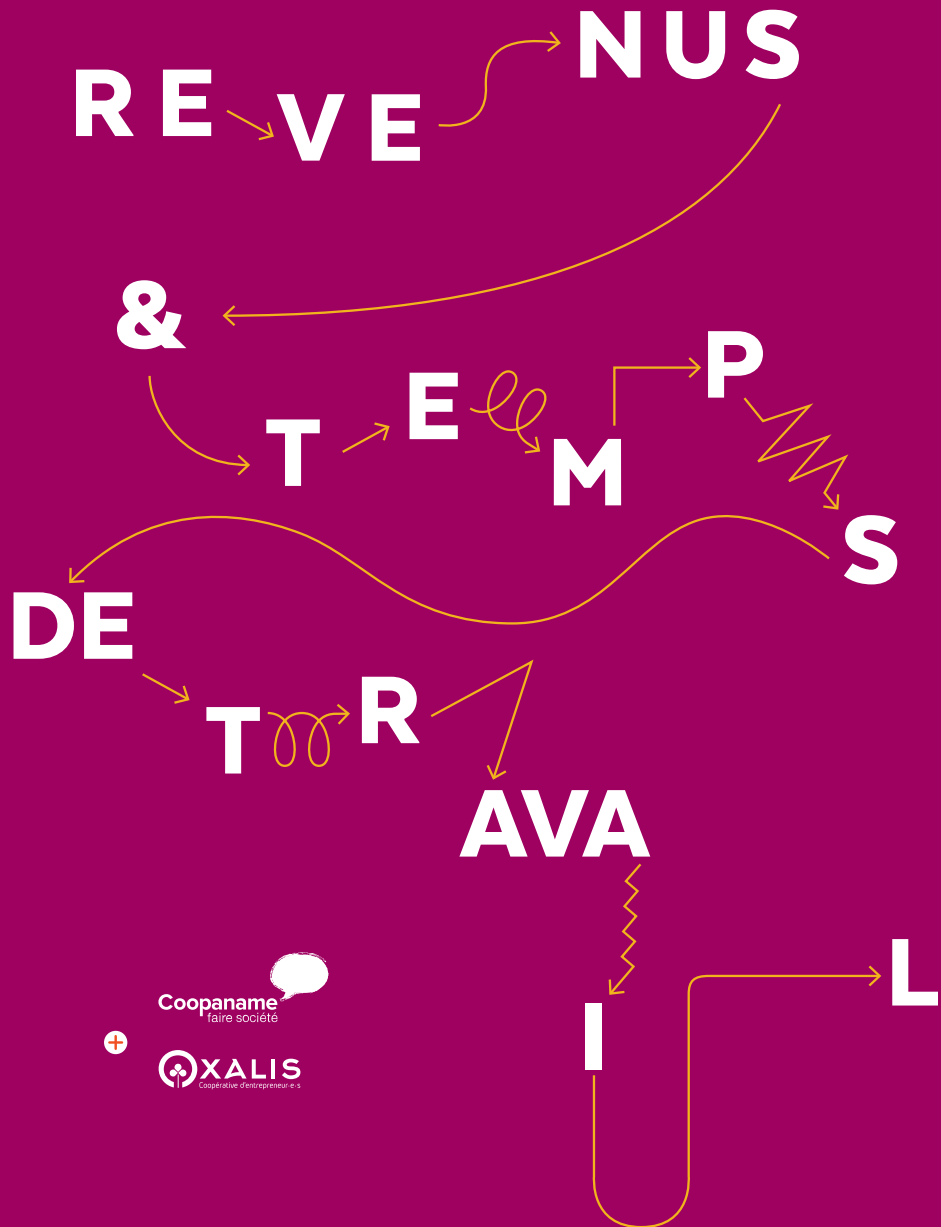


Synthèse de l'enquête



Une démarche de recherche-action

Cette enquête se caractérise par une démarche de recherche-action, impliquant à la fois des acteur-trices et des chercheur-ses. Sur une proposition d'Antonella Corsani (socio-économiste, IDHES-Paris 1) et Marie-Christine Bureau (Cnam-Lise), une équipe s'est constituée incluant ponctuellement d'autres chercheurs (Sébastien Broca, Mathieu Rossignol-Brunet) ainsi que des membres de Coopaname et d'Oxalis. On peut parler d'un véritable travail de co-construction à toutes les étapes de l'enquête, de la définition des objectifs à la production d'une synthèse en passant par l'analyse des données et l'élaboration du questionnaire. Ce travail de recherche s'inscrit dans une perspective d'amélioration et de transformation des pratiques : dans ce cadre, le processus importe autant que les résultats.

Une enquête quantitative : la construction et objectifs du questionnaire

Cette recherche quantitative s'inscrit dans la continuité d'une première enquête qualitative menée par Antonella Corsani et Marie-Christine Bureau autour de la « mutuelle de travail » à Coopaname. Oxalis était présente au comité de pilotage de l'enquête. Cette approche a notamment permis d'identifier l'enjeu que constituent le niveau des revenus et la maîtrise du temps de travail dans nos coopératives. L'objectif de cette nouvelle enquête était de mieux analyser les sources de revenus des coopératrices-teurs (propres à leur activité, à un travail salarié classique, à leur patrimoine, etc.), en lien avec leurs choix de production (activité développée, clientèle, fixation des prix) et le temps qui y est consacré (travail salarié/travail réel). Nous avons fait le choix d'un questionnaire quantitatif, envoyé à l'ensemble des membres d'Oxalis et de Coopaname, pour obtenir des données statistiques approfondies sur les situations et les parcours des coopératrices-teurs. Aussi, le questionnaire, inspiré d'une précédente enquête sur les revenus des intermittents, réalisée par les deux chercheuses, a permis d'élargir l'analyse pour mieux comprendre les situations vécues (par exemple : en s'intéressant au revenu fiscal) et les ressentis (sentiment de précarité, répartition des temps de vie et de travail, etc.). Dans cette enquête, la question de l'égalité femme-homme a constitué un fil conducteur de l'analyse.

Une belle aventure collective : processus et résultats

Durant plus d'un an et demi, à raison d'une réunion de travail tous les deux mois en moyenne, des membres de Coopaname, d'Oxalis et les chercheur-ses ont construit un questionnaire, puis analysé ensemble les résultats de l'enquête. Un travail long et complexe qui a pris du temps, mais qui permet aujourd'hui de disposer d'un outil puissant de compréhension de nos atouts, et de bien définir les points d'amélioration de nos pratiques coopératives, pour faciliter l'articulation des temps et optimiser les revenus des coopérateurs et coopératrices.

