

Les enjeux de l'entrepreneuriat collectif

Être plus grands ensemble, c'est l'un des avantages de l'entrepreneuriat collectif, comme le montrent de récentes initiatives françaises. En se regroupant au sein d'une même entreprise, des travailleurs autonomes peuvent sécuriser leur activité professionnelle tout en déclenchant des mécanismes de solidarité utiles à chacun et à tous. Avec toutefois un risque important : justifier les discours néolibéraux sur l'ultra-flexibilité, contribuer à détricoter les acquis sociaux. D'où la nécessité d'un projet politique fort, porté par les travailleurs eux-mêmes.

« Professionnel autonome » (Cadet et Reynaud, 2003), « travailleur nomade » à la « carrière sans frontière » (Beaucourt et Louart, 2012 : 9), « travailleur au projet » (Bureau et Corsani, 2012 ; De Heusch et al, 2011), « travailleur-entrepreneur » (Rosa, 2013 : 213)... sont autant de termes utilisés pour décrire la montée de la figure d'un nouveau travailleur qui se démarque de la norme du salariat fordiste. La figure du salarié employé en CDI à temps plein et à long terme dans la même entreprise est remise en cause à la fois par les entreprises, le monde politique et par un pan des travailleurs eux-mêmes. Côté entreprises, l'externalisation des fonctions périphériques et le fonctionnement en mode projet permet de baisser les coûts fixes et de gagner en flexibilité : le recours ponctuel à des prestataires externes ou aux contrats de travail atypiques (CDD, temps partiel...) se développe (Reynaud dans Bernard et Vatin, 2007 : 301). Côté politique, l'entrepreneuriat de soi est l'un des fils directeurs des politiques de l'emploi : il « diffuse des valeurs d'indépendance, d'autonomie, d'esprit d'entreprise qui se nourrissent des critiques du salariat » (Giraud et al., 2014 : 41 et 50). Côté travailleurs, le rejet de la subordination salariale, l'aspiration à des formes plus indépendantes de travail, conduisent certains à se détourner du salariat traditionnel (Méda, 2010). Tout cela favorise le développement d'une catégorie de travailleurs qui décident de vivre de leurs compétences, de leur savoir-faire, en marge de la relation salariale traditionnelle. Cette décision est plus ou moins subie : de « l'entrepreneur dans l'âme » au chômeur qui se résigne à créer son propre emploi, il existe une multitude de situations où les aspirations individuelles se mêlent à la contrainte économique (Beaucourt et Louart, 2012 : 12).

Nous montrerons ici en quoi l'entrepreneuriat collectif permet de répondre à certaines problématiques rencontrées par ces travailleurs, que nous les appellerons « travailleurs autonomes », pour reprendre le terme de Laurent Cadet et Emmanuèle Reynaud (2003, 2007). Notre propos est illustré par des citations tirées d'entretiens réalisés avec des entrepreneurs-salariés de la coopérative d'activité et d'emploi (CAE) Grands Ensemble à Lille. Une CAE est une entreprise coopérative dont les salariés créent et développent leur activité individuelle. Elle prend en charge une partie de la gestion administrative et financière de leur activité et leur propose un accompagnement.¹

LE « TRAVAIL AUTONOME » ET SES LIMITES

Ces formes de travail en émergence recouvrent de multiples activités, principalement dans le secteur tertiaire : le consulting et le coaching, l'informatique et le web, le journalisme, les métiers de la création et de la culture, etc. (Reynaud, 2007 : 300). Elles s'exercent sous divers statuts juridiques, qu'il s'agisse du régime indépendant (micro-entrepreneur en France, entreprise de droit commercial...)

¹ Voir Canfin, Pascal, « Les coopératives d'activités et d'emploi » dans [Comment Entreprendre Autrement](#), *Alternatives Economiques*, août 2007

ou salarié (salarié en CDD, salarié-entrepreneur en CAE, salarié en portage²...). Si elles peuvent être considérées comme émancipatrices, elles soulèvent pourtant un certain nombre de problèmes en ce qui concerne la qualité du travail et le niveau de vie des travailleurs :

- **L'activité est irrégulière** : structurée autour de projets, de missions menées auprès de différents clients ou employeurs, elle dépend de la capacité du travailleur à trouver des contrats (de travail, ou commerciaux). Les revenus sont donc eux aussi irréguliers, et lorsque le travailleur peine à vendre ses services à un bon prix, sa situation peut devenir délicate.

