

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

par

Marie-Christine Bureau (LISE-CNAM)

Antonella Corsani (IDHES -Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

et

Mathieu Rossignol-Brunet

Juin 2016

Sommaire

Première partie : Les entrepreneurs-salariés

0. Description de l'échantillon.....	p.4
1. Représentativité et caractéristiques de l'échantillon.....	p.7
2. Les activités exercées par les ES.....	p.13
3. Du chiffre d'affaires au revenu interne.....	p.16
4. Le revenu interne.....	p.25
5. Le revenu fiscal.....	p.33
6. Le revenu des ménages.....	p.40
7. Femmes-Hommes.....	p.51
8. Trajectoires.....	p.56
9. Collectifs.....	p.59
10. Précarité.....	p.64
11. Temps.....	p.68
12. Bien-être.....	p.73
13. Analyse des correspondances multiples.....	p. 84
14. Les personnes en CAPE ou en convention d'accompagnement.....	p. 96

Deuxième partie : Les salariés de l'équipe.....p. 107

Troisième partie : Observations libres des enquêtés.....p. 127

1. Les apports de l'expérience coopérative.....	p. 128
2. Pourquoi une conversion professionnelle est-elle envisagée.....	p. 136
3. Conséquences de la précarité sur la vie.....	p. 139

Première partie : Les entrepreneurs-salariés

0. Description de l'échantillon

Caractéristiques sociales :

L'échantillon se compose de **232 entrepreneurs** : 204 questionnaires étaient complets¹ et 28 incomplets ; nous avons décidé d'exploiter aussi, dans la mesure du possible, les questionnaires incomplets. En raison des non-réponses, les populations de référence ne sont donc pas toujours les mêmes selon les variables étudiées, ce que nous nous sommes efforcés de préciser à chaque fois.

L'âge moyen est de 42 ans, les personnes âgées de **30-49 ans** constituent **69%** de l'échantillon.

58% sont des femmes. Ainsi, la population des deux coopératives est relativement très féminisée si on la compare à la population en emploi au niveau national (48% de femmes).

64% des entrepreneurs sont à Coopaname et 54% habitent à Paris ou dans la petite couronne.

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

65% vivent en couple, dont 40% avec enfants, 26% vivent seul(e)s dont **7% seul(e) avec enfants.** A titre indicatif, les ménages composés d'un couple avec enfants représentent 26.3 % au niveau national, selon les données INSEE 2012, tandis que les ménages constitués d'une seule personne (homme ou femme) représentent 34.3% au niveau national.

Il s'agit d'une population à haut niveau de formation : 52% ont atteint le niveau BAC+5, 4% BAC+8. Au total, seulement 19% ont un niveau équivalent au BAC ou moins.

La vie dans la coopérative

En moyenne, les personnes qui composent l'échantillon, sont entrées dans la coopérative depuis 3 ans. Pour 59 % l'activité qu'elles exercent est en lien avec leur formation initiale et pour 64% le métier exercé est le même que celui d'avant.

47% sont inscrits à Pôle Emploi, **81% ont connu des périodes de chômage.**

Au moment de l'enquête, 71% étaient entrepreneurs-salariés, 25% étaient en CAPE ou en convention d'accompagnement.

40% sont sociétaires.

Comment et pourquoi entrer dans une CAE

Les réseaux d'amis constitue le principal vecteur de découverte des CAE, en revanche seulement 16% des personnes ont pris connaissance des CAE via Pôle Emploi.

La possibilité d'exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat, et l'intérêt pour le modèle économique et politique des CAE constituent les deux principales raisons qui justifient l'entrée dans les CAE.

L'activité

1 Les questionnaires complets sont ceux pour lesquels l'enquêté(e) a répondu à toutes les questions obligatoires.

La pluriactivité semble relativement peu répandue : **seulement 22% déclarent exercer plusieurs activités.** Presque la moitié (**47%**) **situe son activité dans le champ des services aux organisations** et **21% dans celui des services aux particuliers.**

Les activités collectives au sein des deux coopératives sont encore relativement peu répandues : 50 % des entrepreneurs n'a pas reversé, ni facturé du chiffre d'affaires à d'autres entrepreneurs. 19% l'ont fait, mais à des personnes extérieures à la coopérative. **Seulement 23% ont réalisé du CA dans le cadre de collectifs au sein de leur coopérative.**

La majorité des entrepreneurs n'a pas de client principal et régulier.

Pour 44% l'activité se distribue de manière aléatoire dans l'année, alors que pour 24% elle est distribuée de manière régulière sur l'année.

44% des personnes jugent que la capacité de décrocher des contrats s'est améliorée au cours des cinq dernières années, 39% considèrent qu'elle est restée stable.

78% n'envisage pas une reconversion professionnelle.

Revenu

Le revenu moyen issu des activités au sein de la CAE est de 10960 euros, 50% des entrepreneurs-salariés gagnent moins de 8380 euros par an, soit 698 euros par mois, les plus riches (au-dessus du troisième quartile) gagnent au moins 1405 euros par mois.

En considérant aussi les autres revenus, on parvient à un revenu moyen par an de 17430, soit 1452 euros par mois. 50% gagnent moins de 16880 euros par an, soit 1406 par mois. Ceux du dernier quartile gagnent au moins 1940 euros par mois, alors que ceux du premier quartile gagnent au plus 670 euros par mois. Ainsi, la condition des entrepreneurs au sein des CAE est fort inégalitaire.

Ainsi, seulement 25% sont satisfaits de leur salaire au sein de la coopérative, 17% ne le sont pas du tout. 31% sont pleinement satisfaits de leur revenu global, 20% ne le sont pas du tout. 15% considèrent atteint l'objectif de revenu retenu nécessaire et suffisant alors que 19% jugent cet objectif difficilement atteignable.

60% ne se considèrent pas en situation de précarité.

Temps

Seulement 20% considèrent que les heures de travail rémunérées représentent au moins 75% des heures réellement travaillées.

42% déclarent exercer leur activité dans des projets à titre bénévole.

54 % jugent pouvoir librement choisir quand travailler dans la journée et 59 % estiment arriver à garder du temps pour soi.

Très peu nombreux sont ceux qui considèrent avoir une visibilité à long terme sur l'évolution de leur activité (4% sur plusieurs années, 8% un an environ)

Engagement dans le collectif

58% n'ont pas de responsabilités collectives au sein de la CAE.

Mais en revanche assez nombreux sont ceux qui participent aux réunions : 52% au groupe territorial/ local, 46% aux groupes métiers, 37% aux commissions et groupes de travail.

49% souhaiterait s'engager plus.

45% considèrent que l'engagement dans la coopérative a des effets positifs sur son activité alors que 17% estiment que les effets sont à la fois positifs et négatifs.

Note : les tableaux qui figurent dans les chapitres suivants sont numérotés de façon à être retrouvés rapidement dans notre base de données (ce qui peut être en décalage avec le numérotation des paragraphes).

1. Représentativité et caractéristiques de l'échantillon

1.1 Une bonne représentativité de l'échantillon

L'échantillon est composé de 232 entrepreneurs, dont 165 entrepreneurs-salariés (ES) et 67 personnes en CAPE (Oxalis) ou en convention d'accompagnement. Le taux de couverture de la population d'ES dans Coopaname est de 28%, alors que pour Oxalis ce taux atteint 43%.

L'échantillon est représentatif selon les variables âge, sexe et chiffre d'affaires (CA).

L'âge moyen est de 44 ans pour l'échantillon de Coopaname et de 42 pour Oxalis.

Les femmes sont légèrement sur-représentées à Coopaname (66% contre 64% dans l'ensemble) et sous-représentées dans l'échantillon de Oxalis (44% contre 45%).

Une première remarque : Coopaname est bien plus féminisée que Oxalis.

Enfin, le CA moyen des ES qui composent l'échantillon est tout à fait proche de celui de la population des deux coopératives.

On remarque la forte différence entre les deux coopératives : le CA moyen des ES à Oxalis est plus que double par rapport à celui des ES à Coopaname, il s'agit là d'un premier indicateur de la différence importante entre les modèles de développement des deux coopératives.

Tableau 1.1 Représentativité de l'échantillon

		Coopaname	Oxalis
Age moyen	Global	43	42
	Echantillon	44	42
Pourcentage femmes	Global	64	45
	Echantillon	66	44
Pourcentage hommes	Global	36	55
	Echantillon	34	56
CA moyen des ES	Global	19731	43266
	Echantillon	19500	45900
Nombre d'ES	Global	425	111
	Echantillon	117	48

Note : Oxalis : Données Rapport de Situation Comparée 2014.

Note : Coopaname : Données Rapport de Situation Égalité Hommes Femmes de 2013 et données 2014

Le niveau de formation est très élevé (tableau 1.2) : seulement 6,8 % des personnes qui composent l'échantillon ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau BAC. Il faut néanmoins remarquer que dans le cas de Coopaname (coopérative pour laquelle nous disposons des données pour 2013 concernant le niveau de formation), dans l'échantillon les personnes ayant un niveau de formation équivalent au BAC et au BAC +2 sont sous-représentées (respectivement 4,7 contre 9,2 et 13,5 contre 20,8 %) alors que celles ayant atteint un niveau de formation BAC +5 ou + 8, sont sur-représentées (52,9 contre 38,1% pour l'ensemble des membres de la coopérative en 2013). Ce fort écart peut être expliqué en partie par le fait que les données de la coopérative se réfèrent à une année différente (notre enquête a été menée en 2015 alors que les données Coopaname se réfèrent à l'année 2013), étant donné un turn over relativement important, il pourrait y avoir eu une modification de la structure de la population selon le niveau de formation.

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Aucun à BEP /CAP	4,7	1,2	3,4
Bac	4,7	1,2	3,4
Bac +2	13,5	13,1	13,4
Bac +3 ou +4	24,3	22,6	23,7
Bac +5 ou +8	52,9	61,9	56

Il en demeure pas moins que le niveau de formation des entrepreneurs dans ces deux coopératives est très élevé, si comparé aux données nationales (Tableau 1.3)

1.2 Une population à haut niveau de diplôme

Tableau 1.3 Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2013 : comparaison CAE et données nationales

	Données nationales								Coopaname / Oxalis								
	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans		25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Aucun diplôme ou CEP	8,9	10,9	13,8	15,4	20,8	20,1	33,5	27,2									
BEPC seul	4,4	5,4	4,4	4,2	8,2	6,1	9,3	7,1	9,0	0,0	0,0	3,2	2,5	4,3	5,9	11,8	
CAP, BEP ou équivalent	15,8	20,9	19,1	25,9	27,8	36,7	23,8	32,9									
Bac ou brevet professionnel	22,4	23,5	20,4	18,5	16,9	12,4	13,3	12,4	0,0	0,0	1,8	3,2	5,0	13,0	0,0	5,9	
Baccalauréat + 2 ans	19,8	15,2	19,2	15,6	14,1	10,6	10,3	7,3	9,0	12,0	12,7	19,4	10,0	17,4	11,8	17,6	
Diplôme supérieur	28,8	24,1	23,0	20,4	12,2	14,1	9,9	13,1	82,0	88,0	85,5	74,0	82,5	65,2	82,3	64,7	
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Part de bacheliers ou plus	70,9	62,8	62,6	54,4	43,2	37,1	33,4	32,7	91,0	100,0	98,2	93,6	92,5	82,6	94,1	82,3	

Note : résultats en moyenne annuelle.

Note : Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices. 2 n'ont pas renseigné leur âge.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 25 à 64 ans

Source : Insee, enquête Emploi 2013.

La part de bacheliers ou plus qui décroît au niveau national avec l'âge est beaucoup plus importante dans les deux coopératives et l'effet âge est peu significatif. Considérons le cas extrême, soit les

femmes dans la tranche d'âge 55-64 ans : au niveau national seulement 9,9% ont un diplôme supérieur, alors que dans les deux coopératives elles sont 82% à avoir atteint ce niveau de formation.

La population des deux CAE est donc une population beaucoup plus diplômée et aussi plus féminine (Tableau 1.4)

Tableau 1.4 Population en emploi selon le sexe et l'âge en 2013 : comparaison CAE et données nationales

	Données nationales			Coopaname / Oxalis		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Population en emploi (en pourcentage)						
15 ans ou plus	48	52	100	58	42	100
15-64 ans	48	52	100	58	42	100
15-24 ans	45	55	100	100	0	100
25-49 ans	48	52	100	58	42	100
50-64 ans	49	51	100	58	42	100
<i>dont : 55-64 ans</i>	49	51	100	48	52	100
65 ans ou plus	42	58	100	67	33	100

Lecture : en moyenne en 2013, les femmes représentent 48% de la population en emploi âgée de 25 à 49 ans.

Les 25-49 ans représentent 64% de cette population en emploi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge courant).

Source : Insee, enquête Emploi 2013.

En synthèse, le tableau 1.5 permet une comparaison rapide entre les caractéristiques de la population en emploi au niveau national et celle de notre échantillon.

Tableau 1.5 Comparaison échantillon et données nationales : sexe, âge et niveau de diplôme

	Données nationales	CAE (échantillon)
% 15-24 ans	8	0
% 25-49 ans	64	72
% 50-64 ans	27	27
<i>dont : 55-64 ans</i>	14	15
% 65 ans ou plus	1	1
% Femmes	48	58
% Hommes	52	42
% Aucun diplôme ou CEP ou BEPC seul ou CAP, BEP ou équivalent	51,5	3,4
% Baccalauréat ou brevet professionnel	14,7	3,4
% Baccalauréat + 2 ans	10,5	13,4
% Diplôme supérieur	13,5	79,8
% En cours d'études initiales	9,8	0

Champ : personnes de 15 ans ou plus en France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Note : Pour les pourcentages de tranches d'âge, il s'agit de la population en emploi

Note : Données CAE réalisées sur les 232 coopérateurs-rices

Enfin, comparons notre échantillon aux populations des auto-entrepreneurs et des indépendants (tableau 1.6)

Tableau 1.6 Comparaison CAE, auto-entrepreneurs et indépendants

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

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

Nous remarquons une très faible différence en termes d'âge moyen, en revanche, la population des CAE est nettement plus féminine. Le revenu interne mensuel moyen des ES est plus de trois fois supérieur à celui des auto-entrepreneurs. En revanche, notamment pour les hommes, il est moins de la moitié de celui des indépendants. Donnée qui ne doit pas surprendre, si l'on songe au fait que c'est dans la catégorie des indépendants que l'on constate les revenus les plus élevés (professions libérales), mais aussi les plus fortes inégalités de revenu.

1.3 Les origines sociales des ES

Dans les tableaux 1.7 a et 1.7 b sont reportées les données concernant les CSP des parents des ES. La première donnée que l'on remarquera est celle concernant le nombre d'ES dont le père est ou a été cadre (ou profession intellectuelle supérieure) : 107 ES sur les 232 composant notre échantillon, soit presque 50%. Suivent les artisans, commerçants, chefs d'entreprise (40, soit 17%). Peu nombreux sont ceux dont le père est ou a été ouvrier (11, soit 5%). En ce qui concerne les mères, pour 55 (soit 24%) la mère est sans activité professionnelle, soit, femme au foyer, pour un autre 24%, la mère est ou a été employée.

Tableau 1.7 a Profession de la mère

	Ensemble	Coopaname	Oxalis
Agricultrice exploitante	5	1	4
Artisan, commerçante ou chef d'entreprise	20	8	12
Professions intermédiaires	47	31	16
Cadre et professions intellectuelles supérieures	40	28	12
Employée	54	39	15
Ouvrière	5	2	3
Autre	5	3	2
Sans activité professionnelle	55	35	20
Ne sait pas	1	1	0

Tableau 1.7 b. Profession du père

	Ensemble	Coopaname	Oxalis
Agriculteur exploitant	10	4	6
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	40	23	17
Professions intermédiaires	23	12	11
Cadre et professions intellectuelles supérieures	107	75	32
Employé	31	21	10
Ouvrier	11	7	4
Autre	7	3	4
Sans activité professionnelle	1	1	0
Ne sait pas	2	2	0

NB : Valeurs calculées sur l'ensemble de l'échantillon, soit 232 personnes

Tableau 1.8 Tableau croisé profession des parents

	Agricultrice exploitante	Artisan, commerçante ou chef d'entreprise	Cadre et professions intellectuelles supérieures	Employée	Ouvrière	Professions intermédiaires	Autre	Sans activité professionnelle	Ne sait pas	Total
Agriculteur exploitant	4	2	0	1	0	2	0	1	0	10
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	0	10	1	12	2	6	0	9	0	40
Cadre et professions intellectuelles supérieures	1	7	35	13	0	21	2	28	0	107
Employé	0	0	2	16	0	4	0	9	0	31
Ouvrier	0	0	0	1	3	2	0	5	0	11
Professions intermédiaires	0	1	1	7	0	12	0	2	0	23
Autre	0	0	1	2	0	0	3	1	0	7
Sans activité professionnelle	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Ne sait pas	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
Total	5	20	40	54	5	47	5	55	1	232

Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices

Dans le tableau 1.8 nous avons croisé ces données. Le profil social qui ressort comme le plus commun est celui de la personne dont les deux parents sont (ou ont été) cadres (ou profession intellectuelle supérieure) (35 cas soit 15%). Suit celui des personnes dont le père est ou a été cadre (ou profession intellectuelle supérieure) et la mère femme au foyer (28 cas, soit 12%), puis celui des personnes dont le père est ou a été cadre (ou profession intellectuelle supérieure) et la mère exerce ou a exercé une profession intermédiaire (21 cas, soit 9%). Pour 16 cas (soit 7%) les deux parents sont ou ont été tous les deux employés et pour 12 cas (soit 5%) les deux parents exercent ou ont exercé tous les deux une profession intermédiaire.

2. Les activités exercées par les ES

Dans le tableau 2.1 sont reportés les calculs sur le pourcentage d'ES dans chaque bloc de métiers et par coopérative.

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Bloc architecture	11,5	4,8	9,1
Bloc artisanat	15,5	13,1	14,7
Bloc commerce	3,4	3,6	3,4
Bloc informatique	13,5	9,5	12,1
Bloc développement durable	8,8	29,8	16,4
Bloc métiers de l'écrit	18,9	8,3	15,1
Bloc métiers artistiques	12,2	14,3	12,9
Bloc services aux particuliers	25,7	13,1	21,1
Bloc services aux organisations	44,6	52,4	47,4

NB : Valeurs calculées sur les 232 coopérateurs . 148 Coopaname, 84 Oxalis

Bien que les activités exercées au sein des deux coopératives soient nombreuses, on peut remarquer une certaine concentration des activités dans le bloc des services aux organisations. A part ce trait commun aux deux coopératives, remarquons qu'un tiers des ES à Oxalis exerce son activité dans le champ du développement durable, alors qu'un ES sur quatre à Coopaname travaille dans le secteur des services aux particuliers et un sur cinq dans les métiers de l'écrit.

Dans le tableau 2.2 nous avons des données à un niveau plus fin avec la déclinaison, au sein de chaque bloc, des différents champs de métier. Ainsi, à Oxalis, les activités les plus développées sont l'ingénierie, le conseil et l'éducation au développement durable, l'étude/conseil et la formation.

A Coopaname, les activités sont relativement plus diversifiées. Comme à Oxalis, dans les services aux organisations l'étude/conseil et la formation concernent bon nombre d'ES. Parmi les activités de service aux particuliers, relativement nombreux sont celles et ceux qui font du coaching/développement personnel.

Tableau 2.2 Les entrepreneurs par activité au sein des blocs métier

		Coopaname	Oxalis	Ensemble
Bloc architecture	Architecture	5,4	2,4	4,3
	Jardinage/Décoration florale	3,4	1,2	2,6
	Paysagisme	4,7	2,4	3,9
Bloc artisanat	Artisanat d'art	6,8	3,6	5,6
	Bâtiment	0,7	3,6	1,7
	Métiers de bouche/Restauration	0,7	3,6	1,7
	Métiers du paysage	4,1	1,2	3
	Mode/Textile	4,7	X	3
	Production alimentaire	2,7	2,4	2,6
Bloc commerce	Commerce en ligne	0,7	1,2	0,9
	Autre commerce	2,7	2,4	2,6
Bloc développement durable	Éducation à l'environnement	4,7	9,5	6,5
	Ingénieur environnement	0,7	15,5	6
	Conseil environnement/Développement durable	7,4	13,1	9,5
	Autres	3,4	7,1	4,7
Bloc informatique	Communication web/Webdesign	7,4	1,2	5,2
	Développement logiciel	1,4	4,8	2,6
	Développement jeux vidéos	X	X	X
	Infographie	2,7	4,8	3,4
	Services informatiques	6,8	1,2	4,7
Bloc métiers artistiques	Arts plastiques	2,7	1,2	2,2
	Arts du spectacle vivant	2	2,4	2,2
	Arts appliqués et design	2,7	7,1	4,3
	Audiovisuel/photographie	5,4	4,8	5,2
	Musique et son	0,7	1,2	0,9
Bloc métiers de l'écrit	Secrétariat	X	X	X
	Traduction	4,1	1,2	3
	Rédaction/Correction/Journalisme	10,1	7,1	9,1
	Édition	2	1,2	1,7
	Communication print/Rélation presse	8,1	1,2	5,6
Bloc services aux particuliers	Accompagnement des personnes âgées	1,4	X	0,9
	Bien-être/Esthétique/Réflexion	7,4	1,2	5,2
	Coaching/Développement personnel	13,5	10,7	12,5
	Cours particuliers	6,1	4,8	5,6
	Autres services à la personne	5,4	2,4	4,3
Bloc services aux organisations	Administration/Gestion/Stratégie	4,7	11,9	7,3
	Appui ESS	4,1	11,9	6,9
	Étude/Conseil	22,3	36,9	27,6
	Formation	29,1	28,6	28,9
	Événementiel/Animation	10,8	9,5	10,3
Bloc autre		3,4	X	2,2

Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices. Possibilité d'appartenir à plusieurs blocs

Dans les tableaux 2.3 et 2.4 nous avons reporté les données par bloc de métier et par sexe. Dans le premier tableau ces données ont été calculées sur l'ensemble de l'échantillon, comprenant donc aussi les personnes en CAPE ou en convention d'accompagnement. Alors que dans le tableau 2.4 les calculs ont été réalisés uniquement sur les 50 ES les plus anciens (présents dans les deux coopératives depuis au moins 2010)

Tableau 2.3 Le sexe des métiers (%)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Architecture	10,4	7,2	9,1
Artisanat	12,6	17,5	14,7
Commerce	3,7	3,1	3,4
Développement durable	15,6	17,5	16,4
Informatique	5,2	21,6	12,1
Métiers de l'écrit	17,8	11,3	15,1
Métiers artistiques	9,6	17,5	12,9
Services aux particuliers	25,2	15,5	21,1
Services aux organisations	51,1	42,3	47,4

Note: Valeurs calculées sur les 232 coopérateurs-trices. Possibilité d'appartenir à plusieurs blocs

Tableau 2.4 Le sexe des métiers (ES présents depuis au moins 2010)

Blocs	Femmes	Hommes
Architecture	13,3	10
Artisanat	16,7	15
Commerce	0	0
Développement durable	16,7	5
Informatique	3,3	35
Métiers de l'écrit	23,3	15
Métiers artistiques	6,7	15
Services aux particuliers	20	10
Service aux organisations	50	35

NB : Chiffres réalisés sur les 50 ES présents depuis au moins 2010

Nous pouvons remarquer tout d'abord une certaine différenciation par sexe des activités : peu nombreuses sont les femmes qui exercent une activité dans le champ de l'informatique, activité par ailleurs en déclin dans les deux coopératives. Remarquons encore une plus forte présence des hommes dans les métiers artistiques et les activités liées au développement durable, ainsi que la persistance d'une féminisation des métiers de l'écrit et des services aux particuliers.

3. Du chiffre d'affaires au revenu interne

3.1 Introduction

En 2014, les ES réalisent un chiffre d'affaires moyen annuel de 29.560 euros. Cependant, cette valeur moyenne cache de fortes inégalités comme on peut le voir en analysant le tableau 3.1.

Pour appréhender ces inégalités, nous utilisons plusieurs indicateurs caractéristiques de la distribution : si l'on classe les valeurs par ordre croissant, le premier quartile (Q1) correspond aux 25% des valeurs les plus faibles, le quatrième quartile (Q4) aux 25% des valeurs les plus élevées. La médiane partage l'échantillon en deux : la moitié des valeurs lui sont inférieures et la moitié supérieures. Quant au coefficient de variation, il donne une mesure de la dispersion de la distribution considérée. Enfin, le rapport interquartile Q4/Q1 fournit une autre mesure des inégalités observées.

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

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

Tableau 3.1 Photographie CA, revenu fiscal et revenu interne des entrepreneurs-ses salariée-e-s en 2014

		Moyenne Q1	Moyenne Q2	Médiane	Moyenne	Moyenne Q3	Moyenne Q4	Maximum	CV
Coopaname	CA	775	8088	15390	19520	23889	57940	108800	0,99
	Revenu interne	539	3703	6026	10210	10800	25790	40950	0,96
	Revenu fiscal	3572	10860	15650	16990	20120	33410	53250	0,69
Oxalis	CA	13870	30080	40500	45900	48970	92580	233300	0,84
	Revenu interne	2928	10820	14050	12800	14600	22840	43200	0,62
	Revenu fiscal	9670	15580	17570	19040	19330	32230	48000	0,47
Ensemble	CA	1976	13870	22730	29560	32000	70040	233300	0,99
	Revenu interne	843	5094	8380	10960	12800	24950	43200	0,85
	Revenu fiscal	4617	12900	16650	17580	19870	33120	53250	0,63

Note 1 : Valeurs calculées sur les ES présents dans la coopérative depuis début 2014. Pour le revenu interne, chiffres réalisés sur ceux ayant également répondu aux questions permettant de le calculer

Note 2 : Pour les moyennes de quartiles, il s'agit à chaque fois des quartiles de la variable concernée.

Cependant, les différences entre les deux coopératives se réduisent jusqu'à s'effacer lorsque on s'intéresse au revenu interne, soit le revenu perçu par les ES à l'intérieur de la coopérative. En moyenne, ce revenu est de 10800 euros par an à Coopaname et de 14600 euros à Oxalis. S'il subsiste un écart entre les revenus moyens annuels des premiers quartiles à Coopaname (539 euros) et à Oxalis (2928 euros), il est bien moindre que celui entre les chiffre d'affaires moyens des premiers quartiles. Un écart qui s'amointrit en passant au deuxième et au troisième quartile. Finalement, le revenu interne moyen annuel du quatrième quartile est supérieur à Coopaname

(25790 euros à Coopaname contre 22840 à Oxalis). Le rapport interquartile vaut 75,97 à Coopaname et 7,8 à Oxalis, confirmant une bien plus forte inégalité entre les ES à Coopaname par rapport à Oxalis. Et d'ailleurs, alors que le coefficient de variation vaut 0,96 à Coopaname, il ne vaut que 0,67 à Oxalis.

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

Dans l'ensemble, 50% des ES des deux coopératives perçoit un revenu fiscal annuel inférieur à 16650 euros, ce qui correspond à 1388 euros par mois. En passant du premier quartile de revenu fiscal aux quartiles supérieurs, les inégalités entre les deux coopératives s'effacent. Et, à l'intérieur des coopératives, les inégalités de revenu fiscal sont bien moins importantes que celles de revenu interne. Pour l'ensemble des deux coopératives, le rapport interquartile passe de 29,6 à 7,2.

Dans les chapitres 4 et 5 nous analyserons de manière approfondie le revenu fiscal et le revenus des ménages des ES, de façon à mieux saisir la situation financière des entrepreneurs les plus pauvres au sein des coopératives et à identifier leur profil social. Mais d'abord, dans la partie qui suit, nous allons essayer de mieux comprendre les facteurs d'inégalités en termes de chiffre d'affaires.

3.2 Modalités de recherche des clients : privilégier le partage de prestations et la réponse collective à des appels d'offre

Les réseaux professionnels constituent la modalité partagée par le plus grand nombre pour rechercher des clients et décrocher des contrats, à Coopaname comme à Oxalis (voir tableau 3.2)

Tableau 3.2 Modalités de recherche des clients (en pourcentage)

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

Note : la somme n'est pas égale à 100 car plusieurs réponses étaient possibles

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

Tableau 3.3 Chiffre d'affaire moyen par modalité d'accès aux contrats

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Les réseaux professionnels	24300	4 692 0	31090
Les réseaux d'amis	2 029 0	41230	24800
Les réseaux de la coopérative	21370	45570	29240
Les réponses à des appels d'offre	33720	5 561 0	45340
En proposant vous-même des projets	28780	43090	32970
Par le partage de prestations avec d'autres membres de la coop.	35080	4 493 0	40590
Par le bouche à oreille dans le quartier	2 120 0	25300	21510
Autres	18300	40850	25420

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

Or, on peut voir (tableau 3.3) que le chiffre d'affaires moyen est plus important pour ceux qui privilégient les réseaux professionnels, les réponses aux appels d'offre et le partage de prestations avec d'autres membres. Remarquons en particulier qu'à Coopaname ce sont ceux qui recourent à cette pratique qui dégagent le chiffre d'affaire moyen le plus élevé, suivis par ceux qui dégagent des contrats suite à des appels d'offre, alors même que ces deux pratiques sont relativement peu répandues à Coopaname. En revanche, le recours aux réseaux professionnels n'offre pas les mêmes opportunités aux coopanamiens qu'aux membres d'Oxalis.

Nous pouvons compléter cette analyse en croisant les variables « modalités d'accès aux contrats » et « chiffre d'affaires par quartile » (tableau 3.4). Parmi ceux qui réalisent les chiffres d'affaires plus faibles, plus nombreux sont ceux qui font recours aux réseaux d'amis. A l'opposé, parmi ceux qui réalisent le chiffre d'affaires le plus élevé, plus nombreux sont ceux qui répondent à des appels d'offre et qui partagent des prestations avec d'autres membres de la coopérative.

Tableau 3.4 Les ES par modalité d'accès aux contrats et par quartile de CA (en pourcentage)

	Q1 de CA	Q2 de CA	Q3 de CA	Q4 de CA
Les réseaux professionnels	77,7	85,7	85,7	88,9
Les réseaux d'amis	72,2	54,3	48,6	47,2
Les réseaux de la coopérative	30,6	20	34,3	27,8
Les réponses à des appels d'offres	16,7	17,1	40	63,9
En proposant vous-même des projets	22,2	22,9	40	30,6
Par le partage de prestations avec d'autres membres de la coop.	11,1	14,3	37,1	33,3
Par le bouche à oreille dans le quartier	27,8	22,9	14,3	11,1
Autre	11,1	20	8,6	13,9

3.3 Les clients des entrepreneurs salariés : démultiplier les clients

Tableau 3.5 Le type de client (en pourcentage)

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

Note : Plusieurs réponses possibles.

Une grande partie des entrepreneurs salariés ont des PME comme clients, tant à Coopaname qu'à Oxalis, alors que seulement un quart des entrepreneurs-salariés ont comme clients des grandes entreprises. Remarquons que 78% des ES à Oxalis ont comme client (parmi d'autres) des institutions politiques, alors qu'il ne sont que 32% à Coopaname. Et ce sont ceux qui ont comme clients les grandes entreprises et les institutions politiques qui réalisent en moyenne les chiffres d'affaires les plus élevés (tableau 3.6 et 3.7).

Tableau 3.6 CA moyen en fonction du type de clients

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Des grandes entreprises	32190	64850	39260
Des PME	23320	45870	29610
Des associations	26160	39640	32230
Des institutions politiques	31440	48130	39910
Des particuliers	21780	41410	27590
Des fondations	34920	X	34920
Autres	25260	31860	27460

Note : Possibilité d'appartenir à plusieurs blocs.

Tableau 3.7 Les ES par type de clients et par quartile de CA (en pourcentage)

	Q1 de CA	Q2 de CA	Q3 de CA	Q4 de C1	Ensemble
Des grandes entreprises	13,9	17,1	37,1	36,1	25,9
Des PME	50	62,9	71,4	58,3	60,1
Des associations	25	45,7	51,4	47,2	42
Des institutions politiques	25	40	51,4	72,2	46,9
Des particuliers	50	54,3	45,7	50	49,7
Des fondations	8,3	0	5,7	8,3	6,3
Autres	16,7	17,1	14,3	11,1	14,7

Dans quelle mesure avoir un client principal constitue-t-il un atout ou bien un facteur de fragilité? Pour répondre à cette question nous allons analyser le chiffre d'affaires moyen des ES en fonction

de la présence d'un client principal.

