

La féminisation des Coopératives d'Activité et d'Emploi au regard de la sociologie

Les femmes sont particulièrement nombreuses aujourd'hui dans les coopératives d'activité et d'emploi. Une approche sociologique montre que ce phénomène concerne surtout des femmes ayant un diplôme élevé. Elle permet de comprendre en quoi ces CAE correspondent tout à la fois aux réalités du travail aujourd'hui et au rapport spécifique que les femmes entretiennent avec la création d'entreprise.

La première expérience pilote de Coopérative d'Activité et d'Emploi a été lancée en France en 1995. Ce type de société, qui n'a pas son équivalent exact en Belgique¹, a fait l'objet en 2014 d'une loi-cadre proposée par le ministre de l'Economie sociale et solidaire Benoit Hamon.

Il s'agit d'une structure permettant la création et le développement d'activités économiques par des entrepreneurs (personnes physiques) qui travailleront comme des indépendants tout en bénéficiant des droits sociaux du salarié, en étant accompagnés et en mutualisant des ressources (accompagnement, comptabilité, etc.).

Les entrepreneurs sont accompagnés par la structure pour trois étapes :

1. tester leur activité, dans le cadre d'un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) ;
2. devenir salarié de la coopérative sous le statut d'entrepreneur-salarié ;
3. enfin participer au fonctionnement de la coopérative en devenant associé (sociétariat).

Le nombre de Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE) ainsi que la part des créateurs accompagnés n'a cessé de croître². En France, en 2015, la Confédération Générale des Scop a dénombré 111 CAE dont 100 sièges sociaux et 11 filiales spécialisées dans les métiers spécifiques tels le bâtiment ou les services à la personne³. En 2016, les CAE rassemblaient 9 500 entrepreneurs salariés⁴. Aux salariés peuvent être rajoutées 1500 personnes en contrat d'accompagnement (CAPE).

Cette croissance s'est accompagnée d'une féminisation marquée des effectifs. En moyenne, les femmes dans les CAE généralistes représentent la moitié des entrepreneurs, voire plus.

Je propose avec cet article de regarder ce mouvement de féminisation en chaussant les « lunettes » sociologiques avec les verres du « genre » : « les lunettes du sociologue permettent ainsi de voir d'une certaine manière une pratique, de sélectionner ce qui sera observé très nettement et ce qui restera dans

¹ Les données présentées dans cet article sont issues des recherches effectuées dans le cadre de ma thèse. Les statistiques et extraits d'entretiens ont été produits en France et plus particulièrement en Bretagne.

² NdE : En Belgique, « la coopérative d'activités a pour objectif de permettre à des personnes qui disposent d'un savoir-faire et ont envie de créer leur propre emploi ou leur propre structure économique de le faire dans un cadre sécurisé, facilitant leur démarrage et leur permettant de se familiariser avec le fonctionnement et la gestion d'une entreprise. ». Le parcours au sein de la coopérative a une durée limitée et ne débouche pas sur la possibilité offerte au travailleur de devenir entrepreneur salarié. Il doit devenir indépendant ou se faire salarié ailleurs. Voir : http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/dictionnaire/c-d/cooperative-d-activites

³ Etude pilotée par La CG Scop, Rapport de fin de mission, « Etude qualitative et économique sur les résultats et le développement des CAE », mai 2016.

⁴ Le réseau Coopérer pour entreprendre compte 70 CAE membres et 7 000 entrepreneurs salariés <http://www.cooperer.coop> ; Le réseau Copéa compte 30 CAE et 2 500 entrepreneurs, <http://www.copea.fr>

le flou car ce sont des choses considérées comme peu pertinentes pour l'enquête⁵». Cette approche part du postulat que ce phénomène n'est pas le fruit du hasard et qu'il est possible d'en dégager des facteurs de compréhension. Le choix des verres vient signifier que la réalité sociale est genrée, c'est-à-dire que les actes de la vie que nous accomplissons quotidiennement dans les déclinaisons de notre identité (femme-homme, mère-père, employé-employée...) sont des pratiques construites socialement et non des données naturelles. Ainsi, le « genre » se traduit à travers toutes les dimensions de la société, « il organise des pratiques quotidiennes et des idées partagées par tout le monde : les normes du genre nous obligent tou-te-s à devenir homme ou femme, c'est-à-dire à marcher comme ici, à parler comme ça, à préférer telles couleurs, tels plats et tels partenaires sexuels, à éprouver de la peur dans telles circonstances mais pas dans telles autres, bref à toujours faire en sorte d'avoir l'air d'être ce que nous sommes supposé-e-s être « naturellement », à ressentir les émotions qu'un « instinct » bien intégré nous dicterait »⁶.

Le port des lunettes sociologiques permet de comprendre que la création d'activité et le choix des CAE par les femmes sont au carrefour des transformations du monde du travail, des transformations des parcours de vie, de la « déstandardisation », du développement des politiques sur la reconversion professionnelle, en prenant en compte le fait que le genre traverse l'ensemble de ces éléments.

SÉCURISER LES PARCOURS DE CRÉATION ET PROPOSER UN « AUTRE » RAPPORT AU TRAVAIL

En France, la première CAE, CAPE Service est née à Lyon en 1995. L'objectif de ses fondateurs était de lever les freins, les risques à la création et au développement d'une activité en proposant un modèle d'accompagnement destiné à des acteurs qui n'étaient pas familiers du monde de l'entrepreneuriat. Une attention particulière était portée à l'idée de tester un projet avant de créer une activité.