« Ma difficulté c'est le fric, j'en ai pas assez ! C'est toujours très tendu. »

- **La protection sociale est inadaptée** : le système de protection sociale a été construit autour de la norme du CDI à temps plein. Pour ceux qui n'exercent pas en continu via un contrat de travail, se pose la question de la continuité des droits sociaux. En France, c'est notamment le cas des travailleurs qui alternent des contrats de travail, passant d'une période de chômage à une période d'emploi ; c'est aussi le cas des indépendants qui ne cotisent pas à l'assurance chômage (s'ils cessent leur activité, ils n'ont droit qu'au Revenu de Solidarité Active – le revenu minimum) et qui ne bénéficient que d'une indemnité forfaitaire, inférieure à leur revenu, en cas de problèmes de santé ; les micro-entrepreneurs (anciennement autoentrepreneurs, qui relèvent du régime indépendant) cotisent peu pour leur retraite ; enfin, ceux qui cumulent plusieurs régimes juridiques pour exercer leurs diverses activités ne bénéficient pleinement d'aucun régime de protection sociale.

« Quand tu n'as pas d'Assedic³ si tu ne veux pas crever sous un pont, il faut trouver un boulot ! »

- **Le travailleur est souvent isolé** : d'une part, il développe souvent son activité « en solo » . pour « s'auto-employer », sans associés ni ambition d'embauche (du moins au démarrage). D'autre part, il n'est pas rare que son entourage peine à comprendre cette démarche risquée de création, l'emploi salarié apparaissant comme un gage de stabilité et de sécurité (Messenghem et Sammut, 2010 : 75).

« C'est un isolement professionnel, parce que si on n'est pas rattaché, si on n'a pas... comment dire, si on n'a pas d'autres confrères ou collègues avec qui on puisse entre guillemets, pas s'associer, mais du moins créer un groupe, ou travailler avec d'autres, on est vite à travailler chez soi et à ne voir que son ordinateur, et son téléphone, alors qu'il faut démarcher. »

« [L'autoentrepreneuriat] bah ! c'est totalement précaire. Ça veut dire qu'en fait, clairement on est tous seuls, d'ailleurs on peut crever, y a personne qui... tout le monde s'en fout ! »

- **Le travailleur autonome est souvent mal à l'aise avec la démarche commerciale**. Il souhaite vivre de façon indépendante de son savoir-faire. Il n'a pas forcément cette facilité, associée à la figure de l'entrepreneur, à aller à la rencontre des clients, développer un argumentaire de vente, négocier...

« Parler d'argent, ce n'est pas forcément quelque chose qui est très évident pour moi. C'est dur de me vendre à une valeur correcte. J'ai tendance à minimiser : je pourrais faire du bénévolat. J'ai beaucoup plus de facilité à parler du projet que de son coût. Ce n'est pas quelque chose de super naturel. »

- **Le travailleur ne bénéficie pas de représentation collective** : n'appartenant pas à un collectif de travail, il n'a pas accès à la représentation syndicale afin de défendre ses droits. Il ne bénéficie pas de la force de négociation d'un collectif face à ses employeurs ou face à ses clients. Il se retrouve parfois dans une situation de faiblesse par rapport à ceux-ci.

2 Une société de portage est une entreprise dont les salariés développent leur activité individuelle. Comme les CAE, elle prend en charge une partie de la gestion administrative et financière de leur activité. La différence avec la CAE est qu'il s'agit d'une entreprise « classique » qui n'a pas le statut coopératif (pas de gouvernance démocratique) ; de plus, la société de portage n'a pas forcément vocation à accompagner les entrepreneurs.