Tableau 3.8 Chiffre d'affaires des ES en 2014 en fonction de la présence d'un client principal

		Nb de cas	Médiane	Moyenne	CV
Coopaname	C l i e n t p r i n c i p a l	38	13729	20900	1,05
	P a s d e c l i e n t p r i n c i p a l	46	17140	26260	1,04
Oxalis	C l i e n t p r i n c i p a l	10	29980	61280*	1,14
	P a s d e c l i e n t p r i n c i p a l	24	43950	43010	0,51
E n s e m b l e	C l i e n t p r i n c i p a l	48	20760	29310	1,36
	P a s d e c l i e n t p r i n c i p a l	70	23490	32000	0,83
	E n s e m b l e	118	22730	30910	1,05

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présents depuis au moins début 2014 ayant répondu aux questions nécessaires au calcul du revenu interne

*valeur impactée par un cas avec un CA de 233000 euros

En moyenne, les entrepreneurs qui déclarent avoir un client principal dégagent un chiffre d'affaires inférieur à celui réalisé par ceux qui déclarent ne pas avoir un client principal. Notons aussi que les inégalités (mesurées par le coefficient de variation) sont moindres dans le premier cas. Enfin, il convient de souligner qu'à Coopaname plus nombreux sont ceux qui déclarent avoir un client principal.

Nous pouvons approfondir cette analyse en étudiant le degré de dépendance d'un client principal. Pour mesurer le degré de dépendance nous utilisons un indicateur très simple, retenu généralement dans les études statistiques sur les travailleurs économiquement dépendants : la part du chiffre d'affaires réalisé avec un seul client. Le taux normalement retenu est 50%.

Tableau 3.9 CA des ES en 2014 en fonction de la dépendance à un client

		Nb de cas	Médiane	Moyenne	CV
Coopaname	Dépendance (+50% CA avec un client)	43	12380	18800	1,11
	P a s d é p e n d a n c e	41	17240	29110	0,96
Oxalis	Dépendance (+50% CA avec un client)	10	38270	63930	1,07
	P a s d é p e n d a n c e	24	41350	41910	0,53
E n s e m b l e	Dépendance (+50% CA avec un client)	53	18720	27320	1,41
	P a s d é p e n d a n c e	65	25910	33840	0,78
	E n s e m b l e	118	22730	30910	1,05

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présents depuis au moins début 2014 ayant répondu aux questions nécessaires au calcul du revenu interne

Nous trouvons une confirmation des résultats précédents : en moyenne, ceux qui sont relativement dépendants d'un seul client réalisent un chiffre d'affaires plus faible. Comme dans l'analyse précédente, concernant la valeur moyenne pour Oxalis, il faut tenir compte d'un cas exceptionnel,

celui d'un ES qui réalise un chiffre d'affaires très élevé avec un grand client, ce qui impacte le calcul du CA moyen.

3.4 Le chiffre d'affaires et le profil des ES : des résultats opposés dans les deux coopératives

Nous avons interrogés les ES sur l'existence d'un lien (ou pas) entre l'activité qu'ils exercent actuellement et leur formation initiale. Le croisement de cette variable avec le chiffre d'affaires (tableau 3.10) donne des résultats opposés pour Coopaname et pour Oxalis : pour les deux coopératives on constate une forte différence de chiffre d'affaires selon que l'activité exercée est en lien ou pas avec la formation initiale ; cependant, alors que chez Coopaname, ce sont ceux pour qui l'activité est en lien avec la formation initiale qui réalisent en moyenne les chiffres d'affaire plus importants, chez Oxalis c'est l'inverse. On peut en déduire qu'Oxalis se caractérise, à la différence de Coopaname, par des reconversions positives, propices au développement d'une nouvelle activité.

Tableau 3.10 CA des ES en 2014 en fonction du lien entre activité actuelle et formation initiale

		Nb de cas	Médiane	Moyenne	CV
Coopaname	Activité en lien	51	22060	27970	1,02
	Activité qui n'est pas en lien	33	12340	17440	0,95
Oxalis	Activité en lien	20	35460	39950	0,65
	Activité qui n'est pas en lien	14	48040	60440	0,92
Ensemble	Activité en lien	71	24450	31340	0,9
	Activité qui n'est pas en lien	47	18420	30250	1,27
	Ensemble	118	22730	30910	1,05

Si maintenant on analyse le chiffre d'affaires moyen en fonction de la date d'entrée dans la CAE, et donc de l'ancienneté du statut d'entrepreneur-salariés, on constate aussi des différences majeures entre les deux coopératives : le chiffre d'affaires moyen en 2014 des ES à Coopaname est positivement corrélé à l'ancienneté, bien que cela soit moins probant pour les plus anciens. Ce qui nous permet d'avancer l'hypothèse que l'intégration progressive dans la coopérative joue positivement sur le succès économique des projets des ES. En revanche, à Oxalis, on observe une tendance opposée. L'une des explications possibles tient à la politique de la coopérative : les personnes en CAPE n'intègrent le salariat que lorsque leur activité a déjà fait preuve de viabilité économique, donc quand le chiffre d'affaires dégagé est important. Lors de leur entrée comme ES ils bénéficient alors d'un CA cumulé important, un excédent qui s'épuise au cours des années qui suivent leur passage au statut de salarié.

Tableau 3.12 CA en 2014 en fonction de l'ancienneté dans la coopérative

		Nombre de cas	Médiane	Moyenne	CV
Coopaname	Arrivée en 2013 (19 à 30 mois)	21	8873	13480	1,16
	Arrivée en 2012 (31 à 42 mois)	14	11990	24690	1,19
	Arrivée en 2011 (43 à 54 mois)	11	29460	34350	0,9
	Arrivée en 2010 ou avant (+ 54 mois)	38	19640	26190	0,94
Oxalis	Arrivée en 2013 (19 à 30 mois)	8	35460	39560	0,6
	Arrivée en 2012 (31 à 42 mois)	7	29000	65930	1,16
	Arrivée en 2011 (43 à 54 mois)	8	54000	53020	0,55
	Arrivée en 2010 ou avant (+ 54 mois)	11	40000	40270	0,74
Ensemble	Arrivée en 2013 (19 à 30 mois)	29	15060	20670	1,03
	Arrivée en 2012 (31 à 42 mois)	21	24090	38440	1,39
	Arrivée en 2011 (43 à 54 mois)	19	41580	42210	0,73
	Arrivée en 2010 ou avant (+ 54 mois)	49	22880	29360	0,9
	Total	118	22730	30910	0,92

Ajoutons, pour conclure cette partie, que les ES qui estiment que la variabilité du CA d'un mois à l'autre et d'une année à l'autre est faible sont relativement peu nombreux (tableau 3.13 et tableau 3.14)

Tableau 3.13 Variation annuelle et mensuelle estimée du CA

	Stable	Variable	Tres var.	Total
Variation annuelle du CA	32	82	22	136
Variation mensuelle du CA	25	43	68	136

NB : Valeurs calculées pour les 136 ES, présent en 2014 et ayant répondu aux questions sur la variation du CA

3.5 L'effet métier

Dans le tableau 3.11 on regarde le chiffre d'affaires moyen par bloc de métiers, en sachant que les ES peuvent exercer des activités dans différents blocs de métier, ou bien considérer que leur activité peut être classée dans plusieurs blocs de métier. Les ES dont les activités sont liées au développement durable réalisent en moyenne le chiffre d'affaires le plus élevé, suivis par ceux dont l'activité s'exerce dans les champs professionnels du commerce (mais il y a, comme vu précédemment, seulement 3.4% de ES exerçant des activités de commerce) et des services aux organisations. A l'opposé, les activités de services aux particuliers dégagent des chiffres d'affaires très faibles.

Tableau 3.11 C chiffre d'affaires moyen par bloc métier

Blocs	CA moyen en 2014	CV
Architecture	26750	0,9
Artisanat	26900	1,09
Commerce	43960	1,32
Développement durable	45820	0,98
Informatique	33020	0,96
Métiers de l'écrit	26490	0,85
Métiers artistiques	33950	0,64
Service aux particuliers	18980	1,46
Services aux organisations	35070	1,05

NB : Valeurs calculées sur les 134 ES ayant renseigné leur CA en 2014

En outre, la variabilité du chiffre d'affaires diffère aussi sensiblement d'un secteur d'activité à l'autre, comme en témoigne le tableau 3.14.

Tableau 3.14 Variation mensuelle du CA selon les différents blocs métiers, en pourcentage

	Nb de cas	NA	Stable	Variable	Tres variable	Total
Ensemble	136	4,9	17,5	30,1	47,6	100
Bloc architecture	13	0	15,4	23,1	61,5	100
Bloc artisanat	19	9,5	9,5	28,6	52,4	100
Bloc informatique	16	5,9	23,5	17,6	52,9	100
Bloc dvpt durable	25	3,8	19,2	7,7	69,2	100
Bloc metiers ecrit	22	4,3	17,4	34,8	43,5	100
Bloc metiers artistiques	16	11,1	5,6	27,8	55,6	100
Bloc services aux particuliers	24	7,7	26,9	46,2	19,2	100
Bloc services aux orga	64	5,9	16,2	30,9	47,1	100

NB : CA réalisé par 136 ES présents en 2014 et ayant répondu aux questions sur la variabilité du CA.

NB : possibilité que l'activité soit classable en plusieurs blocs métiers

3.6 L'évolution du CA : une amélioration avec le temps

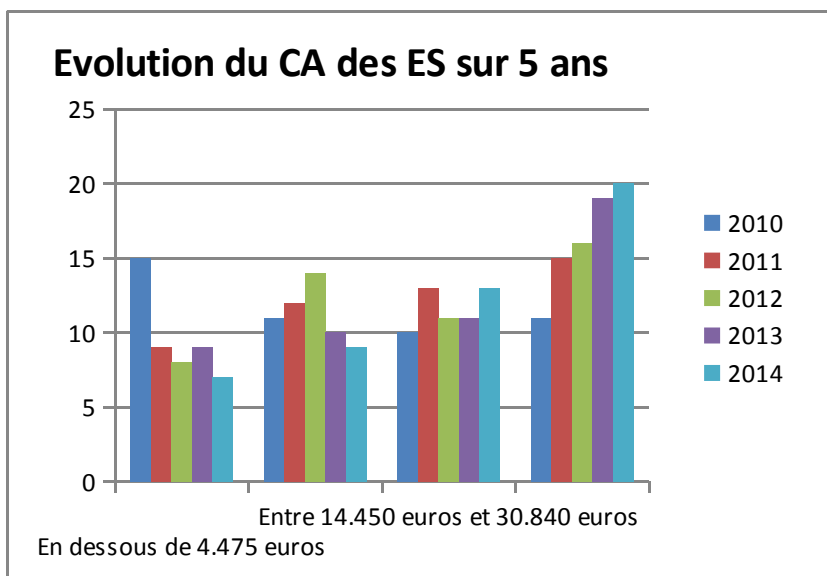
Afin d'approfondir l'analyse menée dans le paragraphe précédent, nous allons prendre en compte maintenant uniquement les ES qui sont dans la coopérative depuis au moins 2010 pour analyser l'évolution de leur chiffre d'affaires. Il s'agit de 50 personnes, cependant nous avons dû en exclure une (non réponse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

	2010	2011	2012	2013	2014
En dessous de 4.475 euros	15	9	8	9	7
Entre 4.475 euros et 14.450 euros	11	12	14	10	9
Entre 14.450 euros et 30.840 euros	10	13	11	11	13
Plus de 30.840 euros	11	15	16	19	20

Note 1 : Valeurs calculées en s'intéressant aux 50 ES présents depuis au moins l'année 2010.

Note 2 : Totaux non égaux à 50 car 1 individu n'a pas renseigné son CA

Note 3 : les quatre ES qui n'ont pas déclaré de CA ont été ajoutés au premier quartile, d'où le nombre de 15 dans le 1er quartile en 2010.



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

4. Le revenu interne

4.1 Les revenus des ES : cadre synthétique

Le tableau 4.1 nous donne une représentation synthétique de la situation des ES en termes de revenu. Tout d'abord, les quartiles de revenu interne, soit le revenu obtenu par l'activité exercée dans le cadre de la CAE. Puis le revenu fiscal, qui comprend aussi les autres revenus, issus aussi bien de l'activité au sein de la coopératives qu'à l'extérieur, et les revenus de transfert (allocations chômage, retraites, etc). Le rapport Revenu Interne/ Revenu Fiscal nous donne une mesure de l'importance de l'activité au sein de la coopérative. Enfin, en ajoutant aussi le revenu du conjoint (pour ceux qui vivent en couple, soit 65% de notre échantillon) nous pouvons mieux apprécier la situation financière des ES.

Tableau 4.1 Revenu interne, revenu fiscal et revenu du conjoint par quartile

	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
Revenu Interne	0	2330	8380	10960	16860	43200	25
Revenu Fiscal	0	5314	8768	12650	19480	53250	
RI/RF	0.00	9.00	31.00	40.71	75.00	100.00	2.00
Revenu du conjoint	0	15540	25830	30850	42770	101000	33

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

Nous constatons ainsi que 50% des ES ont un revenu interne inférieur à 8380 euros par an et un revenu fiscal inférieur à 8768 euros. Remarquons néanmoins un fort écart entre le revenu interne et le revenu fiscal pour le premier quartile : le revenu fiscal y représente plus que le double du revenu interne.

En moyenne, le revenu interne constitue seulement 40% du revenu fiscal des ES.

Remarquons aussi que le revenu du conjoint est relativement élevé, le seuil du premier quartile se rapprochant du SMIC mensuel en 2014.

Concentrons maintenant notre analyse sur le seul revenu interne avant d'aborder l'étude des revenus fiscaux et des ménages dans les chapitres 5 et 6.

4.2 Le revenu interne par métier

Nous allons tout d'abord analyser la différence de revenu interne selon les métiers classés par blocs de métiers.

Tableau 4.2 Revenu interne par métier

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

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

Par souci de cohérence, ceux n'ayant pas répondu à au moins une de ces questions n'ont pas été pris en compte ici.

Nous pouvons remarquer une forte différence en termes de revenu interne selon les métiers : d'une part, ceux qui travaillent dans le champ du développement durable dont le revenu moyen est de 15000 euros par an, de l'autre, ceux qui exercent des métiers artistiques et pour lesquels le revenu moyen est de seulement 7000 euros par an. Cependant, on remarquera aussi que les plus faibles revenus annuel par an et par métier sont associés à un taux revenu interne/ revenu fiscal plus limité. L'exercice d'autres activités ou les revenus de transfert compensent donc en partie les plus faibles revenus internes.

4.3 Le revenu interne en fonction de l'ancienneté dans la CAE

Intéressons nous maintenant au revenu interne en fonction de l'ancienneté au sein de la coopérative (tableau 4.3).

Tableau 4.3 Revenu interne en 2014 en fonction de l'ancienneté dans la coopérative

		Nombre de cas	Médiane	Moyenne	CV
Coopaname	Arrivée en 2013 (19 à 30 mois)	21	3910	5819	1,4
	Arrivée en 2012 (31 à 42 mois)	14	2815	8995	1,28
	Arrivée en 2011 (43 à 54 mois)	11	11440	12390	0,83
	Arrivée en 2010 ou avant (+ 54 mois)	38	10150	12450	0,88
Oxalis	Arrivée en 2013 (19 à 30 mois)	8	8200	10630	0,86
	Arrivée en 2012 (31 à 42 mois)	7	15310	17890	0,77
	Arrivée en 2011 (43 à 54 mois)	8	14440	15460	0,21
	Arrivée en 2010 ou avant (+ 54 mois)	11	9388	9212	0,62
Ensemble	Arrivée en 2013 (19 à 30 mois)	29	4658	7145	1,19
	Arrivée en 2012 (31 à 42 mois)	21	9000	11960	1,06
	Arrivée en 2011 (43 à 54 mois)	19	14370	13680	0,59
	Arrivée en 2010 ou avant (+ 54 mois)	49	9388	11720	0,86
	Total	118	8380	10960	0,92

NB : Valeurs calculées sur 118 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention et qui ont répondu aux questions concernant le revenu interne en 2014

Les résultats de ces calculs corroborent ceux obtenus sur le chiffre d'affaires : alors qu'à Coopaname l'intégration progressive dans la coopérative se traduit par une amélioration du revenu moyen et par une réduction des inégalités (mesurée par le coefficient de variation), à Oxalis, le revenu moyen est relativement plus faible pour les plus anciens. 2013 est la seule année qui fait exception. Il faut souligner, encore une fois, d'une part, des revenus moyens toujours plus élevés à Oxalis et aussi de moindres inégalités, notamment parmi les plus anciens dans la coopérative.

Les données présentées dans le tableau 4.3 bis permettent d'affiner cette analyse. On remarquera alors une situation particulièrement critique qui est celle des ES les plus anciens à Coopaname et à Oxalis et qui se situent dans le premier quartile. Leur revenu moyen par an ne dépasse pas 3737 euros par an alors que le revenu moyen du quatrième quartile est de plus de 19420 euros (presque 20000 à Coopaname)

Tableau 4.3 bis Revenu interne en 2014 en fonction de l'ancienneté dans la coopérative

		Nombre	1st Qu,	Median	Mean	3rd Qu,	Max,	C V
Total		118	2330	8380	10960	16860	43200	0,92
Arrivée en 2013	Total	29	1100	4658	7145	7988	35620	1,19
19 à 30 mois	Coopaname	21	844	3910	5819	6927	35620	1,4
	Oxalis	8	4957	8200	10630	15670	27310	0,86
Arrivée en 2012	Total	21	2178	9000	11960	16170	43200	1,06
31 à 42 mois	Coopaname	14	1232	2815	8995	10850	35000	1,28
	Oxalis	7	11500	15310	17890	21570	43200	0,77
Arrivée en 2011	Total	19	8877	14370	13680	18260	32310	0,59
43 à 54 mois	Coopaname	11	4714	11440	12390	19650	32310	0,83
	Oxalis	8	14060	14440	15460	17440	20810	0,21
Arrivée en 2010 ou avant	Total	49	3737	9388	11720	19420	40950	0,86
Plus de 54 mois	Coopaname	38	3232	10150	12450	19940	40950	0,88
	Oxalis	11	4413	9388	9212	14130	16800	0,62

NB : Valeurs calculées sur 118 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention et qui ont répondu aux questions concernant le revenu interne en 2014

4.4 Le revenu interne en fonction du lien avec les clients

Dans le tableau 4.4 sont reportées les valeurs des calculs du revenu interne moyen et médian selon que les ES ont - ou non - un client principal. Nous retrouvons les mêmes résultats qu'avec les calculs effectués sur le chiffre d'affaires. Les ES qui n'ont pas de client principal obtiennent de meilleurs revenus au sein de la coopérative. Remarquons la forte différence, en ce qui concerne Coopaname, entre revenu moyen et revenu médian : cette différence est indicative de valeurs très élevées qui tirent la moyenne vers le haut, alors que, dans cette coopérative, 50% des ES qui n'ont pas de client principal gagnent moins de 6872 euros par an et 50% de ceux qui ont un client principal gagnent moins de 5328 euros par an. A Oxalis, en revanche, l'écart entre moyenne et médiane est faible ; la médiane est même supérieure à la moyenne dans le cas de ceux qui n'ont pas de client principal.

Tableau 4.4 Revenu interne et client principal					
		Nb de cas	Médiane	Moyenne	CV
Coopaname	Client principal	38	5328	9069	1,05
	Pas de client principal	46	6872	11150	1,02
Oxalis	Client principal	10	11550	12980	0,92
	Pas de client principal	24	14260	12730	0,58
Ensemble	Client principal	48	6737	9884	1,02
	Pas de client principal	70	10720	11690	0,87
	Ensemble	118	8380	10960	0,92

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présents depuis au moins début 2014 ayant répondu aux questions nécessaires au calcul du revenu interne

A Coopaname, comme à Oxalis, ceux qui réalisent plus de 50% de leur chiffre d'affaires avec un seul client gagnent beaucoup moins que les autres (tableau 4.5). Mais tandis qu'à Oxalis, ils ne sont que 29% dans cette situation, 51% des ES à Coopaname se trouvent en situation de dépendance à l'égard d'un client principal.

Tableau 4.5 Le revenu interne en fonction de la dépendance d'un client principal					
		Nb de cas	Médiane	Moyenne	CV
Coopaname	Dépendance (+50% CA avec un client)	43	4658	8445	1,16
	Pas dépendance	41	8483	12060	0,92
Oxalis	Dépendance (+50% CA avec un client)	10	11550	11790	1,08
	Pas dépendance	24	14260	13220	0,51
Ensemble	Dépendance (+50% CA avec un client)	53	5007	9076	1,14
	Pas dépendance	65	11320	12490	0,78
	Ensemble	118	8380	10960	0,92

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présents depuis au moins début 2014 ayant répondu aux questions nécessaires au calcul du revenu interne

4.5 Le revenu interne en fonction du niveau de diplôme

Dans le tableau 4.6 sont présentés les calculs du revenu interne en fonction du diplôme. La corrélation entre ces deux variables est positive bien que cinq cas à Coopaname fassent exception : il s'agit de cinq personnes n'ayant aucun diplôme ou un diplôme BEP ou CAP. Le revenu moyen de ces cinq personnes est supérieur à celui des personnes ayant un niveau BAC + 3 ou + 4.

Tableau 4.6 Revenu interne par niveau de diplôme

		Coopaname	Oxalis	Ensemble
Aucun à BEP /CAP	Nb de cas	5	0	5
	Moyenne	10320		10320
	CV	0,87		0,87
Bac	Nb de cas	3	0	3
	Moyenne	4062		4062
	CV	0,71		0,71
Bac +2	Nb de cas	11	1	12
	Moyenne	9044	5850	8778
	CV	1,29		1,27
Bac +3 ou +4	Nb de cas	22	11	33
	Moyenne	8717	11530	9654
	CV	0,86	0,6	0,76
Bac +5 ou +8	Nb de cas	43	22	65
	Moyenne	11680	13750	12380
	CV	1,03	0,7	0,91
Ensemble	Nb de cas	84	34	118
	Moyenne	10210	12800	10960
	CV	1,04	0,68	0,92

Note : Valeurs calculées sur les 118 ES ayant renseigné leur revenu interne

4.6 Le revenu interne en fonction de la trajectoire professionnelle

Le fait d'exercer une activité en lien avec la formation initiale joue positivement pour les ES à Coopaname et négativement à Oxalis. En effet, en moyenne, le revenu interne est plus élevé pour les ES dont le métier exercé actuellement est en lien avec la formation initiale et plus faible pour les autres, alors que à Oxalis on observe l'inverse (Tableau 4.7)

Tableau 4.7 Revenu interne et lien entre formation initiale et métier actuel

		NB	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	CV
Activité en lien	Total	71	0	2173	10780	11990	18500	40950	0,9
	Oxalis	20	0	6045	12640	11180	15430	26970	0,62
	Coopaname	51	0	1046	8977	12310	20000	40950	0,98
Activité pas en lien	Total	47	0	3791	6590	9393	14080	43200	0,94
	Oxalis	14	0	9685	14260	15120	17630	43200	0,71
	Coopaname	33	0	2300	5007	6965	8483	25320	0,96
Ensemble des ES		118	0	2330	8380	10960	16860	43200	0,92

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présents en 2014 et ayant répondu aux questions sur le revenu interne

De même ceux qui ont suivi une trajectoire professionnelle linéaire (continuité du métier exercé) ont en moyenne un revenu interne plus élevé. Cela se vérifie systématiquement pour les ES à Coopaname, en revanche les résultats sont plus contradictoires pour les ES à Oxalis (tableau 4.8)

Tableau 4.8 Le revenu interne en fonction de la continuité dans la trajectoire professionnelle

		Nb de cas	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	CV
A changé de métier	Total	39	0	1163	7154	9910	14580	39430	1
	Oxalis	11	581	10290	14000	13650	15280	26970	0,49
	Coopaname	28	0,0	671	4169	8441	12270	39430	1,26
N'a pas changé de métier	Total	79	0	2478	8977	11470	17220	43200	0,89
	Oxalis	23	0	5416	14110	12400	16060	43200	0,78
	Coopaname	56	0	2243	7457	11090	19640	40950	0,95
Ensemble des ES		118	0	2330	8380	10960	16860	43200	0,92

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présents en 2014 ayant répondu aux questions sur le revenu interne

4.7 Le revenu interne : perspectives

Dans le tableau 4.9 nous avons reporté les réponses à la question sur les chances d'atteindre les objectifs de revenu et avons croisé les données (nombre de ES) avec leur ancienneté dans la coopérative. Remarquons qu'à Coopaname, ceux qui estiment avoir de faibles chances d'atteindre leurs objectifs de revenu ont une ancienneté moyenne très élevée (plus de 5 ans) dans la coopérative. A l'opposé, ceux qui considèrent avoir déjà atteint leurs objectifs ont en moyenne une expérience d'un peu plus de trois ans seulement dans leur coopérative.

		Faibles chances de l'atteindre	Chances à LT	Chances à MT	Chances à CT	Déjà atteint	Ensemble
Ensemble	Nombre	43	34	79	19	36	211
	Ancienneté moyenne	54 mois	38 mois	29 mois	40 mois	44 mois	39 mois
Coopaname	Nombre	33	27	49	8	17	134
	Ancienneté moyenne	62 mois	39 mois	34 mois	36 mois	45 mois	43 mois
Oxalis	Nombre	10	7	30	11	19	77
	Ancienneté moyenne	28 mois	34 mois	22 mois	43 mois	43 mois	32 mois

NB : Valeurs calculées sur le 211 ES ayant répondu à la question sur l'objectif de revenu

Enfin, dans le tableau 4.10 nous avons croisé les données issues du traitement de la question portant sur la reconversion professionnelle envisagée et le revenu interne. Les résultats sont contrastés. A Coopaname, les revenus internes de ceux qui envisagent une reconversion professionnelle sont systématiquement plus faibles, mais cela n'est pas toujours vérifié pour Oxalis.

		NB cas	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	CV
Non	Total	71	0	2276	8276	11480	18000	43200	0,94
	Oxalis	20	0	7807	11840	13110	15010	43200	0,73
	Coopaname	51	0	2169	6751	11010	19420	40950	1,01
Oui	Total	47	0	2536	8483	9337	15180	27310	0,82
	Oxalis	14	0	6781	14630	12360	15950	27310	0,62
	Coopaname	33	0	1738	4575	6518	8730	20000	1,03
Ensemble des ES		118	0	2330	8380	10960	16860	43200	0,92

NB : Valeurs calculées sur 118 ES présents en 2014 ayant répondu aux questions nécessaires au calcul du revenu interne

5. Le revenu fiscal

5.1 Des faibles inégalités de revenu

Les fortes inégalités en termes de chiffre d'affaires et de revenu interne, observées jusqu'ici, disparaissent lorsqu'on analyse les revenus fiscaux des ES : le rapport inter-quartile passe de 29.6 à 1.5. Alors que le revenu interne moyen du premier quartile est de seulement 843 euros par an, le revenu fiscal moyen du premier quartile de revenu interne est de 12080 euros par an, soit de 1000 euros par mois. Si maintenant on considère le quatrième quartile, on constate que l'écart entre revenu fiscal et revenu interne est très faible. Le revenu fiscal moyen du quatrième quartile est de 27500 euros par an, soit 2292 euros par moi. Ce qui correspond à 2,3 fois le revenu fiscal moyen du premier quartile. Notons qu'il s'agit ici du revenu individuel, nous aborderons ultérieurement le revenu du ménage.

Tableau 5.1 Quartiles de revenu interne et revenu fiscal

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

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présents depuis au moins début 2014 et ayant répondu aux questions sur le Revenu interne

5.2 Les ES à faible revenu interne : diversification des statuts et rôle des allocations chômage

Comme on peut le voir dans le tableau 5.2, alors que le revenu interne représente en moyenne 94% du revenu fiscal pour le quatrième quartile, le revenu fiscal du premier quartile se compose d'avantage de revenus provenant d'activités salariés en dehors de la coopérative (29.5%) mais aussi d'allocations chômage (24.5%) et d'autres revenus (notamment le RSA). Ces trois sources de revenu perdent progressivement de leur importance en passant du premier quartile au quatrième.

Tableau 5.2 Du revenu interne au revenu fiscal

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

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présents depuis au moins début 2014 ayant répondu aux questions nécessaires au calcul du revenu interne

5.3 L'importance du revenu du conjoint

Dans le tableau 5.3 sont reportés les calculs du revenu fiscal en 2014 en fonction du sexe et du type de foyer, par coopérative. A Coopaname, comme à Oxalis, les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes.

En moyenne, les revenus fiscaux sont plus élevés à Oxalis qu'à Coopaname. Cependant, les revenus moyens des conjoints des ES à Coopaname sont plus élevés, de sorte que, comme nous le verrons de manière approfondie par la suite, les revenus des ménages des ES à Coopaname sont plus élevés que ceux des ES à Oxalis.

Tableau 5.3 Revenu fiscal des ES en 2014 en fonction du sexe, de la coopérative d'appartenance, et du type de foyer

		Hommes				Femmes				Ensemble			
		Nb de cas	RF (moy)	CV	R. moy.conjoint	Nb de cas	RF (moy)	CV	R. moy. conjoint	Nb de cas	RF (moy)	CV	R. moy. conjoint
Coopaname	En couple	13	13760	0,87	31610	33	18470	0,75	41330	46	17140	0,78	38580
	Pas en couple	15	13790	0,6	X	27	17100	0,63	X	42	15920	0,62	X
Oxalis	En couple	14	17480	0,63	18750	9	24930	0,59	28240	23	20400	0,63	22460
	Pas en couple	5	18850	0,1	X	4	20660	0,24	X	9	19650	0,18	X
Ensemble	En couple	27	15690	0,73	24940	42	19860	0,71	38520	69	18230	0,72	33210
	Pas en couple	20	15050	0,5	X	31	17560	0,58	X	51	16580	0,56	X

NB : Valeurs obtenues sur 120 ES qui ont répondu sur leur revenu et celui de leur conjoint quand ils en avaient un en 2014

5.4 Des inégalités de revenu indépendantes de l'âge

Dans les tableaux 5.6 a et 5.6 b on a respectivement la composition des quartiles de revenu fiscal par âge, et la composition des tranches d'âge par quartile de revenu fiscal, deux manière différentes pour essayer de comprendre si l'âge intervient comme variable discriminante des niveaux de revenu fiscal. Or, il ne se dégage aucune corrélation évidente entre âge et niveau de revenu fiscal, sauf dans le cas des personnes les plus âgées (50 ans et plus) qui sont relativement plus nombreuses dans le quatrième quartile.

Tableau 5.6 a. Composition des quartiles de revenu fiscal par âge

	24-35	35-42	42-50	50 et +	NA	Total
Q1	20	26	30	22	2	100
Q2	26	36	12	26	0	100
Q3	34,7	18,4	24,5	22,4	0	100
Q4	10	30	28	32	0	100
NA	42,4	24,2	24,2	6,1	3	100
Ensemble	25,4	27,2	23,7	22,8	0,9	100

Tableau 5.6 b. Composition des tranches d'âge par quartile de revenu fiscal

	24-35	35-42	42-50	50 et +	NA	Ensemble
Q1	16,9	20,6	27,3	20,8	50	21,6
Q2	22	28,6	10,9	24,5	0	21,6
Q3	28,8	14,3	21,8	20,8	0	21,1
Q4	8,5	23,8	25,5	30,2	0	21,6
NA	23,7	12,7	14,5	3,8	50	14,2
Total	100	100	100	100	100	100

5.5 Des inégalités indépendantes de la CSP des parents

Passons maintenant à une analyse du lien entre les revenus en 2014 et la catégorie socio-professionnelle des parents (tableau 5.7 a et 5.7 b.). La CSP des parents ne semble pas avoir d'impact significatif sur les revenus des ES. Que la mère soit ouvrière ou cadre, le revenu moyen des ES est pratiquement le même.

Tableau 5.7 Revenus en 2014 en fonction de la CSP des parents

Tableau 5.10 a. Revenus en 2014 en fonction de la CSP de la mère

	Revenu interne moyen	Revenu fiscal moyen
Agricultrice exploitante	X	X
Artisan, commerçante ou chef d'entreprise	14720	23290
Cadre et professions intellectuelles supérieures	9208	14320
Employée	10480	15420
Ouvrière	13910	14400
Professions intermédiaires	10480	18930
Autre	4400	11000
Sans activité professionnelle	10670	18800
Ne sait pas	20000	25000
Total	10960	17700

Chiffres réalisés sur les 118 ES ayant répondu à la question sur le revenu interne et sur le revenu fiscal

Tableau 5.10 b. Revenus en 2014 en fonction de la CSP du père

	Revenu interne moyen	Revenu fiscal moyen
Agriculteur exploitant	8735	14310
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	12350	19790
Cadre et professions intellectuelles supérieures	10330	17150
Employé	9725	16020
Ouvrier	9708	13890
Professions intermédiaires	12740	20880
Autre	X	X
Sans activité professionnelle	X	X
Ne sait pas	19000	21500
Total	10960	17700

Valeurs calculées sur les 118 ES ayant répondu à la question sur le revenu interne et sur le revenu fiscal

5.6 Une amélioration des gains avec le temps

Dans cette dernière partie nous allons concentrer notre attention sur les évolutions, et pour cela nous ne retiendrons que les 50 ES présents dans la coopérative depuis au moins 2010.