Il est important de souligner que plusieurs termes sont utilisés afin de nommer ces structures : « Coopérative d'Activité et d'Emploi » ; « Coopérative d'Activité » ; « Coopérative d'Emploi et d'Activité » ; « Coopérative d'Emploi » ; « Coopérative d'entrepreneurs ». Ainsi, en fonction des dénominations c'est l'objectif premier qui est révélé. Des CAE évoquent le portage salarial, d'autres font du sociétariat une obligation à l'entrée afin d'équilibrer les comptes de la structure et d'impliquer les entrepreneurs-salariés dans la vie coopérative, et certaines ont une démarche affirmée « d'insertion par l'activité économique ». Ces différentes appellations donnent à voir des objectifs, fonctionnements et principes variables selon les coopératives. Non contentes de ne pas partager les mêmes appellations, les CAE ne mettent pas toutes en œuvre de manière identique les modalités d'accueil et les phases d'apprentissage. Le parcours de l'entrepreneur dans une CAE est de trois ans maximum s'il n'atteint pas les conditions nécessaires pour devenir sociétaire. En effet, son parcours peut se terminer de quatre manières pour l'entrepreneur : son intégration à la coopérative en tant qu'associé (admission d'entrée selon certains critères) ; la création de sa propre structure juridique; le retour au salariat ou l'abandon du projet.

Au départ, le porteur de projet conserve le statut (chômeur, salarié, etc.) qu'il avait avant son entrée dans la coopérative et donc les avantages sociaux qui y sont rattachés pendant la période du CAPE (renouvelable deux fois sur douze mois maximum). Au cours de cette période, aucun salaire ne peut être dégagé et l'objectif est de « consolider l'activité, de constituer la trésorerie » (co-gérant). Pour devenir salarié de la coopérative, l'entrepreneur doit atteindre une rémunération équivalente à 15 heures par mois, soit l'équivalent d'un SMIC. A la suite de la signature du contrat de travail, le

⁵ François De Singly (C. Guiraud & O. Martin), *Nouveau manuel de sociologie*, Armand Colin, 2010 : « Choisir ses « lunettes » sociologiques pour mieux voir la réalité sociale », p19.

⁶ Isabelle Clair, *Sociologie du genre*, Armand Colin, 2012, p. 9

salaires de l'entrepreneur évoluera en fonction de son chiffre d'affaire. Les entrepreneurs salariés et associés cotisent pour le fonctionnement de la coopérative, pour un montant qui oscille selon les secteurs entre 10 et 13% de leur chiffre d'affaires.

Un des principes fondamentaux est donc de sécuriser le travail indépendant afin d'éviter les risques et les coûts qui sont habituellement associés à la création d'une entreprise. Cette « sécurité » provient notamment du statut de salarié. Les entrepreneurs sont salariés de la coopérative et sont de fait rattachés au régime général de la Sécurité sociale et cotisent pour le chômage. La loi sur l'initiative économique de 2003 reconnaissait l'existence légale du travail d'accompagnement à la création d'activité mené par les couveuses et les CAE. Le Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (CAPE) donnait un statut juridiquement reconnu⁷ tandis que le statut d'entrepreneur salarié était « toléré » au nom de l'expérimentation. Celui-ci est à présent reconnu et sécurisé juridiquement (code du travail et code de la sécurité sociale) par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, au Titre III^{ter} : La coopérative d'activité et d'emploi. Cette sécurisation juridique révèle dans son contenu que c'est bien la forme salariale qui prédomine, car le code du travail et celui de la sécurité sociale s'appliquent au statut de salarié et non d'entrepreneur.

Au-delà de la sécurisation qu'apporte ce modèle entrepreneurial notamment par le statut juridique de salarié octroyé aux entrepreneurs, les coopératives souhaitent également proposer une autre façon d'entreprendre et de travailler. Il s'agit de promouvoir un autre rapport au travail. Ainsi, Elisabeth Bost explique que ces coopératives répondent au double besoin de l'individu moderne qui est la recherche à la fois d'autonomie et de liens sociaux : « Face à l'individualisation des parcours professionnels, face à la précarisation généralisée, elles proposent d'autres solutions qui mettent l'individu au centre de l'entreprise (...) le fil conducteur commun à tous ces entrepreneurs pourrait se résumer ainsi : redevenir acteur de sa propre vie. Faire ce que l'on aime, au rythme choisi, dans un cadre mutualisé et solidaire ; ne plus subir mais décider, en devenant associé de son entreprise partagée »⁸. Les CAE seraient « ces nouvelles formes d'organisation du travail » qui rendraient « possibles autonomie, coopération, pluriactivité » et qui seraient « susceptibles de redonner au travail une partie de son sens »⁹. Comme le souligne parfaitement Dominique Méda¹⁰ le travail ainsi que le rapport que les individus entretiennent avec lui ont évolué et le modèle des CAE en constitue un exemple. En effet, la notion de travail dont nous retiendrons la définition proposée par Dominique Méda a connu une forte évolution dans ses formes et sa nature (Marcelle Stroobants, 1993 ; Castel, 1995 ; Marchand, Thelot, 1997) car il n'a pas toujours été au fondement de l'ordre social. Il est devenu grâce aux luttes sociales un moyen central d'intégration en plus d'être un facteur économique de subsistance. Les fonctions qui lui ont été associées sont depuis remises en question, du fait notamment d'une crise du modèle salarial (Méda, 2015). Cette crise est le produit d'un contexte économique difficile (chômage de masse ; emplois atypiques, etc.) et de la désuétude du modèle lui-même. Actuellement, le travail n'est plus la seule instance de socialisation et de définition identitaire, même s'il reste prédominant.