3 Nom de l'association délivrant l'allocation chômage en France jusqu'en 2008.

Ces obstacles rencontrés par le travailleur autonome induisent souvent une certaine précarité. Cependant, cette précarité est quelque peu différente de celle vécue par d'autres travailleurs atypiques : alors que les formes d'emploi particulières (temps partiel, intérim, CDD...) qui se sont développées à partir des années 1980 concernaient principalement les classes « populaires », faiblement diplômées et aux marges de l'emploi (Fourcade, 1992), les travailleurs que nous étudions ici sont souvent issus de milieux favorisés et sont bien qualifiés (Reynaud dans Bernard et Vatin, 2007 : 301). Ils ne se retrouvent pas dans les situations de pauvreté auxquelles d'autres travailleurs moins bien dotés en capital sont confrontés. Leur capital social, leur réseau des relations, leur fournit un soutien (psychologique, matériel, financier...) dans les moments difficiles ; ils ont parfois un capital économique, quelques économies, qui leur permet de maintenir un certain niveau de vie en cas de ralentissement de l'activité ou de démarrage poussif ; leur capital culturel leur fournit des ressources intellectuelles pour organiser et assumer leur mode de vie frugal, voire pour revendiquer cette frugalité en tant que moyen de s'extraire de l'économie capitaliste et de la société de consommation.

L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRENEURIAT COLLECTIF POUR LE TRAVAILLEUR AUTONOME

Qu'est-ce que l'entrepreneuriat collectif ? Il s'agit d'une démarche qui consiste à regrouper des travailleurs autonomes au sein d'une même entité juridique, afin que chacun puisse exercer son activité individuelle dans un cadre collectif et se protéger de la précarité et de l'isolement décrits ci-dessus. Son ambition est d'éviter « [le développement de] formes précaires d'auto-exploitation » (Graceffa, 2011 : 64).

En termes juridiques, l'entrepreneuriat collectif peut prendre le format associatif (à l'instar de Smart Belgiquenusqu'à présent), celui d'une entreprise coopérative (c'est le cas des coopératives d'activité et d'emploi en France), celui d'une entreprise de droit commercial « classique » (les sociétés de portage salarial en France), voire la forme d'une mutuelle, comme l'ambitionne le projet « Bigre ! » porté par un réseau de coopératives d'activité et d'emploi françaises.

Quels sont les intérêts concrets de l'entrepreneuriat collectif pour les travailleurs ?

I. Sécuriser son activité professionnelle

Le « service de base » est la prise en charge administrative et financière de l'activité des travailleurs. La plupart du temps, c'est le motif premier d'adhésion à une structure d'entrepreneuriat collectif, comme semblent l'indiquer les entretiens que j'ai réalisés avec des travailleurs de la CAE Grands Ensemble et ceux qui les accompagnent. Le travailleur reste chargé de la partie commerciale de son activité (démarchage, négociation) mais facture au nom de l'entreprise collective. L'intérêt pour le travailleur est multiple :

- **L'entreprise collective prend en charge une partie de la gestion administrative et financière** des activités des travailleurs. En particulier, elle assure l'émission et la réception des factures, et, la plupart du temps, propose aux travailleurs une interface de suivi de leur trésorerie. De plus, elle s'assure de la conformité des contrats signés avec la loi. Elle fournit donc une certaine sécurité administrative, financière et juridique. C'est un avantage majeur pour ceux qui souhaitent « juste vivre de leur savoir-faire », mais ne sont pas familiers, voire exècrent le suivi administratif.