Dans le tableau 5.8 nous avons croisé les données par quartile de revenu fiscal en 2010 et 2014. Il s'agit de voir si les ES se sont déplacés d'un quartile à l'autre pendant ces cinq années.

Théoriquement, si on les retrouve tous sur la diagonale, cela voudrait dire que leur position relative est restée inchangée. Les cas au dessous de la diagonale correspondent à ceux dont la situation relative s'est dégradée, à l'inverse de ceux qui se situent au dessus de la diagonale. Ainsi, on observe que pour 21 ES, la situation relative reste inchangée. Pour 15 il y a eu amélioration, pour 14 dégradation. En sachant néanmoins que les valeurs moyennes des quartiles ont augmenté entre 2010 et 2014. Remarquons enfin que les améliorations ont concerné surtout ceux qui se situaient, en 2010, dans le deuxième quartile.

Tableau 5.8 Matrice des quartiles 2010-2014

	Q1 RF 2014	Q2 RF 2014	Q3 RF 2014	Q4 RF 2014
Q1 RF 2010	10	2	0	0
Q2 RF 2010	0	1	8	4
Q3 RF 2010	3	7	2	1
Q4 RF 2010	0	2	2	8

Notes : Chiffres issus des 50 ES présents dans la coopératives depuis au moins 2010

Notes : Quartiles de 2010 : 7625; 14210; 20330

Notes : Quartiles de 2014 : 9087; 19291; 24011

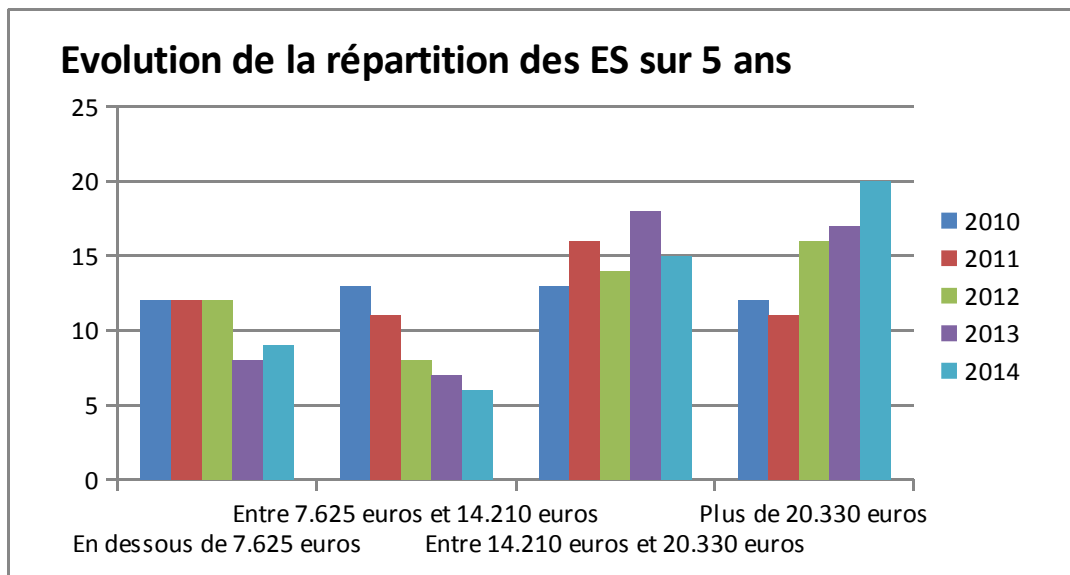
Le tableau 5.9 et le graphique associé éclairent ces résultats. Nous avons reporté ici les tranches de revenu fiscal correspondant aux quartiles de 2010 et avons regardé, année par année, le nombre de personnes se situant dans ces tranches. Nous observons une baisse du nombre de personnes gagnant un revenu situé dans les deux premiers quartiles en 2010.

Tableau 5.9 Évolution de la répartition des ES en fonction des quartiles en 2010

	2010	2011	2012	2013	2014
En dessous de 7.625 euros	12	12	12	8	9
Entre 7.625 euros et 14.210 euros	13	11	8	7	6
Entre 14.210 euros et 20.330 euros	13	16	14	18	15
Plus de 20.330 euros	12	11	16	17	20

NB : Valeurs calculées sur les 50 ES présents depuis au minimum l'année 2010.

Les tranches de revenu fiscal correspondent aux quartiles de revenu fiscal de 2010



Nous pouvons compléter cette analyse en faisant référence aux tranches de revenu fiscal des quartiles en 2014 (tableau 5.10 et graphique associé), ce qui nous permet de tenir compte de la progression globale des revenus entre 2010 et 2014. Nous constatons une confirmation de nos résultats précédents : le nombre de personnes qui se seraient situées, en 2010, dans les deux premiers quartiles selon les valeurs de ces quartiles en 2014, a baissé, en revanche le nombre de personnes se situant dans les deux derniers quartiles, faible en 2010, a augmenté entre 2010 et 2014. Pour les plus anciens, la position relative s'améliore avec le temps, mais aussi le niveau absolu de revenu.

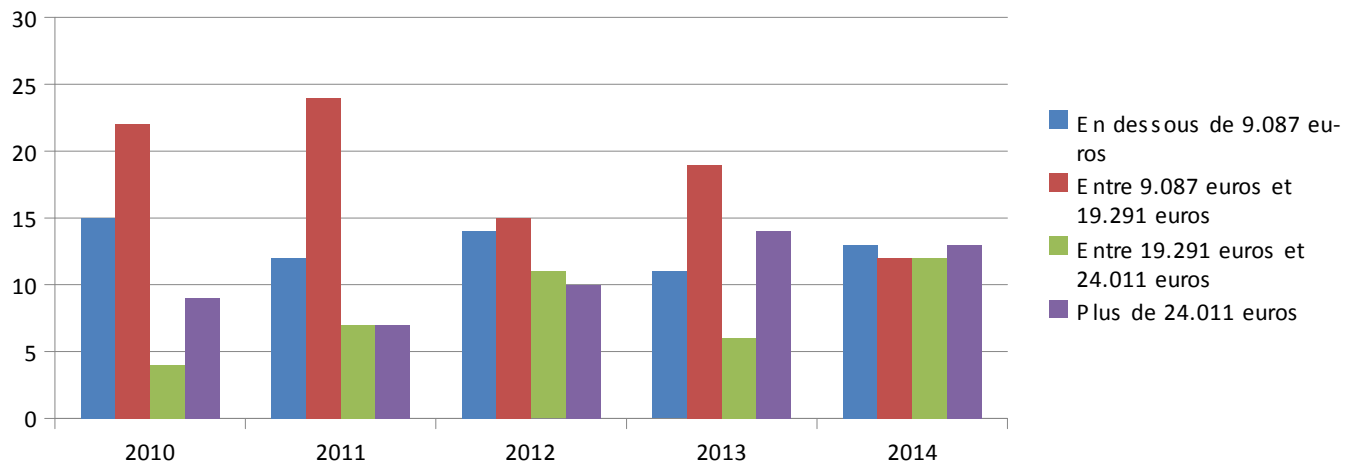
Tableau 5.10 Évolution de la répartition des ES en fonction des quartiles de 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
En dessous de 9.087 euros	15	12	14	11	13
Entre 9.087 euros et 19.291 euros	22	24	15	19	12
Entre 19.291 euros et 24.011 euros	4	7	11	6	12
Plus de 24.011 euros	9	7	10	14	13

NB : Valeurs calculées sur les 50 ES présents depuis au minimum l'année 2010.

Les tranches de revenu fiscal correspondent aux quartiles de revenu fiscal de 2014

Evolution de la répartition des entrepreneurs en fonction des quartiles de 2014



6. Le revenu des ménages

6.1 Une personne sur trois ne vit pas en couple

Avant d'aborder l'analyse des revenus des ménages, nous avons reporté dans le tableau 6.1 les données concernant la situation professionnelle du conjoint. Le tableau nous informe aussi de la part des ES qui ne vivent pas en couple. Or cette part est relativement importante, notamment à Coopaname où le taux de personnes ne vivant pas en couple atteint 37.8%.

Les conjoints des personnes vivant en couple sont majoritairement des salariés en CDI dans le secteur privé. On remarquera qu'à Oxalis, la part des conjoints occupant un emploi précaire est relativement importante, ce qui nous induit à avancer l'hypothèse que la situation globale des ES est relativement plus fragile à Oxalis.

Tableau 6.1 Situation professionnelle du conjoint (%)

	Ensemble	Coopaname	Oxalis
Entrepreneur-salarié-e dans une CAE	0,9	1,4	0,0
Salarié-e dans le secteur privé en CDI (contrat à durée indéterminée) à plein temps	24,1	26,4	20,2
Salarié-e avec type particulier d'emploi (contrat à durée déterminée, temps partiel, intérim, etc.)	8,6	4,1	16,7
Fonctionnaire de l'Éducation nationale	3,4	3,4	3,6
Autre fonctionnaire de l'État ou des collectivités territoriales	8,6	6,8	11,9
Profession libérale	2,2	2,0	2,4
Chef d'entreprise	2,2	2,7	1,2
Auto-entrepreneur-e	2,6	2,0	3,6
Chômage	2,6	3,4	1,2
RSA (revenu de solidarité active)	0,9	0,7	1,2
Rentier-e	0,4	0,0	1,2
Retraité-e	4,7	2,0	9,5
Autre	6,9	7,4	6,0
Pas de conjoint	31,9	37,8	21,4

Valeurs calculées sur l'ensemble des 232 ES

6.2 La contribution du revenu issu de l'activité dans la CAE au revenu du ménage

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

	Revenu interne moyen	Revenu moyen du ménage	CV revenu moyen du ménage	Part moyenne du revenu interne dans le revenu du ménage
Coopaname	10210	35920	0,78	28,42
Oxalis	12800	33540	0,57	38,16
Ensemble	10960	35230	0,73	31,11

NB : Valeurs calculées sur les 104 ES ayant répondu aux questions sur leur revenu interne et sur le revenu de leur conjoint

En moyenne, les revenus des ménages sont les mêmes à Coopaname qu'à Oxalis, cependant les inégalités entre les ménages des ES sont bien plus importantes à Coopaname, comme on peut l'observer en analysant les données dans le tableau 6.1 b . Ainsi, les revenus moyens des ménages qui composent le premier quartile sont plus faibles à Coopaname, alors que les ménages les plus riches sont aussi ceux des ES à Coopaname. Le rapport inter-quartile est donc bien plus élevé à Coopaname (3.43) qu'à Oxalis (2.30). On remarquera aussi que le revenu du ménage par unité de consommation est en moyenne plus élevé à Coopaname. Enfin, note que le revenu dégagé au sein de la CAE pèse moins dans le revenu des ménages des ES à Coopaname que dans celui des ES à Oxalis et beaucoup moins pour les femmes que pour les hommes.

	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.
revenu du ménage	17400	28730	35380	50350	123700
Coopaname	15280	27510	35510	52360	123700
Oxalis	19230	30660	35130	44240	85690
R. du mén par UC	11820	19330	21130	29380	61640
Coopaname	10840	19600	21480	30000	61640
Oxalis	12700	18520	20440	27270	50000
RI/Revenu Ménage					
Coopaname	7.50	27.07	35.93	52.24	100.00
Oxalis	27.400	45.100	47.110	62.640	100.000
Hommes	18.33	45.10	48.63	84.25	100.00
Femmes	9.539	30.0	33.0	50.0	100.00

NB : 159 personnes, soit ceux qui ont répondu à la question portant sur le revenu du conjoint.

NB : pour les calculs sur le revenu interne on a exclu ceux qui sont en CAPE ou convention. Les calculs ont donc été effectués sur 104 cas.

Dans le tableau 6.3 nous avons croisé les variables quartile de revenu interne et quartile de revenu

par unité de consommation. Les ES sont répartis en fonction de leur appartenance simultanée aux quartiles de revenu interne et de revenu par UC. Comment lire le tableau? Le long de la diagonale nous retrouvons les ES qui appartiennent à un même quartile, indépendamment de la variable prise en compte. Au dessus de la diagonale, nous retrouvons les ES pour qui le revenu du ménage par UC est relativement plus élevé que le revenu interne, inversement pour ceux qui se situent en dessous de la diagonale.

Tableau 6.3 Croisement quartiles de revenu interne et par unité de consommation

	Q1 UC	Q2 UC	Q3 UC	Q4 UC	TOTAL	EFFECTIF
Q1 RI	0,43	0,3	0,17	0,1	1	30
Q2 RI	0,48	0,24	0,1	0,17	1	29
Q3 RI	0,17	0,45	0,21	0,17	1	29
Q4 RI	0,07	0,2	0,3	0,43	1	30
Ensemble	0,29	0,3	0,19	0,22	1	118

Note : Valeurs calculées sur les 118 ES ayant répondu aux questions sur le revenu interne et le revenu de leur ménage.

Notes : Quartiles de revenu interne : 2330 - 8380 - 16860.

Notes : Quartiles de revenu par UC en fonction des 143 qui l'avaient fourni. Chiffres qui sont sensiblement les mêmes : 11820 - 19330 - 29380.

6.3 Le revenu des ES et la situation professionnelle du conjoint

Dans le tableau 6.4 nous avons croisé les données sur le revenu fiscal moyen des ES et la situation professionnelle du conjoint. A Coopaname, comme à Oxalis, les ES dont le conjoint est fonctionnaire dans l'Éducation nationale gagnent en moyenne plus que les autres. A Coopaname, les ES qui n'ont pas de conjoint ou dont le conjoint est un bénéficiaire du RSA gagnent en moyenne beaucoup moins que les autres. Ce qui nous conduit à penser qu'il s'agit des personnes en situation de plus grande fragilité. A Oxalis, par contre, ce sont les ES dont le conjoint est soit chef d'entreprise, soit rentier, qui gagnent en moyenne moins que les autres.

Tableau 6.4 Revenu fiscal moyen de l'ES et situation professionnelle du conjoint-e

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

Valeurs calculées sur les 232 ES moins ceux n'ayant pas répondu à la question sur leur revenu fiscal

Dans le tableau 6.5 nous avons reconstruit les données, du revenu interne au revenu du ménage, par quartile et par type de ménage, puis par coopérative et type de ménage. Nous pouvons tout d'abord constater que les différences entre revenu des ménages constitués par des couples sont relativement faibles si on les compare aux différences de revenu interne des ES, et notamment des ES vivant seuls. Néanmoins une forte différence est à souligner entre les ES à Coopaname et les ES à Oxalis. Le premier ayant un revenu moyen par ménage bien plus élevé. Nous pouvons aussi constater le poids décroissant -comme nous l'avons déjà observé dans le chapitre précédent, de la part des autres revenus de l'ES en passant du premier quartile de revenu interne au dernier. C'est donc la situation des personnes seules et ayant un faible revenu interne qui doit attirer notre attention.

Tableau 6.5 Du revenu interne au revenu moyen du ménage selon le type de ménage					
		RI moyen	RF-RI	Rev. moy conjoint	Rev. tot. ménage
Q1 revenu interne	Avec conjoint	542	11518	35820	47 880
	Seul-e	1040	10030		11070
Q2 revenu interne	Avec conjoint	5198	13132	40630	58 960
	Seul-e	4816	7774		12590
Q3 revenu interne	Avec conjoint	12740	2930	22320	37 990
	Seul-e	12400	9400		21800
Q4 revenu interne	Avec conjoint	26300	1490	38170	65 960
	Seul-e	21400	740		22140
Coopaname	Avec conjoint	10070	7070	38 580	55 720
	Seul-e	7156	8444		15600
Oxalis	Avec conjoint	12820	5760	17 840	36 420
	Seul-e	13160	7240		20400
Ensemble	Avec conjoint	11130	7100	33 210	51 440
	Seul-e	8516	7714		16230

NB : Valeurs calculées sur les 118 ES ayant répondu aux questions sur le revenu interne et sur le revenu du conjoint

6.4 Les entrepreneurs en CAPE ou en convention d'accompagnement

Dans le tableau 6.7 nous avons extrait les données pour les seules personnes en CAPE ou en accompagnement.

Tableau 6.7 Le revenu des personnes en CAPE ou convention d'accompagnement

	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	Nb non réponse
Revenu fiscal des CAPE (Oxalis)	8962	16000	18110	24640	53070	8
Revenu fiscal des conventions d'acc. (Coopaname)	828	15530	13890	19150	40910	8
Revenu des conjoints	14400	25000	27730	39280	60000	16
Revenu fiscal du ménage, CAPE ou convention d'acc.	13800	22920	30770	44260	100400	16

NB : Valeurs calculées sur 57 individus en CAPE ou convention d'accompagnement en août 2015.

23 coopaname-n-e-s et 34 oxalien-ne-s

NB : 37 individus en couple.

La première donnée qu'il convient de souligner est la différence importante entre les entrepreneurs à Oxalis et à Coopaname. Bien que le revenu médian soit tout à fait proche, le revenu moyen est relativement plus faible pour les personnes en accompagnement à Coopaname, une valeur tirée vers le bas par les personnes du premier quartile pour qui le revenu mensuel moyen n'est que de quelques euros. De plus, les revenus moyens des conjoints sont aussi relativement faibles.

L'analyse du tableau 6.8 nous permet de comprendre comment se forme le revenu fiscal des personnes en CAPE ou en convention d'accompagnement. Pour la plupart (49 su 57), ils perçoivent des revenus d'autres activités salariées, et 41 su 57 perçoivent aussi des allocations chômage. Seulement quatre personnes sont bénéficiaires du RSA.

Tableau 6.8 Les sources de revenu des entr

	NB
Autres salaires	49
Honoraires	1
Droit d'auteur	0
Allocations chômage	41
Pension de retraite	2
Autres	7

Activités non déclarées	3
RSA	4
AAH	1
Autres prestations sociales	8
Pension alimentaire	0
Aide familiale	5
Bourse	0
Revenu patrimonial	2
Autre	7

6.5 Le profil des ES par quartile de revenu interne

Finalement, dans les tableaux 6.9.6 et 6.9.7 nous pouvons reconstruire le profil des ES par quartile de revenu interne.

Concernant les ES à Coopaname, nous remarquerons tout d'abord que, à part le premier quartile, caractérisé par une plus forte variabilité des revenus fiscaux annuels, les différences de revenu fiscal au sein des trois autres quartiles sont faibles, comme nous l'indique la faible valeur du coefficient de variation. Relativement plus nombreuses sont les personnes qui bénéficient du RSA dans le premier quartile, tandis qu'on n'en compte aucune dans le quatrième. Dans le premier et dans le deuxième quartile, presque la moitié des personnes sont propriétaires du logement dans lequel elles vivent. Dans le quatrième quartile, les ES sont 67% dans ce cas. La majorité vit en couple, et presque la moitié vit en couple avec enfants. Le revenu fiscal annuel du ménage varie entre un minimum (en moyenne) de 45000 euros (troisième quartile de revenu interne) et un maximum (en moyenne) de 70930 euros.

25 personnes vivent seules, dont cinq seules avec enfants. La différence de revenu fiscal moyen entre le premier et le deuxième quartile est négligeable. L'écart moyen entre le revenu souhaité et le revenu réalisé régresse en passant d'un quartile à l'autre pour devenir presque nul dans le quatrième quartile.

Enfin le sentiment de précarité est ressenti par 50% environ des personnes dans les trois premiers quartiles.

Tableau 6.9.5 Caractéristiques socio-économiques par quartile : Coopaname

	Q1 RI	Q2 RI	Q3 RI	Q4 RI
Nb d'individus	21	21	21	21
Revenu interne annuel moyen du quartile	539	3703	10800	25790
Revenu fiscal annuel moyen du quartile	12190	10280	17430	28290
CV	0,94	0,32	0,33	0,28
Bénéficiaire RSA	5	3	2	0
Bénéficiaires R. patrimoniaux	2	2	5	2
Propriétaires log.	10	10	7	14
En couple	6	5	4	8
En couple avec enfants	8	5	8	9
Revenu fiscal annuel moyen du ménage des individus en couple	50750	60437	45050	70930
Seul-e	5	9	5	2
Seul-e avec enfant-s	1	0	2	2
Revenu fiscal annuel moyen des individus vivant seul	12070	13030	19410	24590
Ancienneté moyenne	49 mois	57 mois	52 mois	65 mois
Ecart moyen entre revenu annuel souhaité et revenu annuel effectif	9000	10572	4392	1644
"Pas de diplôme à BEP/CAP"	2	0	2	1
"Bac"	1	1	1	0
"Bac +2"	4	2	3	2
"Bac +3 ou +4"	4	6	8	4
"Bac +5 ou +8"	10	12	7	14
Sentiment de précarité	9	12	11	2
Reconversion envisagée	4	6	3	2

Tableau 6.9.6 Caractéristiques socio-économiques par quartile : Oxalis

	Q1 revenu interne Oxalis	Q2 revenu interne Oxalis	Q3 revenu interne Oxalis	Q4 revenu interne Oxalis
Nb d'individus	9	8	8	9
Revenu interne annuel moyen du quartile	2928	10820	14600	22840
Revenu fiscal annuel moyen du quartile	14930	18470	17410	26120
CV	0,85	0,19	0,03	0,38
Bénéficiaire RSA	0	0	1	0
Bénéficiaires R. patrimoniaux	1	1	0	0
Propriétaires log.	5	5	4	3
En couple	1	4	4	1
En couple avec enfants	4	4	1	4
Revenu fiscal annuel moyen du ménage des individus en couple	44750	32050	33040	54740
Seul-e	0	0	1	2
Seul-e avec enfant-s	1	0	1	1
Revenu fiscal annuel moyen des individus vivant seul	14460	15070	20580	19700
Ancienneté moyenne	56 mois	52 mois	57 mois	42 mois
Ecart moyen entre revenu annuel souhaité et revenu annuel effectif	5532	1704	1788	480
"Pas de diplôme à BEP/CAP"	0	0	0	0
"Bac"	0	0	0	0
"Bac +2"	1	0	0	0
"Bac +3 ou +4"	2	6	0	3
"Bac +5 ou +8"	6	2	8	6
Sentiment de précarité	3	1	1	2
Reconversion envisagée	4	1	5	4

A Oxalis, le revenu interne moyen varie entre 3000 euros environ par an, à 22840. Comme à Coopaname, les écarts sont sensiblement réduits lorsqu'ils s'agit du revenu fiscal de l'ES.

Une seule personne, dans le troisième quartile, est bénéficiaire du RSA.

La majorité vit en couple ou en couple avec enfants, seules six personnes vivent seules, dont trois avec enfants. Ces personnes, à part une, se situent dans les deux derniers quartiles de revenu interne. Le revenu fiscal moyen annuel des ménages vivant en couple est relativement plus faible pour les personnes qui se situent dans le deuxième et troisième quartile de revenu interne.

On remarquera que l'ancienneté moyenne dans la coopérative est plus basse dans le quatrième quartile.

L'écart moyen entre revenu souhaité et revenu réalisé est plus faible que à Coopaname, et régresse en passant du premier au quatrième quartile, où il devient pratiquement nul.

6.6 Personnes seules avec enfant

Les personnes seules avec enfant sont pour la plupart (12/16) des femmes (tableau 6.10.1)

Tableau 6.10. 1 Profil des personnes seules avec enfant

Statut coop	ES	12
	CAPE/Convention	4
Coopérative	Coopaname	10
	Oxalis	6
Ancienneté moyenne (ES)		50 mois
Sexe	Femmes	12
	Hommes	4
Logement	Propriétaires	6
	Location	9
	Autre	1
Personnes âgées à charge		3
dont financièrement		2
Enfants	Moins de 3 ans	0
	3-11 ans	7
	12-18 ans	5
	Plus de 18 ans	4
	1 enfant	12
	2 enfants	4

La moitié de ces personnes sont inscrites à pôle emploi, presque toutes ont connu une période de chômage. L'activité qu'elles exercent actuellement correspond à leur projet professionnel.

Tableau 6.10.2 Profil des personnes seules avec enfant

Autre activité	6
Inscrit à pole emploi	8
A connu le chômage	14
<i>1 fois</i>	5
<i>2 fois</i>	4
<i>3 fois</i>	4
<i>10 fois</i>	1
Activité exercée provient d'un changement dans le parcours	4
Activité exercée provient d'un projet professionnel	12

En moyenne, le revenu interne recouvre 50% de leur revenu fiscal.

Tableau 6.10.3 Profil des personnes seules avec enfant

CA moyen	28360
CA avec collectifs	2
Evolution des contrats	
<i>Amélioration</i>	3
<i>Stable</i>	8
<i>Dégradation</i>	4
Dépendance économique (gros client > 50% du CA)	8

Revenu fiscal moyen	18300
Revenu interne moyen (en enlevant les CAPE /convention)	13390
Composition revenu	
<i>Salaire coopérative</i>	50%
<i>Autres salaires</i>	20%
<i>Chômage</i>	15%
<i>Autres salaires</i>	8%
Autres revenus	
<i>RSA</i>	2
<i>Prestations sociales</i>	2
<i>Aide familiale</i>	2
<i>Pension alimentaire</i>	5

Tableau 6.10.4 Profil des personnes seules avec enfant

Satisfait niveau de revenu	
<i>Plutôt oui</i>	7
<i>Plutôt non</i>	7
Variabilité du CA par mois	
<i>Stable</i>	2
<i>Variable</i>	6
<i>Très variable</i>	6
Objectif de revenu	
<i>Déjà atteint ou à court terme</i>	3
<i>A moyen ou long terme</i>	6
<i>Peu de chances</i>	5
Sentiment de précarité	
<i>Oui</i>	8
<i>Non</i>	6

Nombres d'heures hebdo	
<i>Moins de 35h</i>	8
<i>35 à 39h</i>	2
<i>40h et plus</i>	4
Libre organiser temps de travail	
<i>Plutôt oui</i>	9
<i>Plutôt non</i>	5
Libre organiser temps libre	
<i>Plutôt oui</i>	12
<i>Plutôt non</i>	2
Mélange vie pro et privée	
<i>Oui</i>	2
<i>C'est variable</i>	8
<i>Pas du tout</i>	4
Horizon temporel	
<i>Plusieurs années</i>	1
<i>Quelques mois ou un an</i>	7
<i>Quelques semaines ou aucune</i>	6

Engagement dans le collectif	
<i>Oui</i>	6
<i>Non</i>	10
Raison frein à l'engagement	
<i>Importance vie familiale</i>	1
<i>Importance vie professionnelle</i>	2
<i>Autre</i>	4

7. Femmes-Hommes

7.1. Chiffre d'affaires et revenus comparés Femmes-Hommes en 2014

Afin d'apprécier d'éventuelles inégalités femmes-hommes, nous avons choisi de comparer trois indicateurs distincts et complémentaires : le chiffre d'affaires réalisé dans la coopérative, le revenu interne à la CAE, le revenu fiscal de la personne.

Le chiffre d'affaire des hommes est en moyenne légèrement supérieur à celui des femmes mais ce résultat masque plusieurs phénomènes notables. Tout d'abord, la distribution des chiffres d'affaires est globalement beaucoup plus inégalitaire chez les femmes et cela est particulièrement flagrant à Coopaname : le premier quartile de chiffre d'affaires des coopanamiennes est très inférieur à celui des hommes, tandis que le troisième quartile est significativement supérieur. Ensuite, on a vu que les chiffres d'affaires sont sensiblement plus élevés à Oxalis qu'à Coopaname et cela est vrai aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Enfin, à Oxalis, la moyenne, la médiane et le troisième quartile sont plus élevés pour les femmes et le maximum est atteint par une oxalienne.

Tableau 7.1 b : chiffre d'affaires par coopérative et par sexe

		1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	CV
Coopaname	Femme	3104	16310	23170	37080	100000	1,05
	Homme	7686	17240	25100	30620	108800	1,06
Oxalis	Femme	24450	42320	59990	73560	233300	0,98
	Homme	24090	40000	41200	57100	114900	0,61
Ensemble	Femme	5686	20870	30210	42210	233300	1,2
	Homme	11950	25000	31860	47740	114900	0,85
	Ensemble	7766	22730	30910	44750	233000	1,05

Concernant le revenu interne, tiré de l'activité dans la coopérative, le résultat s'inverse : le revenu interne moyen est légèrement supérieur pour les femmes. Et ce résultat global est vérifié pour chacune des deux coopératives. En revanche, la médiane reste supérieure pour les hommes, ce qui s'explique à nouveau par une distribution fortement inégalitaire chez les femmes (existence de très faibles revenus), singulièrement chez les coopanamiennes.

		Tableau 7.1 d : revenu interne par coopérative et par sexe						
		Nb de cas	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	CV
Coopaname	Femme	55	1163	4575	10410	18320	40950	1,07
	Homme	29	3191	6722	9824	17520	39430	0,96
Oxalis	Femme	13	6400	13100	14350	15310	43200	0,84
	Homme	21	8276	14160	11840	16170	20810	0,52
Ensemble	Femme	68	2028	7167	11160	17600	43200	1,02
	Homme	50	4755	9183	10670	16640	39430	0,77
	Ensemble	118	2330	8380	10960	16860	43200	0,92

Si l'on regarde maintenant le revenu fiscal (ce qui permet de prendre en compte des activités extérieures à la coopérative), la moyenne redevient légèrement favorable aux hommes ainsi que la médiane. En revanche, les femmes se distinguent au niveau des revenus fiscaux les plus élevés et cela est principalement dû aux coopanamiennes, comme en témoignent le maximum et le troisième quartile.

		tableau 7.1 f : revenu fiscal par coopérative et par sexe						
		Nb de cas	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	CV
Coopaname	Femme	85	6300	15530	16840	24360	53250	0,74
	Homme	43	7120	17510	16770	20500	50650	0,73
Oxalis	Femme	33	9006	15000	17380	22280	48000	0,66
	Homme	36	14000	18780	20110	24400	53070	0,54
Ensemble	Femme	118	7309	15420	16990	23880	53250	0,72
	Homme	79	9488	18000	18290	22630	53070	0,64
	Ensemble	197	8140	17000	17510	23550	53250	0,68

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

7.2. A qui profite le couple ?

Tableau 6.2 Revenu fiscal individuel par type de ménage, par sexe et par coopérative

		Hommes			Femmes			Total		
		Nb de cas	R.Moy	CV	Nb de cas	R. Moy	CV	Nb de cas	R. Moy	CV
Coopaname	En couple	15	16 990	0,76	34	17 930	0,78	49	17 640	0,77
	Pas en couple	18	15 370	0,58	30	17 840	0,57	48	16 910	0,57
Oxalis	En couple	21	20 820	0,6	14	21 120	0,55	35	20 940	0,58
	Pas en couple	9	17 950	0,28	8	14 670	0,54	17	16 410	0,4
Ensemble	En couple	36	19 230	0,66	48	18 860	0,71	84	19 020	0,68
	Pas en couple	27	16 230	0,49	38	17 170	0,56	65	16 780	0,53

NB : Valeurs calculées sur 149 personnes qui ont répondu sur leur revenu et celui de leur conjoint quand ils en avaient un en 2014

A en juger par ce tableau, le fait d'être en couple est un facteur favorable pour obtenir un meilleur revenu individuel : 19 020 en moyenne contre 16 780 pour celles et ceux qui ne vivent pas en couple. On notera que ce résultat est valable pour tous, mais beaucoup plus marqué à Oxalis, et en particulier pour les oxaliennes : 21 120 (en couple) contre 14 670 (pas en couple).