⁷ La Direction de l'Information Légale et Administrative (Dila) rappelle que « le Cape n'est pas un contrat de travail ». En revanche, pendant la durée du contrat, le porteur de projet bénéficie d'une protection sociale : « dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail, (...) affiliation aux assurances sociales du régime général de sécurité sociale, (...) couverture obligatoire au titre des accidents du travail ». De plus, il est possible de maintenir « des allocations chômage pendant l'exécution du Cape » ou d'ouvrir « de nouveaux droits à l'assurance chômage en cas de rémunération pendant le Cape », précise l'Institut Supérieur des Métiers (ISM).

⁸ Elisabeth Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*. Editions Repas, Valence, 2011. Ed. revue et complétée, 2016.

⁹ Dominique Méda, *Le Travail*, Paris, PUF, 2015.

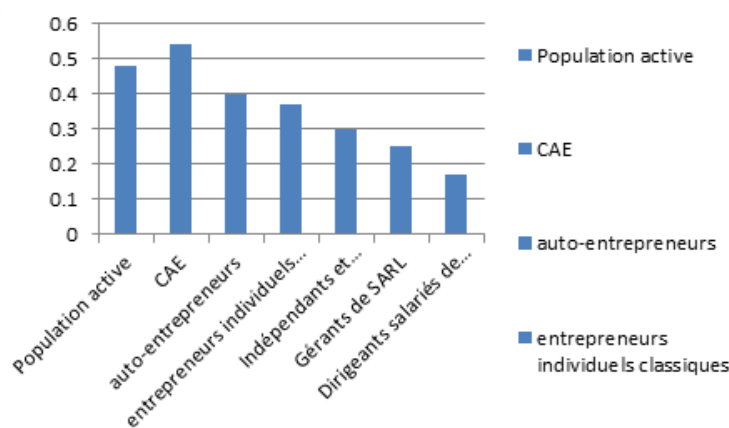
¹⁰ « Nous considérons donc ci-après le travail comme une activité humaine consistant à mettre en forme une capacité ou un donné pour l'usage d'autrui, de manière indépendante (travail indépendant) ou sous la direction d'un autre (travail salarié) en échange d'une contrepartie monétaire »

Il s'agit à présent de promouvoir une modernisation du salariat qui s'adapterait mieux aux nouveaux modes de travail (collaboration ; coopération ; sans hiérarchie ; davantage d'autonomie) et qui correspondrait plus encore aux aspirations de l'individu moderne à trouver dans son travail de quoi exprimer ses talents, ses compétences, et donc à exercer une activité qui soit vectrice de sens et d'épanouissement personnel.

L'entrepreneur crée son activité individuelle, mais la portée de son geste est collective. Ainsi, le passage d'une sécurisation, à la mutualisation puis à la coopération, traduit ce dépassement du parcours individuel d'une activité pour tendre aux valeurs de coopération d'entrepreneurs associés dans un projet collectif entrepreneurial. La culture et les valeurs portées par les CAE convergent vers les valeurs associées aujourd'hui au travail et à l'entrepreneuriat.

UNE SURREPRÉSENTATION FÉMININE

Si ces coopératives d'hébergement et d'accompagnement ne s'adressent pas particulièrement aux femmes, celles-ci y sont néanmoins majoritaires. Un co-fondateur et co-gérant d'une CAE nous a dit à ce propos : « *On ne fait pas grand-chose qui pourrait favoriser l'égalité des femmes dans la coopérative. On n'a pas d'action particulière qui pourrait être mise en avant.*¹¹ ». Pourtant, la part des femmes dans les coopératives est en moyenne de 50 à 60%. Par exemple, une CAE bretonne accueillait en 2003 46% de femmes et 70% en 2012. Les rapports d'activité de diverses CAE¹², les rapports de situation comparée, l'enquête par questionnaire que nous avons menée et d'autres travaux nous ont permis de constater effectivement une forte féminisation des CAE. Ci-dessous, nous proposons un graphique qui présente la part des femmes dans différents groupes sociaux. Il nous permet de démontrer la particularité et surtout le succès de ce modèle alternatif entrepreneurial auprès des femmes.



Source : Insee¹³ ; Coopérer pour entreprendre, 2015

¹¹ Propos issus de la journée d'études « *L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes : regards sur des nouvelles pratiques solidaires* » organisée par le LABERS à Brest, le 24/03/2015.

¹² CAE29 2014 ; Oxalys 2015 ; Coopaname 2015

¹³ Il s'agit de la population active pour l'année 2014. Les autres données hors CAE sont issues de l'article de Thomas Morin, Émilie Pénicaut, « *Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes* », Insee Première, n°1563, juillet 2015. Si l'article a été publié en 2015, les données présentées sont de l'année 2012.

Ce processus de féminisation peut paraître surprenant si nous le comparons aux données nationales existantes en matière de création d'entreprise. En France, en 2014¹⁴, les femmes représentaient près de la moitié de la population active, mais la part qu'elles occupaient parmi les créateurs d'entreprises (indépendants ou dirigeants salariés) n'était que de 28 %, dans l'ensemble des secteurs hors agriculture. Plus précisément, les femmes représentent 40% des auto-entrepreneurs¹⁵, 37% des entrepreneurs individuels « classiques »¹⁶, seulement 25% des gérants de SARL et 17% des dirigeants salariés de sociétés hors SARL¹⁷.