Diffusion et appropriation des résultats par les membres des coopératives

Cette synthèse est le résultat de l'appropriation par les membres impliqués dans cette enquête des données statistiques et des premières analyses co-construites avec les chercheur-ses. Il s'agit ici de présenter une partie des résultats de cette enquête de manière synthétique en mettant en exergue ses principales conclusions. Par ailleurs, nous avons cherché à pointer les pistes de travail qui émergent afin de continuer à améliorer nos pratiques puisque telle est l'ambition de cette recherche-action.

Sommaire

1 - L'échantillon → p.5

2 - Combien tu gagnes ? → p.10

**3 - Quels leviers sur les chiffres
d'affaires et les revenus
des entrepreneur-es ?** → p.16


**4 - Qualité des conditions
de travail et d'emploi** → p.24

5 - Meufs power → p.32

**6 - Force du collectif,
enjeux de la coopération** → p.38

L'échantillon





Avant de commencer, voici une petite sociologie des membres de Coopaname et d'Oxalis qui ont répondu au questionnaire, afin de mieux comprendre et interpréter les résultats. 259 questionnaires ont été analysés. Sans doute imparfait, cet échantillon permet néanmoins de réaliser une première analyse inédite des données très riches de cette enquête.

Profils des répondant·es : une enquête quantitative représentative

Typologie des répondant·es



Taux de couverture de la population :
28 % des Coopanamien·nes ;
43 % Oxalien·nes.
 Échantillon représentatif concernant
 les variables âge, sexe et chiffre d'affaires.

Équipe des structures : **27 personnes**
sur 42 ont répondu au questionnaire :
16 de Coopaname et **11** d'Oxalis
 (soit un taux de couverture de 57% et 79%)

L'échantillon

Âge

Activités entrepreneuriales :
 âge moyen : **42 ans**
69 % ont entre **30** et **49 ans**.
 Équipe des structures : âge moyen : **41 ans**

Répartition par sexe

Activités entrepreneuriales : **58 % de femmes** mais **66 %** pour Coopaname, **44 %** pour Oxalis.
 Équipe des structures : **59 % de femmes**

On compte **48 %** de femmes dans la population active en France.

Sociétariat

40 % des entrepreneur·es sont associé·es.
74 % des membres des équipes des structures le sont aussi.

Formation

La population est plus diplômée que la moyenne nationale.

Niveau inférieur ou égal au CAP/BEP :
 - France métropolitaine : plus de **50 %**
 de la population active (de + de 15 ans)
 - Échantillon entrepreneur·es-salarié·es :
3,4 %

Diplômé·es du supérieur :
 - France métropolitaine : **13,5 %**
 - Échantillon entrepreneur·es-salarié·es :
79,8 %

Le niveau de formation est également très élevé parmi les membres des équipes des structures : personne n'a un niveau inférieur au bac, **60 %** ont un niveau **Bac +5**.

Pourquoi entre-t-on dans une CAE ? Profils des entrant·es

Activités entrepreneuriales

Comment ai-je connu les CAE ?

- Réseau d'amis = principal vecteur de découverte des CAE
- Seul·es **16 %** viennent par Pôle Emploi.

Pourquoi ai-je choisi d'intégrer une CAE pour développer mon activité ?

=> **2 principales raisons :**



L'échantillon

Équipes mutualisées

93 % mettent en avant comme première motivation **le projet** spécifique, **politique** et économique **de la coopérative**.

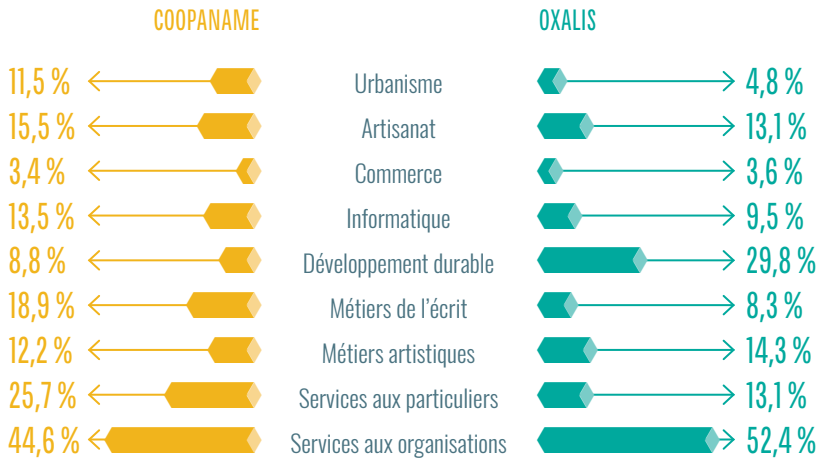
Perspectives et débats

Nos coopératives accueillent une population très diplômée, alors même qu'elles ne défendent pas ce positionnement, ne cherchent pas à sélectionner. Complexité du modèle, mécanismes de sélections implicites : quelles

peuvent être les explications au-delà du constat ? Comment renforcer l'accessibilité de nos coopératives, faire en sorte qu'elles ne s'enferment pas dans des logiques de sélection qu'elles n'ont pas souhaitées ?

Multi-activité : les métiers exercés dans les coopératives

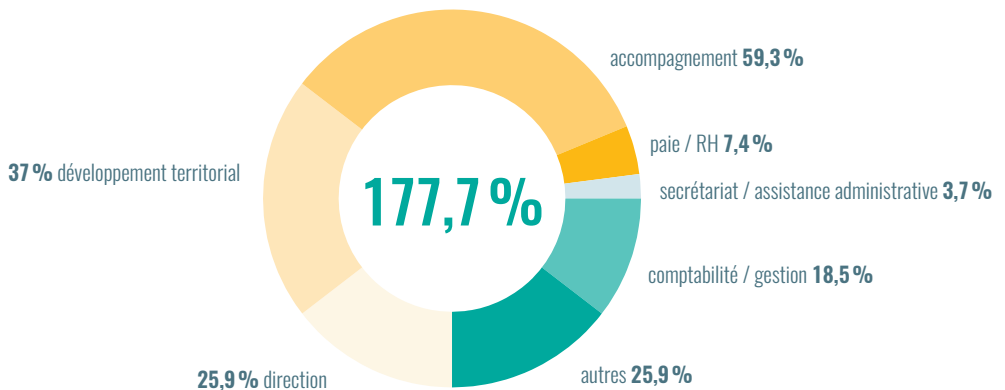
Les activités entrepreneuriales réparties par bloc et par coopérative :



L'échantillon

Dans les deux coopératives, on observe une certaine concentration des activités dans le bloc des services aux organisations. À Oxalis, les activités les plus développées sont l'ingénierie, le conseil et l'éducation au développement durable, l'étude/conseil et la formation. À Coopaname, les activités sont plus diversifiées.