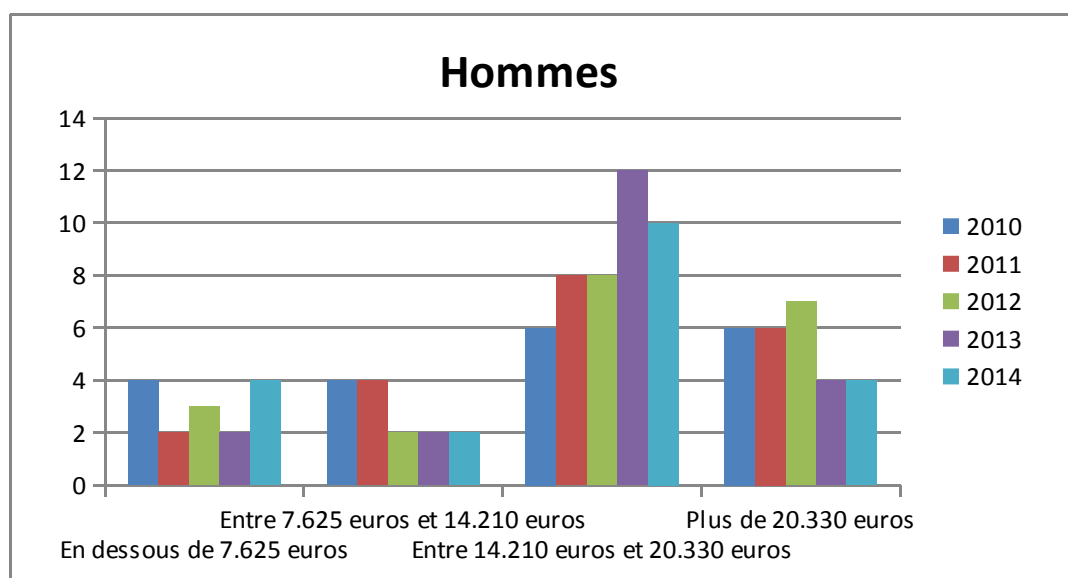
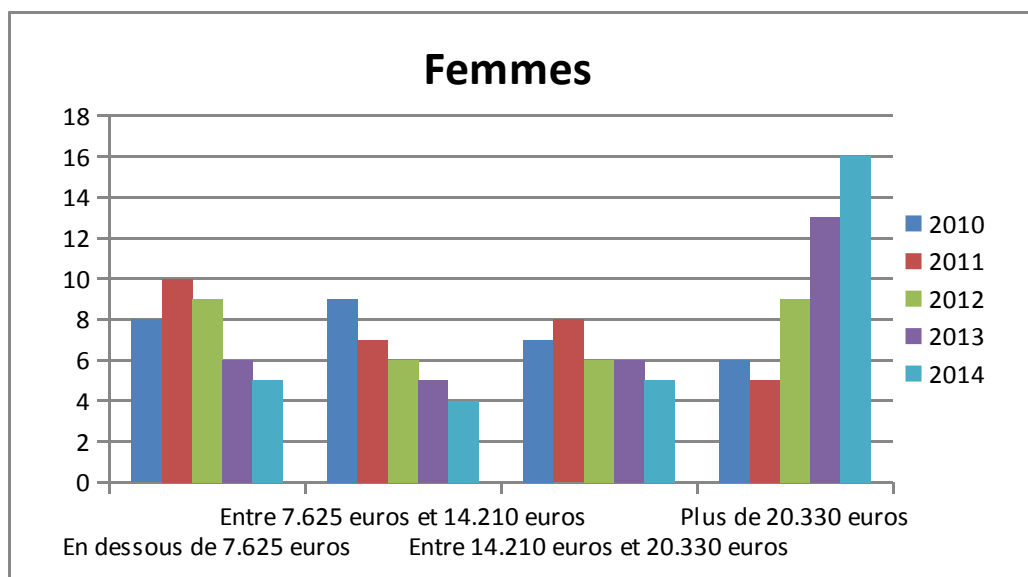
7.3. Une évolution 2010-2014 qui profite d'avantage aux femmes

Si l'on regarde maintenant comment évolue la distribution, entre 2010 et 2014, des revenus fiscaux et du chiffre d'affaires pour les cinquante entrepreneurs-salariés présents entre 2010 et 2014, on

s'aperçoit que ces évolutions sont globalement positives mais profitent davantage aux femmes qu'aux hommes. En effet, à partir d'une situation plus défavorable en 2010, les femmes parviennent à « dépasser » les hommes en 2014 dans les tranches supérieures, que ce soit en termes de revenu fiscal ou de chiffre d'affaires.

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

Graphique 7.2 : Évolution de la répartition des ES en fonction du revenu fiscal sur 5 ans par sexe

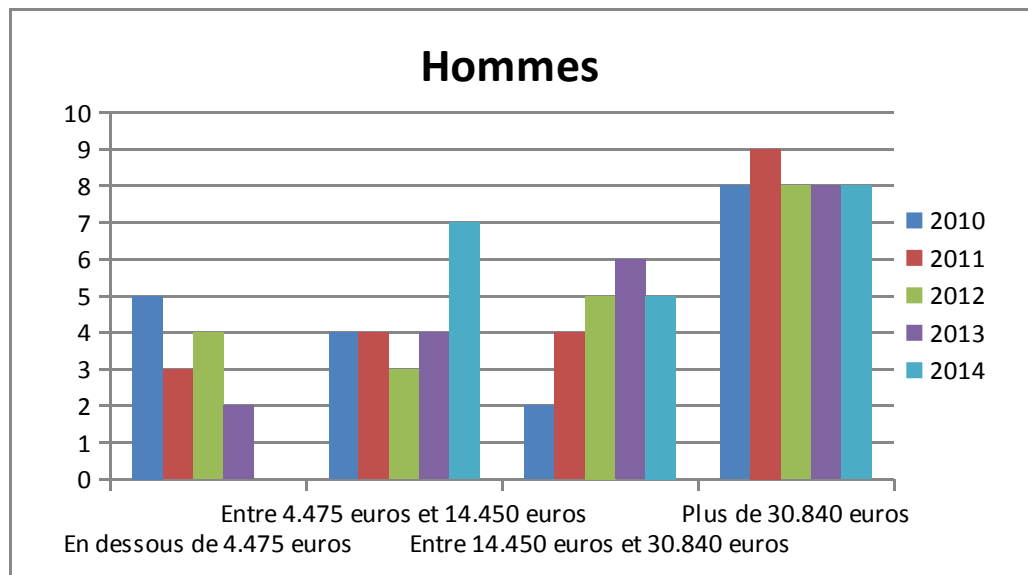
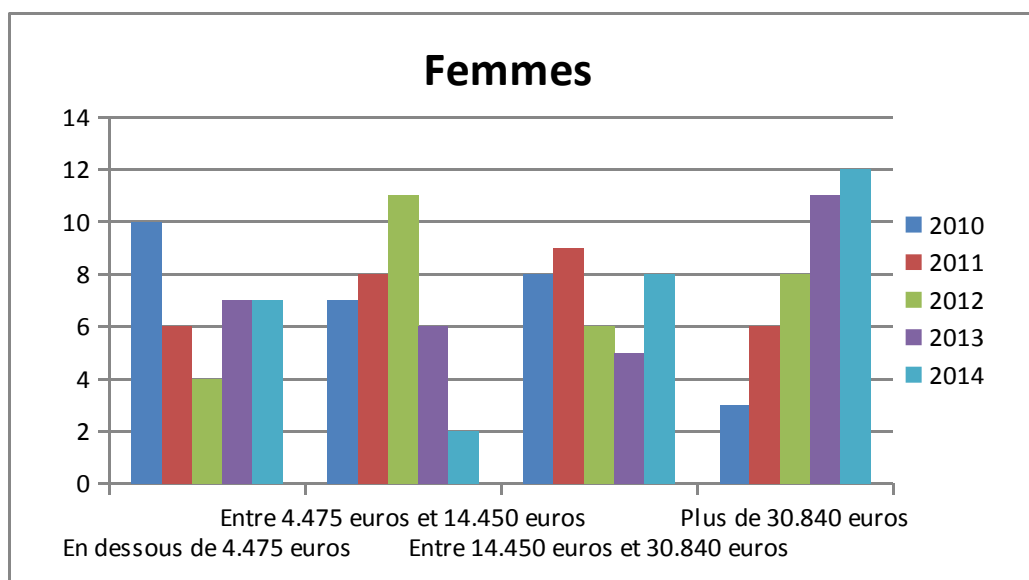


Note : Chiffres calculés en s'intéressant aux 50 ES présents depuis au moins l'année 2010. Les tranches de revenu fiscal correspondent aux quartiles de revenu fiscal de 2010. L'historique montre comment évolue chacun de ces quartiles, chaque couleur correspondant à une année différente.

Si l'on s'intéresse maintenant à l'évolution des chiffres d'affaires à partir des seuils de 2010 : 4 475, 14 450 et 30 840 euros, on note de même, à la différence des hommes, un accroissement manifeste

de la tranche supérieure pour les femmes. Plus précisément, le nombre de femmes réalisant plus de 30 840 euros de chiffre d'affaires est passé de 3 à 12, tandis qu'il est resté stable pour les hommes (8 ES). Chez les femmes, c'est surtout la deuxième tranche qui diminue (entre 4 475 et 14 450 euros), tandis que la première reste plus stable, laissant supposer qu'un certain nombre d'activités n'ont pas décollé entre 2010 et 2014.

Graphique 7.3 : Évolution de la répartition des ES en fonction du chiffre d'affaires sur 5 ans par sexe.



Note : Chiffres calculés en s'intéressant aux 50 ES présents depuis au moins l'année 2010. Les tranches de CA correspondent aux quartiles de 2010 (en enlevant les valeurs nulles).

Ces résultats sont confirmés dans le tableau suivant où l'on voit comment évoluent la distribution du revenu fiscal et celle du chiffre d'affaires, pour les hommes et pour les femmes, entre 2010 et 2014. Pour les femmes, la médiane du CA est multipliée par plus de 4, tandis que la moyenne a presque doublé. Quant au revenu fiscal, les indicateurs sont aussi en augmentation sensible, à tous les niveaux de la distribution (1er quartile, médiane, moyenne, 3ème quartile). Pour les hommes, la

distribution du chiffre d'affaires connaît une hausse globale mais plus modérée, tandis que le revenu fiscal stagne (moyenne et 3ème quartile). Autre résultat notable, le revenu moyen, plus faible pour les femmes que pour les hommes en 2010, dépasse celui des hommes en 2014. Ce n'est pas le cas du chiffre d'affaires moyen qui, en 2014 comme en 2010, reste supérieur pour les hommes.

Tableau 7.4 Le revenu fiscal et le chiffre d'affaires par sexe : 2010 et 2014

	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.
RF 2010 H	0	11200	16750	16800	22530	40000
RF 2014 H	1440	11000	18040	16390	20050	33930
RF 2010 F	0	5441	12290	13540	17630	50000
RF 2014 F	341	9086	21940	20150	27000	40950
CA 2010 H	0	5051	15040	27070	40700	100000
CA 2014 H	6679	9565	22670	32430	44160	108800
CA 2010 F	0	1598	6161	14300	22730	70480
CA 2014 F	0	7495	27880	27210	41280	71360

7.4. Des pratiques différentes dans la gestion de l'activité

Pour interpréter cette différence d'évolution entre chiffre d'affaires et revenu, mise en évidence par la comparaison femmes-hommes, nous avons recherché si l'écart pouvait s'expliquer par des coûts, plus élevés pour les hommes. Le tableau suivant donne quelques indices : les hommes investissent plus (activités plus capitalistiques) et achètent davantage. Ceux qui sont là depuis 2010 reversent aussi un montant plus élevé de leur chiffre d'affaires.

Sans épuiser le sujet, ces données contribuent à expliquer que le chiffre d'affaires des hommes progresse entre 2010 et 2014 et reste plus élevé que celui des femmes, tandis que leur revenu tend à se tasser.

Tableau 7.7 CA, achats et investissements des ES par sexe

	ES depuis	2010*	ES en 2014	**
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CA moyen	27210	32430	27460	32600
Moyenne de CA reversé à d'autres ES	2200	3434	4088	3984
Moyenne des achats	2929	4688	3579	4359
Pourcentage de personnes qui investissent	30	50	47	63

*Valeurs calculées sur les 50 ES présents dans la coopérative depuis au moins 2010

**Valeurs calculées sur les 143 ES présents dans la coopérative depuis au moins début 2014

8. Trajectoires

8.1 Situation avant d'entrer dans une CAE et raison de l'entrée

Dans le tableau 8.1 sont reportés les données en pourcentage concernant la situation des ES avant d'entrer dans la CAE. La somme n'est pas égale à 100 car plusieurs réponses à la question étaient possibles. Nous pouvons remarquer que plus de 50% des ES avaient connu une situation de chômage (indemnisée ou pas) et que plus d'un ES sur cinq a fait l'expérience du CDI à plein temps avant d'entrer dans la coopérative. Plus nombreux sont les cas des ES à Coopaname qui occupaient un emploi précaire.

Tableau 8.1 Situation avant d'entrer dans la coopérative (en %)

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

NB : Valeurs calculées sur l'ensemble des 232 ES, plusieurs réponses possibles

Parmi les raisons d'entrer dans une CAE évoquées par le plus grand nombre figurent « Exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat » et « Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coopérative ». Pour les ES à Oxalis, compte aussi la volonté de « Tester une reconversion professionnelle » (Tableau 8.2)

Tableau 8.2 Raisons du choix d'entrer dans une CAE (en %)

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

NB : Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices. 148 coopaname-nen-ne-s et 84 oxalien-ne-s.

Tableau 8.3 Raisons du choix d'entrer dans la coopérative en fonction du statut avant d'arriver (en pourcentage)

Salariés en CDI à temps plein		Ensemble
<i>Exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat</i>	73,6	80,6
<i>Exercer une activité indépendante tout en réduisant la prise de risque</i>	49,1	41,8
<i>Bénéficier d'un sentiment de sécurité lié à un cadre collectif</i>	43,4	47,8
<i>Tester une reconversion professionnelle</i>	11,3	17,2
<i>Insatisfaction ou échec dans le salariat standard mais refus du travail indépendant standard</i>	24,5	30,2
<i>Difficulté à trouver un emploi salarié</i>	5,7	13,8
<i>Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coopérative</i>	75,5	74,1

Salariés en CDD ou autre contrat précaire		Ensemble
<i>Exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat</i>	92	80,6
<i>Exercer une activité indépendante tout en réduisant la prise de risque</i>	52	41,8
<i>Bénéficier d'un sentiment de sécurité lié à un cadre collectif</i>	52	47,8
<i>Tester une reconversion professionnelle</i>	28	17,2
<i>Insatisfaction ou échec dans le salariat standard mais refus du travail indépendant standard</i>	32	30,2
<i>Difficulté à trouver un emploi salarié</i>	16	13,8
<i>Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coopérative</i>	80	74,1

Travail indépendant (seul-e ou avec salarié-e-s)		Ensemble
<i>Exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat</i>	80,6	80,6
<i>Exercer une activité indépendante tout en réduisant la prise de risque</i>	38,9	41,8
<i>Bénéficier d'un sentiment de sécurité lié à un cadre collectif</i>	52,8	47,8
<i>Tester une reconversion professionnelle</i>	5,6	17,2
<i>Insatisfaction ou échec dans le salariat standard mais refus du travail indépendant standard</i>	27,8	30,2
<i>Difficulté à trouver un emploi salarié</i>	11,1	13,8
<i>Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coopérative</i>	83,3	74,1

Chômage indemnisé		Ensemble
<i>Exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat</i>	86,5	80,6
<i>Exercer une activité indépendante tout en réduisant la prise de risque</i>	37,1	41,8
<i>Bénéficier d'un sentiment de sécurité lié à un cadre collectif</i>	49,4	47,8
<i>Tester une reconversion professionnelle</i>	20,2	17,2
<i>Insatisfaction ou échec dans le salariat standard mais refus du travail indépendant standard</i>	38,2	30,2
<i>Difficulté à trouver un emploi salarié</i>	23,6	13,8
<i>Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coopérative</i>	73	74,1

Chômage non-indemnisé, bénéficiaire du RSA ou inactivité		Ensemble
<i>Exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat</i>	73,9	80,6
<i>Exercer une activité indépendante tout en réduisant la prise de risque</i>	41,3	41,8
<i>Bénéficier d'un sentiment de sécurité lié à un cadre collectif</i>	58,7	47,8
<i>Tester une reconversion professionnelle</i>	19,6	17,2
<i>Insatisfaction ou échec dans le salariat standard mais refus du travail indépendant standard</i>	21,7	30,2
<i>Difficulté à trouver un emploi salarié</i>	10,9	13,8
<i>Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coopérative</i>	73,9	74,1

Salariés en CDI à temps partiel		Ensemble
<i>Exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat</i>	89,3	80,6
<i>Exercer une activité indépendante tout en réduisant la prise de risque</i>	42,9	41,8
<i>Bénéficier d'un sentiment de sécurité lié à un cadre collectif</i>	50	47,8
<i>Tester une reconversion professionnelle</i>	17,9	17,2
<i>Insatisfaction ou échec dans le salariat standard mais refus du travail indépendant standard</i>	42,9	30,2
<i>Difficulté à trouver un emploi salarié</i>	14,3	13,8
<i>Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coopérative</i>	78,6	74,1

Dans le tableau 8.3 nous avons croisé les données sur la situation avant d'entrer et sur les raisons d'entrer dans une CAE. On peut voir que les motivations changent selon la situation antérieure. Parmi ceux qui étaient salariés, plus nombreux sont ceux pour qui l'une des raisons tient au fait de pouvoir exercer une activité indépendante tout en réduisant la prise de risques. Parmi ceux qui ont connu le chômage avant d'entrer dans la CAE, plus nombreux sont ceux qui se vivent en échec dans le salariat mais qui n'envisageaient pas non plus d'exercer une activité indépendante standard. Enfin, parmi ceux qui avaient occupé des emplois précaires ou qui étaient au chômage non indemnisé, plus nombreux sont ceux qui ont choisi d'entrer dans une CAE dans la perspective de bénéficier d'un sentiment de sécurité lié au cadre collectif.

8.2 Changer de métier

Comme on peut le voir dans le tableau 8.4, ce sont essentiellement ceux qui étaient au chômage qui ont changé de métier en entrant dans une CAE.

Tableau 8.4 C changement de métier selon le statut avant d'entrer dans la CAE

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

Valeurs calculées sur l'ensemble des 232 ES

Dans le tableau 8.5 on compare le revenu interne selon que les ES ont changé ou pas de métier en entrant dans la coopérative. Les résultats sont différents dans les deux coopératives. A Oxalis, ceux qui ont changé de métier gagnent relativement plus que ceux qui n'ont pas changé de métier. C'est l'inverse à Coopaname.

Tableau 8.5 Le revenu interne en fonction de la continuité dans la trajectoire professionnelle

		Nb de cas	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	CV
A changé de métier	Total	39	0	1163	7154	9910	14580	39430	1
	Oxalis	11	581	10290	14000	13650	15280	26970	0,49
	Coopaname	28	0.0	671	4169	8441	12270	39430	1,26
N'a pas changé de métier	Total	79	0	2478	8977	11470	17220	43200	0,89
	Oxalis	23	0	5416	14110	12400	16060	43200	0,78
	Coopaname	56	0	2243	7457	11090	19640	40950	0,95
Ensemble des ES		118	0	2330	8380	10960	16860	43200	0,92

NB : Calculs réalisés sur 118 ES présents en 2014 ayant répondu aux questions sur le revenu interne

9. Collectif

La question du lien entre engagement collectif et activité individuelle est au cœur des réflexions des CAE. Avant d'explorer ce lien, nous allons d'abord apprécier la pluralité et l'intensité des formes d'engagement des coopérateurs.

9.1 Les engagements dans la vie collective et démocratique de la coopérative

Quatre membres des coopératives sur dix assument une responsabilité collective au sein de la coopérative, ce chiffre étant un peu plus élevé à Coopaname.

Tableau 9.1 LES ENGAGEMENTS DANS LE COLLECTIF : TRI A PLAT

Question 141 : Quelles responsabilités collectives assumez-vous dans la coopérative ?

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

Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices moins ceux-celles n'ayant pas répondu à la question. Plusieurs réponses possibles

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

Question 143 : Pour quelles raisons le faites-vous ?

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Je considère que cela fait partie de mon engagement dans la CAE	31,1	20,2	27,2
Cela contribue à donner du sens à mon travail	21	17,9	19,8
Cela me permet d'apprendre beaucoup de choses	21	14,3	18,5
C'est un plaisir	18,9	11,9	16,4
Autre	6,8	4,8	6

Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices moins ceux-celles n'ayant pas répondu à la question. Plusieurs réponses possibles

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

Question 144 : A quelles autres réunions participez-vous de façon régulière ou occasionnelle dans votre coopérative ?

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

Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices moins ceux-celles n'ayant pas répondu à la question. Plusieurs réponses possibles

Participation : de façon régulière ou occasionnelle

En dehors de la coopérative, les membres ont principalement des engagements associatifs et les engagements, qu'ils soient politiques ou associatifs, sont plus fréquents à Oxalis.

Question 148 : Hors de la coopérative, avez-vous d'autres formes d'engagements ?

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Syndicat	0,7	0	0,4
Parti politique	2,7	9,5	5,2
Association professionnelle	15,5	26,2	19,4
Association (autre)	53,4	61,9	56,5
Autre	11,5	27,4	17,2

Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices moins ceux-celles n'ayant pas répondu à la question. Plusieurs réponses possibles

Plus on est ancien dans la coopérative, plus on a de chances de devenir sociétaire. En revanche, la participation à des collectifs de production ne va pas nécessairement de pair avec la prise de responsabilité dans les instances. Ainsi les coopérateurs arrivés en 2011 sont nombreux à réaliser un chiffre d'affaires dans le cadre de collectifs mais moins à prendre des responsabilités.

Tableau 9.2 Engagement dans le collectif et ancienneté

	Nombre d'individus	A des responsabilités collectives	Participe a des réunions	Réalise un CA collectif	Participe à une marque	Est sociétaire	Est membre du CA
Arrivée en 2014 ou 2015 (- 19 mois)	75	8,1	59,5	X	X	6,8	0
Arrivée en 2013 (19 à 30 mois)	50	26	68	14,6	24	16	2
Arrivée en 2012 (31 à 42 mois)	26	50	84,6	47,8	7,7	57,7	15,4
Arrivée en 2011 (43 à 54 mois)	23	39,1	82,6	47,6	43,5	73,9	4,3
Arrivée en 2010 ou avant (+ 54 mois)	58	51,7	81	40,8	22,4	81	22,4

Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices, en enlevant pour chaque question ceux qui n'ont pas répondu au questionnaire

9.2 L'impact sur l'activité des engagements dans la vie collective

D'un point de vue subjectif, un membre de la coopérative sur deux estime que son engagement a des répercussions positives sur son activité.

Question 151 : Estimez-vous que votre engagement dans la coopérative a des répercussions sur votre activité :

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Positives	50,4	51,4	50,7
Négative	1,5	1,4	1,5
Les deux	18,3	21,6	19,5
Aucune	29,8	25,7	28,3

Chiffres réalisés sur les 232 coopérateurs-trices moins ceux-celles n'ayant pas répondu à la question.

La prise de responsabilité ne semble pas avoir d'effet sur le niveau de revenu. En revanche, si l'on s'intéresse maintenant aux seuls collectifs de production, on constate que celles et ceux qui dégagent une part de leur chiffre d'affaires dans le cadre de collectifs ont en moyenne un revenu interne sensiblement plus élevé. Ce résultat est vrai pour les hommes comme pour les femmes, bien qu'il soit surtout remarquable chez les femmes. L'effet « collectif » joue d'ailleurs sur l'ensemble de la distribution : chez les femmes, on note que la médiane des revenus est près de trois fois plus élevée chez celles qui participent à des collectifs et le premier quartile près de quatre fois plus élevé.

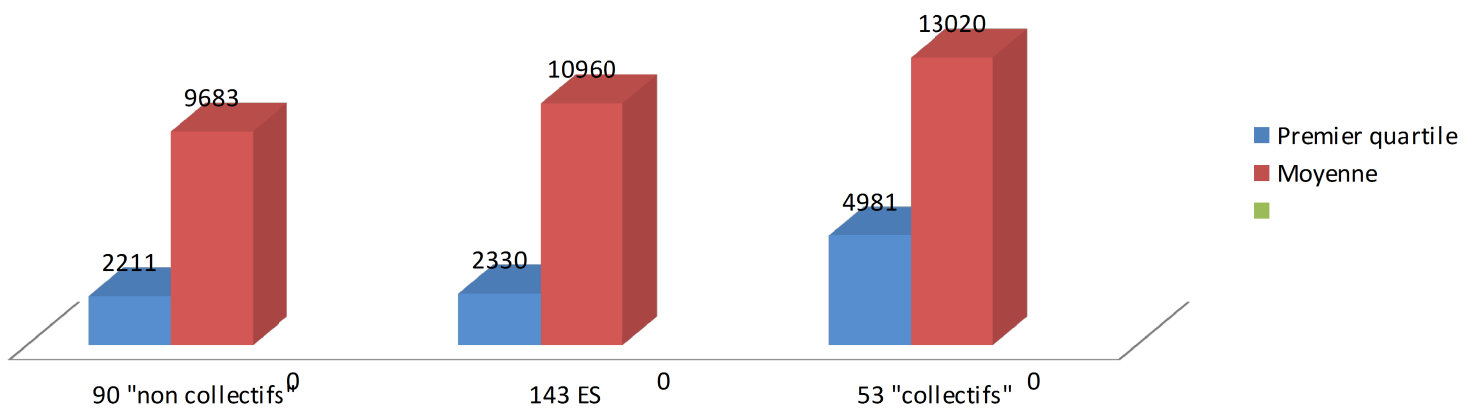
	Premier quartile	Médiane	Moyenne
Hommes "collectif"	5460	10780	11000
Hommes "pas collectif"	3558	7952	10460
Femmes "collectif"	4400	11440	14640
Femmes "pas collectif"	1163	3966	9142
Moyenne "collectif"	4981	11440	13020
Moyenne pas collectif	2211	6400	9683

NB : Chiffres réalisés sur 143 ES présent depuis début 2014. Collectifs : ceux réalisant du CA dans le cadre de collectifs ou de marques.

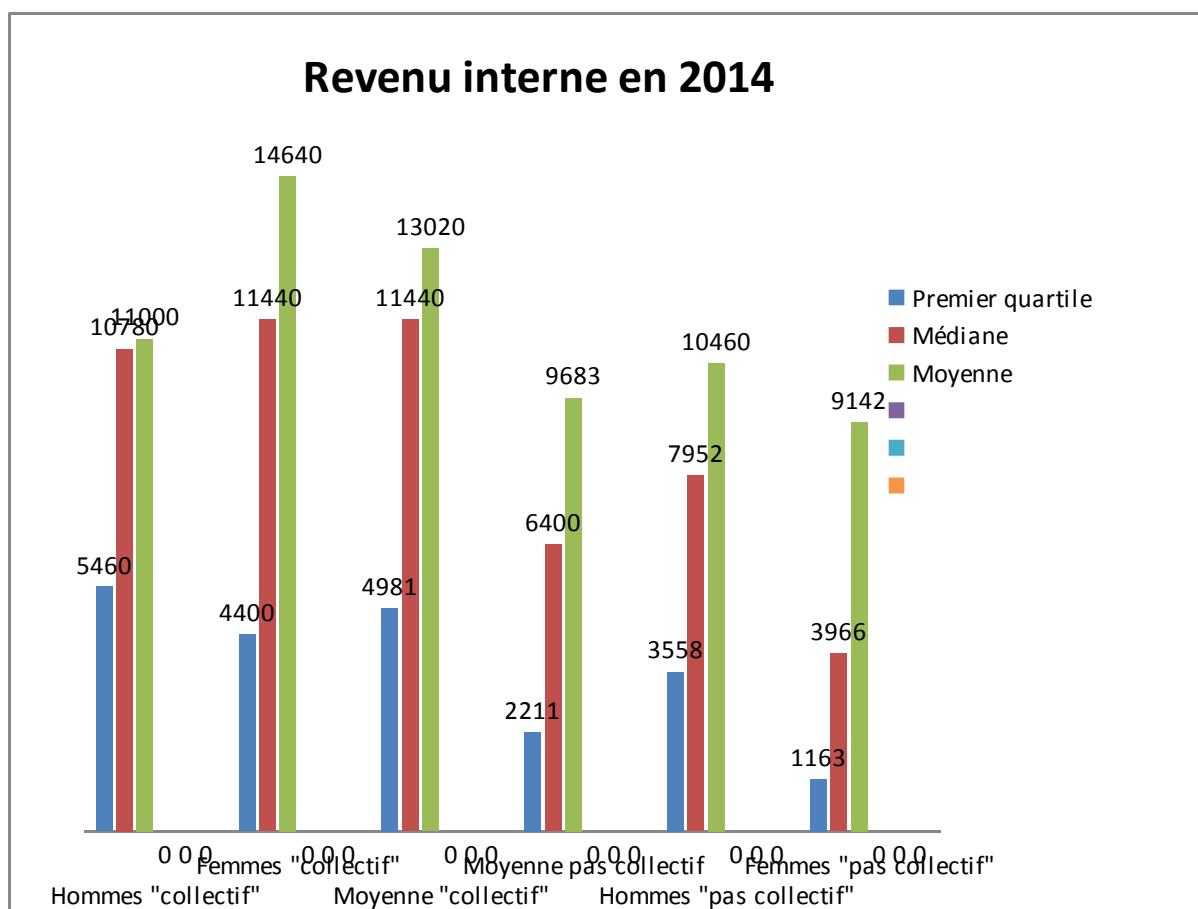
25 non réponses sur le revenu interne

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

Revenu en 2014 dans la coopérative



Revenu interne en 2014



9.3. Échanges internes et coopérations au sein des CAE

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

Tableau 9.4 CA facturé et CA reversé par coopérative

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

Note : Chiffres réalisés sur les 143 ES qui sont là depuis au moins début 2014.

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

Tableau 9.5 CA réalisé dans le cadre de collectifs en fonction de la coopérative

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

Note : Chiffres réalisés sur les 143 ES qui sont là depuis au moins début 2014.

10. Précarité

Nous cherchons ici à identifier les facteurs qui contribuent le plus au sentiment de précarité, éprouvé par environ une personne sur 3 dans l'échantillon.

10.1 L'effet -revenu

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

Tableau 10.11. Revenu fiscal en 2014 et sentiment de précarité (%)

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

Notes : Valeurs calculées sur les 158 ES ayant renseigné leur revenu fiscal en 2014

Notes : Q1 : Quartile 1

Mais comme on va le voir dans ce qui suit, le montant du revenu n'est pas le seul facteur pertinent.

10.2 L'effet de la solitude sur le sentiment de précarité

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

Tableau 10.1 Sentiment de Précarité, type de foyer et logement

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

Chiffres réalisés sur les 212 individus ayant répondu à la question sur le sentiment de précarité

Attention aux effectifs concernés à chaque croisement

10.3 Le sentiment de précarité selon les variables sociodémographiques

Le sentiment de précarité est un peu plus répandu chez les femmes que chez les hommes, sensiblement plus chez les plus de 42 ans que chez les jeunes, plus fréquent à Coopaname qu'à Oxalis. L'effet diplôme n'est pas évident à interpréter : le sentiment de précarité caractérise davantage ceux qui ont un niveau de formation Bac (ou moins) et ceux qui ont un niveau Bac+3 ou 4, par comparaison avec les plus diplômés et les Bac+2.

	Oui	Non	N/A	total
Total	72	140	20	232
Total %	31	60,3	8,6	100,00%
Femmes	32,6	59,3	8,1	100,00%
Hommes	28,9	61,9	9,3	100,00%
Coopaname	34,5	56,8	8,8	100,00%
Oxalis	25	66,7	8,3	100,00%
Rien à BEP/CAP	50	37,5	12,5	100,00%
Bac	37,5	62,5	0	100,00%
Bac +2	29	51,6	19,4	100,00%
Bac +3 ou +4	36,4	56,4	7,3	100,00%
Bac +5 ou +8	27,7	65,4	6,9	100,00%
24-35 ans	27,1	54,2	18,6	100,00%
35-42 ans	25,4	69,8	4,8	100,00%
42-50 ans	38,2	54,5	7,3	100,00%
50 ans et plus	32,1	64,2	3,8	100,00%
NA	100	0	0	100,00%

10.4 Sentiment de précarité et variabilité de l'activité

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

Tableau 10.3 Sentiment de précarité en fonction de la variabilité perçue du CA

Variabilité du CA d'une année à l'autre					
	Stable	Très variable	Variable	Ensemble	
N/A	88,9	0	0	0	5,3
Non	11,1	74,3	34,8	64,7	59,2
Oui	0	25,7	65,2	35,3	35,5
Total	100	100	100	100	100

Variabilité du CA d'un mois à l'autre					
	Stable	Très variable	Variable	Ensemble	
N/A	88,9	0	0	0	5,3
Non	11,1	65,4	50,7	78,3	59,2
Oui	0	34,6	49,3	21,7	35,5
Total	100	100	100	100	100

Le sentiment de précarité tend aussi à augmenter lorsque la capacité à décrocher des contrats se dégrade.