Le modèle des CAE, qui est une alternative au salariat et à l'entrepreneuriat classique, attire les femmes même dans les secteurs traditionnellement définis comme masculins. Cette surreprésentation des femmes nécessite qu'on s'interroge sur les raisons de leur afflux. Pourquoi décident-elles, plus que les hommes, de tester et de développer leur projet au sein d'une CAE plutôt qu'au sein d'une couveuse ou d'une structure d'accompagnement destinée aux femmes ? Quelles sont leurs motivations ? Qui sont-elles ?

DES FEMMES TRÈS DIPLÔMÉES ENGAGÉES DANS UN PROCESSUS DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Des parcours biographiques marqués par des événements révélateurs des processus genrés

Le premier public cible des CAE était concerné par la problématique de la réinsertion professionnelle, qui touchait également les femmes. Au fil des années, ce sont néanmoins des femmes au niveau de diplôme élevé qui se sont dirigées vers ces structures d'accompagnement à la création et au développement.

“ Au départ X (nom de la coopérative généraliste), c'était les pauvres laissés sur le bas-côté de la route et de l'emploi. J'ai trouvé agréable le jour où dans le magazine Y, une fille a été jetée pour incompetence et où la direction est venue me voir en me disant « Je voudrais bien embaucher quelqu'un de Z (nom de la CAE). Ça fait plaisir. Donc ça, ça a avancé en même temps que moi. C'est bien de pouvoir dire que Z n'est pas un handicap alors que ça pouvait avoir tendance à l'être au départ. Parce qu'il y a des gens de grande qualité entrepreneuriale qui sont entrés dans la coopérative, des gens de grand talent qui sont reconnus. ”

(Ecrivaine publique et rédactrice institutionnelle, 45 ans, entrepreneure salariée associée, Bac +3, mariée, 3 enfants : 13 ans, 16 ans, 18 ans).

¹⁴ Damien Richet et Stéphane Thomas, « Les créateurs d'entreprises en 2014 : moins de chômeurs et des projets plus modestes qu'en 2010 », Insee Première, n°1600, juin 2016.

¹⁵ Définition Insee de l'auto-entrepreneuriat : mis en place en 2009, ce régime offre des formalités de création d'entreprises allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et des contributions sociales, sous certaines limites de chiffre d'affaires. On considère ici les auto-entrepreneurs économiquement actifs, c'est-à-dire ayant déclaré un chiffre d'affaires positif en 2012.

¹⁶ Définition Insee de l'entreprise individuelle. « C'est la forme d'activité non salariée la plus courante. C'est une entreprise en nom propre, dirigée par une seule personne, qui ne dispose pas de la personnalité morale ».

¹⁷ Thomas Morin, Émilie Pénicaud, « Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes », Insee Première, n°1563, juillet 2015.

La première caractéristique des femmes qui entrent dans les coopératives est qu'elles sont nombreuses à avoir un diplôme, qui plus est, un diplôme élevé, tout comme leur conjoint. Elles ont en moyenne 36 ans, sont en couple, ont deux enfants de moins de 13 ans qui vivent au foyer. Les données de l'Insee mises en parallèle avec les données issues de mon questionnaire et des rapports d'activité des coopératives nous permettent de souligner que la part des créateurs et des créatrices hébergés par les coopératives ayant un niveau de diplôme élevé est nettement plus importante que la moyenne nationale des entrepreneurs. Le fort niveau de diplôme est déjà l'une des caractéristiques des femmes entrepreneures en France. Les créatrices sont plus diplômées que les hommes et sont moins souvent sans diplôme. En effet, en 2002, 34% des créatrices sont diplômées du supérieur contre seulement 26% des créateurs. L'enquête par questionnaire a révélé que 63% des entrepreneures de la CAE interrogées ont un diplôme de niveau I¹⁸ et II¹⁹.

La deuxième caractéristique est qu'elles sont inscrites dans un processus de mobilité professionnelle. Leurs parcours antérieurs à la création d'activité sont marqués par le salariat, et surtout par une période de chômage ou d'inactivité. Les rapports d'activités le confirment : 53% étaient demandeuses d'emploi avant d'intégrer la coopérative et 24,2% était salariées. Par ailleurs, 9,1% étaient en situation d'inactivité et 7,6% étaient entrepreneures/cheffes d'entreprise. 56,5% ont une expérience de moins de 10 ans en tant que salariée. Cette mobilité nous renvoie à la sociologie des parcours de vie et à l'analyse des bifurcations.

Leurs parcours biographiques (Marc Bessin, 2009 ; Marc Bessin, Claire Bidart, Michel Grossetti, 2010 ; Catherine Negroni, 2007 ; Sophie Denave, 2015) tout comme ceux des hommes reflètent les transformations du monde social et le fait que la reconversion professionnelle est à la fois un phénomène individuel et social. Individuel car seul l'individu va décider de cette réorientation, et social car elle est le produit d'un contexte. Elle est au carrefour des transformations du monde du travail, des transformations des parcours de vie et de la « déstandardisation », du développement des politiques sur la reconversion professionnelle. En effet, comme nous l'avons précédemment retracé, le rapport au travail et le statut professionnel basés sur le modèle fordiste ont décliné et les reconversions professionnelles témoignent des carrières non linéaires, marquées de ruptures, de bifurcations, d'accidents. Phénomène auquel s'ajoute le bouleversement des valeurs qui fait des changements dans les parcours de vie des événements valorisés et valorisant.

