepreneuriat : nouvelle frontière des CAE ?", Mémoire CNAM-CESTES, 2007, p.38.

Ce potentiel d'apprentissage continu est soutenu par un niveau d'études très élevé : à Coopaname, les diplômés de 3^{ème} cycle universitaires ou d'école d'ingénieurs sont les plus nombreux (35 %), viennent ensuite les diplômés de 2^{ème} cycle universitaire (25%) et les diplômés bac +2 (23 %), soit au total 83 % des coopanamiens diplômés au minimum à Bac +2.

La coopérative attire donc très majoritairement de fait des personnes qualifiées. Rappelons qu'il n'y a pourtant pas de sélection à l'entrée de la coopérative, qui n'a aucune demande spécifique en matière de diplôme des entrants. De la même manière, la coopérative ne discrimine pas à l'entrée sur des critères d'âge, et attire pourtant peu les jeunes : seulement 9 % des coopérateurs ont moins de 30 ans. L'absence de sélection à l'entrée, qui paradoxalement est aussi une explication du fort pourcentage de femmes parmi les coopanamiens (62%), ne permet pas aux plus jeunes, ni aux moins diplômés, d'accéder facilement à la coopérative. Élargir l'action de la coopérative à l'émergence des projets permettrait peut-être de lever certains freins.



Source : Coopaname, Mai 2011

L'autonomie de chacun sur son activité conduit à une absence de division verticale du travail. Même s'il est difficile de généraliser étant donnée la diversité des métiers exercés, la figure du travail sur projet est centrale, souvent en réseau, qu'il soit interne à la coopérative ou externe.

Le cadre de co-salariat posé par la coopérative permet de mettre en oeuvre une complémentarité opérationnelle des compétences, favorisant les collaborations ponctuelles ou durables (voir point 1). Dans ce modèle de libre association, chacun valorise son savoir-faire, quel que soit son niveau de qualification, dans une logique d'apprentissage continu et de progression des compétences.

3. Formation des salaires (directs et indirects).

Le salaire des coopérateurs qui développent leur propre activité dépend de leur chiffre d'affaires : vue sous cet angle, la CAE apparaît comme une forme individualiste de coopération de production. Le salaire est bien proportionnel au résultat de chaque activité et se révèle donc par définition instable même si un lissage permet d'éviter au maximum les variations.

Pour autant, l'utilisation du statut de salarié et du contrat de travail à durée indéterminée modifient la formation du revenu des coopérateurs par rapport aux indépendants. Ils sont révélateurs du rapport au travail qui se construit au sein des CAE. Les personnes qui intègrent la coopérative font le choix du statut de salarié : souvent plus coûteux à court terme, du fait que les coopérateurs s'acquittent des cotisations salariales et patronales, il ouvre en revanche plus de droits à des revenus pour les périodes de la vie non travaillées : maladie, maternité, chômage, vieillesse. La coopérative, à travers l'accompagnement des porteurs de projet et des coopérateurs, est également un lieu de prise de conscience de ces droits, trop souvent oubliés ou négligés par les travailleurs indépendants : le succès que connaît le régime de l'auto-entrepreneuriat, y compris pour développer une activité principale, en est la preuve.

Finalement, le choix du statut de salarié dans les coopératives d'activité et d'emploi vise à contrebalancer l'individualisation de la formation des salaires par la volonté de participer aux mécanismes nationaux de protection sociale, dans une logique proche de la logique assurantielle. Les revenus de transfert issus des compromis à l'échelle macro économique (allocation chômage⁷, RSA, protection sociale maladie et maternité, retraite...) se cumulent ou se substituent aux salaires qui eux dépendent directement du chiffre d'affaires.

Au-delà du caractère individuel ou collectif de la formation du salaire, il convient de s'intéresser également à ce qui le régule. Par rapport à une situation de salariat classique, la question se déplace du management vers le commercial. Le salaire de chacun dépend de sa propre aptitude à vendre les biens et services qu'il produit sur le marché. Si la CAE constitue une réponse de l'économie sociale à l'atomisation du travail, les coopérateurs ne subissent pas moins que les autres travailleurs la dégradation du contexte : les obligations d'employeur reposent bien sûr la direction de la coopérative et non pas sur les donneurs d'ordre, libres de jouer sur la concurrence pour faire baisser les prix, entraînant un nivèlement des revenus vers le bas.