Les activités des salarié-es des structures se répartissent de la manière suivante (chaque salarié-e pouvant assurer plusieurs activités, d'où le 177,7%) :



Quelques différenciations par sexe des activités :

- Peu de femmes exercent une activité dans le champ de l'informatique.
- On note une plus forte présence des hommes dans les métiers artistiques et liés au développement durable.
- Les métiers de l'écrit et des services aux particuliers sont plus féminins.

Origines sociales, trajectoires professionnelles, revenus fiscaux

Origines sociales

Activités entrepreneuriales

Le profil social le plus courant correspond à : une personne dont les deux parents sont (ou ont été) cadres (ou profession intellectuelle supérieure) : **15%**.

Quasiment **50%** des entrepreneur·es ont un père qui a été ou est cadre, ou exerce une profession intellectuelle supérieure. La profession de la mère se partage (par ordre croissant) entre « sans activité professionnelle », « employée » et « profession intermédiaire ».

Équipes des structures

À la différence des entrepreneur·es-salarié·es, les salariés des structures sont plus nombreux à être issus du milieu ouvrier : **40%** d'entre eux ont une mère employée ou ouvrière, et un père artisan, commerçant ou chef d'entreprise (**26%**), cadre et professions libérale (**26%**) ou ouvrier (**15%**).

Trajectoires professionnelles

Situation des entrepreneur·es-salarié·es avant d'entrer dans la coopérative :

- **50%** des entrepreneur·es-salarié·es avaient connu une situation de chômage (indemnisé ou pas).
 - Plus de **20%** ont fait l'expérience du CDI à plein temps avant d'entrer dans la coopérative.
- Les entrepreneur·es-salarié·es qui occupaient un CDD ou autre emploi précaire sont plus nombreux à Coopaname : **13,5%** contre **6%** à Oxalis.
- **81%** des entrepreneur·es-salarié·es et **70%** des membres des structures ont connu au moins une période de chômage dans leur vie.



% sachant qu'il était possible de faire plusieurs réponses

(Lire : 22,8 % des membres de nos coopératives étaient salariés en CDI temps plein avant d'y entrer.)

Combien tu gagnes ?





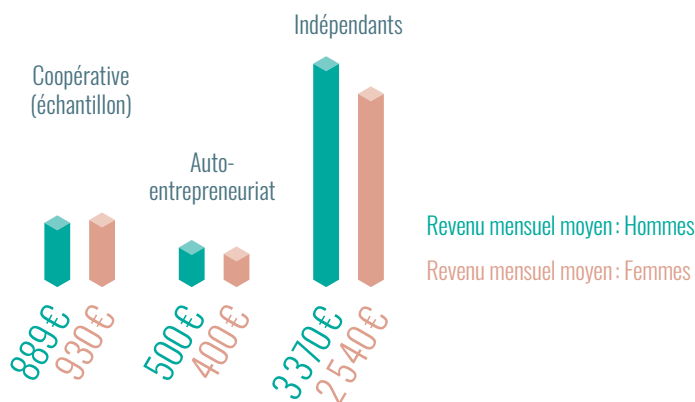
Quel indicateur pertinent pour parler des revenus des travailleurs autonomes ?

On utilise généralement le chiffre d'affaires pour décrire les activités des travailleurs autonomes. Pour autant, en valeur absolue, il ne nous indique pas grand-chose sur les revenus : une fois le chiffre d'affaires réalisé, chaque activité doit couvrir ses charges (loyers, frais de déplacement, achats de production, sous-traitance...). La structure de ces charges va non seulement varier selon le type d'activité (en menuiserie, on n'a pas du tout les mêmes dépenses que dans le conseil en communication), mais aussi d'une activité à l'autre au sein d'un même secteur, selon les pratiques et le marché de chacun (si je travaille près de chez moi ou si j'interviens dans toute l'Europe, si je travaille seul ou si j'achète des prestations...)

Nous allons donc plutôt évoquer les revenus.

Nous distinguerons le salaire généré à l'intérieur de la coopérative, issu du chiffre d'affaires réalisé par les activités, que nous appellerons « revenu interne », et le revenu fiscal.

Quel statut pour quel revenu ?



Dans une approche comparative, il ne faut pas oublier que ces revenus ne sont pas de même nature, n'ouvrent pas les mêmes droits selon le statut que l'on a choisi, le statut de salarié étant le plus protecteur et le seul qui donne accès aux allocations chômage.

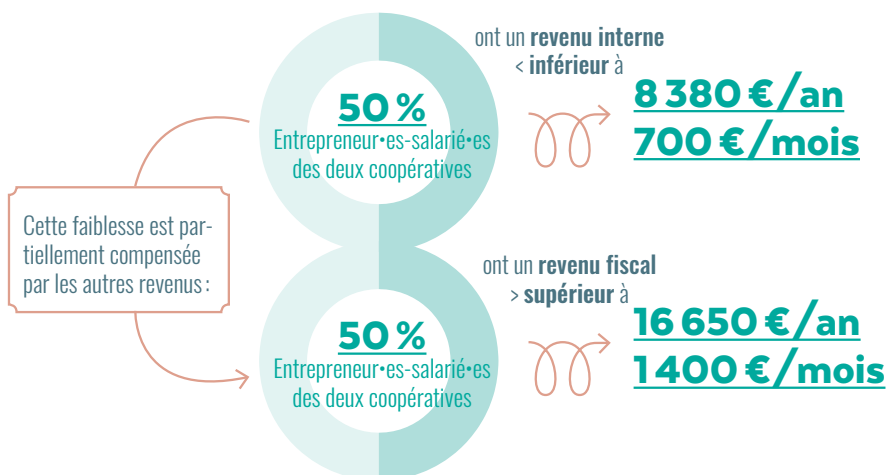
Chiffres des « indépendants » : il existe une très grande diversité de situations dans cette catégorie. Ces chiffres sont tirés vers le haut par les professions libérales, avec des niveaux de revenus très élevés (médecins, notaires, etc.). Il est intéressant de noter qu'avant l'apparition des formes de micro-entrepreneuriat, les indépendant·es sont des gens qui gagnent plutôt bien leur vie.