L'épanouissement au travail, la réalisation de soi-même, la possibilité d'être pleinement acteur de son destin sont des valeurs socialement légitimées qui justifient qu'on puisse changer d'emploi pour les atteindre. Si les trajectoires de vie des individus s'ajustent pour être davantage flexibles et correspondre à la « déstandardisation », « l'activation biographique » est évoquée également pour parler de ces injonctions faites à l'individu afin qu'il se saisisse de son destin. A lui de mobiliser ses capacités individuelles et de faire preuve d'autonomie pour être un acteur entier de sa vie. Cette « activation biographique » renvoie à la responsabilité individuelle en cas d'échec ou, dans le cas qui nous intéresse, en cas de reconversion professionnelle non réussie.

Au-delà de la dimension individuelle des trajectoires, les événements qui les marqueront sont des révélateurs des processus sociaux en œuvre et le genre en est un exemple, « Si les événements marquent et structurent les parcours des personnes, ils sont aussi la résultante de processus sociaux et constituent des moments de recomposition, de redéfinition, tant de soi que des rapports sociaux dans lesquels ils s'insèrent²⁰ ».

¹⁸ Diplôme de niveau égal et supérieur à bac+4 ou 5 : master, doctorat, diplôme de grande école.

¹⁹ Diplôme de niveau bac+3 ou 4 : licence, maîtrise ou équivalent.

²⁰ Marc Bessin, « Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique », Informations sociales, 2009/6, p. 17.

Des événements dans la sphère du travail tels une période de chômage, des conflits, la rencontre avec le plafond de verre, ou d'autres, dans la vie privée, comme la mise en couple, l'accès à la parentalité, un divorce, contribuent à produire des tournants et bifurcations dans les parcours et en ce qui nous concerne, l'émergence, chez les femmes, de la volonté de créer une activité au sein d'une CAE. Cependant, c'est l'individu en tant qu'acteur qui va donner du sens à un événement et lui accorder plus ou moins de signification par rapport à son parcours. Des individus différents n'accorderont dès lors pas la même valeur ni la même connotation à un même événement. Par exemple, l'arrivée d'un enfant n'aura pas la même résonance chez toutes les femmes. En fonction des inscriptions sociales plurielles, des schémas, des valeurs, intériorisés, ainsi qu'en fonction de certains critères déterminants comme le milieu social, l'âge, les enjeux vont être différents. Cet événement objectif que constitue l'entrée en parentalité est expérimenté subjectivement par l'acteur qui lui donnera du sens et exercera les pratiques de la parentalité. Ces pratiques sont le produit du processus de socialisation qui est différencié et sexué.

Ainsi, les parcours biographiques des entrepreneures salariées ou anciennement salariées de la coopérative laissent transparaître des ruptures, des « *transitions* » dans leurs parcours. Les motivations à la création ou du moins la mise en œuvre du projet se font jour à des moments de modifications/bifurcations dans leurs vies. Ainsi, ces femmes se sont interrogées sur leurs devenir professionnels suite à des déménagements, à des expériences salariales insatisfaisantes ; à des congés parentaux et/ou à des périodes de chômage/non-activité. La volonté d'entreprendre est le résultat de ruptures et/ou de tensions dans différentes dimensions de leur vie qui sont très souvent liées au fait d'être une femme, en tant qu'être social.

TROIS PARCOURS

L'analyse des parcours biographiques d'Ambre, Clémence et Françoise nous permet de constater qu'effectivement les processus sociaux tels ceux du genre sont en œuvre et vont marquer leur trajectoire et les conduire à la décision de créer leur activité.

Ambre

La mobilité géographique liée à la carrière professionnelle de son mari et la fin de son congé parental qui n'a pas été suivi par le retour à un emploi « *intéressant* » seront les deux événements déterminants de sa reconversion professionnelle volontaire. Le métier et la stabilité de la situation professionnelle de son mari ont été privilégiés à sa propre carrière.

“ Je suis venue m'installer dans (nom d'un département français) suite à la naissance de mon premier enfant pour suivre mon conjoint. Au bout d'un congé parental de six mois j'ai recherché du travail et je ne trouvais pas de poste qui m'intéressait. Je pensais depuis un moment créer mon entreprise et là je me suis dit que c'était le moment pour le faire. J'y avais pensé depuis que cette expérience professionnelle ne me convenait plus. J'en étais venue à la conclusion que la solution était peut-être de tenter de créer mon propre emploi. ”

(Entrepreneuse salariée depuis deux ans, boutique en ligne de cadeaux pour enfants, 34 ans, Bac +4, mariée, 2 enfants de 3 ans et demi et 5 mois)

Clémence

Elle a eu une carrière ascendante en tant que salariée. Elle a été chargée de communication culturelle puis chargée de mission régionale et responsable d'une entité librairie au sein d'une grande entreprise. Mais cette dernière expérience ne s'est pas déroulée comme elle l'espérait. « *L'esprit a dévié un peu* » et « *un jeune loup* » a fait échouer cette expérience. Elle devait suivre une formation et avoir une augmentation de salaire. Éléments contractualisés avec un « *ancien* » de l'entreprise. Mais le « *jeune loup* » est revenu sur ces éléments. Elle a démissionné au bout de six mois de « *discussions* ». Les emplois insatisfaisants, des rythmes de travail trop intensif, le milieu de vie qui ne convient plus avec des enfants, la sphère professionnelle qui empiétait trop sur la parentalité ont fait que les arrangements n'étaient plus tenables et ont provoqué un déménagement.