« Moi j'ai jamais été très comptabilité, ce n'est pas que je ne sais pas gérer mes comptes, mais bon voilà, ça me gonfle un peu... Faire une déclaration de TVA, aller voir l'URSSAF, déclarer le RSI⁴, machin, bon, c'est pas ça qui m'enchant. Là, (...) je laisse un pourcentage à la coopérative, mais en quelque sorte, c'est zéro emmerde à ce niveau-là, donc ça c'est bien. »

• **Elle permet au travailleur de bénéficier du statut de salarié et de tous ses avantages.** Les prestations sont facturées et perçues par l'entreprise coopérative. Le chiffre d'affaires récolté est affecté au compte personnel du travailleur qui l'a généré ; il est ponctionné du montant des cotisations sociales et patronales, ainsi que d'un pourcentage revenant à l'entreprise. Le reste est versé sous forme de salaire au travailleur, le taux horaire et le nombre d'heures mentionnés dans le contrat de travail dépendant du chiffre d'affaires réalisé. Le travailleur bénéficie donc du statut de salarié et de tous les droits sociaux attenants. Il n'a pas à basculer sur le régime indépendant, souvent perçu comme complexe. Par ailleurs, en France, les CAE signent des accords au niveau local avec les Pôle Emploi afin que ceux dont le revenu est faible puissent continuer à toucher des indemnités de chômage.

« L'entrepreneuriat salarié c'est une bouffée d'oxygène car il faut faire rentrer l'argent, mais on a un appui avec la structure, on cotise au régime général, si on se plante, on a les Assedic. Ça apporte une certaine sécurité sur les aspects familiaux. »

• **Elle propose parfois un soutien à la création :** le travailleur est accompagné dans le développement de son activité par un salarié de l'entreprise (qui exerce, lui, dans le cadre d'un contrat salarié « traditionnel ») et a accès à des temps collectifs (ateliers et formations en lien avec l'entrepreneuriat). C'est le cas des CAE en France et de certaines sociétés de portage salarial.

« [Il y a un] encadrement du fait que, déjà, il y a une obligation de résultat par rapport à un salaire qu'on se fixe (...) Le fait que la coopérative soit là pour dire : " ben voilà, il faut tant [de chiffre d'affaires] pour te verser tel salaire ", c'est un peu une carotte... »

• **Elle apporte de la légitimité à l'entrepreneur.** En facturant au nom d'une entreprise qui fait des milliers d'euros de chiffre d'affaires, certains entrepreneurs indiquent se sentir plus sûrs d'eux, plus à l'aise avec la démarche commerciale.

« Donner sa carte de visite et facturer au nom de Grands Ensemble, ça claque ! »

« Je me sens... mieux commercialement... C'est le fait d'être au sein d'une entreprise qui a pignon sur rue... J'ai moins de réticence à aller taquiner de gros poissons... »

2. RECONSTRUIRE DU COLLECTIF AUTOUR DE TRAJECTOIRES INDIVIDUALISÉES

Si certaines entreprises s'en tiennent à la gestion administrative et financière des activités portées (certaines sociétés de portage salarial par exemple), l'intérêt de l'entrepreneuriat collectif est aussi de rompre avec l'isolement en mettant leurs travailleurs en contact les uns avec les autres. L'ambition est de reconstruire du collectif autour des trajectoires professionnelles individualisées de toutes ces personnes, qui ont décidé (de façon plus ou moins subie) de travailler à leur compte. L'intégration de l'entreprise collective donne accès à un vaste réseau qui permet d'échanger avec d'autres travailleurs, de favoriser la solidarité professionnelle entre les membres, de viser plus grand à plusieurs et de bénéficier de représentants du personnel.

⁴ Régime Social des Indépendants, organisme français ayant pour mission d'assurer la protection sociale des travailleurs indépendants, artisans, industriels et commerçants et professions libérales (Wikipédia).

• Échanger avec d'autres travailleurs

Les échanges avec les autres travailleurs passent souvent par l'adhésion à un groupe « métier » constitué à l'intérieur de l'entreprise. Sa vocation première est de favoriser l'échange d'expériences et de contacts entre des travailleurs d'une même filière. Il peut aussi permettre de lisser les tarifs pratiqués par les uns et les autres pour éviter la concurrence déloyale (Bureau et Corsani, 2015b : 224-225). Au sein de la CAE Grands Ensemble (Lille), on compte les groupes suivants : communication, mode, coaching, jardiniers, formateurs, architectes d'intérieur, bien-être, cuisine / restauration, traducteurs / interprètes, sport et numérique / fablab.