Tableau 10.10 Sentiment de précarité et estimation de l'évolution de la capacité à décrocher des contrats

Capacité à décrocher des contrats					
	Stable	Amélioration	Dégradation	NA	Ensemble
N/A	4,4	9,7	0	100	8,6
Non	67	60,2	53,1	0	60,3
Oui	28,6	30,1	46,9	0	31
Total	100	100	100	100	100

10.5. Sentiment de précarité, ancienneté et perspectives dans la coopérative

La précarité est plus souvent ressentie par ceux qui sont arrivés en 2011 ou 2010, par comparaison avec les plus anciens comme avec les nouveaux arrivants. On observe ainsi une courbe en cloche du sentiment de précarité par rapport à l'ancienneté.

Tableau 10.8 Sentiment de précarité et ancienneté dans la coopérative

	Arrivé(e) avant 2011	Arrivé(e) depuis Janvier 2014 ou moins	Arrivé(e) en 2011 ou 2012	Arrivé(e) en 2013	Cape ou convention d'accompagnement	NA	Ensemble
N/A	0	11,5	8,2	4,8	19,3	0	8,6
Non	71,9	61,5	49	61,9	56,1	100	60,3
Oui	28,1	26,9	42,9	33,3	24,6	0	31
Total	100	100	100	100	100	100	100

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

11. Temps

Le désir de maîtriser son temps apparaît comme l'un des ressorts principaux de l'attrait pour le travail indépendant. Nous avons donc cherché à apprécier ce qu'il en était pour les membres des deux coopératives.

11.1 Une organisation du temps peu sensible au genre

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

Tableau 11.1 Journée moyenne

	Minimum	Moyenne	Maximum
Sommeil	5h	7h36	10h
Taches dom.	0h	2h32	10h
Travail	3h	8h29	14h
Transports	0h	1h20	5h
Temps libre	0h	3h56	12h

Tableau 11.2 Journée moyenne par sexe

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

NB : Chiffres réalisés sur les 194 coopérateurs-trices ayant répondu à la question. 116 femmes et 78 hommes

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

	Oui	Plutot Oui	Plutot Non	Non	total
Hommes	20,5	46,2	30,8	2,6	100,00%
Femmes	14,7	50	31	4,3	100,00%

NB : Valeurs calculées sur les 194 coopérateurs ayant répondu à la question. 116 femmes et 78 hommes

11. 2 Organisation du temps et configuration familiale

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

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

Chiffres réalisés sur les 232 ES, moins ceux n'ayant pas répondu aux questions sur leur emploi du temps moyen

11.3. Évolution du temps de travail effectif

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

Tableau 11.9 : effectives travaillées par semaine (en %)

	2010	2014
Moins de 15h	14	13,5
De 15 à 30h	11,6	13
De 30 à 35h	5,3	13
De 35 à 39h	26,1	16,4
De 40 à 50h	21,3	24,2
Plus de 50h	9,2	15,5
Ne sait pas l'évaluer	12,6	4,3
Total	100	100

NB : Valeurs calculées sur les 207 individus ayant répondu à la question.

11.4. Les temporalités en fonction du revenu interne

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

Tableau 11.4 Les temporalités des ES par quartile de revenu interne

		Q1 revenu interne (<2330)	Q2 revenu interne (>2330 et < 8380)	Q3 revenu interne (>8380 et <16860)	Q4 revenu interne (>16860)
	Nb d'individus	30	29*	29	30
Revenus	Revenu interne annuel moyen du quartile	843	5094	10960	24950
	Revenu fiscal annuel moyen du quartile	12080	13230	12800	27500
	CV du revenu interne	0,99	0,33	0,19	0,3
Pourcentage d'heures travaillées effectivement rémunérées	Moins de 50%	11	5	11	3
	50 à 75%	6	10	7	13
	Plus de 75%	8	7	8	11
	Ne sait pas l'évaluer	5	6	3	3
Répartition des heures de travail en pourcentage	Travail dans le cadre de votre activité d'ES	48	60	69	81
	Travail dans une autre activité pro	28	21	17	6
	Participation à la vie collective de la coop	6	7	5	6
	Autre activité non rémunéré	14	12	9	7
Bénévolat	Activité bénévole ?	11	13	15	18
	Activité bénévole régulière (sur l'ensemble du quartile)	4	4	5	8
	Combien de temps consacré à ces projets bénévoles ? : -1j/mois	4	7	6	14
	Temps consacré : Jusqu'à un jour par semaine	5	4	7	1
	Temps consacré : +1j/semaine	1	2	0	2
Temps moyen	Sommeil	7.45	8	7.15	7.35
	Tâches domestiques	2.45	2.25	2.30	2.10
	Travail/formation	8.20	8.20	8.30	9.15
	Transports	1.25	1.35	1.25	1.20
	Temps libre	3.50	3.40	4.20	3.30
Liberté de choisir les moments de la journée consacrés au travail	Plutôt oui	24	21	25	20
	Plutôt Non	6	7	4	10
Arrivez-vous à garder du temps libre pour vous ?	Plutôt oui	22	20	18	17
	Plutôt Non	8	8	11	13
Séparation vie privée et professionnelle	Oui totalement	5	4	5	4
	Variable selon les moments	20	19	18	19
	Pas du tout	5	5	6	7
Jours de vacances pris l'an dernier	0 à 3 semaines	18	14	9	9
	4 semaines ou plus	12	14	20	21

Chiffres réalisés sur les 118 ES ayant renseigné leur revenu interne, présents depuis au moins début 2014

*Pour le quartile 2 de revenu interne, une personne n'a pas répondu à plusieurs questions

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

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

Tableau 11.5 Nombres d'heures effectives travaillées et revenus

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

Chiffres effectués sur les 117 individus ayant répondu à la question sur les heures effectives travaillées et aux questions permettant de calculer le revenu interne

11.5. Une pluriactivité externe plus fréquente à Coopaname

On note que les membres de Coopaname consacrent en moyenne plus de temps que les oxalien(ne)s à d'autres activités qu'à leur activité d'entrepreneur-salarié.

Tableau 11.6 Composition moyenne des heures hebdomadaires de travail (%)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Travail dans le cadre de votre activité d'ES	60,2	71,5	64,3
Travail dans une autre activité professionnelle	19,7	11,1	16,6
Participation à la vie collective de la coopérative	5,4	4,9	5,2
Autre activité non rémunérée	13,9	12	13,2

Valeurs calculées sur les 207 coopérateurs-trices ayant répondu à ces questions

Total pas tout à fait égal à 100 du fait des réponses

11.6. La pratique d'activités bénévoles

La pratique d'activités bénévoles, en particulier de façon régulière, est un peu plus répandue à Coopaname qu'à Oxalis, tandis que les principales motivations déclarées sont le plaisir, le désir d'aider des amis et d'établir des relations, l'expérience et le goût de l'apprentissage

Exercez-vous votre activité de façon bénévole dans des projets ? (en pourcentage)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Projets bénévolement	48,1	45,9	47,3
Pas de projet bénévole	51,9	54,1	52,7

Chiffres réalisés sur les 207 coopérateurs-trices ayant répondu à la question

Est-ce régulièrement ? (en pourcentage)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Régulièrement	45,9	37,5	43
Pas régulièrement	54,1	62,5	57

Chiffres réalisés sur les 98 coopérateurs-trices ayant répondu Oui à la question sur les projets bénévoles

Pourquoi le faites-vous ? (en pourcentage)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Par plaisir	65,7	58,8	63,3
Par gout de l'expérimentation	46,9	50	48
Pour aider des amis	60,9	38,2	53,1
ans la perspective d'une mission rémunérée	34,4	38,2	35,8
Pour établir des relations	60,9	52,9	58,2
Pour apprendre	54,7	41,2	50
Pour accumuler de l'expérience	56,3	35,3	49
Autre	10,9	26,5	16,3

Chiffres réalisés sur les 98 coopérateurs-trices ayant répondu Oui à la question sur les projets bénévoles. Possibilité de répondre à plusieurs réponses

12. « Bien-être » dans la coopérative et son indicateur

12.1 « Bien-être » : statistiques descriptives.

Notre objectif est de tenter d'estimer le degré de « bien-être » ou de satisfaction des coopérateurs/coopératrices par rapport à leur choix d'exercer leur activité au sein d'une CAE. Nous avons dans un premier temps compilé quelques statistiques descriptives. Celles-ci ont été réalisées sur l'ensemble des répondants aux questionnaires, soit 232 coopérateurs-trices. Nous avons retenus quelques variables retenues comme des variables d'approximation : l'activité, les temps de travail, le sentiment de précarité.

12.1.1 L'activité

81% d'entre eux ont déjà connu des périodes de chômage, soit 4 coopérateurs sur 5. Parmi ces 188 coopérateurs, une part non négligeable a même connu une assez longue période de chômage : 55,2% ont en effet connu une période de chômage supérieure à 1 an, comme le montre le tableau 12.1 ci-dessous.

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

Si l'on s'intéresse à la période d'activité au sein de la coopérative, plusieurs questions relatives au bien-être peuvent être retenues.

Premièrement, on constate que 50% des coopérateurs ont déjà refusé une ou plusieurs propositions de travail. Parmi ces 116 coopérateurs, plus d'un quart d'entre eux ont du faire ce choix du fait d'une surcharge de travail. Un peu moins d'un tiers ont déjà refusé une proposition de travail à cause de la mauvaise rémunération et 24% à cause des délais trop serrés, ce qui représente des franges non négligeables de la population observée (cf tableau 12.2).

Tableau 12.2 Pourcentage de coopérateurs ayant refusé des propositions de travail	
<i>A la question "Avez-vous déjà refusé des propositions de travail ?" :</i>	
Non	50,0
Oui	50,0
<i>Parmi ceux ayant déjà refusé une proposition, quelle en était la raison ? (plusieurs réponses possibles)</i>	
Surcharge de travail	27,2
Mal rémunéré	31,9
Délais trop serrés	24,1
Informations insuffisantes	7,3
Manque de communication	15,5
Désaccord éthique	16,8
Manque d'intérêt	18,1
Notes : Valeurs calculées sur les 232 coopérateurs-trices	

Deuxièmement, toujours en rapport avec l'activité économique, on remarque que la capacité à décrocher des contrats s'est dégradée pour 14,2 % des coopérateurs. La principale raison de ce constat établi par les coopérateurs-trices est sans surprise la dégradation de la conjoncture économique. Toutefois, des réponses telles que la fatigue ou dans un degré moindre l'isolement concernent un nombre important de personnes, comme on peut le voir dans le tableau 12.3.

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

Tableau 12.3 Evolution de la capacité à décrocher des contrats (en pourcentage)	
<i>A la question "Comment considérez-vous que votre capacité à décrocher des contrats a évolué?" :</i>	
S'est dégradée	14,2
Est restée stable	40,3
S'est améliorée	45,6
<i>Parmi ceux pour qui elle s'est dégradée, cette dégradation est due à : (plusieurs réponses possibles)</i>	
La dégradation de la conjoncture économique dans votre secteur d'activité	65,6
L'exacerbation de la concurrence	34,4
Votre isolement	31,3
L'épuisement de votre réseau de relations	37,5
Votre propre fatigue	53,1
<i>Parmi ceux pour qui elle s'est améliorée, cette amélioration est due à : (plusieurs réponses possibles)</i>	
L'amélioration de la conjoncture économique dans votre secteur d'activité	14,6
L'évolution de votre carrière et de votre réputation	81,6
Votre propre stratégie commerciale	45,6
Votre inscription dans les collectifs au sein de la coopérative	22,3
L'accompagnement dont vous avez bénéficié	22,3
Notes: Valeurs calculées sur les 232 coopérateurs-trices	

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

de vie et conditions de travail.

Concernant l'engagement dans la coopérative et ses possibles répercussions, on constate qu'il est globalement positif puisqu'un individu sur deux déclare que l'engagement dans la coopérative a des répercussions positives. Seule une poignée de coopérateurs ont le sentiment que leur engagement est néfaste pour leur activité.

Tableau 12.4 Répercussions de l'engagement dans la coopérative sur l'activité (en pourcentage)	
Répercussions négatives	1,4
Aucune répercussion	28,0
Répercussions positives	50,2
Répercussions positives et négatives	19,3
Notes : Valeurs calculées sur les 207 coopérateurs-trices ayant répondu à la question	

12.1.2 La sécurité

De ces différentes situations professionnelles peuvent découler un plus ou moins grand sentiment de sécurité dans la vie de tous les jours. On rappelle que 72 coopérateurs se déclarent en situation de précarité, soit un individu sur trois dans l'échantillon, et que les conséquences sur la vie quotidienne ne sont pas les mêmes pour chacun (cf analyse qualitative).

Cette sous-partie n'a pas vocation à reprendre l'intégralité de ce qui a été fait dans la partie « Précarité » : nous avons effectué quelques croisements supplémentaires relatifs au bien-être et au sentiment de sécurité, et sont présentés ci-dessous ceux qui nous semblent le plus intéressant.

Tableau 12.5 Évaluation des chances d'atteindre l'objectif de revenu en fonction du sentiment de précarité			
		Sentiment de précarité	
		Oui	Non
Chances d'atteindre l'objectif de revenu	Faibles chances de l'atteindre	58,1	41,9
	Chances à LT	32,4	67,6
	Chances à MT	32,9	67,1
	Chances à CT	31,6	68,4
	Déjà atteint	11,1	88,9
Notes : Valeurs calculées sur les 232 coopérateurs-trices qui ont répondu au questionnaire			

Le tableau 12.5 ci-dessous met en évidence le fait que sentiment de précarité et chances ressenties d'atteindre l'objectif de revenu sont, sans réelle surprise, fortement corrélés : le sentiment de précarité est plus fort quand on estime avoir de faibles chances d'atteindre son objectif de revenu que lorsque l'on a déjà atteint cet objectif. On observe assez peu de différences entre ceux estimant avoir des chances à long terme, ceux à moyen terme et ceux à court terme, sans doute parce que ces catégories mêlent aussi bien des coopérateurs qui viennent d'arriver dans la coopérative que d'autres qui y sont depuis longtemps : le sentiment de découragement n'est alors pas le même quant

à sa capacité à dégager un revenu suffisant ou pas.

On constate également que les chances estimées d'atteindre l'objectif de revenu et horizon temporel sur l'activité sont corrélées. Les personnes qui estiment avoir de faibles chances d'atteindre l'objectif de revenu sont celles qui ont une visibilité assez faible, voir nulle, sur leur activité : près de 60% d'entre elles ont un horizon temporel qui ne dépasse pas quelques semaines. A l'inverse, cela concerne uniquement 22% des personnes qui estiment avoir déjà atteint cet objectif de revenu et, dans un degré moindre, 27% de ceux qui estiment avoir des chances de l'atteindre à long terme.

Tableau 12.6 Évaluation des chances d'atteindre l'objectif de revenu et horizon temporel sur l'activité

		Horizon temporel sur l'activité				
		Aucune visibilité	Quelques semaines	Quelques mois	Un an environ	Plusieurs années
Chances d'atteindre l'objectif de revenu	Faibles chances de l'atteindre	34,9	25,6	34,9	4,7	0,0
	Chances à LT	17,6	23,5	44,1	5,9	8,8
	Chances à MT	15,8	34,2	36,8	7,9	5,3
	Chances à CT	11,1	16,7	44,4	27,8	0,0
	Déjà atteint	11,1	11,1	58,3	11,1	8,3
	Ensemble	18,8	25,1	42,0	9,1	4,8

Notes : Valeurs calculées sur les 232 coopérateurs-trices qui ont répondu au questionnaire, en excluant les non-réponses

12.1.1 Les temps de travail

Enfin, le sentiment de bien-être peut aussi concerner la temporalité, et notamment sa plus ou moins grande malléabilité.

Le tableau 12.7 ci-dessous synthétise les informations les plus importantes concernant les statistiques descriptives sur les temps de travail au sein de la coopérative. On remarque rapidement que les coopérateurs-trices n'ont pas tous le même rapport au temps : 81% d'entre eux sont plutôt libres de choisir les temps qu'ils accordent au travail, tandis que les 19% restants sont plutôt contraints. 17% ont une impression de séparation totale de la vie privée et professionnelle, alors que 20% n'ont pas du tout ce sentiment. En ce qui concerne les vacances prises en 2014, on constate également de grands écarts entre coopérateurs : certains, près de 10% d'entre eux, se sont accordés moins d'une semaine en 2014, alors que près d'un sur 4 a pu prendre plus de cinq semaines.

Tableau 12.7 Bien-être et temps de travail	
<i>Pourcentage d'heures de travail rémunérées</i>	
Moins de 25%	19,8
De 25 à 50%	13,5
De 50 à 75%	24,6
Plus de 75%	22,7
Je ne sais pas l'évaluer	19,3
<i>Libertés de choix des temps de travail</i>	
Oui	18,4
Plutôt oui	60,4
Plutôt non	12,6
Non	8,7
<i>Possibilité de garder du temps libre</i>	
Oui	18,4
Plutôt oui	48,3
Plutôt non	30,0
Non	3,4
<i>Séparation vie privée et professionnelle</i>	
Oui, totalement	16,9
C'est variable selon les moments	62,8
Pas du tout	20,3
<i>Vacances prises en 2014</i>	
Moins d'une semaine	10,6
Entre 1 et 3 semaines	31,9
Entre 4 et 5 semaines	33,8
Plus de 5 semaines	23,7
<i>Visibilité sur l'évolution de l'activité professionnelle</i>	
Aucune visibilité	18,8
Quelques semaines	25,1
Quelques mois	42,0
Un an environ	9,2
Plusieurs années	4,8
Notes : Valeurs calculées sur les 207 coopérateurs-trices ayant répondu aux questions	

Lorsque l'on croise ces variables relatives au temps avec d'autres relatives au bien-être, plusieurs choses apparaissent.

Le tableau 12.8 montre que la relation entre possibilité d'organiser ses temps de travail et satisfaction quant au salaire dans la coopérative n'est pas si évidente que cela : ceux qui peuvent organiser leurs temps de travail ne sont pas forcément ceux qui sont les plus satisfaits de leur salaire, il semblerait même qu'ils soient légèrement moins satisfaits.

Tableau 12.8 Organisation des temps de travail en fonction de la satisfaction du salaire dans la coopérative

		Satisfaction du salaire dans la coopérative				
		Pleinement	Oui, plutôt	Un peu	Peu	Pas du tout
Possibilité d'organiser ses temps de travail	Oui	12,9	16,1	22,6	25,8	22,6
	Plutôt oui	4,4	21,9	21,9	26,3	25,4
	Plutôt non	15,4	34,6	11,5	34,6	3,8
	Non	0,0	35,7	14,3	35,7	14,3
Notes : Valeurs calculées sur les 232 coopérateurs-trices qui ont répondu au questionnaire						

Le tableau 12.9 confirme quant à lui l'idée que ceux qui peuvent plus facilement dégager du temps libre sont ceux qui parviennent le mieux à séparer vie privée et vie professionnelle : 45% environ de ceux qui peuvent dégager du temps libre ont le sentiment que vie privée et vie professionnelle sont parfaitement séparées, contre 6,5% de ceux qui parviennent difficilement à dégager du temps libre.

Tableau 12.9 Organisation du temps libre en fonction du sentiment de séparation entre vie privée et vie pro.

		Séparation vie privée et professionnelle		
		Oui, totalement	C'est variable selon les moments	Pas du tout
Possibilité de dégager du temps libre	Oui	44,7	42,1	13,2
	Plutôt oui	14,0	70,0	16,0
	Plutôt non	6,5	61,3	32,3
	Non	0,0	85,7	14,3
Notes : Valeurs calculées sur les 232 coopérateurs-trices qui ont répondu au questionnaire				

12.2 Création d'un indicateur de bien-être (IBE)

Afin de synthétiser les résultats assez nombreux que l'on peut trouver sur ce sujet, et afin d'essayer de combiner ensemble ces différentes dimensions relatives au bien-être que sont le sentiment de sécurité, la maîtrise des différentes temporalités et le niveau de revenus, nous avons décidé de créer un indicateur de « bien-être », appelé par la suite IBE. Comment est construit cet indicateur ?

L'IBE est construit selon trois dimensions, à la manière de l'IDH

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

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

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

1. La dimension sécurité :
 - a. La première question est : « Estimez-vous être dans une situation de précarité ? ». Si la réponse est « Non », 0,5 point est attribué ; dans le cas contraire, aucun point n'est attribué.

- b. La seconde question est : « A quel horizon temporel avez-vous de la visibilité sur l'évolution de votre activité professionnelle ? ». Si la réponse est « Plusieurs années », on se voit attribuer 0,5 point ; « Un an environ », $0,5 \times (3/4)$ point ; « Quelques mois », $0,5 \times (2/4)$ point ; « Quelques semaines », $0,5 \times (1/4)$ point ; « Aucune visibilité », 0 point.
2. La dimension satisfaction revenu :
- a. La première question est la question « Êtes-vous satisfait de votre salaire au sein de la coopérative ? ». Si la réponse est « Pleinement », on se voit attribuer 0,5 point ; « Oui plutôt », $0,5 \times (3/4)$ point ; « Un peu », $0,5 \times (2/4)$ point ; « Peu », $0,5 \times (1/4)$ point ; « Pas du tout », 0 point.
- b. La seconde question est « Estimez-vous que vous avez atteint le revenu mensuel qui vous semble nécessaire et suffisant, compte tenu de vos conditions et de votre mode de vie ? ». Si la réponse est « Déjà atteint cet objectif », on se voit attribuer 0,5 point ; « Des chances raisonnables à court terme », $0,5 \times (3/4)$ point ; « Des chances raisonnables à moyen terme », $0,5 \times (2/4)$ point ; « Des chances raisonnables à long terme », $0,5 \times (1/4)$ point ; « De faibles chances de l'atteindre », 0 point.
3. La dimension maîtrise des temps :
- a. La première question est : « Êtes-vous libre de choisir les moments de la journée que vous consacrez au travail ? ». Si la réponse est « Oui », on se voit attribuer 0,5 point ; « Plutôt oui », $0,5 \times (2/3)$ point ; « Plutôt non », $0,5 \times (1/3)$ point ; « Non », 0 point.
- b. La seconde question est : « Au quotidien, arrivez-vous à garder du temps pour vous ? ». Si la réponse est « Oui », on se voit attribuer 0,5 point ; « Plutôt oui », $0,5 \times (2/3)$ point ; « Plutôt non », $0,5 \times (1/3)$ point ; « Non », 0 point.

Étant donné qu'une question concerne le salaire dans la coopérative, seuls les entrepreneurs-ses salarié-e-s sont concerné-e-s par cet indicateur de bien-être.

Cet indicateur ne permet pas d'appréhender le sentiment global de bien-être au travail. En revanche, il synthétise trois dimensions importantes de ce bien-être que sont le niveau de revenu, le sentiment de sécurité et la maîtrise du temps.

12.3 Résultats concernant l'indicateur de bien-être (IBE)

12.3.1 IBE global

Pour lire et décrypter l'IBE, nous avons choisi d'utiliser les valeurs médianes et moyennes obtenues lors des différents tests.

Le tableau 12.10 résumé l'information pour l'ensemble de la population observée, à savoir les 155 personnes qui ne sont pas en CAPE ou convention d'accompagnement et qui ont répondu aux questions permettant de calculer leur score de bien-être. Il servira de repère pour les autres analyses (croisement de l'IBE avec d'autres variables sociodémographiques par exemple).

On remarquera que l'IBE revenu est celui qui obtient les scores médians et moyens les plus faibles.

Tableau 12.10 Indicateur de bien-être (IBE) et ses composants	
	Valeur médiane
IBE global	1,54
IBE sécurité	0,75
IBE revenu	0,38
IBE temps	0,67
NB : Chiffres globaux, sur 155 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention qui ont répondu aux questions nécessaires au calcul de l'indice	

12.3.2 IBE et variables sociodémographiques

Nous avons croisé l'IBE avec plusieurs variables sociodémographiques, comme le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, le sociétariat, l'ancienneté dans la coopérative ... Si certaines différences sont apparues, elles se sont révélées non significatives à de nombreuses reprises. Dans les tableaux ci-dessous apparaissent les seuls résultats significatifs.

Tableau 12.11 IBE en fonction de la coopérative d'appartenance

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

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

Le tableau 12.11 croise IBE et coopérative d'appartenance, et fait apparaître des résultats très différents. L'IBE global est nettement supérieur au sein d'Oxalis (0,36 point en plus), et cela est du en partie aux dimensions sécurité et surtout revenu. L'IBE temps est lui sensiblement le même, tant pour la médiane que pour la moyenne.

Le tableau 12.12 croise quant à lui l'IBE et les quartiles de CA, indépendamment de la coopérative d'appartenance. Là encore, les différences sont nettes : les personnes qui réalisent un CA élevé, c'est-à-dire celles qui sont dans le quatrième quartile, ont un IBE plus important que ceux qui réalisent un petit CA (premier quartile). Ces différences sont à nouveau le résultat d'une variabilité élevée concernant le sentiment de précarité/sécurité et la satisfaction/ prévision de revenu, cependant on remarque cette fois-ci également une différence concernant la dimension temporelle. Les coopérateurs qui dégagent un CA peu élevé ont en effet un IBE temps (moyen et médian) supérieur à celui de ceux qui dégagent un CA élevé.

Ce surplus de bien-être temporel pourrait être interprété comme une sorte de compensation à des revenus inférieurs et un moindre sentiment de sécurité : les coopérateurs qui ont un CA inférieur bénéficient d'un plus grand pouvoir de maîtrise de leurs différents temps (de travail, de loisir).

Tableau 12.12 IBE en fonction du CA réalisé

	Nb de cas		Médiane
CA inférieur à 7.926 euros (Q1)	36	IBE global	1,42
		IBE sécurité	0,50
		IBE revenu	0,25
		IBE temps	0,67
		IBE global	1,81

CA supérieur à 42.390 euros (Q4)	36	IBE sécurité	0,75
		IBE revenu	0,63
		IBE temps	0,50
Ensemble	144	IBE global	1,54
		IBE sécurité	0,63
		IBE revenu	0,38
		IBE temps	0,67
NB : Chiffres globaux, sur 144 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention qui ont répondu aux questions nécessaires au calcul de l'indice et sur leur CA			

Le tableau 12.13 s'intéresse au rapport entre le statut avant d'arriver dans la coopérative et l'IBE. Par souci de simplicité du fait du nombre important de modalités, on a conservé ici uniquement les valeurs moyennes. Si certains statuts sont relativement proches en termes de scores, plusieurs résultats apparaissent cependant.

Premièrement, les ancien-ne-s salarié-e-s en CDI à temps plein sont ceux qui obtiennent les scores les plus élevés, tandis que ceux qui étaient inactifs-ves, au RSA ou au chômage non indemnisé obtiennent les scores moyens les plus faibles (sauf en termes de temps).

Deuxièmement, on constate que l'IBE temps reste globalement assez élevé. Il est même parfois légèrement plus élevé pour ceux obtenant des résultats inférieurs dans les deux autres dimensions, bien que les différences ne soient pas significatives.

Tableau 12.13 Statut avant d'entrer dans la coopérative et IBE moyen			
	IBE sécurité moyen	IBE revenu moyen	IBE temps moyen
Salarié-e en CDI à temps plein	0,61	0,54	0,57
Salarié-e en CDI à temps partiel	0,51	0,46	0,63
Salarié-e en CDD ou autre contrat précaire	0,51	0,45	0,57
Travail indépendant, seul-e ou avec salarié-s	0,50	0,42	0,61
Chômage indemnisé	0,53	0,47	0,62
Chômage non indemnisé, RSA ou inactivité	0,38	0,29	0,62
Ensemble de l'échantillon	0,53	0,45	0,60
NB : Chiffres globaux, sur 155 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention qui ont répondu aux questions nécessaires au calcul de l'indice			

Les tableaux 12.14 et 12.15 croisent enfin IBE et la réalisation ou non de CA dans le cadre de collectifs en 2014, le deuxième tableau tenant également compte du sexe.

Si l'on ne tient pas compte du sexe, on constate que les personnes qui réalisent un CA dans le cadre de collectifs ont un score de bien-être supérieur à ceux n'appartenant pas à des collectifs. Bien que les résultats soient plus nuancés pour les valeurs moyennes, où seule la dimension sécurité est supérieure, les différences de valeurs médianes sont elles bien plus importantes : on a quelques coopérateurs qui « tirent » les moyennes vers le bas, mais les scores élevés sont plus nombreux parmi les coopérateurs « collectifs ».

Tableau 12.14 IBE en fonction du fait de dégager ou non du CA dans un collectif en 2014			
	Nb de cas		Médiane
"Collectifs"	48	IBE global	1,98
		IBE sécurité	0,75
		IBE revenu	0,75
		IBE temps	0,67
"Pas collectifs"	78	IBE global	1,81
		IBE sécurité	0,63
		IBE revenu	0,63
		IBE temps	0,67
Ensemble	126	IBE global	1,88
		IBE sécurité	0,63
		IBE revenu	0,75
		IBE temps	0,67
NB : Chiffres globaux, sur 126 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention			
qui ont répondu aux questions nécessaires au calcul de l'indice, sur leur appartenance à un collectif et sur leur CA			

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

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

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

Tableau 12.15 IBE en fonction du sexe et du fait de dégager ou non du CA dans un collectif en 2014 o

	Nb de cas	Sexe		
"Collectifs"	27	Femmes	IBE global	2,02
			IBE sécurité	0,75
			IBE revenu	0,75
			IBE temps	0,67
	21	Hommes	IBE global	1,83
			IBE sécurité	0,63
			IBE revenu	0,75
			IBE temps	0,5
"Pas collectifs"	49	Femmes	IBE global	1,79
			IBE sécurité	0,5
			IBE revenu	0,63
			IBE temps	0,67
	29	Hommes	IBE global	1,83
			IBE sécurité	0,63
			IBE revenu	0,75
			IBE temps	0,67
NB : Chiffres globaux, sur 126 personnes qui ne sont pas en CAPE/Convention qui ont répondu aux questions nécessaires au calcul de l'indice, sur leur appartenance à un collectif et sur leur CA				

13. Analyse des correspondances multiples

13.1 Introduction à l'analyse des correspondances multiples

En poursuivant l'ambition d'une analyse multidimensionnelle des variables (déjà présente dans la création de l'indicateur de bien-être), nous avons réalisé une analyse des correspondances multiples (ou ACM) sur les thèmes du revenu, du temps et de la précarité.

L'ACM est une méthode qui s'applique à tout tableau dans lequel un ensemble d'individus est décrit par des variables qualitatives. Elle permet alors de construire des représentations graphiques des données : représentations des "similitudes" entre les individus et entre les modalités des variables qualitatives.

Autrement dit, l'ACM va permettre de repérer quelles variables « vont ensemble » en fonction des réponses données par les enquêtés, les proximités se reflétant directement dans la position des variables sur des axes graphiques qu'il faut d'abord interpréter. Les axes "synthétiques" permettent de résumer l'essentiel de l'information contenue dans les données. Ainsi, par projection des points de modalités sur les plans définis par ces nouveaux axes, on a une "photographie" du nuage de points sous l'angle le plus intéressant : celui qui apporte le plus d'informations. L'axe 1 apportera plus d'information que l'axe 2 qui lui-même apportera plus d'information que l'axe 3 et ainsi de suite. Pour interpréter les axes, on regarde d'abord quelles modalités des variables contribuent le plus à leur définition.

Quel est l'objectif de cette ACM ?

L'ACM n'a pas pour but d'expliquer, à la différence d'une régression économétrique. Elle permet de discerner les variables qui semblent « agir dans le même sens », sans toutefois déterminer des relations de causes à effets. Avec cette analyse des correspondances multiples, nous espérons repérer des groupes d'individus dans des situations voisines au regard des variables, pour tenter de donner à voir la pluralité des situations existantes (de précarité, de bien-être, ...).

C'est également une manière plus synthétique de représenter une part importante de l'information contenue dans les données.

13.2 Présentation des variables utilisées

13.2.1 Préambule

Nous avons décidé de sélectionner les variables ci-dessous, après plusieurs tests d'ACM. Ce choix est bien entendu discutable, tout comme l'est celui du codage effectué (qui a une importance non négligeable sur les résultats), mais il est celui qui nous est apparu le plus pertinent.

Pour pouvoir réaliser une ACM, il est nécessaire qu'il n'y ait pas de non-réponse. Nous avons donc fait le choix d'enlever la dizaine d'enquêtés qui n'avaient pas répondu à une ou plusieurs questions parmi celles retenues pour l'analyse.

De plus, il est important qu'il n'y ait pas d'effectifs faibles, c'est-à-dire de modalités qui représentent moins de 5% des individus. Cette condition est respectée, comme l'indiquent les différentes fréquences indiquées dans le tableau ci-dessous.