La question est au cœur de la mutuelle de travail défendue par Coopaname : le revenu est un levier central dans la construction d'un cadre au sein duquel les coopérateurs tentent de sécuriser mutuellement leurs parcours professionnels.

Une première piste est la construction d'outils financiers collectifs pour faire face aux situations difficiles. Il s'agit de construire des solidarités internes : mutualiser la trésorerie pour maintenir ponctuellement des revenus en cas de retard de paiement

⁷ Dans un premier temps, lors de l'entrée dans la coopérative, le salarié peut cumuler ses éventuelles indemnités chômage et ses heures de travail à temps partiel.

de la part d'un client, se doter d'une caisse de secours mutuel, d'assurances mutualistes contre les pertes d'exploitation, sont autant d'éléments de sécurisation des revenus. Pour autant, ils ne permettent pas de remettre en cause le pouvoir du marché sur la formation des salaires.

Une autre piste réside dans la recomposition du rapport entre l'individuel et le collectif au sein de la coopérative. Les échanges entre les coopérateurs doivent pour ce faire dépasser l'accompagnement mutuel, la pédagogie à l'œuvre au sein de la coopérative pour revaloriser le travail, prendre conscience de son coût, ou encore de la constitution d'instances de représentation du personnel pour se réapproprier collectivement la question de l'auto-exploitation et des tarifs. Ils ne suffisent pas à dépasser les limites induites par le marché, sur lequel chacun reste finalement seul face à son client.

Reconstruire un pouvoir de négociation collective, une position plus avantageuse dans le rapport de force avec les donneurs d'ordre pour permettre une juste rémunération du travail, suppose de repenser la production et la commercialisation de manière collective. Tout le défi consiste à y parvenir sans renoncer pour autant à l'autonomie de chacun, cœur de l'engagement dans la coopérative.

4. Modalité de mobilisation et d'attachement des salariés.

Le modèle fordiste repose sur l'abandon par les salariés et leurs représentants du droit de regard sur l'organisation du travail et de la production en échange d'une augmentation des salaires basée sur la productivité. A l'inverse, il n'existe pas, dans le modèle cooanamiens, de compromis capital/travail, mais une subordination volontaire à un collectif qui se rapproche de l'adhésion à un projet politique.

Le principe de la double-qualité au sein des Scop place d'emblée les CAE dans un cadre d'analyse particulier. Le lien de subordination est interrogé de manière singulière lorsque chacun des salariés est l'entrepreneur de sa propre activité, et son propre "patron".

Coopaname construit un modèle de plus en plus intégré. L'ouverture grandissante de l'accès au sociétariat, l'intégration accrue entre les activités de la structure (le développement du projet de la coopérative en soi) et celles des coopérateurs, l'implication soutenue des cooanamiens pour faire vivre le projet de la coopérative, constitue un ensemble de phénomènes étonnants, lorsque beaucoup prédisaient la dissolution du projet politique de la coopérative au fur et à mesure de sa croissance.

Dans un précédent article⁸, nous avons tenté d'identifier qu'elles étaient les motivations des salariés de Coopaname alors que l'intérêt financier direct ne pouvait être mobilisé. Si la rationalité économique de court terme n'est pas la principale raison d'agir des personnes qui choisissent les CAE comme cadre d'emploi, nous avons pointé deux types de ressorts du succès de la coopérative : *"politique et social, dans le sens de la mise en place d'un modèle d'organisation alternatif répondant à une série d'exigences tant individuelles que collectives ; et économique,*

⁸ Catherine Bodet et Noémie de Grenier, "De l'auto-emploi à la coopération : le cas des coopératives d'activité et d'emploi", *3rd International Research Conference on Social Economy of CIRIEC*, Valladolid, avril 2011.

dans le sens d'un investissement des associés dans un modèle coopératif et la formation d'un capital immatériel d'un nouveau type."⁹

La mobilisation des salariés repose tout d'abord sur une valorisation de l'autonomie du travailleur (qui n'est pas spécifique à la coopérative, mais plus largement partagée) couplée à une sociabilité choisie, dans une recherche d'équilibre entre individuel et collectif décrite par les sociologues Jacques Ion et François de Singly¹⁰. A cet aspect sociologique de la mobilisation, s'ajoute un aspect plus politique, celui de la participation à un projet utopique plus global de transformation de la réalité.