Du chiffre d'affaires au revenu fiscal, en passant par le revenu généré au sein de la coopérative

Dans cette partie, on ne parle que de celles et ceux qui dégagent un chiffre d'affaires (voir plus bas en ce qui concerne les salarié·es des structures)

	CA moyen	CA médian	Revenu interne moyen	Revenu interne médian	Revenu fiscal moyen	Revenu fiscal médian
Coopaname	19520	15390	10210	6026	16990	15650
Oxalis	45900	40500	12800	14050	19040	17570
Ensemble	29560	22730	10960	8380	17580	16650

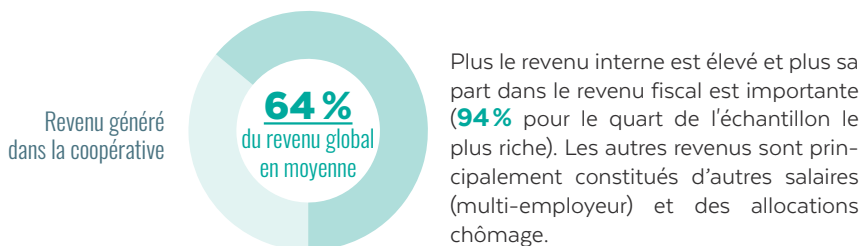
... les plus fragiles



Les revenus des conjoints viennent améliorer la situation de celles et ceux qui sont en couple : la population la plus fragile est celle des personnes seules (soit une personne sur trois de l'échantillon) ou seules avec des personnes à charge (soit environ **7%** de l'échantillon).

Combien tu gagnes ?

... le rapport entre le revenu interne et le revenu fiscal



... les différences entre les coopératives

Coopaname et Oxalis ont développé des pratiques d'intégration et de gestion différentes.



Les exigences sur l'état d'avancement du projet sont moins importantes.

En 2014, on se salarie dès la constitution des premiers chiffres d'affaires, y compris pour un salaire symbolique (à partir de 5 heures par mois au Smic) : la population salariée est donc beaucoup plus diverse.

Oxalis pratique le Cape (contrat d'appui au projet d'entreprise) et les personnes se salarient quand elles ont de quoi assurer un salaire récurrent qui donne accès aux droits sociaux (67 heures au Smic).

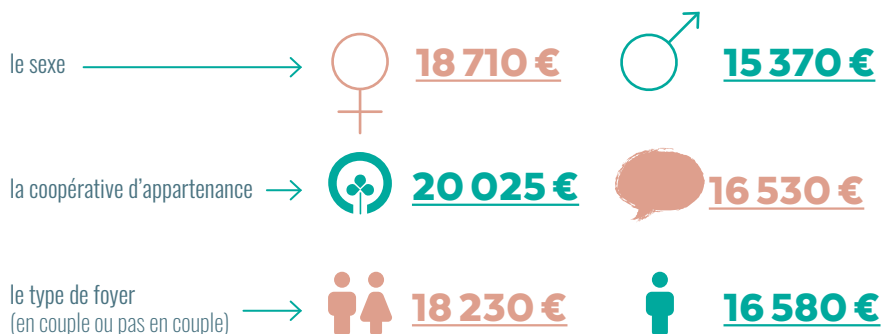
Combien tu gagnes ?

... le revenu fiscal

La population de nos coopératives est assez homogène : les fortes inégalités de revenus internes disparaissent quand on regarde le revenu fiscal.

Pour le quart le plus pauvre, plus de **50%** des revenus proviennent de revenus annexes (autres salaires, allocations chômage, RSA) ; alors que le revenu interne constitue **94%** du revenu fiscal pour le quart le plus riche.

Plusieurs facteurs impactent le revenu fiscal annuel moyen :



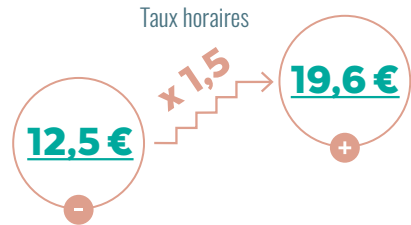
Quand on prend le revenu par unité de consommation, on est dans la moyenne nationale.

Les salaires au sein des équipes des structures

Une échelle des salaires réduite

Le salaire annuel brut moyen des membres de l'équipe est d'environ **20 800 €**. Les taux horaires varient entre **12,5 €** et **19,6 €** (soit une échelle de 1 à 1,5). Ces taux horaires ne font pas apparaître de différence entre les hommes et les femmes. Néanmoins, les femmes ont un salaire moyen plus faible car, dans l'échantillon, seules des femmes sont à temps partiel.

Le degré d'insatisfaction par rapport au salaire perçu au sein de la coopérative est relativement élevé : **40 %** des salarié·es des équipes considèrent que leur salaire est faible par rapport au standard du marché. S'ajoute le fait que presque une personne sur deux juge que les critères de détermination des salaires ne sont pas clairs. Sur ces deux dimensions, les femmes sont plus touchées que les hommes.



Revenu fiscal et inégalités femme/homme

Le revenu fiscal moyen des salarié·es des structures est de **20 050 €**, soit **2 500 €** de plus que la moyenne des entrepreneur·es salarié·es. Contrairement à ce qu'on observe du côté des entrepreneur·es salarié·es, les différences de revenu fiscal sont en faveur des hommes (19%). On constate également que la part du revenu issu de la coopérative dans le revenu du ménage est plus importante pour les hommes (70 %) que pour les femmes (50%).

Combien tu gagnes ?

Perspectives et débats

L'un des grands enjeux de cette enquête était de déterminer en quoi, et de quelle manière, nos coopératives permettent à leurs membres d'accéder à des revenus décents et à une bonne protection sociale. Comprendre avec finesse la construction des revenus des coopérateurs permet d'envisager des axes d'amélioration.

La dimension comparative de l'enquête a également permis de recenser les bonnes pratiques et a d'ores et déjà produit des changements : au sein de Coopaname par exemple, on a commencé à utiliser le Cape en 2017, plus

adapté dans certaines situations pour permettre aux personnes d'accéder à une meilleure couverture sociale.

La question des revenus et des politiques salariales au sein des équipes des structures est également un point de vigilance et une question à creuser, y compris du point de vue des inégalités entre les hommes et les femmes.

Plus largement, on peut continuer à questionner le modèle de travail et d'emploi des équipes des structures (grille de salaire, posture et rôle au sein de la coopérative, etc.).

**Quels leviers sur
les chiffres d'affaires
et les revenus des
entrepreneur·es ?**





Au regard des résultats de l'enquête, plusieurs facteurs influencent le chiffre d'affaires et le revenu des entrepreneur-es. Cinq facteurs impactent l'évolution du premier. Ils ne sont pas hiérarchisés et n'agissent pas nécessairement de la même manière : le type de client, l'évolution dans le temps, les modalités d'accès au contrat, le lien à la formation initiale, les métiers. À noter dans cette partie : le modèle économique, l'histoire et l'organisation propre à chaque coopérative fait apparaître des différences marquées en ce qui concerne chacun de ces facteurs.