Mais ces échanges se font aussi sans que les travailleurs appartiennent à la même filière métier : à Grands Ensemble, le groupe « S.O.S Entrepreneurs Amitiés » est né de la volonté d'entrepreneurs de pouvoir échanger librement sur leurs « galères » avec d'autres, quel que soit leur secteur d'activité. Il s'agit d'un espace d'échange totalement ouvert et informel dont l'objectif n'est pas de faire des affaires, mais simplement de pouvoir s'écouter et se parler dans une ambiance bienveillante.

L'entreprise collective peut elle aussi être à l'initiative de moments de rencontres, notamment via l'organisation d'ateliers en lien avec la création et de temps conviviaux et festifs.

• Favoriser la solidarité professionnelle entre les membres

L'appartenance au réseau de l'entreprise collective favorise l'interconnaissance entre les travailleurs, qui peuvent alors se recommander mutuellement auprès de leurs clients respectifs, pratiquer la sous-traitance en interne, ou encore se redistribuer un surplus de clientèle lorsqu'ils pratiquent le même métier (Bureau et Corsani, 2015 : 225). Cette solidarité peut alimenter une source de revenus significative.

• Viser plus grand à plusieurs

Des groupes métiers centrés sur l'échange de pratiques et des rencontres informelles peuvent découler des projets de travail collectif. Les travailleurs mettent en commun leurs compétences complémentaires pour viser de plus gros marchés et répondre à des appels d'offre, tout en préservant leur indépendance.

Ce regroupement se fait à différentes échelles : on observe souvent la formation de petits groupes informels (duos, trios...) aux compétences complémentaires et constitués par affinités, dont les membres se mettent à travailler régulièrement ensemble sur leurs projets respectifs. Par exemple, les duos développeur / infographiste sont fréquents car ils permettent de vendre un site internet dans sa globalité à un client. A plus grande échelle, les groupes métiers peuvent déboucher sur la création d'une marque au sein même de l'entreprise, à l'instar du groupe communication de Grands Ensemble qui a créé la marque « Bien fait pour ta com ». Au sein de la CAE Coopaname, un groupe d'entrepreneurs a créé la marque « Kit à se marier », rassemblant plusieurs professionnels dans diverses branches autour du mariage (Bureau et Corsani, 2015 : 226). Ces marques permettent d'être plus visibles, de se positionner sur de « gros » marchés et de proposer une solution unique et complète au client.

Ceux qui sont peu à l'aise avec les aspects commerciaux trouvent dans ces groupes l'émulation pour réaliser ces démarches, voire, dans les groupes importants, peuvent se décharger de cette partie du travail.

Tandis que pour les petits groupes, les décisions sont prises de façon informelle, tout l'enjeu pour les membres des groupes importants est de mettre en place des règles de fonctionnement interne

qui permettent de travailler efficacement ensemble. En l'absence de tout lien hiérarchique, les membres doivent instaurer des processus de gouvernance horizontale pour prendre les décisions. L'observation d'une réunion du groupe communication de Grands Ensemble permet d'entrevoir la multiplicité des questions qui se posent :

- Quelle est l'identité du groupe ? Ses valeurs ?

« On est en plein débat en ce moment sur l'ADN de notre groupe, les valeurs qu'on partage, qu'est-ce qu'on va aller dire à un client. (...) C'est bien beau de se constituer comme un groupe, mais quelles valeurs on a ? De l'extérieur, il faut aussi que ça se ressente. »

- Quelle légitimité le groupe a-t-il pour décider (ou non) de l'intégration ou de la sortie de nouveaux membres ? Cette intégration doit-elle être automatique ?

- Faut-il désigner quelqu'un pour trancher en cas de désaccord ? Ou préserver l'horizontalité de la gouvernance, avec le risque que des conflits s'enlisent si le groupe ne parvient pas à se mettre d'accord ?

« Comment va se gérer la concurrence entre chefs de projet ? Y en a qui ont des centres d'intérêt que les autres n'ont pas. Si on est les mêmes à avoir les mêmes centres d'intérêt, comment on fait ? On a tous besoin de bouffer. Est-ce qu'il y a une règle ? Est-ce qu'il faut en une ? »

- Faut-il « exiger » un investissement minimal de chacun, et lequel, pour éviter les comportements opportunistes ?