L'analyse porte donc sur 105 observations, avec 19 variables actives et 29 supplémentaires. Les variables actives sont celles qui contribuent à la détermination des axes, au contraire des variables supplémentaires qui ne servent pas à interpréter la signification des axes graphiques mais uniquement à caractériser ces axes une fois qu'ils sont déterminés (par exemple, la partie gauche de l'axe concerne plus les hommes, tandis que la partie droite concerne plus les femmes, lorsque le sexe est mis en variables supplémentaires).

13.2.2 Variables actives

Variable d'origine	Modalités et fréquences	Notes sur la construction et explication de la variable
Dimension sécurité		
Logement	Locataire 32% Logement gratuit 18% Propriétaire 50%	Renseigne sur le mode d'occupation du logement
Foyer	Seul-e 26% Seul-e avec enfant-s 9% En couple 21% En couple avec enfant-s 35% A plusieurs 10%	Renseigne sur la configuration du foyer
Pôle Emploi	Inscrit PE 32% Pas inscrit PE 68%	Indique si l'enquêté est inscrit ou non à Pôle Emploi ou non
Sentiment de précarité	Sentiment preca 36% Pas sentiment preca 64%	Indique si l'on se sent en situation de précarité ou non
Dimension sécurité de l'activité		
Client principal	GC : -50% du CA 55% GC : +50% du CA 45%	Distingue si le plus gros client représente + ou - de 50% du CA
CA2014	Q1 CA 2014 18% Q2 CA 2014 32% Q3 CA 2014 27% Q4 CA 2014 23%	4 groupes d'individus construits en fonction des quartiles de CA en 2014 de l'ensemble des ES
CA collectifs	CA avec coll 39% Pas CA avec coll 61%	Indique si l'entrepreneur réalise une part de son CA dans le cadre de collectifs/marque ou non.
Evolution des contrats	EC : dégradation 16% EC : stable 40% EC : amélioration 44%	Renseigne sur l'évolution de la capacité à décrocher des contrats
Horizon temporel sur l'activité	HT : faible 37% HT : moyen 51% HT : bien 11%	« HT faible » regroupe : "Aucune", "Quelques semaines"; « HT bien » regroupe : "Un an", "Quelques années" Indique l'horizon temporel de l'ES quant à son activité dans la coopérative
Reconversion	Recon envisagée 24% Recon pas envisagée 76%	Indique si l'individu a déjà envisagé une reconversion professionnelle ou non
Dimension revenu		
Quartiles RF/UC	Q1 RF/UC 24% Q2 RF/UC 26% Q3 RF/UC 25% Q4 RF/UC 26%	Construction en fonction des quartiles de revenu fiscal par unité de consommation des 105 ES
Quartiles RI/RF	Q1 RIRF 26% Q2 RIRF 25% Q3 RIR 25% Q4 RIRF 25%	Construction en fonction des quartiles de part de revenu interne dans le revenu fiscal des 105 ES
RSA	RSA 9% Pas RSA 90%	Indique si la personne touche ou non le RSA
Revenus	Revenus patri 13%	Indique si la personne touche ou non des

patrimoniaux	Pas revenus patri 87%	revenus patrimoniaux
Aide familiale informelle	Aide familiale 10% Pas aide familiale 90%	Indique si la personne bénéficie ou non d'une aide familiale informelle
Satisfaction salaire	Pas satis sal coop 48% Un peu satis sal coop 25% Satis sal coop 28%	« Satis sal coop » regroupe : "Pleinement", "Oui plutôt"; « Pas satis sal coop » : "Peu", "Pas du tout" Indique à quel point on est satisfait de son salaire dans la coopérative
Objectif de revenu	OR : faibles chances 26% OR : à MT ou LT 47% OR : à CT 7% OR : atteint 21%	Indique à quel horizon temporel on pense atteindre son objectif de revenu
Dimension malléabilité du temps		
Organisation des temps de travail	Peut orga tps L 78% Difficile orga tps L 22%	Regroupement des "Oui" et "Plutôt oui", des "Non" et "Plutôt non" Renseigne sur la facilité ou non à organiser librement ses temps de travail
Trouver du temps libre	Poss dega tps lib 65% Difficile dega tps libre 35%	Regroupement des "Oui" et "Plutôt oui", des "Non" et "Plutôt non" Renseigne sur la facilité ou non à dégager du temps libre

13.2.3 Variables supplémentaires

Variables	Modalités et fréquences
Sexe	Femme 62% Homme 38%
Sociétariat	Oui 60% Non 40%
Age (selon les quartiles de l'échantillon)	24-35 ans 21% 35-42 ans 24% 42-50 ans 27% 50 ans et plus 29%
Année d'arrivée dans la coopérative	Arrivée en 2010 ou avant 35% Arrivée en 2011 15% Arrivée en 2012 17% Arrivée en 2013 24% Arrivée en 2014 ou après 9%
Autre activité en dehors de la coopérative	Oui 44% Non 56%
Coopérative d'appartenance	Coopaname 69% Oxalis 31%
Région parisienne ou non	Paris petite couronne 58% Pas Paris petite couronne 42%
Niveau de diplôme	Rien à BEP/CAP 4% Bac 4%

	Bac +2 7% Bac +3 ou +4 27% Bac +5 ou +8 59%
Désir de s'engager plus dans la vie de la coopérative	Oui 58% Non 42%
Manières de décrocher les contrats ou constituer sa clientèle	Oui ou non pour chaque manière : Réseau professionnel 87% de oui Réseau d'amis 54% Réseau de la coopérative 29% Réponse à des appels d'offres 35% Volontariat 35% Partage de prestations avec d'autres membres de la coopérative 21% Bouche à oreille 13%
Types de clients	Oui ou non pour chaque type de client : Grandes entreprises 28% de oui PME 66% Associations 49% Institutions publiques 50% Particuliers 52%
Bloc-métiers	Oui ou non pour chaque bloc métiers : Architecture 9% de oui Artisanat 11% Informatique 10% Développement durable 19% Métiers artistiques 12% Métiers de l'écrit 18% Services aux particuliers 17% Services aux organisations 51%

13.3 Début de l'analyse

13.3.1 Préambule : Comment traiter et lire une analyse des correspondances multiples ?

Les informations qui suivent sont un peu techniques. Elles permettent de mieux comprendre le principe de fonctionnement d'une ACM mais elles ne sont pas indispensables pour une simple lecture des résultats.

On va tout d'abord sélectionner le nombre d'axes à interpréter.

A chaque axe est associé un pourcentage d'inertie (ou valeur propre), qui représente la part de l'information globale contenue dans le nuage de points expliquée par l'axe. L'axe 1 est le meilleur représentant de l'information, puis l'axe 2, etc. Plusieurs méthodes existent pour déterminer le nombre d'axes à garder, la plus fameuse étant la méthode du coude : on s'arrête lorsqu'il y a un écart assez net entre deux valeurs propres. Il est toutefois possible d'opter pour d'autres méthodes. On peut par exemple regarder le nombre moyen de modalités par questions, ce qui suggère le nombre d'axes intéressant à interpréter.

Dans notre échantillon, la rupture (entre valeurs propres) apparaît entre le deuxième et le troisième

axe. Toutefois, le troisième axe est interprétable, c'est pourquoi nous avons décidé de l'inclure également dans notre analyse (de plus, il y a 53 modalités et 19 variables, soit un nombre moyen de modalités égal à 2,79, plus proche de 3 que de 2).

Comment interpréter les axes ?

Pour interpréter un axe, on va regarder quelles modalités se situent de part et d'autre de celui-ci. Afin de faciliter l'analyse, on opère ainsi uniquement avec les modalités dont la contribution à l'axe est supérieure à la contribution moyenne.

Nous avons 19 variables au total, avec 53 modalités. Si chaque modalité contribuait de la même façon à déterminer l'axe, la contribution de chaque variable serait de 1/53, soit 1,89%. Or, toutes les modalités ne contribuent pas de la même manière. Pour chaque axe, on va donc sélectionner les modalités qui ont une contribution supérieure à 1,89% afin de pouvoir interpréter les axes.

Pour chacune de ces modalités, on va ensuite regarder de quel côté de l'axe elle se situe. Ce qui compte n'est pas d'être du côté négatif ou du côté positif, c'est la position par rapport aux autres modalités, en termes de proximité ou au contraire d'opposition.

13.3.2 Pourcentage d'inertie

Le premier axe a un pourcentage d'inertie de 11,2%, le second de 7,5% et le troisième de 6,2%, soit un pourcentage d'inertie cumulée de 24,9%. Les modalités contributives (c'est-à-dire celles dont la contribution est supérieure à la contribution moyenne) couvrent respectivement 84, 83 et 83% de l'inertie de l'axe.

13.3.3 Tableaux des modalités contributives pour chacun des axes

Axe 1		
	Modalité	Contribution
Sentiment preca		8,90
Q1 RF/UC		7,07
	Q4 CA 2014	6,40
	Pas sentiment preca	5,05
	Q3 RI/RF	4,86
	OR : atteint	4,83
RSA		4,71
Q2 CA 2014		4,22
Inscrit PE		3,95
Seul-e		3,70
Logement gratuit		3,55
	En couple	2,98
Aide familiale		2,61
	CA avec coll	2,56
HT : faible		2,39
	Satisf. sal.coop	2,28
Pas satisf. sal. coop		2,22
Q4 RIRF		2,20
	Q3RF/UC	2,10
OR : faibles chances		2,00
Reconv envisagée		1,91
	Q4 RF/UC	1,89
	Pas inscrit PE	1,89

Total	84,27
--------------	-------

Axe 2		
Modalité		Contribution
Q4 RIRF		12,72
	Q1 RIRF	11,70
	Q1 CA 2014	9,94
	Pas satis. sal. coop	7,01
RSA		6,78
Satis. sal. coop		6,56
	Q4 RF/UC	3,87
Logement gratuit		3,84
Q4 CA 2014		3,13
	Inscrit PE	3,11
Q1 RF/UC		3,01
	Propriétaire	2,90
	En couple avec enfant (s)	2,82
	EC : dégradation	2,77
Seul-e		2,69
Total		82,85

Axe 3		
Modalité		Contribution
A plusieurs (logement)		11,92
	Difficile orga tps L	8,33
CA avec coll		8,09
	GC +50%	6,61
GC -50%		5,35
	CA sans coll	5,18
	Logement gratuit	4,56
	Seul-e	4,52
Revenu patri		3,68
Aide familiale		3,68
Reconv envisagée		3,65
	En couple	3,01
	OR : atteint	2,72
Locataire		2,69
Peut orga tps L		2,34
OR : à CT		2,25
En couple avec enfant(s)		2,01
	Diff degager tps lib	2,00
Total		82,59

13.3.4 Tableau des variables supplémentaires

Pour savoir quelles variables supplémentaires regarder en priorité, et ainsi éviter de se perdre parmi tous les chiffres, on peut regarder les modalités dont la qualité de la représentation (cos2) est

supérieure à la qualité de représentation moyenne, soit ici $1/66 = 0,015$ comme nous avons 66 modalités supplémentaires. On va donc regarder d'abord les modalités qui ont une qualité de représentation supérieure ou égale à 0,02 pour chaque axe, puis de quel côté ces modalités se situent.

	Axe 1		Axe 2		Axe 3
	Coordonnées	cos2	Coordonnées	cos2	Coordonnées
Femme	0,00	0,00	-0,16	0,04	-0,15
Homme	0,00	0,00	0,25	0,04	0,24
Non sociétaire	0,37	0,09	-0,21	0,03	-0,17
Sociétaire	-0,24	0,09	0,14	0,03	0,11
24-35 ans	-0,05	0,00	0,47	0,06	0,55
35-42 ans	-0,22	0,01	-0,25	0,02	0,12
42-50 ans	0,41	0,06	-0,07	0,00	-0,27
50 ans et +	-0,16	0,01	-0,07	0,00	-0,26
Arrivé en 2010 ou avant	-0,21	0,02	-0,02	0,00	-0,07
Arrivé en 2011	-0,06	0,00	0,42	0,03	0,30
Arrivé en 2012	0,01	0,00	0,07	0,00	-0,04
Arrivé en 2013	0,19	0,01	-0,05	0,00	-0,06
Arrivé en 2014 ou après	0,42	0,02	-0,64	0,04	0,01
Coopaname	0,25	0,14	-0,13	0,04	-0,16
Oxalis	-0,55	0,14	0,28	0,04	0,36
Paris ou petite couronne	0,20	0,06	0,06	0,01	-0,06
Pas Paris ou petite couronne	-0,28	0,06	-0,09	0,01	0,08
Diplôme : Rien à BEP/CAP	1,22	0,06	0,89	0,03	-0,07
Bac	0,69	0,02	-0,04	0,00	0,68
Bac +2	0,59	0,02	-0,07	0,00	0,09
Bac +3 ou +4	-0,12	0,01	-0,10	0,00	-0,07
Bac +5 ou +8	-0,14	0,03	0,00	0,00	-0,02
Pas volonté de s'engager plus	-0,10	0,01	0,10	0,01	-0,04
Volonté de s'engager plus	0,08	0,01	-0,07	0,01	0,03
Autre activité hors coopérative	-0,11	0,01	-0,11	0,01	0,00
Pas d'activité hors coopérative	0,09	0,01	0,09	0,01	0,00
Client : grand entreprise	-0,18	0,01	-0,16	0,01	-0,01
Pas client : grande entreprise	0,07	0,01	0,06	0,01	0,00
Client : PME	0,09	0,02	-0,04	0,00	0,13
Pas client : PME	-0,18	0,02	0,07	0,00	-0,24

Client : associations	-0,10	0,01	0,06	0,00	0,37
Pas client : association	0,09	0,01	-0,05	0,00	-0,35
Client : institutions publiques	-0,35	0,12	0,07	0,00	0,27
Pas client : institutions publiques	0,34	0,12	-0,07	0,00	-0,27
Client : particulier	0,23	0,06	0,04	0,00	0,23
Pas client : particulier	-0,25	0,06	-0,05	0,00	-0,26
Contrat : réseau professionnel	-0,09	0,05	-0,09	0,06	0,01
Pas contrat : réseau professionnel	0,56	0,05	0,61	0,06	-0,09
Contrat : réseau ami	0,23	0,06	-0,21	0,05	0,14
Pas contrat : réseau ami	-0,27	0,06	0,25	0,05	-0,17
Contrat : réseau coopérative	0,20	0,02	-0,27	0,03	0,61
Pas contrat : réseau coopérative	-0,08	0,02	0,11	0,03	-0,24
Contrat : appel d'offre	-0,51	0,14	0,11	0,01	0,42
Pas contrat : appel d'offre	0,28	0,14	-0,06	0,01	-0,23
Contrat : volontariat	0,02	0,00	-0,30	0,05	0,10
Pas contrat : volontariat	-0,01	0,00	0,16	0,05	-0,05
Contrat : partage prestations membres coopérative	-0,36	0,03	0,09	0,00	0,60
Pas contrat : partage prestations membres coopérative	0,09	0,03	-0,03	0,00	-0,16
Contrat : bouche à oreille	0,44	0,03	-0,22	0,01	0,06
Pas contrat : bouche à oreille	-0,07	0,03	0,03	0,01	-0,01
Bloc architecture	0,03	0,00	0,29	0,01	0,19
Pas bloc architecture	0,00	0,00	-0,03	0,01	-0,02
Bloc artisanat	0,74	0,07	0,57	0,04	-0,02
Pas bloc artisanat	-0,10	0,07	-0,07	0,04	0,00
Bloc dvpt durable	-0,54	0,07	0,19	0,01	0,48
Pas bloc dvpt durable	0,13	0,07	-0,04	0,01	-0,11
Bloc informatique	-0,01	0,00	-0,26	0,01	0,35
Pas bloc informatique	0,00	0,00	0,03	0,01	-0,04
Bloc métiers écrit	0,22	0,01	-0,20	0,01	-0,27
Pas bloc métiers écrit	-0,05	0,01	0,04	0,01	0,06
Bloc métiers artistiques	0,22	0,01	0,12	0,00	0,51

Pas bloc métiers artistiques	-0,03	0,01	-0,02	0,00	-0,07
Bloc services aux particuliers	0,29	0,02	-0,31	0,02	-0,33
Pas bloc services aux particuliers	-0,06	0,02	0,06	0,02	0,07
Bloc services aux organisations	-0,28	0,08	-0,15	0,02	0,09
Pas bloc services aux organisations	0,29	0,08	0,15	0,02	-0,09

13.4 Interprétation des axes

13.4.1 Axe 1

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

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

Qui sont les enquêtés de part et d'autre de l'axe ?

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

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

On insistera à nouveau sur le fait qu'il n'y a pas de déterminisme : par exemple, ce n'est pas parce qu'un individu appartient à Coopaname plutôt qu'à Oxalis qu'il sera forcément en situation de précarité, et inversement. Il en est de même pour toutes les variables supplémentaires.

13.4.2 Axe 2

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

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

Du côté négatif de l'axe, on a en revanche des modalités indiquant une activité interne à la

coopérative peu développée (premier quartile de CA, pas satisfaction quant au salaire dans la coopérative, dégradation de la capacité à décrocher des contrats), assortie d'un bon niveau de vie, principalement en raison du conjoint qui joue un rôle de soutien important (en couple, propriétaire, quatrième quartile de revenu fiscal par unité de consommation du ménage). Ce qui se traduit par un ratio RI/RF faible.

Qui sont les ES de part et d'autre de l'axe ?

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

13.4.3 Axe 3

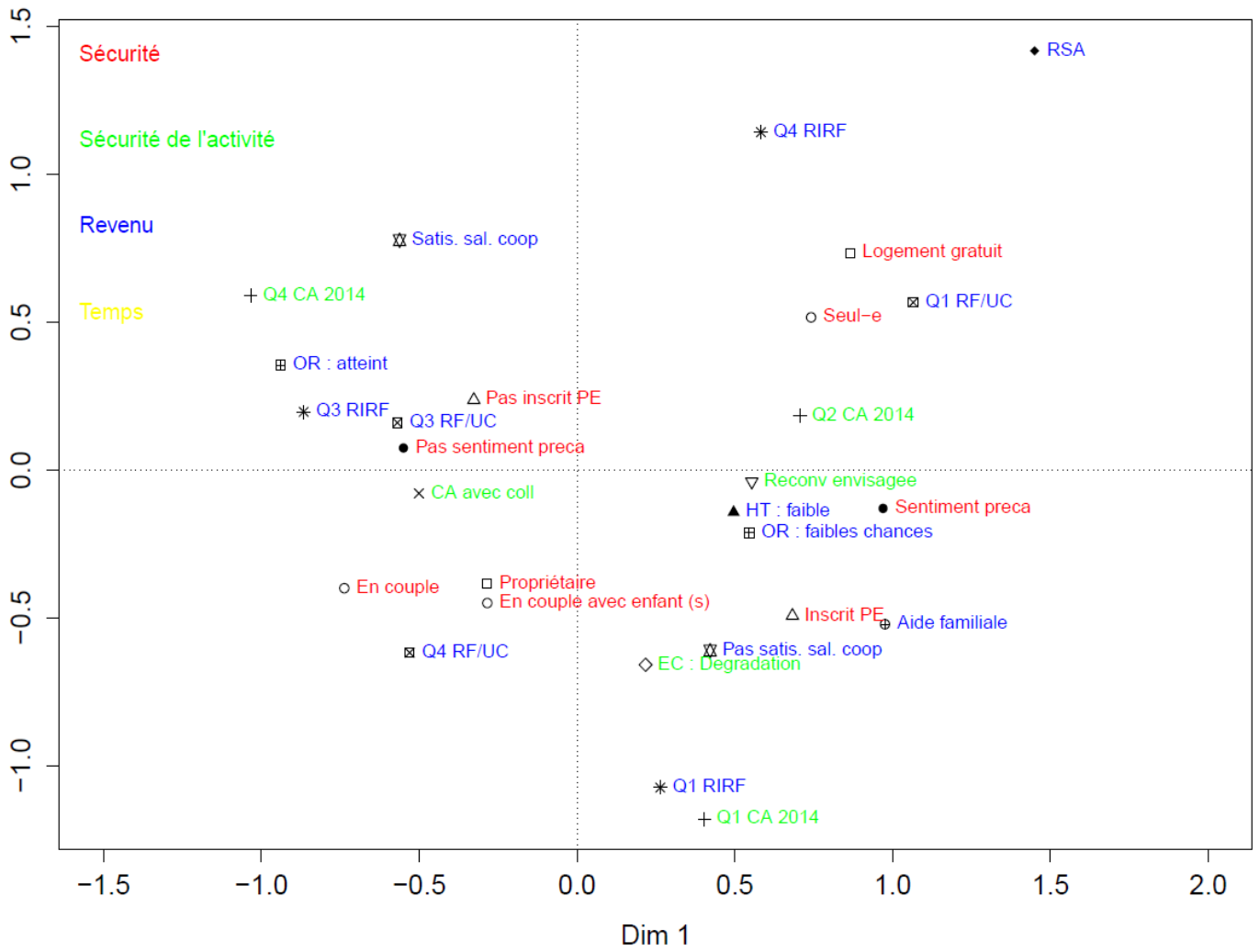
Enfin, le troisième axe, s'il est un peu plus difficile à interpréter, est défini principalement par des modalités qui ont trait à la *maîtrise de l'entrepreneur-salarié sur son temps et son activité au sein de la coopérative* : possibilité d'organiser ses temps de travail, pas de dépendance à un client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

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

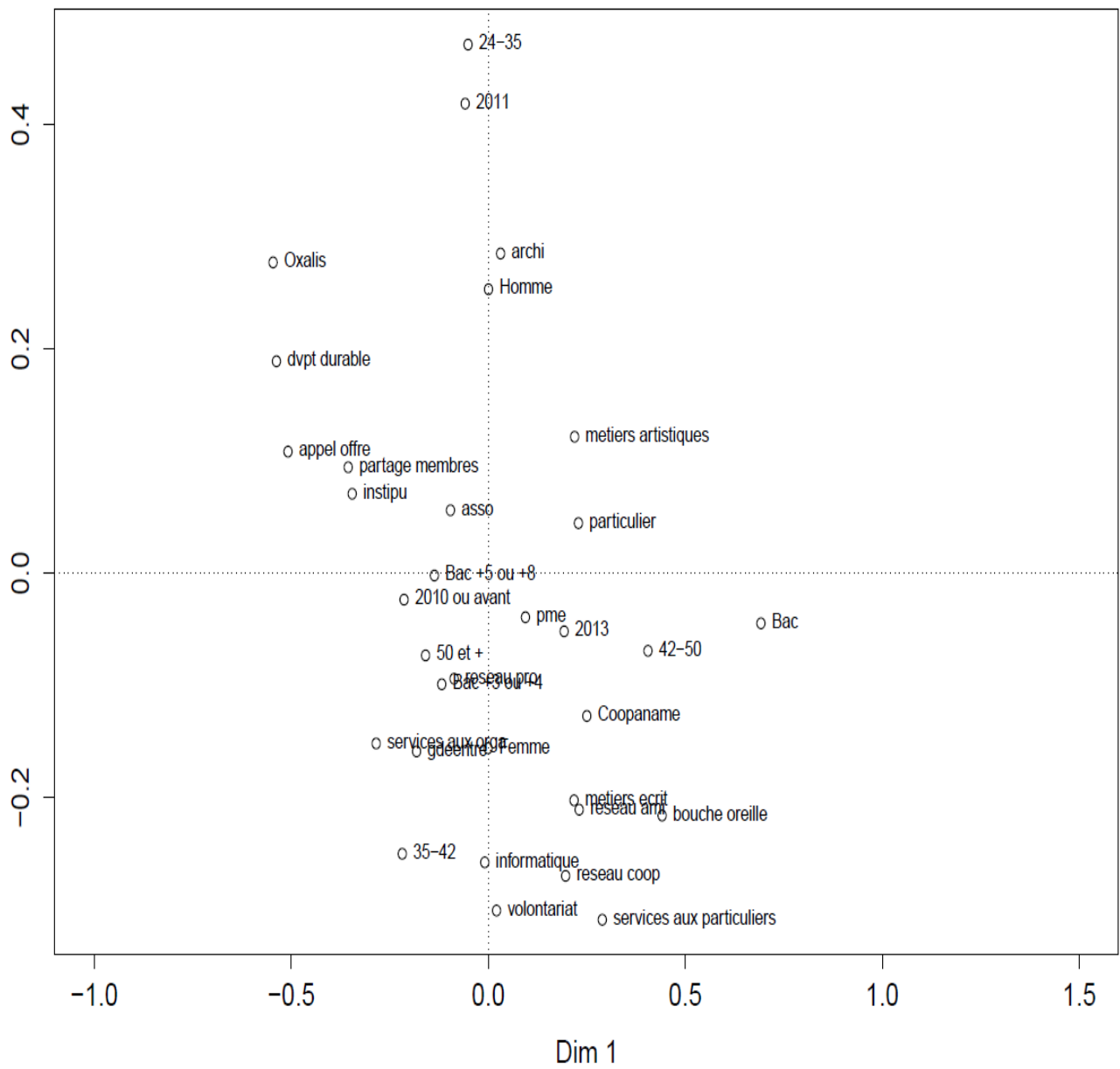
A l'inverse, les individus du côté gauche de l'axe sont plus souvent des femmes, plutôt âgées, membres de Coopaname, issues des blocs métiers « services aux particuliers » et « métiers de l'écrit ».

13.5 Graphiques

Nuage des modalités contributives Plan 1-2



Nuage des modalités supplémentaires



14. Les personnes en CAPE ou en convention d'accompagnement

Description de l'échantillon

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

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

Ancienneté au 1er août 2015	
7 mois ou moins	56,00%
8 à 19 mois	28,00%
Plus de 19 mois	16,00%
moyenne	11 mois
Nb	
	57
Age moyen	
	41,9 ans
CAE	
Coopaname	40,00%
Oxalis	60,00%
SEXE	
Femme	49,00%
Homme	51,00%

En termes de logement et de configuration familiale, les situations sont très proches de celles des ES : près d'une moitié de propriétaires, 65% de personnes en couple (avec ou sans enfant).

Tableau 0.2 Tris à plat échantillon (en pourcentage)

Logement	
Propriétaire	49,1
De propriété familiale	7
A titre gratuit	1,8
HLM	3,5
Location (hors HLM)	38,6
Foyer	
Avec plusieurs personnes	8,8
Chez vos parents	1,8
En couple	24,6
En couple avec enfant(s)	40,4
Seul-e	17,5
Seul-e avec enfant(s)	7

L'origine sociale diffère légèrement de celle des ES. Si le père d'un ES sur deux (ou presque) a été cadre (ou profession intellectuelle supérieure), ce n'est le cas que pour un peu plus d'une personne sur trois en CAPE ou convention.

Tableau 1.3a . Profession de la mère

	Ensemble	Coopaname	Oxalis
Agricultrice exploitante	8,8	4,3	11,8
Artisan, commerçante ou chef d'entreprise	8,8	0	14,7
Professions intermédiaires	17,5	21,6	11,8
Cadre et professions intellectuelles supérieures	14	8,7	17,6
Employée	22,8	21,7	23,5
Ouvrière	1,8	0	2,9
Autre	3,5	4,3	2,9
Sans activité professionnelle	22,8	34,8	14,7

Tableau 1.3 b. Profession du père

	Ensemble	Coopaname	Oxalis
Agriculteur exploitant	8,8	4,3	11,8
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	15,8	8,7	20,6
Professions intermédiaires	12,3	21,7	5,9
Cadre et professions intellectuelles supérieures	36,8	43,5	32,4
Employé	17,5	17,4	17,6
Ouvrier	3,5	4,3	2,9
Autre	5,3	0	8,8

S'il reste très élevé par rapport à l'ensemble de la population active, le niveau de formation est un peu moindre que dans le groupe des ES : 71% ont un niveau supérieur à Bac+2 contre 80% des ES (tableau 1.2). Faut-il y voir le signe d'une évolution, même légère, dans le recrutement des coopératives ?

Tableau 1.2 Niveau de formation (%)

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

80,7% des personnes sont inscrites à Pôle Emploi et 84,2% ont connu des périodes de chômage. 61,4% étaient au chômage avant d'entrer dans la coopérative.

Tableau 8.1 Situation avant d'entrer dans la coopérative (en %)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Salarié-e CDI temps plein	8,7	20,6	15,8
Salarié-e CDI temps partiel	8,7	8,8	8,8
Salarié-e CDD (ou autre contrat précaire)	8,7	5,9	7
Travail indépendant seul-e	4,3	11,8	8,8
Travail indépendant avec salarié-e-s	0	0	0
Chômage indemnisé	47,8	41,2	43,9
Chômage non indemnisé	26,1	11,8	17,5
RSA	8,7	2,9	5,3
Inactivité	4,3	0	1,8

Les raisons du choix d'entrer dans une coopérative sont aussi très comparables à celles des ES, même si l'intérêt spécifique pour le projet politique est légèrement moins représenté.

Tableau 8.2 Raisons du choix d'entrer dans une CAE

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

La structure des métiers exercés en CAP/convention d'accompagnement est aussi très comparable à celle des ES.

Tableau 2.1 Les CAPE/Convention d'accompagnement par bloc mé

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Bloc architecture	13	8,8	10,5
Bloc artisanat	13	17,6	15,8
Bloc commerce	4,3	8,8	7
Bloc informatique	8,7	14,7	12,3
Bloc développement durable	8,7	23,5	17,5
Bloc métiers de l'écrit	8,7	14,7	12,3
Bloc métiers artistiques	17,4	11,8	14
Bloc services aux particuliers	43,5	11,8	24,6
Bloc services aux organisations	52,2	38,2	43,9

Si l'on regarde maintenant ces données par sexe, on observe que les blocs Développement durable

et Métiers artistiques sont sensiblement plus féminisés chez les CAP/convention d'accompagnement que chez les ES, à la différence des Services aux particuliers et Services aux organisations pour lesquels c'est l'inverse.

Tableau 2.2 Le sexe des métiers - Comparaison CAPE-convention et ES

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

Chiffre d'affaires

Il n'est pas surprenant de constater la faiblesse globale du chiffre d'affaires réalisé par les personnes en CAPE ou en convention d'accompagnement, mais plus inquiétant de constater que plusieurs personnes ont enregistré un chiffre d'affaire nul en 2014 malgré une ancienneté de plus d'un an dans leur coopérative. Les situations sont très diverses : 9 personnes ont dégagé un CA très faible (inférieur à 1000 euros) malgré une ancienneté de plus d'un an. Les montants les plus élevés de CA se trouvent tous à Oxalis.

Les revenus

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

Tableau 5.2 Composition moyenne du revenu d'activité par coopérative

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

Du fait de ces compléments de revenu, les moyennes et les médianes de revenu fiscal sont très

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

Tableau 6.1.a Revenus fiscaux des CAPE/Convention d'accompagnement

	Médiane	Moyenne
Revenu fiscal de la personne		
Coopaname	15530	13890
Oxalis	16000	18110
Ensemble	15530	16570
Revenu fiscal du conjoint		
Coopaname	40000	37450
Oxalis	20040	21190
Ensemble	22820	26130
Revenu fiscal du ménage		
Coopaname	24250	33100
Oxalis	41200	36210
Ensemble	28860	34890

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

Tableau 6.1.b Les revenus des ménages par Coopérative en 2014						
	Q1	Médiane	Moyenne	Q3	Max	CV
Revenu du ménage						
Coopaname	17350	24250	33100	43770	100400	0,84
Oxalis	20150	41200	36210	48200	85690	0,62
Ensemble	17490	28860	34890	46400	100400	0,7
Revenu du ménage par UC						
Coopaname	11120	18870	19010	27500	40170	0,64
Oxalis	11600	19840	19990	29350	40800	0,53
Ensemble	11540	19090	19580	29510	40800	0,57

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

Tableau 7.1.b Revenu fiscal par sexe et coopérative

	NB	Q1	Médiane	Moyenne	Q3	Maximum	CV
Coopaname							
Femmes	7	45	1566	7927	17100	19640	1,19
Hommes	8	7180	17400	19100	29640	40910	0,76
Ensemble	15	828	15530	13890	19150	40910	0,96
Oxalis							
Femmes	14	7671	13800	14150	18910	36690	0,66
Hommes	12	12920	23960	22730	29480	53070	0,61

Les temps

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

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

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

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

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

Sentiment de précarité

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

Tableau 10.1 Sentiment de Précarité, type de foyer et logement

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

Lecture : 66,7% des individus qui vivent seul et dans un logement dont ils sont propriétaires se sentent en situation de précarité. 26,7% des locataires se sentent en situation de précarité.

A la différence des ES, le sentiment de précarité touche surtout les jeunes (24-35 ans) et les plus de 50 ans.