Cet aspect politique rejoint très directement la question des moyens de production : leur propriété collective assure à ses salariés une double assurance : celle du contrôle de l'entreprise et de la répartition des richesses ; celle d'une gouvernance fondée sur la poursuite à long terme du projet.

Enfin, les salariés de la coopérative produisent de fait, par l'accroissement des connaissances et des savoir-faire, par la confiance et les habitudes partagées, un patrimoine collectif immatériel, qui n'appartient par définition à personne en particulier, mais qui renforcent des capacités d'innovation et de créativité des personnes. On peut faire l'hypothèse qu'il existe dès lors une logique d'investissement des coopérateurs entraînant une certaine stabilité du modèle.

5. Style de vie et de consommation.

Nous ne traiterons pas de cette dernière composante du rapport salarial, qui n'a pas de pertinence au niveau micro économique. Mais, même s'il n'y a pas de généralisation possible à ce niveau, on peut constater un intérêt assez largement partagé pour les problématiques de développement durable et d'écologie. Combiné à la faiblesse du salaire moyen, on peut en déduire une *frugalité* plus ou moins heureuse...

On peut également imaginer que les CAE cherchent à dépasser les limites imposées par le marché aux revenus monétaires en se rapprochant d'autres structures et organisations collectives de l'économie sociale, telles que les AMAPs ou les coopératives de logement : la baisse du coût de la vie est un levier complémentaire au développement d'activités rémunératrices pour accéder à une meilleure qualité de vie.

⁹ Idem, p. 9.

¹⁰ Voir la notion d'idéalisme pragmatique développée par Jacques Ion, ou encore le lien entre individualisme et lien social analysé par François de Singly dans *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*, Armand Colin, 2010.

Conclusion

Nous ne cherchons évidemment pas dans cette contribution à considérer de façon globale l'émergence d'un nouveau rapport salarial : l'expérience des CAE, si elle est porteuse d'un modèle original qui a encore vocation à progresser, reste marginale. Cet exemple nous aide cependant à identifier des points de résistance à l'atomisation du rapport au travail à travers la re-création de collectif, qui sont susceptibles d'intéresser d'autres types d'organisation du travail notamment au sein de l'économie sociale, mais aussi au-delà.

La principale tension qui pèse sur les revenus n'est plus, au sein de ces Scops multiactivités, celle de la répartition entre salaire et profit, mais celle de la pérennité de l'organisation et des activités qui la composent face à la concurrence externe.

La pratique des CAE fait émerger une conception du travail et de l'entreprise qui interroge la place du travail dans la vie, et l'équilibre entre l'individu et le collectif. Les piliers de ce modèle sont la sécurisation mutuelle, l'autonomie, la citoyenneté économique. Pour se donner les moyens de ces ambitions, les coopérateurs s'appuient d'abord sur les apprentissages mutuels et les échanges humains, tant au niveau collectif en terme de gouvernance que dans le développement de leurs activités respectives.

Bibliographie

Catherine Bodet et Noémie de Grenier, "De l'auto-emploi à la coopération : le cas des coopératives d'activité et d'emploi", *3rd International Research Conference on Social Economy of CIRIEC*, Valladolid, avril 2011.

Robert Boyer, *Théorie de la régulation. Une analyse critique*, Agalma, Paris, La Découverte, 1986.

Robert Boyer, "Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales. Une mise en perspective de quelques recherches régulationnistes", *Cepremap n°2001-14*, 2001.

Collectif, "Repenser le travail avec André Gorz", *EcoRev*, N°28, automne 2007.

Gabriel Colletis et Bernard Paulré (dir), *Les nouveaux horizons du capitalisme*, Economica, 2008.

Lucie Davoine et Dominique Méda, "Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?", Document de travail n°96, février 2008.

Nathalie Delvolvé et Stéphane Veyer, "La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi", Communication au 23e colloque de l'ADDES - « *Economie sociale : les frontières se sont elles déplacées ?* », 2010.

Jean-François Draperi (dir), *L'année de l'économie sociale et solidaire 2010*, Dunod, 2009.

André Gorz, *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Galilée, 2003.

Nadine Richez-Battesti, Francesca Petrella, Ekaterina Melnik, "Quelle qualité de l'emploi au sein de l'économie sociale et solidaire ? Premiers résultats sur données françaises", Communication au 23e colloque de l'ADDES - « *Economie sociale : les frontières se sont elles déplacées ?* », 2010.