- Faut-il distribuer des rôles « permanents » au sein du groupe (facilitateur, trésorier, chargé du lien avec l'entreprise collective, responsable logistique), avec le risque que des personnes se rendent indispensables, prennent du pouvoir dans le groupe ou le déstabilisent en le quittant ? Ou faut-il opter pour des rôles « tournants », dont l'efficacité sera peut-être moindre ?

• **Bénéficiaire d'une représentation du personnel**

Les entreprises collectives sont soumises aux mêmes règles que les autres en matière de représentation du personnel. Là où les travailleurs autonomes étaient isolés, l'entreprise collective peut être le lieu où se structure leur parole collective, afin de mieux défendre leurs intérêts auprès de leurs clients, des pouvoirs publics et de l'entreprise elle-même. Par contre, les réticences des syndicats actuels à défendre des formes de travail hyperflexibles, ainsi que leur perte d'influence sur la scène politique et économique, constituent les limites d'un éventuel soutien de l'entrepreneuriat collectif par le mouvement syndical (Méda, 2010 : 81).

3. L'ENTREPRENEURIAT COLLECTIF EST AUSSI UN PROJET SOCIAL ET POLITIQUE

Les coopérations décrites ci-dessus, qui se nouent de façon informelle, plus ou moins ponctuelle et libre entre les travailleurs de l'entreprise collective, ne constituent pas seulement un moyen de multiplier les opportunités commerciales. Elles illustrent plus largement la volonté de certains travailleurs de s'affranchir de la norme salariale fordiste, selon laquelle chacun ferait le même travail, toute sa vie, avec les mêmes collègues (Méda, 2010 ; Bureau et Corsani, 2015).

L'idéal de l'entrepreneuriat collectif est un collectif de travail où chacun viendrait apporter sa compétence et son savoir, pour mener des projets variés, se greffer plus ou moins ponctuellement à des collectifs, participer à des ateliers et formations de toutes sortes, trouver des collaborateurs ou encore partager son expérience et bénéficier de celle des autres. Chacun bénéficierait donc d'une grande liberté dans l'exercice de son activité, dont la diversité serait source d'épanouissement et d'émancipation. C'est cette liberté que beaucoup recherchent. Dans les entretiens avec les salariés-entrepreneurs de Grands Ensemble, celle-ci est évoquée sous deux angles : la liberté de « dire non » et la liberté d'organiser son travail comme on l'entend.

« Je ne suis pas subordonnée, je me sens libre. C'est du partenariat. J'ai déjà envoyé chier des clients (...) Faut pas le faire souvent, mais c'est vrai que quand tu es salarié et qu'on te donne un client salarié, tu ne peux pas te permettre de dire : ça va pas du tout »

« De mémoire, quand j'étais salarié, je savais exactement clairement le nombre d'heures que je faisais. C'était forfaitaire, 39 heures et plus, vu que les boîtes sont toutes des presse-citron. En tant qu'indépendant, ça dépend vraiment des moments. (...) Je peux me prendre une demi-journée si j'ai quelque chose de perso à faire : c'est ça qui est bien aussi. C'est quelque chose de très important : la liberté d'organiser son travail. »

Cette vision de l'entrepreneuriat collectif correspond au concept de « mutuelle de travail » décrit par Joseph Sangiorgio et Stéphane Veyer : la mutuelle de travail est « un carrefour de travail et de rencontres réunissant une multitude de travailleurs autonomes, un bouillon de culture dans lequel se font et se défont de petites PME internes, souples et opportunistes, comme autant de lieux où l'on se salarie, où l'on s'accompagne et où l'on se forme les uns les autres. On n'y entre plus avec un projet entrepreneurial mais avec un métier, un savoir-faire, et chacun y évolue comme il le souhaite » (2009 : 57-58).