Tableau 10.2 Sentiment de précarité et variables sociodémographiques

(%)	
Sexe	
Femmes	31,8
Hommes	29,2
Coopérative	
Coopaname	25
Oxalis	33,3
Niveau de diplôme	
Rien à BEP/CAP	0
Bac	0
Bac +2	42,9
Bac +3 ou +4	33,3
Bac +5 ou +8	32,1
Age	
24-35 ans	44,4
36-42 ans	17,6
43-50 ans	25
Plus de 50 ans	42,9
Ensemble	30,4

Engagement dans le collectif

Sans grande surprise, l'engagement dans la vie collective reste limité pour les CAPE/conventions d'accompagnement, à l'exception de la participation à des réunions.

Tableau 9.2 Engagement dans le collectif et ancienneté (%)

	NB	respons. collectives	réunions	Marque coll.	sociétaire
Arrivée en 2015 (- 8 mois)	32	0	46,9	0	3,1
Arrivée en 2014 (8 à 19 mois)	16	6,2	81,2	7,7	0
Arrivée en 2013 ou avant (Plus de 19 mois)	9	0	66,6	0	0
Ensemble	57	1,8	59,6	2	1,8

Cette participation concerne d'abord les groupes locaux (65,9%) puis les groupes métier (45,5%). A noter que 59% des répondant(e)s souhaiteraient s'engager d'avantage, surtout à Coopaname où ce chiffre atteint 73%. Les coopanamien(ne)s sont d'ailleurs sensiblement plus nombreux à estimer que leur engagement dans la coopérative a des répercussions positives sur leur activité.

Question 151 : Estimez-vous que votre engagement dans la coopérative a des répercussions sur votre activité :

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

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

Deuxième partie : Les salariés de l'équipe

0/ Description de l'échantillon (tris à plat)

Composition de l'échantillon

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

Les femmes sont relativement plus nombreuses (59%). Remarquons qu'il s'agit du même taux de féminisation que l'échantillon des entrepreneurs salariés. L'âge moyen est de 41 ans et demi. L'âge moyen est donc le même que celui des entrepreneurs salariés.

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

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

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

Tableau 0.1 Composition de l'échantillon

Nombre de personnes	27
Age moyen	40.5
Coopérative	
<i>Coopaname</i>	59%
<i>Oxalis</i>	41%
Sexe	
<i>Femme</i>	59%
<i>Homme</i>	41%
Ancienneté au 1er août 2015	
<i>7 mois ou moins</i>	11%
<i>8 à 19 mois (arrivée 2014)</i>	7%
<i>20 à 31 mois (arrivée 2013)</i>	7%
<i>32 à 54 mois (arrivée 2012 ou 2011)</i>	26%
<i>55 mois et plus (arrivée en 2010 ou avant)</i>	48%
<i>Ancienneté moyenne</i>	53 mois, soit 4 ans et 5 mois
Sociétaire	74,1
Capital moyen dans la coopérative	3 850 €
Pays de naissance	
<i>France</i>	85,2
<i>Autre</i>	14,8
Nationalité	
<i>française</i>	92,6
<i>Autre</i>	7,4
Lieu de résidence	
<i>Paris</i>	25,9
<i>Ile de France hors Paris</i>	33,3
<i>Province</i>	40,7

Situation sociale (logement et type de foyer)

Le taux de propriétaires du logement dans lequel ils vivent est relativement faible (33%) si comparé à celui des ES (50%) alors qu'au niveau national ce taux est de 58%.

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

Tableau 0.2 Logement et type de foyer (%)

Type de logement	
<i>Propriétaire</i>	33,3
<i>A titre gratuit</i>	3,7
<i>HLM</i>	3,7
<i>Location (hors HLM)</i>	59,3
Type de foyer	
<i>Avec plusieurs personnes</i>	11,1
<i>En couple</i>	33,3
<i>En couple avec enfant(s)</i>	29,6
<i>Seul-e</i>	14,8
<i>Seul-e avec enfant(s)</i>	11,1
Nombre d'enfants dans le foyer	
0	59,3
1	7,4
2	25,9
3	7,4
Personnes à charge	
Personnes âgées à charge financièrement	7,4
Personnes âgées à charge temporellement	11,1

Parcours

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

Ainsi, l'« Intérêt spécifique pour le projet économique de la coopérative » figure comme la motivation majeure qui concerne 93 % des personnes, cad, 25 personnes sur 27. Autre raison : insatisfaction du salariat standard.

Alors que chez les ES la possibilité d'exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits sociaux du salariat est évoqué par le plus grand nombre, l'intérêt pour le modèle économique et politique des CAE constituant la deuxième raisons qui justifie l'entrée dans les CAE.

Le niveau de formation est très élevé, encore plus que pour les ES : personne à un niveau inférieur au Bac+2 et 60% a atteint un niveau Bac+5 ou plus. Rappelons que parmi les ES 52% ont atteint le niveau BAC+5, 4% BAC+8 et 7% ont un niveau équivalent au BAC ou moins.

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

Tableau 0.3 L'entrée dans la CAE (%)

C onnaissance existence des CAE	
<i>Réseaux d'amis</i>	18,5
<i>Pôle emploi</i>	7,4
<i>Médias</i>	7,4
<i>Membres des coopératives</i>	18,5
<i>Autre</i>	59,3
R aisons du choix d'entrer dans une CAE	
<i>Exercer une acti. Indé. En bénéficiant des droits sociaux du salariat</i>	7,4
<i>Exercer une acti. Indé. En réduisant la prise de risque</i>	3,7
<i>Bénéficier d'un sentiment de sécurité lié au cadre collectif</i>	7,4
<i>Tester une reconversion professionnelle</i>	3,7
<i>Insatisfaction dans le salariat standard mais refus du travail indé. Standard</i>	18,5
<i>Difficulté à trouver un emploi salarié</i>	0
<i>Intérêt spécifique pour le projet politique et économique de la coop.</i>	92,6
<i>Autre</i>	14,8

Tableau 0.4 Le parcours professionnel (%)

Niveau de diplôme	
<i>Rien à BEP/CAP</i>	0
<i>Bac</i>	0
<i>Bac +2</i>	16
<i>Bac +3 ou bac +4</i>	24
<i>Bac +5 ou plus</i>	60
Activité en lien avec votre formation initiale	55,6
A bénéficié de la formation continue	37
A changé de métier en entrant dans la coop.	44,4
<i>dont Agriculteurs-trices</i>	3,7
<i>dont Artisans-Commerçant-Chefs d'entreprise</i>	3,7
<i>dont Professions intermédiaires</i>	7,4
<i>dont Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	25,9
<i>dont Ne sait pas</i>	3,7
Origine activité	
<i>D'un projet personnel</i>	29,6
<i>D'un changement dans votre parcours</i>	25,9
<i>Du hasard</i>	11,1
<i>Autre</i>	33,3

Activité

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

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

Ils sont la plupart (59.3%) à considérer que l'activité au sein de la coopérative se distribue de manière régulière dans l'année.

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

Tableau 0.5 L'activité (%)

Activité dans la CAE	
<i>Direction</i>	25,9
<i>Développement territorial</i>	37
<i>Accompagnement</i>	59,3
<i>Paie /Ressources humaines</i>	7,4
<i>Secrétariat/Assistance administrative</i>	3,7
<i>Comptabilité /Gestion</i>	18,5
Autre activité en dehors de la coop.	14,8
<i>dont Chef d'entreprise</i>	3,7
<i>dont Rémunéré en vacations</i>	7,4
<i>dont Salarié-e en temps partiel/Intérim</i>	3,7
Concentration de l'activité	
<i>Fortement concentrée dans des périodes</i>	7,4
<i>Parfois concentrée</i>	29,6
<i>Distribuée de manière régulière</i>	59,3
<i>Distribuée de manière aléatoire</i>	3,7
Refus de mission	
<i>car Surcharge de travail</i>	33,3
<i>car Manque d'intérêt</i>	7,4
<i>car Informations insuffisantes</i>	3,7
<i>car Délais trop serrés</i>	14,8
<i>car Désaccord éthique</i>	7,4
Perspectives d'évolution professionnelle	
<i>Dégradation</i>	3,7
<i>Stable</i>	44,4
<i>Amélioration</i>	51,9
Reconversion professionnelle envisagée	29,6

Les revenus

Le revenu fiscal moyen d'un salarié de l'équipe est de 20000 euros par an. C'est-à-dire un revenu fiscal personnel (en moyenne) plus élevé de quelques 2500 euros par rapport au revenu fiscal moyen de l'entrepreneur salarié.

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

Tableau 0.6 Les revenus (%)

Bénéficie du RSA	0,0%
Bénéficie d'une aide familiale	11,1%
Revenu fiscal du permanent en 2014	
<i>Moyenne</i>	20050
<i>Médiane</i>	21490
Satisfaction du salaire dans la coopérative	
<i>Pleinement</i>	14,8
<i>Oui, plutôt</i>	29,6
<i>Un peu</i>	44,4
<i>Peu</i>	7,4
<i>Pas du tout</i>	3,7
Au regard des standards du marché ...	
<i>Bien payé</i>	0
<i>Mal payé</i>	40,7
<i>Payé normalement</i>	59,3
Les critères de détermination du salaire sont clairs	55,6
A déjà perçu une rémunération non monétaire	
<i>Jamais</i>	85,2
<i>Parfois</i>	11,1
<i>Souvent</i>	3,7
Pourcentage moyen des primes au sein du revenu	0,8
Revenu mensuel moyen qui semble nécessaire et suffisant	2344
Horizon d'atteinte de ce revenu	
<i>Déjà atteint</i>	22,2
<i>Chances à court terme</i>	3,7
<i>Chances à moyen terme</i>	33,3
<i>Chances à long terme</i>	14,8
<i>Faibles chances</i>	25,9

Les temps

Différence remarquable par rapport aux ES : 65.2% considèrent que les heures de travail rémunérées représentent au moins 75% des heures réellement travaillées (contre seulement 20% chez les ES). En revanche, seulement 11.5 % jugent pouvoir librement choisir quand travailler dans

la journée (contre 54% pour les ES). Enfin, seulement 15.4 % des salariés de l'équipe déclarent parvenir à garder du temps libre pour soi (contre 59 % chez les ES).

Tableau 0.7 Les temps de travail (%)

Pourcentage d'heures travaillées effectivement rémunéré		
	<i>Moins de 25%</i>	0
	<i>De 25 à 50%</i>	4,3
	<i>De 50 à 75%</i>	8,7
	<i>Plus de 75%</i>	65,2
	<i>Ne sait pas l'évaluer</i>	21,7
Libre de choisir les moments consacrés au travail		
	<i>Oui</i>	11,5
	<i>Plutôt oui</i>	42,3
	<i>Plutôt non</i>	19,2
	<i>Non</i>	26,9
Parvient à garder du temps libre pour soi		
	<i>Oui</i>	15,4
	<i>Plutôt oui</i>	30,8
	<i>Plutôt non</i>	42,3
	<i>Non</i>	11,5
Sentiment de séparation vie privée et professionnelle		
	<i>Oui, totalement</i>	26,9
	<i>Pas du tout</i>	19,2
	<i>C'est variable selon les moments</i>	53,8
Temps de travail hebdomadaires qu'on refus de dépasser		
	<i>Oui</i>	34,6
	<i>Non c'est trop variable d'une semaine à l'autre</i>	30,8
	<i>Non cela n'a pas de sens pour moi</i>	34,6
Vacances l'an dernier		
	<i>Moins d'une semaine</i>	7,7
	<i>1 à 3 semaines</i>	23,1
	<i>4 ou 5 semaines</i>	42,3
	<i>Plus de 5 semaines</i>	26,9

Engagement dans le collectif

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

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

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

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

Tableau 0.8 Engagements dans le collectif (%)

Responsabilités collectives		
	<i>Membre du CA</i>	18,5
	<i>Membre d'une IRP</i>	18,5
	<i>Pilote d'une commission</i>	22,2
	<i>Animation d'un groupe métier</i>	11,1
	<i>Animation d'un groupe de marque</i>	11,1
	<i>Autre</i>	33,3
Combien de temps y est consacré ?		
	<i>Moins d'un jour par mois</i>	11,1
	<i>Jusqu'à un jour par semaine</i>	29,6
	<i>Plus d'un jour par semaine</i>	18,5
Pourquoi le faites vous ?		
	<i>Je considère que cela fait partie de mon engagement dans la CAE</i>	50
	<i>Cela contribue à donner du sens à mon travail</i>	30,8
	<i>Cela me permet d'apprendre beaucoup de choses</i>	26,9
	<i>C'est un plaisir</i>	15,4
	<i>Autre</i>	11,1
Participation à des réunions (Occasionnellement)		
	<i>Groupe métier</i>	38,5
	<i>Groupe territorial/local</i>	23,1
	<i>Coopération de production</i>	34,6
	<i>Groupe de marque</i>	23,1
	<i>Commissions/Chantier/Groupe de travail</i>	30,8
Participation à des réunions (Régulièrement)		
	<i>Groupe métier</i>	15,4
	<i>Groupe territorial/local</i>	61,5
	<i>Coopération de production</i>	11,5
	<i>Groupe de marque</i>	11,5
	<i>Commissions/Chantier/Groupe de travail</i>	57,7
Combien de temps y est consacré ?		
	<i>Moins d'un jour par mois</i>	22,2
	<i>Jusqu'à un jour par semaine</i>	59,3
	<i>Plus d'un jour par semaine</i>	3,7
Désir de s'engager davantage et raisons de ne pas le faire		23,1
	<i>Importance de la vie familiale et domestique</i>	3,8
	<i>Importance de la vie professionnelle</i>	7,7
	<i>Autre</i>	7,7
Autre(s) engagement(s) hors coopérative		
	<i>Syndicat</i>	10,5
	<i>Parti politique</i>	25
	<i>Association professionnelle</i>	5,3
	<i>Association (autre)</i>	65,2
	<i>Autre</i>	57,1
Combien de temps y est consacré ?		
	<i>Moins d'un jour par mois</i>	37
	<i>Jusqu'à un jour par semaine</i>	18,5
	<i>Plus d'un jour par semaine</i>	7,4

1. Caractéristiques de l'échantillon

Le taux de réponse a été élevé (57% à Coopaname et 79% à Oxalis).

Les personnes relativement plus âgées sont sous-représentées à Coopaname et sur-représentées à Oxalis.

Les femmes sont sous-représentées tant à Coopaname qu'à Oxalis.

Tout comme pour les ES, le niveau de formation est très élevé : personne a un niveau inférieur au BAC +2, à Coopaname 64% des salariés de l'équipe ont un niveau de formation au moins égal au niveau BAC +5. Ce taux est plus faible à Oxalis, il reste néanmoins très élevé (55%).

A la différence des ES, les salariés de l'équipe sont plus nombreux à être issus d'un milieu ouvrier.

Tableau 1.1 Représentativité de l'échantillon

	Coopaname		Oxalis
	Global	Echantillon	
Nombre de salariés	Global	28	14
	Echantillon	16	11
	Taux %	57	79
Age moyen	Global	40,9	40,8
	Echantillon	38,5	43
Pourcentage femmes	Global	70	64,3
	Echantillon	62,5	55
Pourcentage hommes	Global	30	35,7
	Echantillon	37,5	45

Note : Oxalis : Données Rapport de Situation Comparée 2014.

Note : Coopaname : Données Rapport de Situation Égalité Hommes Femmes de 2013 et données 2014

Tableau 1.2 Niveau de formation (%)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Aucun à BEP/CAP	0	0	0
Bac	0	0	0
Bac +2	21	9	16
Bac +3 ou +4	14	36	24
Bac +5 ou +8	64	55	60

Notes : Valeurs calculées sur l'échantillon des 25 permanents ayant répondu à la question

Tableau 1.3a . P rofession de la mère

	Ensemble	Coopaname	Oxalis
Agricultrice exploitante	7,4	6,3	9,1
Artisan, commerçante ou chef d'entreprise	7,4	6,3	9,1
Professions intermédiaires	7,4	0	18,2
Cadre et professions intellectuelles supérieures	14,8	12,5	18,2
Employée	33,3	37,5	27,3
Ouvrière	11,1	12,5	9,1
Autre	11,1	12,5	9,1
Sans activité professionnelle	7,4	12,5	0

Tableau 1.3 b. P rofession du père

	Ensemble	Coopaname	Oxalis
Agriculteur exploitant	3,7	6,3	0
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	25,9	25	27,3
Professions intermédiaires	11,1	6,3	18,1
Cadre et professions intellectuelles supérieures	25,9	18,8	36,4
Employé	7,4	6,3	9,1
Ouvrier	14,8	18,8	9,1
Autre	7,4	12,5	0
Ne sait pas	3,7	6,3	0

2. L'activité

La pluriactivité est la première grande caractéristique des salariés de l'équipe.

Une personne sur quatre occupe un poste de direction.

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

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

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

Pour 60% des personnes, l'activité est jugée distribuée régulièrement dans l'année. Les fonctions de secrétariat et d'assistance administrative sont en revanche considérées comme plus concentrées à certaines époques de l'année.

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

Tableau 2.1 Les activités des permanents dans la CAE (%)

	Coopaname	Oxalis	Ensemble
Direction	25	27,3	25,9
Développement territorial	18,8	63,6	37
Accompagnement	50	72,7	59,3
Paie / Ressources humaines	0	18,2	7,4
Secrétariat / Assistance administrative	6,2	0	3,7
Comptabilité / Gestion	18,8	18,2	18,5
Autre	25	27,3	25,9

Tableau 2.2 Activités des permanents dans la CAE et concentration de celles-ci

	Fortement concentrée	Parfois concentrée	Distribuée régulièrement	Distribuée aléatoirement
Direction	0	42,9	57,1	0
Développement territorial	0	10	80	10
Accompagnement	6,2	18,8	68,8	6,2
Paie / Ressources humaines	0	50	50	0
Secrétariat / Assistance administrative	0	100	0	0
Comptabilité / Gestion	20	60	20	0
Autre	0	14,3	85,7	0
Ensemble	7,4	29,6	59,3	3,7

Tableau 2.3 Taux de salaire horaire actuel et activité au sein de la CAE

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

5. Le revenu fiscal

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

Tableau 5.1 Salaires dans la coopérative

Salaires équipes	Coopaname			Oxalis			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salaire brut en €	133285	121990	255275	94288	86941	181230	227574	208931	436505
Salaire brut annuel moyen en €	19041	24398	21273	18858	21735	20137	18965	23215	20786
Salaire brut annuel moyen en € des temps plein	22237	24398	23437	20743	21735	21310	21597	23215	22507
Heures déclarées en 2014	10485	9100	19585	7735	7280	15015	18220	16380	34600
Salaire horaire brut moyen en €	12,71	13,41	Ecart : -0,69	12,19	11,94	Ecart : +0,25	12,49	12,76	Ecart = -0,26
Mi-temps ou moins (moins de 910h)	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Entre 910h et 1820h	2	0	2	1	0	1	3	0	3
Temps plein (1820h environ)	4	5	9	3	4	7	7	9	16
Ancienneté moyenne	4,8 ans	8,8 ans	6,5 ans	6,9 ans	7,3 ans	7,1 ans	5,7 ans	8,2 ans	6,7 ans

Notes : Valeurs obtenues sur les 21 permanents présents dans la coopérative depuis au moins début 2014 et ayant renseigné leur salaire en 2014.

Notes : Salaire brut en € : On a fait la somme des salaires perçus dans la coopérative en 2014, construit à partir de la composition du revenu fiscal.

Notes : 7 coopnamiennes, 5 coopnamiens, 5 oxaliennes, 4 oxaliens

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

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

Tableau 5.2.1 Composition moyenne du revenu des permanents en 2014 par sexe

		Représente en moyenne :		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Composition moyenne du revenu d'activités en pourcentage	Salaires perçus dans la coop.	80,2	77,4	84,1
	Intéressement	0,6	0,5	0,8
	Participation	0,5	0,6	0,2
	Autres salaires	6,1	3	10,5
	Droits d'auteur	0,1	0,1	0
	Allocations chômage	8,8	15,1	0
	Autre	3,3	2,5	4,3

Notes : Valeurs calculées pour les 25 permanents ayant répondu aux questions

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

Tableau 5.2.2 Composition moyenne du revenu des permanents en 2014 par Coopérative

		Représente en moyenne :		
		Ensemble	Coopaname	Oxalis
Composition moyenne du revenu d'activités en pourcentage	Salaires perçus dans la coop.	80,2	85,4	72,9
	Intéressement	0,6	0	1,5
	Participation	0,5	0,4	0,5
	Autres salaires	6,1	2,9	10,6
	Droits d'auteur	0,1	0,1	0
	Allocations chômage	8,8	10	7,2
	Autre	3,3	1,1	6,3

Notes : Chiffres réalisés sur les 25 permanents ayant répondu aux questions concernées

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

Tableau 5.3 Revenu fiscal des permanents en 2014

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

Chiffres réalisés sur les 27 permanents moins ceux n'ayant pas répondu

Si maintenant nous nous intéressons aux revenus fiscaux par sexe, nous remarquerons qu'alors que chez les ES, les femmes déclarent un revenu fiscal en moyenne plus élevé que celui des hommes, chez les salariés de l'équipe c'est le contraire : l'écart est de 19%. C'est-à-dire que les femmes

gagnent en moyenne un revenu égal à 81% du revenu moyen des hommes.

Tableau 5.4 Revenu fiscal des permanents par sexe en 2014

	Premier quartile	Médiane	Moyenne	Troisième quartile	Maximum	CV
Femme	17980	20320	18220	22330	30960	0,48
Homme	21680	24000	22540	25490	34270	0,38
Ensemble	18670	21490	20050	24560	34270	0,44

Chiffres réalisés sur les 27 permanents moins ceux n'ayant pas répondu

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

Tableau 5.5 Considération sur la paie, sexe et coopérative d'appartenance (%)

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

Notes : Chiffres réalisés sur les 27 permanents moins ceux n'ayant pas répondu à la question

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

Tableau 5.6 Critères clairs de détermination du salaire, sexe et coopérative d'appartenance (%)

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

Notes : Chiffres réalisés sur les 27 permanents moins ceux n'ayant pas répondu à la question

Tableau 5.7 Distribution des différentes sources de revenu fiscal des permanents

	Minimum	Médiane	Moyenne	Maximum	CV
Salaire dans la coopérative	0	20450	18320	31180	0,49
Intéressement et participation	0	0	278	1398	1,6
Autres revenus externes à la coop.	0	0	3016	25310	2,23
Revenu fiscal	0	21490	20050	34270	0,44

Notes : Valeurs obtenues sur les 24 permanents ayant renseigné leur revenu fiscal en 2014 et la composition de leur revenu

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

Tableau 5.8 Distribution du revenu souhaité au sein des permanents (%)

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

Notes : Chiffres réalisés sur les 27 permanents

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

Tableau 5.9.1 Revenu souhaité

Minimum	Médiane	Moyenne	Maximum	CV
1000	2200	2344	5000	0,37

Notes : Valeurs obtenus sur les 27 permanents ayant répondu au questionnaire

Tableau 5.9.2 Revenu souhaité par quartile de revenu fiscal en 2014

	Minimum	Médiane	Moyenne	Maximum	CV
Q1 R F	1000	1800	1800	2500	0,32
Q2 R F	1700	1900	1983	2500	0,16
Q3 R F	1600	2400	2367	3000	0,22
Q4 R F	1600	3300	3200	5000	0,33
Ensemble	1000	2200	2344	5000	0,37

Notes : Valeurs obtenus sur les 27 permanents ayant répondu au questionnaire

6. Les revenus des ménages

Enfin, considérons la composition du revenu des ménages par coopérative. On peut souligner tout d'abord des salaires plus élevés à Coopaname, ainsi que un revenu moyen du conjoint plus élevé. Néanmoins, le revenu moyen du ménage est plus élevé à Oxalis, et le revenu fiscal moyen par UC est pratiquement le même dans les deux coopératives. Cela s'explique par une importance plus grande chez les salariés d'Oxalis des revenus issus d'autres activités extérieures à la coopérative et par la différente composition des ménages.

Tableau 6.1 Du revenu fiscal au revenu par unité de consommation du ménage

	Salaire dans la coopérative			Autres revenus			Revenu du conjoint			Revenu du ménage			Revenu fiscal par UC		
	Médiane	Moyenne	CV	Médiane	Moyenne	CV	Médiane	Moyenne	CV	Médiane	Moyenne	CV	Médiane	Moyenne	CV
Coopaname	22480	19510	0,48	0	2174	2,57	22630	27120	0,83	25940	33490	0,73	20870	20360	0,62
Oxalis	20040	18260	0,48	0	2742	1,97	19080	23140	0,55	37080	36420	0,43	19780	20330	0,21
Ensemble	20670	18950	0,47	0	2429	2,21	19520	25130	0,7	29000	34740	0,6	19780	20350	0,48

Notes : Valeurs obtenues ici sur les 21 permanents qui ont renseigné leur revenu et celui de leur conjoint lorsqu'ils en avaient un

Tableau 6.2 Part du revenu de la coopérative dans le revenu des ménages

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

11. Les temps

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

Tableau 11.1 Journée moyenne

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

Notes : Valeurs obtenus sur les 26 permanents ayant répondu à cette question

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

Tableau 11.2 Journée moyenne par sexe

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

Notes : Valeurs obtenus sur les 26 permanents ayant répondu à cette question

Valeurs arrondies à 5min près

Si maintenant on compare par coopérative on s'aperçoit que à Oxalis le temps consacré aux tâches domestiques est beaucoup plus important (3h05 contre 1h30). Malgré des temps de transport plus

longs (en moyenne 1h40 à Coopaname contre 1h10 à Oxalis), le coopanamien dispose en moyenne d'un temps libre plus important (3h45 contre 3h)

Tableau 11.3 Journée moyenne par coopérative

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

Notes : Valeurs obtenus sur les 26 permanents ayant répondu à cette question

En moyenne, les personnes ne vivant pas en couple disposent plus de temps libre (4h05 contre 3h05), en revanche ils travaillent en moyenne 30 minutes de plus.

Tableau 11.4 Journée moyenne par type de foyer

		Minimum	Moyenne	Maximum
En couple	Sommeil	6h	7h20	9h
	Taches dom.	0h30	2h10	6h
	Travail	7h	9h55	15h
	Trans ports	0h30	1h25	3h
	Temps libre	1h	3h05	7h
Pas en couple	Sommeil	6h	6h55	8h
	Taches dom.	1h	2h	5h
	Travail	7h	9h25	13h
	Trans ports	0h30	1h35	2h30
	Temps libre	1h	4h05	6h
Ensemble	Sommeil	6h	7h10	9h
	Taches dom.	0h30	2h10	6h
	Travail	7h	9h45	15h
	Trans ports	0h30	1h30	3h
	Temps libre	1h	3h25	7h

Notes : Valeurs obtenus sur les 26 permanents ayant répondu à cette question

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

Tableau 11.5 Heures de travail hebdomadaires (%)

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

Notes : Valeurs obtenues sur les 26 permanent-e-s ayant répondu

Pour 12.5 % des coopanamiens les heures de travail rémunérées ne correspondent qu'à entre 50 et 75% des heures effectivement travaillées.

Tableau 11.6 Heures de travail effectivement rémunérées (%)

	25 à 50%	50 à 75%	Plus de 75%	Ne sais pas	Total
Coopaname	0	12,5	50	37,6	100
Oxalis	9,1	0	63,6	27,3	100
Ensemble	3,7	7,4	55,6	33,3	100

Notes : Valeurs obtenues sur les 27 permanent-e-s.

Enfin, analysons la perception subjective de la disponibilité du temps à soi et la capacité d'organisation autonome des temps de travail. Globalement un peu moins de la moitié des personnes considère de pouvoir disposer d'un temps à soi et une grande majorité considère d'être assez libre dans l'organisation du temps de travail.

Tableau 11.7 Disponibilité du temps à soi : perception subjective

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

NB : Valeurs calculées sur les 26 permanent-e-s ayant répondu à la question

Troisième partie
Données qualitatives

Les participants à l'enquête ont su s'emparer des plages libres, particulièrement celle qui leur était proposée à la fin du questionnaire, pour exprimer différents aspects de leur expérience au sein de leur coopérative. Dans une première approche, les commentaires peuvent être classés de la façon suivante :

- une soixantaine évoque les apports de l'expérience coopérative, de façon parfois dithyrambique
- trente-cinq commentaires environ font état de contraintes, difficultés, frustrations (certains de ces commentaires s'intègrent en fait dans un bilan nuancé, après évocation des apports)
- quelques personnes expriment une vive déception par rapport à leurs attentes
- quelques personnes formulent des propositions
- une dizaine de commentaires portent moins sur l'expérience coopérative que sur le questionnaire lui-même.

1. Les apports de l'expérience coopérative

Bien-être, engagement, richesse, échanges, solidarité, autonomie, plaisir, sensation de « faire partie », vitalité, énergie, chaleur humaine, soutien, innovation, bienveillance, confiance, respect du rythme de chacun : innombrables sont les termes enthousiastes employés pour décrire l'expérience coopérative. Si ces thèmes sont souvent entremêlés, nous pouvons néanmoins dégager plusieurs dimensions principales. Il est intéressant à cet égard de noter le décalage entre les motivations avancées dans le choix d'intégrer la coopérative et les principaux apports relevés après en avoir fait l'expérience : figurent ainsi en premier, non l'accès aux droits sociaux ou la préservation de l'autonomie, ni même le projet politique, mais les possibilités d'apprentissage/évolution et la chaleur humaine du collectif.

- *Un lieu d'apprentissage qui permet de grandir, d'évoluer, de s'enrichir, d'accroître ses savoir-faire, de s'affirmer, en particulier grâce aux échanges:*

Mon expérience dans la CAE me permet d'avoir une plus grande confiance en moi et de faire appel à mes capacités d'organisation

Cette expérience au sein de Coopaname a été particulièrement riche et enrichissante.

J'ai acquis un savoir-faire et les échanges y ont contribué.

Je pense avoir appris de façon informelle à travers des échanges conviviaux ce que demande une création d'entreprise.

Mes engagements dans la coopérative m'ont appris beaucoup de choses

Je suis très reconnaissante de pouvoir participer à des ateliers très formateurs et que la CAE met en place régulièrement

-convivialité et échange de pratiques et savoirs entre entrepreneurs

OUI à la confiance en soi, convivialité, aux compétences spécifiques acquises par la vie coopérative. Je crois que je suis une meilleure personne aujourd'hui grâce aux personnes : rencontrées ou croisées ces dernières années dans la coopérative, avec lesquelles j'ai travaillé ou pas, desquelles j'ai beaucoup appris et plusieurs sont à présent des ami.e.s.

j'ai rencontré des gens passionnants et très compétents ; - amélioration de mes compétences et expériences dans des domaines nouveaux : échanges, débats, démocratie.

- évolution dans son métier et ses pratiques ; - rencontres personnelles et professionnelles ; - "grandir" en tant que personne

Passionnant d'expérimenter au quotidien + découvrir nouvelles idées et de nouvelles personnes. la CAE m'a ouvert au "monde" de l'entreprise avec douceur; j'ai découvert et j'apprends la dimension ECONOMIE , absolument absente de mon précédent métier.

L'accueil/formation des entrepreneurs en CAPE permet réellement de comprendre l'entreprise et les rôles que nous pouvons jouer.

-partage de compétences ; - acquisition de compétences

Elargissement des champs de compétence : travail proposé par un coopérateur sur un champ que je ne proposais pas spécifiquement (rédaction) et dans un domaine d'activité éloigné (audiovisuel). -L'apprentissage de la gestion du collectif(en termes de gouvernance) m'a permis de bâtir un autre projet professionnel collectif, dans lequel l'expérience Oxalis m'a été très utile pour proposer des solutions de gestion collective.

Venir à Coopaname est très enrichissant car les profils de personnes sont très variés.

AHHHH Coopaname ! Comme souvent, grâce à toi je me sens plus grand !

enrichissement au contact des autres coopérateurs

La double vie professionnelle qu'on a dans une CAE dans laquelle on s'investit est très enrichissante mais parfois complexe à gérer.

Travailler pour et avec le collectif nourrit ma pratique et me permet aussi d'évoluer professionnellement.

Le fait de partager avec d'autres Coopanameiens(.nes) permet de comparer d'avancer (lentement certes) et de s'améliorer.

Grâce au collectifs et aux réunions j'ai appris à parler et à présenter mon activité en public.

- *Un collectif humain avant tout, qui offre de la convivialité et de la solidarité, mais aussi de l'énergie :*

J'ai découvert les coopératives et cette expérience est très riche humainement

mon engagement dans le projet de Coopaname, la vitalité de ses réflexions et actions collectives nourrissent fortement ma capacité et ma motivation à persévérer dans mon activité... La complexité et le bouillonnement de ce « laboratoire » coopanameien me plaisent. (...) Chercher des marges de manœuvre réelles pour des relations de travail et au travail plus démocratiques, solidaires et joyeuses, sans perdre de vue l'exigence et le professionnalisme

Faire partie d'une CAE et m'y engager davantage m'aident à tenir moralement face à l'incertitude sur mon chiffre d'affaire à venir, ma difficulté à prospecter... à travers les ateliers, les rencontres, le travail collectif, le réseau, et la chaleur humaine !

ce que m'apporte la coopérative c'est un peu tous les points proposés dans la question, mais c'est surtout un environnement humain exceptionnel !