3

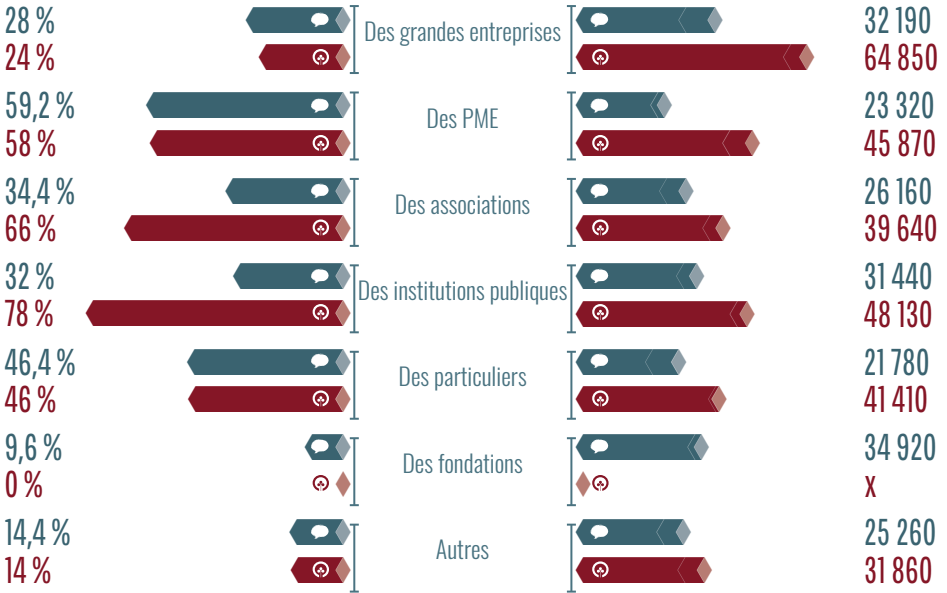
Types de client

Une grande partie des coopératrices·eurs ont des PME comme clientes et seulement un quart ont comme clientes des **grandes entreprises**.

78% des entrepreneur·es-salarié·es à Oxalis ont comme clientes des **institutions publiques**, ils ne sont que **32%** à Coopaname. Ce sont ceux qui ont comme clientes les grandes entreprises et les institutions publiques qui réalisent en moyenne les chiffres d'affaires les plus importants.

Répartition par types de client

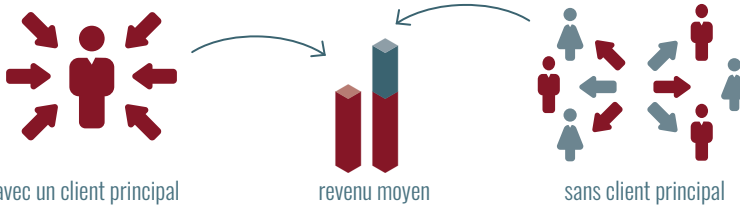
Chiffres d'affaires moyens par types de client



Plusieurs réponses possibles dans le questionnaire

Dépendance à un client

Le rapprochement entre le revenu interne moyen et la dépendance à un·e client·e principal·e (qui représente 50% du chiffre d'affaires réalisé), permet de constater que les entrepreneur·es-salarié·es ont un revenu plus élevé en moyenne lorsqu'ils ne sont pas dépendants d'un client principal.



29% des entrepreneur·es-salarié·es d'Oxalis et **51%** des entrepreneur·es-salarié·es de Coopaname subissent cette dépendance.

Évolution dans le temps

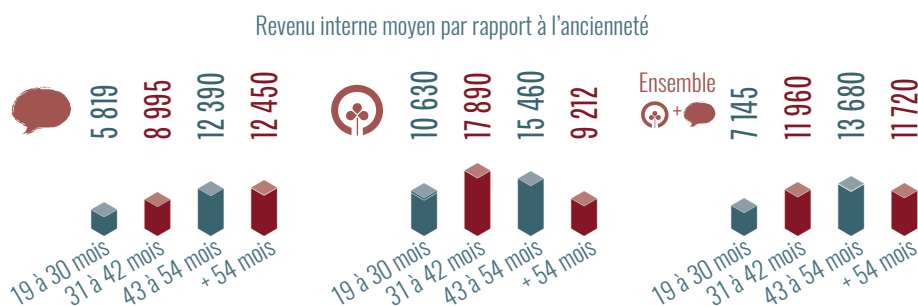
Chiffre d'affaires

En examinant les chiffres d'affaires moyens en fonction de la date d'entrée dans la coopérative, on constate des différences entre les deux coopératives. Chez **Coopaname**, en 2014, **le chiffre d'affaires moyen est positivement corrélé à l'ancienneté**, bien que cela soit moins probant pour les plus anciens. Ce qui permet d'avancer l'hypothèse que l'intégration progressive dans la coopérative joue positivement sur le succès économique des projets des entrepreneur-es. Cette évolution positive est plus forte pour les femmes. On observe une tendance opposée à **Oxalis** où **les personnes intègrent le salariat lorsque l'activité a fait preuve d'une viabilité économique pendant la période de Cape**, c'est-à-dire quand **le chiffre d'affaires dégagé est plus important**. Le passage en salariat se fait donc avec un chiffre d'affaires cumulé important, mais cette « réserve » s'épuise dans les années suivant le passage en salariat.

Revenus

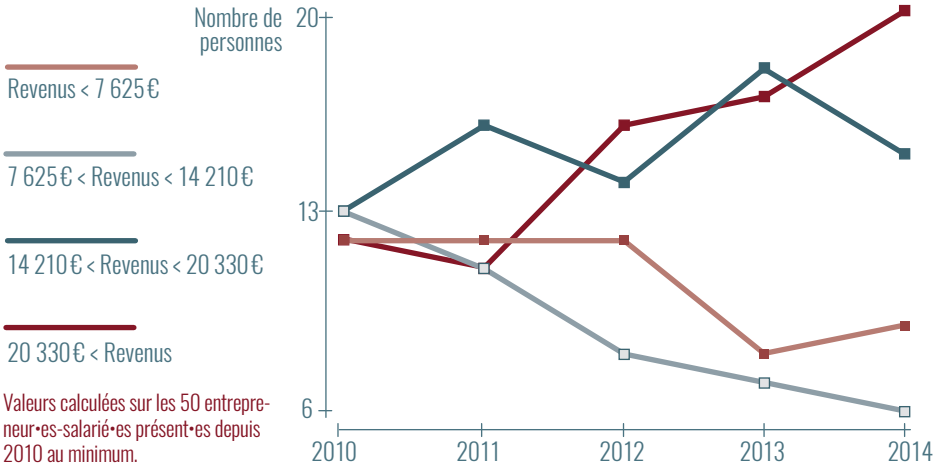
En passant du chiffre d'affaires au revenu, on constate le même mouvement dans le temps : une amélioration du revenu moyen et une réduction des inégalités est constatée à Coopaname ; à Oxalis, le revenu moyen est relativement plus faible pour les plus anciens. Cependant, les revenus moyens restent toujours plus élevés qu'à Coopaname et les inégalités moindres notamment parmi les plus anciens.