La « Bigre Rencontre », séminaire réunissant les salariés de plusieurs CAE françaises⁵, montre à quel point des travailleurs, malgré des revenus modestes voire très faibles, peuvent porter l'ambition de l'entrepreneuriat collectif et imaginer ensemble le foisonnement des possibles. Ce séminaire d'une semaine était structuré autour de formations, d'ateliers métiers et d'ateliers créatifs pour favoriser l'apprentissage mutuel et l'échange. Il fut l'occasion de formuler une multitude d'idées pour favoriser la protection mutuelle des travailleurs et la solidarité : une monnaie complémentaire pour valoriser l'implication dans le collectif, des systèmes d'échange de clientèle entre pairs pour limiter l'impact économique d'un congé maladie ou d'un congé maternité, des systèmes de formation mutuelle etc. Il fut aussi l'occasion de discuter des enjeux politiques induits par ce mouvement qui questionne la société salariale, le droit du travail et la protection sociale. Les parcours « au projet » de ces travailleurs pose la question de la continuité des droits sociaux malgré la discontinuité de l'activité rémunérée et malgré la diversité des formes juridiques qu'elle peut prendre. C'est tout un travail de sensibilisation et de lobbying à mettre en place autour de la réforme du droit du travail et de la protection sociale.

⁵ <http://recma.org/actualite/naissance-de-bigre-la-premiere-mutuelle-de-travail-associe>

CONCLUSION : LA QUESTION DE LA PRÉCARITÉ

L'entrepreneuriat collectif peut s'inscrire dans un ambitieux projet d'émancipation des travailleurs, de promotion de formes plus épanouissantes et plus souples de travail. Cependant, les risques liés à la figure du professionnel autonome sont nombreux : enjeux juridiques liés à l'évolution de la protection sociale et de la notion de subordination dans le droit du travail, problématiques de salariat « déguisé »⁶ (Bureau et Corsani, 2015), stress lié à l'urgence véhiculée par le mode projet (Rosa, 2013), prépondérance du réseau et de la réputation pour parvenir à facturer ses prestations (Roux, 2014)...

A défaut de pouvoir explorer tous ces éléments, nous revenons en conclusion sur l'un des plus cruciaux : la précarité. La figure du « travailleur autonome », sans attache et vivant de contrats « à la mission » est très proche de la vision (néo)libérale qui voit en chaque travailleur un entrepreneur individuel, doté d'un portefeuille de compétences (Aubrey, 1996), et vendant ses services sur un marché complètement dérégulé. L'entrepreneuriat collectif court le risque de justifier les discours néolibéraux sur l'ultra-flexibilité des travailleurs et le recul des droits sociaux acquis tout au long du XXe siècle. La promotion de ces nouvelles formes de travail doit donc nécessairement s'accompagner d'un fort lobbying pour la sécurisation des trajectoires professionnelles et la continuité de la protection sociale. Car même si, on l'a dit, la frugalité est pour certains travailleurs assumée, voire un mode de vie, il n'en reste pas moins qu'une majorité de travailleurs est dans une situation fragile. Dans les coopératives d'activité et d'emploi par exemple, ceux qui parviennent à tirer plus qu'un SMIC de leur activité sont minoritaires, malgré le niveau relativement élevé de leur diplôme.

De plus, cette conquête de l'émancipation du travail, qui appelle à la refonte du droit du travail, à l'évolution du lien salarié « traditionnel » ne doit pas se faire au détriment des autres travailleurs, souvent moins diplômés, qui subissent de plein fouet les conséquences de la flexibilisation externe (temps partiel, intérim...) et interne (travail le dimanche, annualisation du temps de travail...).