Les gratifications non monétaires liées à l'appartenance à la coopérative sont nombreuses : convivialité, réseau, soutien social.

Excellent accueil et esprit coopératif, d'ouverture

- belle énergie dans l'ensemble ;- belles rencontres

Les collectifs métiers sont très sympathiques !!!(...) ça fait vraiment du bien de rencontrer des personnes qui réussissent à garder leur humanité.

(Coopaname) ça m'a sorti de mon isolement, j'ai trouvé beaucoup de nouvelles dynamiques collectives, à l'intérieur, mais aussi à l'extérieur, ce qui a fait baisser mon niveau de stress (...) j'apprécie beaucoup humainement toutes les personnes que j'y ai rencontrées

L'ambiance est très conviviale et énergisante.

Néanmoins, la coopérative me permet pleinement d'exercer mon métier en toute liberté, sérénité et dans un climat de confiance réciproque.

La coopérative apporte une vision plus confiante de la vie économique, dans un contexte où les relations humaines en entreprise sont très perturbées et marquées par la violence, la CAE apporte un peu plus de sérénité dans le cadre de travail, les échanges et permet d'envisager d'autres possibles. C'est une valeur-refuge ou un refuge pour des valeurs précieuses de solidarité, empathie, humanisme permettant à chacun-e de s'approprier ce que l'esprit d'entreprendre et d'initiative peut apporter de meilleur.

- *Un cadre professionnel dans lequel on se sent bien, en harmonie, soutenu dans le respect de son propre rythme, où l'on peut trouver équilibre et qualité de vie*

Je suis parfaitement bien à Coopaname, car non seulement j'adhère totalement au projet politique de la coopérative, non seulement elle me permet de satisfaire mon besoin d'être engagée, mais en plus, elle me permet d'exercer une activité que j'aime, où je suis bien et ce, à mon rythme, sans obligation et impératif de chiffres... Un luxe en soi!!!

je m'y sens vraiment bien !

C'est un vrai plaisir de travailler dans ces conditions avec une équipe support disponible quasiment tout le temps et qui trouve toujours une réponse.

Ma vie équilibre chacun de ses moments toujours plus harmonieusement, en accord avec mes convictions. Aujourd'hui, je fais le choix m'engager comme associée au sein d'Oxalis, en conscience, et en suis vraiment contente."

Gérer son temps de travail (pas toujours évident mais souplesse réelle tout de même) pour se consacrer à ses activités autres (persos, militantes, associatives etc.) est vraiment agréable et facilitant au quotidien.

Coopaname m'a permis d'avoir un autre regard sur le travail en général et sur ma façon de travailler en particulier (que ce soit rémunéré ou bénévole): - la mise en lumière d'un trop fort engagement dans le travail, une envie de garder du temps pour moi, m'occuper de ma santé; retrouver la flânerie, le rêve..(dommage que je n'arrive pas à faire la sieste, mais je ne désespère pas d'y arriver grâce à l'aide des coopanamiens!); - la prise en compte du temps qui passe: se réserver des plages horaires où rien n'est prévu, laisser faire le rythme du corps (fatigue, sommeil, soin nécessaire); - la redéfinition des vrais besoins de vie, et donc des vrais besoins d'argent: finalement, après l'atelier "prix de revient" calcul chiffré du fait que je n'ai pas besoin de grand chose..

J'ai beaucoup pratiqué le troc et l'échange de service ces derniers temps, qui me permettent d'avoir accès à une grande qualité de vie que les chiffres ne reflètent pas non plus...

Je m'investis moins que je ne le souhaiterais mais je m'y sens bien, la C.A.E. m'offre un cadre, une aide et une forme d'engagement politique. Elle participe donc à mon équilibre personnel.

Et ce que j'apprécie aussi à Coopaname c'est que chacun va à son rythme que l'on souhaite consacrer beaucoup ou peu de temps à la coopérative c'est possible

- *Un atout/support pour développer son activité professionnelle*

Mon activité dans la coopérative m'aide aussi à trouver plus facilement des contrats en CDD hors de la coop, cela élargit mon réseau et me fait connaître. C'est un atout

L'accompagnement individuel avec Noémie puis Raffaella m'a beaucoup aidée et soutenue dans le développement de mon activité. Des rendez-vous réguliers m'ont permis de faire des points d'étape en formulant des choses. Accéler'Action m'a bien aidée aussi.

La rencontre avec Coopaname et le monde de l'économie solidaire s'est fait par hasard. Grâce à l'aide et au soutien de toute l'équipe, j'ai pu développer mon activité entre fin 2010 et 2012 et commencer à m'investir dans le projet coopératif.

Mon activité, existe bel et bien aujourd'hui. Elle s'est dessinée au fil des années, construite dans Oxalis, grâce à Oxalis et aux incroyables opportunités qui m'enthousiasment toujours. Je l'envisage avec plus de confiance, ce qui m'inspire une certaine légitimité, tout au moins l'impression d'être à ma place, en tant qu'entrepreneure au sein d'Oxalis.

Je vois la richesse des échanges et des réseaux créés, des opportunités professionnelles en terme de marchés ou d'évolution de métier. En restant dans une entreprise moins diversifiée, je n'aurais pas eu l'ouverture sur d'autres monde dont je bénéficie aujourd'hui.

regard bienveillant sur les difficultés, méconnaissances, et sur le rythme personnel + partage

avec d'autres= affirmation progressive de soi en tant que possible et crédible entrepreneur en vrac : - j'ai trouvé quelques heures de travail grâce au réseau de laCAE pas en vacation ;- j'ai pu répondre pour la 1ère fois à un appel d'offre collectivement, l'occasion de découvrir tant le potentiel professionnel que les boulets :) (réponse mi juillet)

Dans la coopérative, il y a toujours une possibilité d'explorer une idée, une envie, par exemple, dans la multi activité. Des possibilités s'ouvrent que je n'avais pas vu en entrant : synergie dans les appels d'offre ou possibilité de faire plusieurs activités très différentes (spectacle par exemples, même si c'était pour moi à la marge.

- *La possibilité d'être partie prenante d'un projet politique*

réveil d'une conscience politique et citoyenne

J'apprends chaque fois quelque chose et surtout je trouve cela très réconfortant d'avoir cette sensation de "faire partie"

Le fait de participer à un projet de réinvention du travail n'a pas de prix non plus. Nous faisons de l'innovation sociale in vivo et nous pouvons en porter témoignage autour de nous. C'est précieux !

- Nouvelle vision de la coopération

Je reste néanmoins convaincu par le concept de coopération et j'ai hâte de pouvoir avoir l'indépendance financière pour rejoindre le CAE... beaucoup d'enjeux à venir dans ce contexte délicat et donc de débats et décisions à prendre, je souhaiterais y prendre part

Y A UNE SENSIBILITE unique lié au projet politique

je suis d'accord avec le fonds politique de la CAE et avec les ambitions de Coopaname

la C.A.E. m'offre un cadre, une aide et une forme d'engagement politique (...). d'un point de vu plus global ça attire l'argent vers ce type d'économie et ça permet de politiser des domaines ou des prestations qui ne le sont pas.

Cela étant, mon sentiment d'appartenir au collectif des Coopanameiens, les rencontres que j'y ai faites, le discret fumet utopique qui règne à Coopaname et la conviction de partager le projet de la coopérative elle-même ont de l'importance pour moi.

L'appartenance à un collectif qui promeut un autre rapport au travail, qui innove, qui intervient dans l'ESS, qui défend un projet politique (même si je ne partage pas totalement) est importante pour moi.

- *Les conditions de l'autonomie*

Bien sûr, mon salaire est bien moins intéressant que lorsque j'étais salariée, mais j'apprécie à sa juste valeur d'être totalement débarrassée de la soumission/subordination inhérente au salariat.

Bien sûr, gagner un peu plus d'argent serait sans doute appréciable, mais ce qui compte le plus pour moi, c'est cette possibilité d'être totalement autonome dans mon activité.... ce que m'offre la coopérative.

Certes, je suis inquiète de la baisse substantielle et régulière de mes revenus depuis que j'ai quitté mon poste de cadre salariée en entreprise en 2010, mais je ne vois pas d'autre option pour moi, car je tiens à préserver mon autonomie, le sens que je donne à mon activité, et les valeurs coopératives.

2. **Contraintes, difficultés, frustrations**

La principale frustration, parfois longuement développée par les participants au questionnaire, concerne la tension entre leur désir d'engagement dans la coopérative et la nécessité de se consacrer au développement de leur activité, parfois plus globalement leur difficulté à trouver un équilibre temporel. Mais ils font aussi état d'un certain nombre de difficultés liées au mode

de gestion interne à la CAE. En dernier lieu s'exprime l'angoisse née d'une insécurité économique persistante.

- *Une tension entre engagement dans la coopérative et développement de l'activité – Freins à l'engagement*

C'est également un peu frustrant car je voudrais faire plus, mais je suis freinée par des contraintes de temps et d'éloignement (pour ce qui concerne la participation à la vie de la coopérative sur Paris, puisque je vis et travaille au Mans).

Difficulté de l'engagement bénévole dans la coopérative / exigences de se constituer son propre revenu: décalage entre engagement collectif sur la coopérative - responsabilité individuelle sur le travail (on bosse ensemble pour la coopérative, mais dans le même temps on est seul sur les problématiques liées à sa propre activité). Ce décalage n'est pas forcément facile à vivre, surtout lorsque l'investissement fort dans le collectif (conseil d'adm) se conjugue avec une baisse du chiffre d'affaires (le CA contre le CA ? ;)), même si l'un et l'autre ne sont pas directement liés. Cela pose la question de la vie démocratique de la coopérative qui risque d'être uniquement prise en charge par les "permanents" (on n'a pas encore trouvé un autre terme...), ce qui dévoierait le projet.

Je pense qu'avec plus de temps libre pour organiser son temps effectif de travail un investissement dans la coopérative permettrait un développement d'activité accru, mais pour moi c'est impossible à l'heure actuelle.

Je souhaiterais prendre davantage de responsabilités dans la coopérative, mais chaque fois que je me suis investie dans un chantier ou une commission, j'ai été absente des réunions la moitié du temps ! Quand on cherche en permanence à satisfaire des " clients " pour préserver un capital professionnel, il est difficile de ne pas arbitrer en leur faveur dès qu'il y a conflit d'emploi du temps. Comment font les autres ? (Ceux qui s'investissent avec régularité ?) Je me le demande.

Dans ma coopérative, des réunions, temps d'échanges et de convivialité sont organisés souvent en fin de journée. Ceci était parfaitement compatible avec ma vie avant d'être en couple avec un enfant et plus du tout actuellement. La coopérative se voulant un lieu convivial et sympa, elle participe peut-être aussi à rendre poreux les espaces vie privé/vie pro...

je regrette de ne pouvoir m'investir davantage dans la CAE mais le travail, le développement de mon offre, la prospection et le stress de l'entrepreneuriat font que la priorité demeure le travail. J'ai également dû réduire mes activités bénévoles annexes (site et asso).

Mon engagement "politique" (membre actif, participation à des réunions, ...) dans la coopérative est limité du fait d'un équilibre déjà difficile à trouver entre vie de famille et travail, cependant mon engagement collectif s'incarne par des projets (appels d'offres, prestations). 75% de mon activité se fait en coopération avec d'autres membres de la scop.

A l'heure actuelle, j'ai toujours du plaisir dans les projets auxquelles je prends part (de par les sujets et les rencontres) mais je dois retrouver l'équilibre que j'ai perdu entre travail/famille/vie sociale/loisirs (les loisirs ayant disparu de mon quotidien) Je ne souhaite pas gagner davantage... j'aimerais juste travailler moins ... pour vivre mieux ;)

Les exigences de production, les attentes clients, le professionnel demandent une autre sorte d'engagement que celui mis en œuvre au sein de la coopération. Je travaille de temps en temps avec d'autres coopanamiens et ce n'est pas avec tous évident de pouvoir d'un côté de se retrouver pour développer des chantiers dans la scop et de l'autre répondre à une demande client.

De fait, je vis aujourd'hui Oxalis davantage comme un projet politique / militant (avec plein de limites et d'imperfections) que comme un réel espace de co-construction professionnelle et socio-économique...

Même si je suis dans la coopérative depuis 2013, l'année dernière a été une période de flottement vis à vis de la CAE avec une reprise en parallèle d'un CDD pour remettre les compteurs financiers dans le vert mais avec une expérience pratique concrète en lien avec mon activité. J'ai donc décidé

cette année de m'y investir davantage notamment au travers de mon retour à un groupe collectif et à la participation à un nouveau sous-groupe de ce collectif. Le tout est juste de mesurer le temps qu'on y consacre pour ne pas s'y perdre. J'envisage également de retourner dans un groupe de CODEV à la rentrée car c'est aussi ainsi que l'on grandit.

La double vie professionnelle qu'on a dans une CAE dans laquelle on s'investit est très enrichissante mais parfois complexe à gérer. Il y a notre activité d'entrepreneur salarié et la vie d'Oxalis à gérer simultanément. Notre investissement dans Oxalis est économiquement conditionné par notre activité donc l'investissement est à prendre avec prudence parfois même si l'envie est là.

La distance, le manque de proximité avec d'autres adhérents et les temps de trajet (minimum 1h de trajet) sont un frein à l'investissement personnel dans la coopérative

La surcharge et le côté imprévisible à moyen et court termes de mon emploi du temps en tant qu'élue sur les 2 mandats m'amènent à privilégier l'engagement familial auprès de mon mari dans les domaines agricole Bio plutôt qu'une participation active à la coopérative. Pour ses raisons, j'envisage sérieusement une interruption de mon contrat Cape

J'aimerais m'engager plus dans la CAE mais auparavant il me faudrait

-une meilleure rémunération (et donc des taux de prestations plus importants)

- une vision plus nette et stable des contours de mes 2 professions (qui me donnent l'impression depuis un certain temps de me perdre, me diluer, m'éparpiller...) pour gagner du temps de veille, d'autoformation... même si c'est toujours nécessaire

- une visibilité à plus long terme sur mon activité, mes clients

- *Contraintes et difficultés liées au mode de gestion interne à la CAE*

Il y a une chose qui me semble importante : le lissage des salaires ne permet pas de profiter tout de suite du travail fait et cela me pose un problème car je n'ai pas l'impression d'être rémunérée pour mon travail. Au début, je touchais tellement peu que j'oubliais de facturer. Aujourd'hui, lorsque j'ai décroché un gros contrat et que je travaille beaucoup, je ne vois pas de différence sur mon bulletin de salaire car je prévois les mois à venir, c'est un peu décourageant. Autre problème pour moi : en perdant un client qui payait exceptionnellement bien, je vais diminuer mon chiffre d'affaires, mais pas forcément mon temps de travail car je vais avoir d'autres missions moins bien payées. Seule solution : passer à temps partiel puisque je ne peux pas baisser mon taux horaire. Mais en travaillant plus de 45h par semaine, c'est très difficile à accepter.

Je trouve dommage que le travail de l'équipe des permanents soient aussi chargé et que les collaborations diverses de la Scop leurs monopolisent bcp de temps au détriment "du service " et de l'accompagnement des entrepreneurs.

Il y a aussi des contraintes en termes de gestion (les règles sur les frais sont très strictes et parfois pas toujours claires ou transparentes, certains frais ne pouvant pas être acceptés comme frais professionnels) et le fait de ne pas pouvoir avoir de contrat avec l'étranger est très limitant pour mon développement de clientèle. Les plus sont : les ateliers proposés, le collectif en général, la bonne volonté des permanents et les valeurs partagées.

Difficulté pour suivi financier de l'activité, difficulté ponctuelle pour obtenir remb. notes de frais, pour obtenir les bons renseignements

Autres sources de mal-être qui impactent le fonctionnement de l'activité au sein de la CAE :

-Le manque de réactivité et d'efficacité suite à des sollicitations administratives : signature et envoi des contrats clients

-Le manque de réponses et de suivi suite à des sollicitations pour les demandes de financement de formations

-Le manque de ressources humaines au sein de la CAE capable d'accompagner les coopérants qui ont des problématiques liées au développement à l'international : contrat bilingue etc.

le passage des 10% du CA au 11,5% de la marge brut a été dur à accepter car préjudiciable pour

moi. l'idée d'équité ne rend pas moins facile les conséquences financières. De plus, il est difficile d'avoir une perspective au delà du smic car les cotisations patronales demeurent les moins élevées pour les bas salaires. dur d'accepter cela aux vues de mes besoins, de ma valeur et expérience. Je crains de devoir travailler plus pour cotiser plus..

Un risque : que les charges deviennent intenable. 11,5 % c'est déjà trop ...

Je souhaite devenir associé mais le cumul 11,5 % + 3% et la crise économique cela fait trop de pression pour l'instant.

- *Difficulté financière persistante*

De manière générale je suis assez satisfaite de la coopérative. Le fait d'avoir un collectif autour de soi et un référent est rassurant. Par contre je ne m'y retrouve pas financièrement. Lorsque l'on enlève toutes les charges - et sachant que je n'ai pas beaucoup de frais à déclarer- et bien il ne reste pas grand-chose... et cela devient assez frustrant pour moi, surtout avec la quantité de travail que je fais. Ma situation évolue positivement mais je me demande en fait s'il me sera jamais possible d'atteindre le salaire dont j'aurais besoin au sein de la coopérative

Ma compagne étant au chômage, nous arrivons tous les deux en fin de droit à l'ARE d'ici un ou deux mois, ce qui génère de l'angoisse car nous aurons quasiment les revenus d'un mi-temps pour deux.

J'espère pouvoir y rester, mais ne dégageant pas de revenus cela est incertain. Si ce n'est pas le cas, je chercherai du salariat qui correspond à mes valeurs ou une autre coopérative en recherche d'informaticien, mais dans les deux cas un travail où je n'ai pas à trouver mes revenus.

Expérience intéressante mais frustrante, trop de questions sans réponses, une déception par rapport aux attendus de départ. Je plafonne et je n'arrive pas réellement à m'en sortir compte tenu des engagements que j'ai pris par rapport à mon fils qui a besoin d'aide.

3. Déceptions majeures

A la mesure des attentes, les déceptions exprimées pointent chacune un point névralgique particulier :

Un risque de déshumanisation liée à la croissance

Les premiers temps j'ai eu un sentiment de soulagement car je n'étais plus toute seule face à mes questions, je trouvais de l'aide et du soutien. J'ai pu prendre confiance en moi, avancer, prospecter, espérer. Puis petit à petit, les liens se sont distendus... J'ai du mal à comprendre le fonctionnement, la taille de Coopaname m'effraie un peu car je trouve que ça coupe les liens. Je dirai qu'il y a une espèce de déshumanisation et j'ai l'impression de me retrouver dans une grande entreprise (expérience que j'ai eue pendant 16 ans et que je ne veux plus revivre...)

La difficulté de mise en place des institutions représentatives du personnel

Après un fort enthousiasme lié à la découverte de Coopaname et son projet politique, auquel j'ai tout de suite adhéré, j'ai commencé à revenir un peu sur cette impression. Ma participation au sein des IRP a largement contribué à ce revirement de situation: c'est à partir de ce moment (donc récemment) que j'ai pris conscience du fait que malgré l'idéal que s'évertue à représenter la coopérative, elle est constituée d'humains qui auront, quoi qu'il arrive, des travers d'humains: égoïsme, mauvaise foi, soif de pouvoir, l'individualisme qui prime sur l'esprit de groupe, la malhonnêteté.... Bref! C'est avec un sentiment un peu amer, mais surtout de déception, que je m'apprête à sortir de ce modèle, tout en gardant, éventuellement, un pied dedans car le projet global continue de me plaire.

L'équité dans l'attribution des avances de trésorerie

Je suis plutôt déçue, c'est d'ailleurs en partie pour cela que je ne m'engage pas plus dans la vie collective. Je suis venue à Coopaname en partie pour le projet politique (l'autre asso dans laquelle je suis engagée est politique -société civile/ hors partis - et basée sur le respect et la solidarité). A Coopaname, je n'ai vu aucune solidarité, j'ai plutôt le sentiment que c'est pour les "bobos" qui s'offre un statut de salarié. Je ressens beaucoup de paternalisme (et ça c'est insupportable!) et une obligation morale de trouver ça super (aucun autre discours n'est toléré). S'il y a un souci, je ne sais pas à qui m'adresser.

Je me rends compte que la CAE n'est pas vraiment adaptée aux entreprises produits. Il faut du capital à la base quoiqu'il arrive. Il y a des avances de trésor pour les activités qui génèrent des bénéfices et pas pour les petites. Bref, certain-e-s sont plus solidaires que d'autres...

L'écart à l'idéal d'une entreprise partagée

- des intérêts perso ou pros de certain-es qui sont en position de prendre des décisions ou d'influer sur la coopérative qui priment sur un vrai choix collectif
- Décision partagée vendue à l'entrée dans la réalité ce n'est pas toujours le cas : tout n'est pas transparent.

Toutes ces faiblesses ne sont pas grave quand assumées : ce qui pêche n'est pas tant de constater cela, encore une fois aucun système n'est parfait, ce qui est dur est le décalage entre ce qui est annoncé et la pratique.

La persistance des rapports de domination (mais le désir de les dépasser)

Malgré toutes les bonnes volontés et la convivialité qui existent dans ces instants de vie commune, j'y ressens des rapports de domination. Ils sont plus estompés, voir "acceptables", que dans d'autres entreprises, ou groupes de travail, mais il m'est toujours difficile de les expérimenter.

C'est cependant un collectif qui est prêt à travailler sur un tel sujet.

4. Quelques propositions formulées dans les questionnaires

- Développer des espaces quotidiens de coworking.
- Mieux valoriser les temps consacrés à la vie coopérative
- Favoriser le travail collectif
- Redéployer les initiatives autour des métiers du faire, pour rééquilibrer par rapport aux nombreuses initiatives en direction des métiers dit "intellectuels"
- Laisser le temps aux nouveaux CAPE de faire leur trou pour les intégrer dans la coopérative ou prévoir un "tuteur" d'un coopérateur en plus de l'appui du chargé de mission de la coopérative.
- Développer un troisième volet d'accompagnement : "vers business plan"

2. Pourquoi une conversion professionnelle est-elle envisagée ?

Nous pouvons de même classer de façon thématique les réponses à cette question.

Lassitude par rapport à l'activité actuelle / Goût pour une autre activité (16)



intérêt particulier pour la psychothérapie
quitter la banque



Plus envie de faire de la photo, difficile de se motiver tout seul.
Attrait pour l'immobilier actuellement.



perte d'intérêt pour l'activité



Trop d'ordinateur, pas assez de concret



Si mon projet ne démarre pas, je changerai de métier sans regret.

Baisse de l'intérêt pour les po publiques des questions de lutte contre les discriminations, d'égalité pro et de responsabilité sociale



insécurité physique liée à mon métier actuelle qui demande l'intégralité de son fonctionnement corporel.

Besoin d'évoluer intellectuellement et financièrement



Périodes jugées trop longue avec des projets peu motivant ou trop contraignants (déplacements, stress) + envie de construire et mener un projet dans la durée plutôt qu'enchaîner les projet pour les autres



Lassitude, besoin de relever de nouveaux défis, de terminer ma carrière en faisant uniquement un travail que j'aime sans être obligée de faire " de l'alimentaire".



fatigue et problème physique (mal de dos)+ intérêt et envie personnelle



Pour changer d'activités et percevoir un revenu plus stable



J'aimerais ne plus travailler 100% de mon temps en face à un ordinateur.



Meilleure régularité du travail

Meilleur rapport temps investi / rémunération

Limiter les déplacements



(peut être s'agit-il plus d'une évolution de mon métier ou d'une spécialisation)

- parce que je ne suis pas totalement épanoui dans mon métier
- parce qu'il est désagréable d'avoir un faible salaire
- parce que j'exerce déjà des métiers différents (photo / formation / accompagnement ESS)



J'aimerais changer de métier pour un travail plus épanouissant et plus rémunérateur.



envie d'aller vers un métier manuel

Difficultés rencontrées dans l'activité (16)

Difficultés d'auto motivation et d'auto discipline.



Manque de viabilité et d'épanouissement dans mon activité actuelle



Manque d'activité cette année



Réduction de l'aide publique (et privée) aux associations avec lesquelles je travaillais.



Raisons financières

Clientèle en fin de cycle



Beaucoup d'investissement pour peu de revenu
et l'incertitude constante



Précarité de mon statut et variation trop importante été mon activité.

Surcharge de travail.

Double statut: entrepreneur et salarié

Mauvaise qualité de vie



Raison financière et image de soi



Manque de CA pour poursuivre l'activité



Pourquoi s'acharner dans un secteur aussi sinistré ?



Manque de récurrence dans les contrats
précarité



Faute de parvenir à développer mon activité sereinement suffisamment rapidement.



Les secteurs de la presse et de l'édition se portent très mal.



Pas assez de chiffre...



Parce que toutes mes activités mises bout à bout (hors cooaname inclus), je n'arrivais pas à vivre de mon activité

Raisons personnelles (6)

Relocaliser mon activité



Par intérêt personnel



Pour les raisons évoquées à la question 89, la fatigue du travail "hors sol", pour réinvestir mon expérience dans mon territoire de vie.



Santé



Intérêt personnel

Trop de déplacements et une volonté d'ancrage local. Mais cette envie est légère

Curiosité, désir d'évoluer (8)

Des opportunités qui correspondent à différents centres d'intérêts



Par curiosité.



Curiosité, désir d'apprendre autre chose



Souhait évolution personnelle



Envie d'évolution



Découvrir de nouveaux horizons : ce serait un choix conscient pas par défaut car ce que je fais aujourd'hui me plaît.



Besoin de changer, et besoin d'activité physique



Envie de mouvement, de découvrir d'autres horizons, d'apprendre de nouvelles choses

3. Conséquences de la précarité sur la vie

Réduction du niveau de vie



Moins d'activité sociale (sortie, culture etc)

Réduction de mon épargne personnelle.

Difficulté sur le quotidien (alimentation, course diverse)



J'ai la chance de ne pas être matérialiste, mais il est vrai que devoir toujours faire attention aux prix, c'est un peu fatigant, à la longue!!!



Réduction de "la voilure" sur tous les plans (plus de voiture, plus d'abonnement au journal Le Monde). Réduction de toutes les dépenses là où c'est possible



Pas de vacances, dépenses personnelles au strict nécessaire, compte bancaire sous surveillance



réduction des dépenses essentiellement



Ne pas pouvoir investir dans un véhicule plus performant pour mes déplacements professionnels.
Ne pas pouvoir changer mon ordinateur ni acquérir des logiciels importants pour mes prestations.



Essentiellement des difficultés économiques lorsque les 1000 euros ne sont pas atteints



Logement : pour l'instant chez des amies

Loisirs : moins de sorties

dépenses en vêtements: réduite



découvert

crédit

peu/pas de vacances

santé affectée



restrictions budgétaires

Stress. Pas de possibilité d'économie, de vacances.

Stress par rapport aux dépenses. Impression de toujours compter. De me priver souvent côté loisirs.



Faible pouvoir d'achat. Fin de mois toujours sur le fil



Peu de loisirs. Peu d'engagement sur la construction d'un foyer.



Commission Surendettement,

Budget de vie excessivement serré,

Appel à des aides sociales,

Beaucoup de stress, maladie, perturbateur dans le développement de l'activité,



privation enorme

Faibles revenus

pas de vacances, peu d'achats, stress, problème pour me soigner, peu de marges de manœuvre...notamment pour développer mon activité



Je ne me chauffe pas l'hiver et je profite des promotions sur les fruits et légumes.

cela dit, vivant seule, cela ne porte pas à conséquence.



un stress permanent, une gestion de budget avec très peu d'achat plaisir voir aucun certain mois et l'impossibilité de prendre un crédit immobilier ou autre

PAS DE SHOPPING HORS LE VITALE
L'ANGOISSE,

LA PEUR DE L'AVENIR ET DE ME RETROUVER SDF



Impossibilité d'avoir une voiture. Incertitude concernant l'avenir. Une certaine limitation dans la prospection / "investissement" dans le développement de mon activité.



DIFFICILE D ACHETER UN APPARTEMENT PLUS GRAND, DE CHANGER DE VOITURE,
DE VOYAGER, DE ME PROJETER



Incertitude, faible visibilité de l'avenir

Faible visibilité sur mon avenir professionnel. Une certaine angoisse quant à l'incertitude des prochaines années. Manque de vision sur les conditions de vie des prochaines années.



Préoccupant et sclérosant au niveau du projet de vie et de l'épanouissement familial.



Précarité pas au niveau du revenu global moyen, mais au niveau de sa variation et de son incertitude : crée une sensation de précarité, ne jamais savoir sur quoi je peux compter. Créé des problèmes dans les rapports avec les administrations, les agences pour trouver un logement...



Une vie au jour le jour, pas de projets à court ou moyen terme, des craintes au quotidien...



incertitude de conserver mes clients sur le long terme. incertitude de la viabilité de mon prochain projet professionnel



Pas de visibilité au delà de 6 mois, donc pas de projet (investissement, famille ...)



Utilisation des réserves personnelles (livrets...), et donc durée limitée de ma tentative d'activité



Pas de marge en cas de pépins



découverts réguliers à la banque, incapacité de contracter d'emprunts immobiliers



je pompe dans mes réserves désormais nulles :(

Pression au niveau du travail

pression sur le travail

besoin de prêts



J'accepte tous les contrats possibles, je travaille le soir et le week-end.



stress et angoisse !

accepte régulièrement un surchage de travail

Répercussions globales sur l'équilibre personnel / dépendance

Inégalité de revenus dans le couple. Dépendance au conjoint.

Baisse de moral, épuisement professionnel.



stress de ma conjointe (mais elle stresse facilement)



dépendance financière



Charge de travail trop grande.

Salaire variable chaque mois.

Donc sentiment d'insécurité financière et stress quotidien pour prospecter des clients ou chercher des activités salariées.

Temps de sommeil très court (6h en moyenne, incluant les week end).

Peu ou pas de temps pour les loisirs, le repos et ma vie privée .

Impossibilité d'accéder à la propriété.

Sentiment d'insatisfaction générale.

Mauvaise alimentation (pas de pause déjeuner)



Je ne peux pas faire de prêt et donc améliorer ou changer de logement, je ne peux pas me porter garant pour le logement de mes enfants, je dois restreindre mes dépenses, je dois accepter un travail complémentaire avec du temps de travail le week-end ce qui est compliqué pour la vie de famille



pas de foyer privé



Retour chez les parents.

Vie de couple à distance.



Dépendante financièrement en partie de mon conjoint surtout à la fin de la couverture par les allocations de retour à l'emploi



une fatigue fréquente,

le besoin des autres pour trouver des solutions



Je depends financièrement intégralement de mon conjoint



crainte avenir de plus en plus proche (logement, vieillesse,...)

dépendance financière et sociale (mari et parents)



démotivation, total inconfort au quotidien, fins de mois toujours très difficiles, dettes



- habiter plus loin du lieux de travail

- faire ses courses plus loin, dans de magasins moins cher et de moins bonne qualité

- ne voir qu'une à deux fois par an ma famille qui habite loin

- accepter de moins bonnes missions

- réaliser des missions loin (ex : 2h d'intervention pour 3-4h de transport AR)

- vivre dans un logement plus petit



Réduit ma marge de liberté en termes de temps de travail et de détermination des tarifs.

Endettement.

Réduit mes activités extraprofessionnelles.



épuisement physique, découragement, dispersion, difficultés financières, stress, tentation d'abandonner mon projet



Perte d'autonomie financière, restrictions, angoisse(s)...

stress

Peu de répercussions

Aucune



J'ai une philosophie de la vie qui me permet de rester en bonne santé et d'être heureuse en dépit de revenus financiers faibles. J'ai de bons liens sociaux et familiaux; et malgré tout en France, j'ai accès à la culture à peu de frais.

Stress



Peu



J'ai la chance de pouvoir piocher dans mes réserves et je suis soutenue....
J'ai modifié ma consommation : changement de lieu d'habitation, moins de dépenses futiles, investissement dans ce qui peut m'apporter une valeur ajoutée dans mon activité (développement personnel, formations, supervision...). Période néanmoins intéressante car je reviens à l'essentiel. Par ailleurs, je ne vis pas dans un esprit de manque mais un esprit d'abondance donc cela aide, car je sais que cette situation est temporaire même si un peu longue.