Une partie des plus anciens a un revenu moyen par an très faible (3 737€).



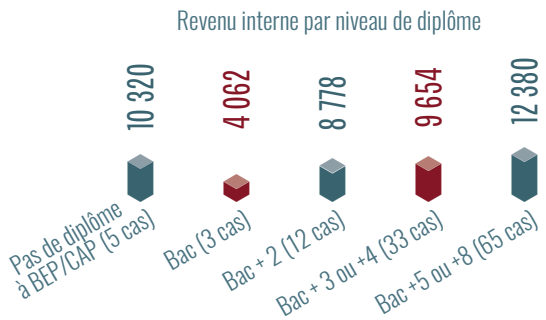
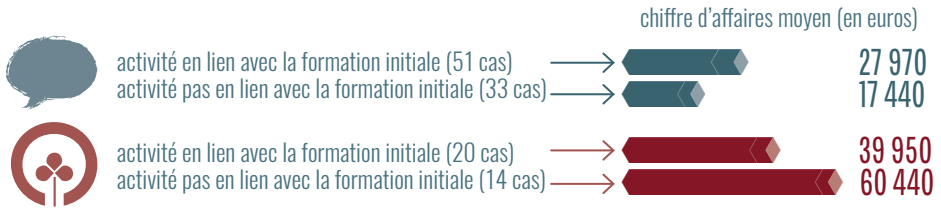
Valeurs calculées sur 118 personnes qui ne sont pas en Cape/Convention d'accompagnement

En prenant les entrepreneur-es-salarié-es présents depuis 2010 dans la coopérative, nous constatons que les personnes augmentent leur revenu fiscal global au fil du temps. Les personnes qui se trouvaient dans les tranches basses en 2010 y sont moins nombreuses 2014.



Formation initiale

Les résultats sont différents dans les deux coopératives : chez Coopaname, ce sont celles et ceux pour qui l'activité est en lien avec la formation initiale qui réalisent en moyenne un chiffre d'affaires plus important, c'est l'inverse à Oxalis. Il en est de même pour les revenus.



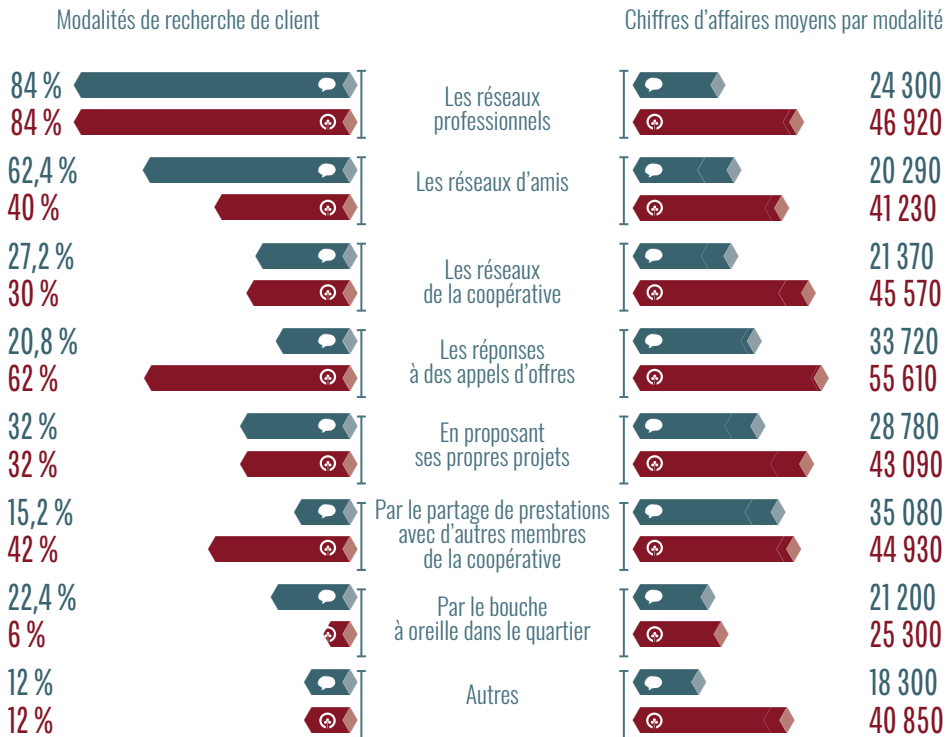
On constate aussi que, globalement, le niveau de diplôme conditionne (à quelques cas exceptionnels près) le niveau de revenus.

Valeurs calculées sur les 118 entrepreneur-es-salarié-es ayant renseigné leur revenu interne

Modalité d'accès aux contrats

Les réseaux professionnels constituent la source la plus courante de clients et d'opportunités de contrats.

Au-delà de cette pratique, **à Oxalis, ce sont les réponses aux appels d'offres et le partage de prestations** qui constituent les opportunités de contrats les plus importantes. Elles le sont moins à **Coopaname où des pratiques plus informelles restent essentielles** : réseaux d'amis et bouche-à-oreille.



Plusieurs réponses possibles dans le questionnaire, somme non égale à 100

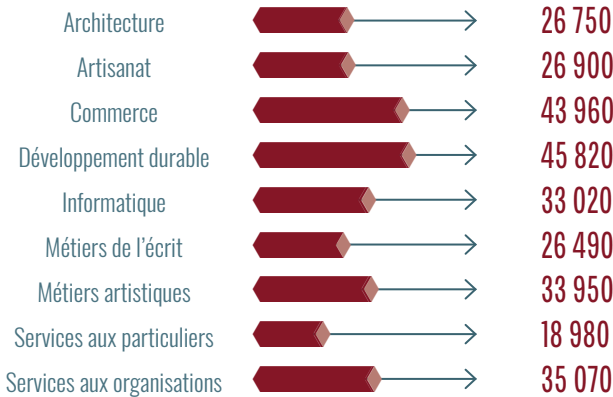
Valeurs calculées pour les 143 entrepreneur·es-salarié·es présent·es dans la coopérative depuis au moins début 2014
Plusieurs réponses possibles dans le questionnaire

Quels leviers sur les chiffres d'affaires et les revenus des entrepreneurs ?