“ *J'ai démissionné au bout de six mois de tentatives de discussion. Ce qui a provoqué mon arrivée en (nom de la région) avec un troisième enfant. Pour moi le travail a une place importante en termes d'épanouissement et de salaire aussi, mais je n'ai jamais voulu que ce soit ça qui fasse les choix de vie que je pouvais faire. Ça a été d'abord ma vie de femme, de jeune femme et ensuite ma vie de femme et de mère. J'ai envie que mes filles se souviennent qu'elles ont une maman avec tout ce que ça implique aussi en obligation de travail parce que je suis dans cette réalité-là. [...]. Pour le papa, c'était évident, il a trouvé tout de suite, mais pour moi c'était moins évident. J'ai dû reprendre mes études, mais j'étais enceinte. (...) Ce n'est pas non plus que de l'idéalisme même si (...) ce que j'entreprends aujourd'hui est de créer mon poste idéal, avec les conditions idéales qui vont avec. Le degré d'exigence, aujourd'hui, il se pose là.* ”

Elle a créé par la suite son activité afin de développer « *son cœur de métier* » car « *là, je suis au cœur de mon métier, de ce que je souhaite développer. C'est aussi la raison pour laquelle à un moment donné on crée parce que dans une structure il y a toujours une partie qui vous convient et une autre qui vous convient moins.* »

(Accompagnatrice de projets littéraires, culture et communication, entrepreneuse en cours de convention depuis 2 mois, 42 ans, Bac +3, en couple, 3 enfants, 8 ans, 10 ans, 13 ans.)

Françoise

Après s'être questionnée sur son avenir professionnel, elle a commencé un parcours universitaire pour pouvoir enseigner à l'étranger. Mais ce projet professionnel va être contrarié par sa mise en couple. En effet, « *là-dessus* », la rencontre et la mise en couple vont donner un tournant à ses ambitions professionnelles. Le métier et la stabilité de la situation professionnelle de son mari ont été privilégiés et lui ont fait passer ses projets au second plan. Ce premier tournant opéré, deux événements vont contribuer à mettre fin à son intention d'étudier. Des problèmes d'inscription à l'université et sa première grossesse justifieront la fin de ce premier parcours universitaire. Elle utilise le terme « *là-dessus* » à chaque fois qu'un événement est venu impulser une nouvelle direction à son parcours, à savoir la rencontre avec son mari, l'annonce de sa grossesse, et les difficultés d'inscription universitaire. Nous pourrions faire l'hypothèse que l'utilisation de terme est révélatrice d'un sentiment d'accumulation de facteurs contrariant ces projets

(Ecrivaine conseil, correctrice et conseil en communication écrite, en CAPE depuis 2 mois, niveau Bac+3, veuve, 1 enfant de 21 ans)

La création d'activité comme réponse aux carrières professionnelles genrées ?

Le mouvement de féminisation et d'évolution du profil des femmes qui entrent dans les CAE est lié à la crise économique, c'est à dire à la précarisation du marché du travail, qui touche de manière plus prononcée les femmes, et aux inégalités sexuées. Mais ce que ces récits nous dévoilent, c'est également que cette féminisation des CAE illustre parfaitement le processus genré en œuvre dans l'ensemble des sphères de leur vie.

Face au contexte économique morose, les femmes sont, tout autant que les hommes, invitées à envisager le scénario de la création d'activité c'est à dire à créer leur propre emploi. D'autant plus que, si l'avènement du salariat a permis leur entrée en masse sur le marché et une reconnaissance, toute relative, dans la sphère publique, les avancées obtenues notamment par les luttes féministes ne réussissent cependant, pas à contrer l'ensemble des inégalités qui persistent²¹. Leurs parcours professionnels antérieurs à la création d'activité sont marqués par le salariat, parfois par l'insatisfaction, la précarité et surtout par le chômage. Ainsi, aux caractéristiques de leurs parcours frappés par le contrat genre²², s'ajoutent les valeurs sociales actuelles du travail et de l'emploi. Le « *contrat genre* » se comprend comme l'ensemble des règles implicites et explicites qui régissent les relations hommes – femmes dans l'ensemble des domaines de la vie sociale. Des activités, des valeurs, des responsabilités et des obligations leurs sont attribués de manière différenciée. Si le modèle de l'homme pourvoyeur de ressources, ancré à l'extérieur du foyer, et celui de la femme responsable du foyer familial et de son équilibre sont obsolètes face aux conceptions à tendance égalitaire, des modèles plus ambigus perdurent. Le temps consacré aux diverses activités domestiques et parentales permet de rendre compte des inégalités persistantes. Les arrangements entre les sphères sociales peuvent être complexes et inégalitaires. Aux valeurs sociales contemporaines telles que l'indépendance, l'épanouissement, l'adaptabilité se superposent les injonctions associées aux rôles de mères et de conjointes.

En fonction des modèles intériorisés par les femmes et du degré de cette intériorisation, des tensions peuvent surgir. Comment répondre aux injonctions sociales sexuées à la fois dans la vie professionnelle et privée ? L'entrepreneuriat peut représenter pour certaines la solution « *idéale* » face à cet arrangement complexe. Les deux extraits d'entretien cités précédemment démontrent cette volonté de construire un emploi « *idéale* » qui permet un meilleur accommodement entre les sphères privée, familiale et professionnelle tout en échappant aux inégalités sexuées du marché du travail et à sa précarisation, surtout féminine. Devenir entrepreneure et salariée d'une CAE semble répondre aux attentes des femmes qui souhaitent créer leur activité, leur propre emploi. Cette féminisation témoigne des questions que des femmes se posent face à une réalité sociale construite de manière sexuée et inégalitaire.