Le projet politique des entreprises collectives doit donc être d'autant plus fort que le risque de récupération est majeur. Or, toutes les entreprises collectives ne veulent pas ou ne parviennent pas à porter ce projet politique. Certaines favorisent les rencontres et la formation de groupes de travailleurs pour multiplier les opportunités de travail, mais cela ne signifie pas qu'elles s'inscrivent dans un courant de pensée visionnaire sur l'émancipation du travailleur. Et pour celles dont c'est le cas, tout l'enjeu est qu'une majorité de travailleurs se saisisse de ce projet politique, notamment via des formes de démocratie participative. Cela n'est pas simple car l'entreprise est un collectif assez mouvant, où les travailleurs vont et viennent, s'investissent et se désinvestissent dans des projets. Il faut transmettre le projet à chaque nouvel arrivant et maintenir sa cohérence et sa continuité malgré la diversité et la mobilité et la multiplicité des travailleurs. Par ailleurs, il est délicat d'amener des personnes qui sont déjà précaires, ou qui travaillent déjà beaucoup pour gagner peu, à s'engager dans un collectif et donner du temps bénévole. La valorisation du temps non rémunéré dédié au projet de l'entreprise collective (participation à la structuration de groupes internes, implication dans la gouvernance...) est un autre sujet qui mérite d'être exploré.

Maud Grégoire, doctorante
Université de Lille 2, CERAPS (UMR 8026)
Janvier 2016

⁶ « Le salariat déguisé désigne les travailleurs qui, bien qu'ils s'insèrent dans une relation de travail salarié, sont recrutés en tant que travailleurs indépendants » (Cacciamali, 2004, citée par Bureau et Corsani, 2014 : 3). En Belgique, on parle plutôt de « faux indépendant ».

SOURCES ET RESSOURCES

AUBREY, Bob (1996), « L'entreprise individuelle », *Futuribles*, mars

BEAUCOURT, Christel, et LOUART Pierre (2012), « Des entrepreneurs dans les franges du salariat », dans *Encyclopédie des Ressources Humaines*, de José Allouche, Vuibert, Paris

BUREAU, Marie-Christine, et CORSANI Antonella (2014), « Du désir d'autonomie à l'indépendance », *La nouvelle revue du travail*, n°5

CADET, Laurent et REYNAUD, Emmanuèle (2003), *Les professionnels autonomes. Une nouvelle figure du monde du travail*, Rapport final d'une étude réalisée pour la DECAS, Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie

DE HEUSCH, Sarah, DUJARDIN, Anne et RAJABALY, Héléna (2011), « L'artiste entrepreneur, un travailleur au projet », dans *L'artiste, un entrepreneur ?*, Bruxelles, SMartBe - Les Impressions Nouvelles

FOURCADE, Bernard (1992), « L'évolution des situations d'emploi particulières », *Travail et Emploi*, n°52, févr. 1992

GIRAUD, Olivier, et al. (2014), « Les normes d'emploi au défi de l'auto-entrepreneuriat et des micro-entreprises individuelles. Une comparaison France Brésil », *Revue Tiers Monde*, vol. 2 n°2, p. 35-52

GRACEFFA, Sandrino (2011), « L'artiste, créateur de son propre emploi », dans *L'artiste, un entrepreneur ?*, Bruxelles, SMartBe - Les Impressions Nouvelles

MEDA, Dominique (2010), *Le travail*, Paris, PUF

MESSEGHEM, Karim et SAMMUT, Sylvie (2010), « Accompagnement du créateur : de l'isolement à la recherche de légitimité », *Revue de l'Entrepreneuriat*, n°1, vol. 9, p. 82-107

ROSA, Hartmut (2013), *Accélération. Une critique sociale du temps*, Paris, La Découverte

ROUX, Nicolas (2014), « Créer de la continuité : un travail en soi », *La Nouvelle Revue du Travail*, n°5

SANGIORGIO, Joseph, et VEYER, Stéphane (2009), « Les coopératives d'activités et d'emploi : un exemple de construction d'une innovation sociale », *Projectics / Proyética / Projectique*, vol. 1 n° 1, p. 51-61

VATIN, François, et BERNARD, Sophie (dir.) (2007), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute

SITES DES COOPERATIVES D'ACTIVITE ET D'EMPLOI MEMBRES DE BIGRE !

<http://grandsensemble.org/>

<http://www.coopaname.coop/>

<http://www.oxalis-scop.fr/>

<http://www.smartfr.fr/>

<http://www.vecteuractivites.com/>