En croisant ces pratiques avec le chiffre d'affaires, on constate que celui-ci est plus important pour ceux qui privilégient les réseaux professionnels, les réponses aux appels d'offres et le partage de prestations. Parmi ceux qui réalisent un chiffre d'affaires plus faible, nombreux sont ceux qui ont recours aux réseaux d'amis.

Chiffre d'affaires

Lorsque l'on regarde le chiffre d'affaires moyen par métier (en sachant que les entrepreneur-es-salarié-es peuvent exercer des activités dans différents blocs métiers ou être rattachés à plusieurs blocs métiers), les professionnels dont les activités sont liées au développement durable réalisent le chiffre d'affaires moyen le plus élevé, suivis par ceux dont l'activité s'exerce dans les champs du commerce et des services aux organisations. À l'opposé, les activités de services aux particuliers dégagent des chiffres d'affaires très faibles.



Valeurs calculées sur les 134 entrepreneur-es-salarié-es ayant renseigné leur chiffre d'affaires en 2014

Revenus

Il existe une **forte différence de revenus selon les métiers**. Prenons, par exemple, ceux qui travaillent dans le développement durable et ceux qui exercent une activité artistique. Les premiers ont un revenu annuel moyen de 15 000 euros et les seconds de seulement 7 000 euros.

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

Revenu interne par métier et proportion du revenu fiscal

$$\text{Revenu interne} + \text{Autres revenus} = \text{Revenu fiscal}$$



Revenu interne + Autres revenus = Revenu fiscal

Valeurs calculées sur les 118 entrepreneurs-salariés ayant renseigné leur revenu fiscal et leur revenu interne

Développement durable  **15 030 €** de revenu moyen qui représentent **76 %** du revenu fiscal

Informatique  **11 970 €** de revenu moyen qui représentent **67 %** du revenu fiscal

Métiers de l'écrit  **10 960 €** de revenu moyen qui représentent **59 %** du revenu fiscal

Métiers artistiques  **7 017 €** de revenu moyen qui représentent **44 %** du revenu fiscal

Services aux particuliers  **8 083 €** de revenu moyen qui représentent **47 %** du revenu fiscal

Services aux organisations  **12 180 €** de revenu moyen qui représentent **61 %** du revenu fiscal

Perspectives et débats

Les données sur l'évolution du revenu dans le temps ne peuvent pas être creusées au-delà de l'âge de nos coopératives.

Dans les cas où le revenu diminue avec le temps, il nous faut vérifier si cela est lié à une usure, à un nécessaire repositionnement des activités sur leur marché (et la capacité des coopératives à accompagner ces repositionnements, notamment par le biais de la formation continue), ou à une évolution des projets personnels et professionnels des personnes (salariat à côté, stand-by sur l'activité pour construire une maison...)

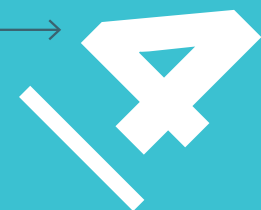
Il serait intéressant de questionner la dépendance aux donneurs d'ordre en général (ex. fixation des prix) et celle à un client principal, en la mettant en perspective avec les dimensions de sécurisation et de subordination.

On constate que celles et ceux qui dégagent une part de leur chiffre d'affaires dans le cadre de collectifs ont un revenu interne sensiblement plus élevé : pour plus d'informations, rendez-vous p. 40 au chapitre « Force du collectif, enjeux de la coopération ».

Au regard de ces résultats, il semblerait que le cadre proposé par Oxalis est plus propice à des reconversions positives vers le développement de nouvelles activités. Il convient aujourd'hui de faire une analyse qualitative de ces conversions réussies et de regarder ce qui peut les favoriser.

Enfin, comment faire en sorte que nos coopératives soient des outils pour dépasser les inégalités liées au niveau de diplôme et au type de métier, notamment pour permettre une meilleure valorisation des « métiers du faire » ?

**Qualité des conditions
de travail et d'emploi**



**« Rien n'est plus mal
employé que le temps »**

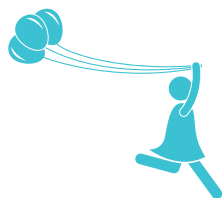
(Anonyme, 19^e siècle)

Quel est le ressenti des coopérateurs et des coopératrices sur la qualité de leurs conditions de travail ? Quelle autonomie sur la gestion de leurs temps ? Quelle lien entre revenu et liberté d'organisation des temps ?

Et finalement, peut-on élaborer un indicateur des conditions de travail et d'emploi dans nos coopératives ? C'est ce que tente de faire TeReSe, que nous avons le plaisir de vous présenter dans ce chapitre !

Une relative autonomie sur la gestion des temps...

L'autonomie sur la gestion des temps est souvent un objectif fort des personnes qui entrent dans la coopérative. Qu'en est-il de la perception des coopéراتrices·teurs à ce sujet ?



79% des entrepreneur·es-salarié·es estiment disposer d'une **liberté dans le choix de leurs temps de travail** (oui et plutôt oui). Seuls **8,7%** répondent **négativement**.

67% réussissent à garder du temps libre.

En ce qui concerne les **salarié·es des structures**, le sentiment de liberté dans l'organisation des temps est plus faible : **seuls 53,8 % se sentent libres de leur organisation, et 46,2 % parviennent à garder du temps libre pour eux** (oui et plutôt oui).

La diversité des situations en matière de congés chez les entrepreneur·es-salarié·es est assez importante.



Elle cache certainement une hétérogénéité de situations encore plus grande : certain·es peuvent prendre beaucoup de vacances parce que le travail manque ou, au contraire, parce que l'activité dégage suffisamment de revenu pour le permettre. Inversement, d'autres ne peuvent prendre que peu de vacances parce que le niveau d'activité est difficile à réguler ou parce que leur niveau de salaire ne leur permet pas.

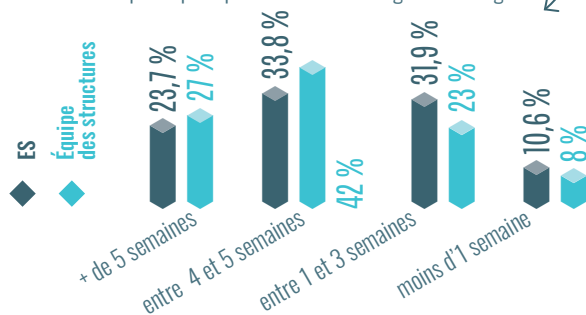
Enfin, **la séparation entre vie privée et vie professionnelle n'est pas une réalité pour la plupart des personnes**. Faut-il y voir un lien avec le choix d'une activité impliquante, d'un mode de vie, engageant parfois de près ou de loin les autres membres de la famille ?