LE STATUT JURIDIQUE ET LE CADRE D'EMPLOI PROPOSÉS PAR LES CAE RÉPONDENT À DES PROBLÉMATIQUES SEXUÉES

S'intéresser au statut de travailleur indépendant, c'est constater, par le biais notamment des recherches déjà réalisées sur ce sujet, qu'il s'agit d'un statut principalement masculin. La revalorisation de la figure de l'entrepreneur²³ ne peut faire oublier les pesanteurs sociales sexuées qui demeurent. Cette démarche de création par les femmes entre en interaction avec un modèle qui a été fondé et élaboré au masculin, tout comme le salariat. Le salariat et l'entrepreneuriat sont deux formes d'emploi qui témoignent de

²¹ Inégalité entre les hommes et les femmes quant aux rémunérations ; ségrégation horizontale et verticale ; plafond de verre.

²² Voir l'article de Clara Champagne, Ariane Pailhé et Anne Solaz, « *Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?* », Insee, Economie et statistique, n° 478-479-480, 2015.

²³ Tounes Azzédine et Fayolle Alain, « *L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur* », *La Revue des Sciences de Gestion*, n°220-221, 2006/4.

l'hégémonie masculine. Ce sont les hommes, par référence à la dichotomie sexuée, qui ont élaboré et légitimé le modèle de l'entrepreneur à savoir : UN entrepreneur, voire un innovateur, qui prend potentiellement des risques sur le marché économique lui permettant de pourvoir aux besoins de sa famille, c'est-à-dire de sa compagne (hétéronormativité²⁴) et de ses enfants. Or, toutes les femmes ne feront pas face de la même manière à ce modèle masculinisé, malgré le processus de féminisation qui s'est amorcé.

Les données statistiques françaises disponibles démontrent que les hommes et les femmes créent et développent leur activité de manières différentes. Ces différences sont le témoignage de la socialisation différentielle. Les femmes entrepreneures sont jeunes, diplômées et créent davantage dans le secteur des services (aux particuliers et personnels) et dans l'enseignement et l'hébergement-restauration. Elles optent pour un statut juridique (auto-entrepreneur) et un développement d'activité (sans salarié) qu'elles se représentent comme moins risqué en termes d'impacts (essentiellement financiers) dans leur vie privée. La conception presque génétique de l'entrepreneur de Richard Cantillon et de Franck Knight – « *Créer une entreprise c'est accepter de prendre des risques financiers, des risques professionnels (pas de sécurité de l'emploi), des risques d'ordre familial (consacrer moins de temps à sa famille) et des risques d'ordre psychique si le projet échoue (stigmatisation de l'échec)* » (Hernandez 1999, p. 34.²⁵) – qui est rapportée davantage à des valeurs dites « masculines » semble encore persister dans les représentations.

L'intériorisation de cette conception de l'entrepreneur et des modèles de féminité et de masculinité au sens large a pour conséquence de créer une réalité sociale chez certaines femmes, empreintes de craintes, qui implique un besoin d'accompagnement lorsqu'elles souhaitent se lancer dans la démarche de création. Ces attentes, qui sont construites socialement, trouvent leur réponse dans le statut juridique d'entrepreneuse-salarié ainsi qu'à travers le cadre d'emploi proposé par les CAE. Ainsi, les motivations à la création qui ont été exprimées pendant les entretiens sont fonction des parcours, des ressources accumulées et du rapport qu'elles ont à l'entrepreneuriat et de fait au salariat. Ceux-ci étant sexués.

Nous avons répertorié leurs motivations principales à choisir le modèle entrepreneurial proposé par les CAE.

- Tout d'abord, les femmes interrogées sont le plus souvent éloignées du monde de la création d'entreprise, que ce soit par leurs expériences professionnelles ou par leurs formations scolaires. Leurs parcours ne sont pas marqués par l'acquisition des « *compétences* » associées au métier d'entrepreneur (processus de socialisation sexuée où les orientations scolaires et professionnelles sont sexuées). Par conséquent, il n'est pas étonnant qu'une des motivations à intégrer la coopérative soit la prise en charge par cette structure de la dimension administrative de l'activité développée (juridique, comptable). La dimension « *formation continue* » ou « *en alternance* » qui est proposée par la coopérative est un facteur déterminant dans le choix d'intégrer la structure.

- Deuxièmement, il s'agit de se construire un emploi « *sur-mesure* ». Leurs parcours précédents ont été, pour de nombreuses femmes, insatisfaisants professionnellement. Leurs motivations à la création et au développement de leurs activités participent alors à une définition d'un emploi à la fois « *salarié* » et « *indépendant* » qu'elles souhaitent faire correspondre à leurs idéaux de vie.

- Troisièmement, elles veulent créer tout en sécurisant leur situation professionnelle mais aussi privée. Elles ont le sentiment de pouvoir tester sans risques excessifs leur projet, sa viabilité ainsi que leur capacité à entreprendre.

- Enfin, le désir d'appartenir à un groupe, le besoin de partager, de lutter contre l'isolement que peut induire l'entrepreneuriat « *classiques* » et de mutualiser les compétences (partenariat ; groupe de travail ; réponse collective à des appels d'offres) sont une motivation significative.

²⁴ L'hétérosexualité est le modèle normatif de référence en matière de comportements sexuels.

²⁵ Facchini François, « *L'entrepreneur comme un homme prudent* », La Revue des Sciences de Gestion, n°226-227, 2007/4, p 30.

UNE RÉALITÉ PROFESSIONNELLE GENRÉE

Chausser les « lunettes » du genre permet de se rendre compte que la réalité qui nous entoure ne s'écrit pas de manière neutre. Elle s'écrit toujours soit au masculin soit au féminin, de façon encore binaire. Ces lunettes permettent de comprendre en quoi les CAE se sont adaptées au fil des années à la fois aux valeurs du travail ainsi qu'à sa réalité et au rapport particulier que les femmes entretiennent avec celui-ci. Les femmes ont toujours travaillé et leur taux d'activité a longtemps été d'environ 30 à 40%. Mais la manière de comptabiliser leur apport n'a pas permis d'en donner une juste mesure. Sylvie Schweitzer²⁶ évoque une « *cécité statistique* » et Roland Pfefferkorn parle de « *myopie tenace*²⁷ ». Les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail et surtout ont gagné en visibilité par le phénomène de salarisation et de tertiarisation. Elles ont pu acquérir une forme, toute relative, d'autonomie et de reconnaissance. Des lois en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'ont cessé depuis quelques années d'être promulguées. Nous ne pouvons pas nier leur efficacité dans certains domaines comme dans la sphère professionnelle car les différences entre les carrières professionnelles selon les sexes se sont atténuées. Cependant, les inégalités demeurent voire se déplacent. A présent, c'est à l'hétérogénéité et plus particulièrement au fossé qui se creuse entre les plus dotées et les moins dotées en ressources qu'il faut être vigilant.

Même si les rôles traditionnels de pourvoyeurs de ressources attribués à l'homme et celui de maternant attribué à la femme ont été mis en cause, surtout chez les plus jeunes générations, les tensions quant à la conciliation des rôles sont encore une réalité. Les statistiques le démontrent, la carrière professionnelle des femmes est très souvent impactée par leur parentalité. Un des facteurs explicatifs de la moindre part des femmes en situation d'emploi est leur configuration familiale. Le taux d'activité des mères chute avec le nombre d'enfants alors que celui des pères remonte. A partir de trois enfants, dont au moins un enfant de moins de trois ans, le taux d'activité des femmes dégringole à 41%, tandis que celui des hommes se maintient à 96%. La configuration familiale et l'âge des enfants ont une forte incidence sur les étapes de la carrière professionnelle des femmes.

Ces constats interpellent quand on sait que les femmes dans les CAE sont à des étapes déterminantes de leur parcours biographique où la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est à son apogée. Comme nous l'avons précédemment souligné, plus de la moitié des enfants des entrepreneures interrogées ont moins de 13 ans et ils sont 34% à avoir moins de 6 ans. Le cadre de la CAE apporte alors à la création et au développement d'une activité une souplesse face aux contraintes familiales.

Le profil des femmes ainsi que les éléments récoltés sur leurs trajectoires biographiques et motivations à la création au sein d'une CAE nous invitent à analyser ce modèle coopératif comme une solution que les femmes se représentent comme favorable. Cependant, ce succès quantitatif ne doit pas faire oublier que les femmes qui intègrent le parcours entrepreneurial ne constituent pas un groupe homogène et n'appréhenderont pas toutes cette expérience de la même manière. La réussite de leur projet ne dépendra pas uniquement de leurs « *capacités individuelles* » à maîtriser leur destin. Ce sont leurs inscriptions dans des contextes et des sphères empreintes de processus genrés qu'il est nécessaire de prendre en compte pour les accompagner au mieux dans leurs ambitions personnelles et professionnelles.

Virginie FONTIER
Doctorante à l'université de Bretagne Occidentale
et membre du Laboratoire d'étude et de recherche en sociologie (LABERS EA 3149)
Mai 2017

²⁶ Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes au XIX^e et XX^e siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.

²⁷ Roland Pfefferkorn, *Genre et rapports sociaux de sexe*, Paris, Empreinte, 2016, p. 15.

- BESSIN Marc, « *Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de quelques éléments de problématique* », Informations sociales, 2009/6.
- BOST Elisabeth, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Ed. Repas, Valence, 2011. Ed. revue et complétée, 2016.
- CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.
- CLAIR Isabelle, *Sociologie du genre*, Armand Colin, 2012.
- DE SINGLY François (C. GUIRAUD & O. MARTIN), *Nouveau manuel de sociologie*, Armand Colin, 2010 : « Choisir ses « lunettes » sociologiques pour mieux voir la réalité sociale », p.18-27.
- CHAMPAGNE Clara, PAILHÉ Ariane et SOLAZ Anne, « *Le temps domestique et parental des hommes et des femmes: quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?* », Insee, Economie et statistique, n° 478-479-480, 2015.
- TOUNES Azzedine et FAYOLLE Alain, « *L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur* », *La Revue des Sciences de Gestion*, n°220-221, 2006/4, p.17-30.
- FACCHINI François, « *L'entrepreneur comme un homme prudent* », *La Revue des Sciences de Gestion*, n°226-227, 2007/4, p29-38.
- MARCHAND Olivier, THELOT Claude, *Le travail en France (1800-2000)*, Paris, Nathan, 1997.
- MEDA Dominique, *Le Travail*, Paris, PUF, 2015.
- MORIN Thomas, PENICAUD Émilie, « *Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes* », Insee Première, n°1563, juillet 2015.
- PFEFFERKORN Roland, *Genre et rapports sociaux de sexe*, Paris, Empreinte, 2016
- RICHEZ Damien et THOMAS Stéphane, « *Les créateurs d'entreprises en 2014 : moins de chômeurs et des projets plus modestes qu'en 2010* », Insee Première, n°1600, juin 2016.
- STROOBANTS Marcelle, *Sociologie du travail*, Paris, Nathan, 1993.
- SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes au XIX^e et XX^e siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.