Seul·es 17% des entrepreneur·es-salarié·es estiment qu'il y a **une séparation totale** entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Pour **63%** des entrepreneur·es-salarié·es, **c'est variable** selon les moments, et pour **20%** **la séparation n'existe pas**.

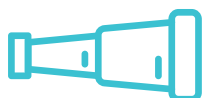
Du côté des **équipes des structures**, la répartition est un peu différente mais **20%** des répondant·es estiment qu'**il n'y a pas de séparation** entre vie professionnelle et vie privée.

Près d'un quart des entrepreneur·es-salarié·es prend plus que les 5 semaines légales de congés.



... malgré une faible visibilité sur l'évolution de l'activité professionnelle

On n'est pas dans le brouillard, mais pas loin ! **86% des entrepreneur-es-salarié-es ont une visibilité sur leur activité de quelques mois ou moins.** Entre autonomie et adaptabilité, la gestion du temps est sans doute un sujet à creuser, en lien avec les coopérations inter-coopérateurs et coopératrices.



18,8% estiment n'avoir **aucune visibilité** sur l'évolution de leur activité
25,1% une visibilité de **quelques semaines**
42% une visibilité **de quelques mois**
9,2% d'**un an** environ
 et **4,8%** de **plusieurs années**

... et le fait de refuser certaines offres



33%
des refus liés
à une rémunération trop faible



25%
des refus liés
à une surcharge de travail



25%
des refus liés
à des délais trop serrés

Qualité des conditions de travail et d'emploi

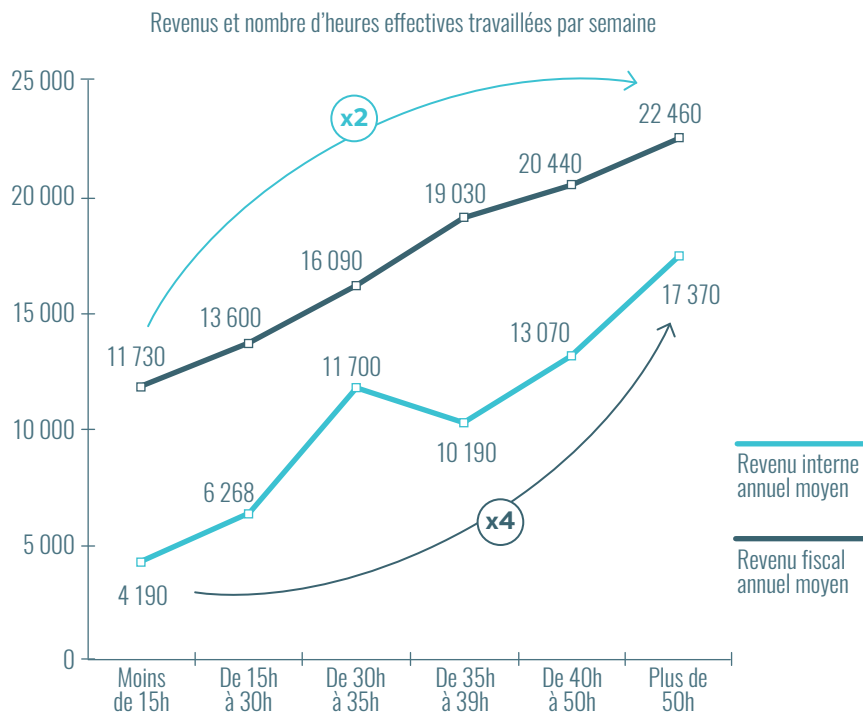
La moitié des personnes interrogées ont déjà refusé une ou plusieurs propositions de travail. Pour un peu moins d'un tiers d'entre elles, le refus était lié à une trop faible rémunération. Pour plus d'un quart, il s'agissait d'une surcharge de travail et pour un quart encore de délais trop serrés. Dans ces deux derniers cas, se pose la question de la coopération économique entre les entrepreneur-es-salarié-es pour mieux gérer les temps de travail et ne pas faire l'impasse sur les opportunités de contrats..

Le temps et l'argent, c'est différent

L'enquête n'a pas montré de corrélation entre liberté dans l'organisation des temps et satisfaction quant au salaire dans la coopérative : ce n'est pas parce que je m'organise comme je veux que je me satisfais de ma rémunération... Par ailleurs, **les deux tiers des salarié-es des structures** considèrent que **les heures de travail rémunérées représentent au moins 75% des heures réellement travaillées**, contre seulement **20% chez les entrepreneur-es-salarié-es**.

Travailler moins pour gagner plus ?

Au-delà des questions de liberté d'organisation du temps, le lien entre revenu dégagé des activités et temps de travail est net. Le revenu croît en fonction du nombre d'heures travaillées, avec une « anomalie » cependant : pour la tranche des 30-35 heures hebdomadaires le revenu interne moyen est supérieur à celui de la tranche des 35-39 heures.



La corrélation temps de travail - revenu est également vraie lorsqu'on s'intéresse au revenu fiscal même si elle est pondérée par l'existence d'autres revenus. Ainsi, le revenu fiscal passe du simple au double entre les deux tranches extrêmes d'heures travaillées, alors que le revenu interne passe du simple au quadruple entre ces deux tranches.

Équipes des structures, temps de travail démesuré ?

Pluri-activité (interne et externe), surcharge de travail, sur-engagement dans le collectif (interne et externe) sont fréquents chez les salarié·es des structures qui consacrent en moyenne 9h45 par jour au travail contre 8h30 pour les entrepreneur·es-salarié·es.



Perspectives et débats

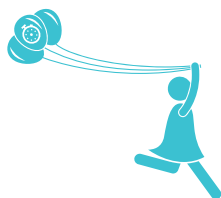
La réalité de la liberté dans l'organisation des temps ne serait-elle pas améliorée par une meilleure mise en réseau des coopérateurs et des coopératrices aux niveaux intra- et inter-coopératives ? Cela permettrait sans doute de limiter l'impact direct des aléas des activités sur les temps individuels

Comme les revenus, la question de la politique salariale au sein des structures se pose : quel modèle de travail et d'emploi pour les équipes pour abaisser le temps de travail quotidien ?

Tentative de construction d'un « indicateur des conditions de travail et d'emploi » : welcome TeReSe !

L'étude a permis l'élaboration d'un indicateur synthétique, combinant trois dimensions, à la manière de l'indicateur de développement humain (IDH). Il est basé sur les perceptions des personnes, et a été construit et testé uniquement autour de la population de l'échantillon qui développe une activité entrepreneuriale.

Les trois dimensions retenues :



Temps

Liberté et maîtrise du temps

+



Revenu

Satisfaction par rapport au niveau de revenu

+



Sécurité

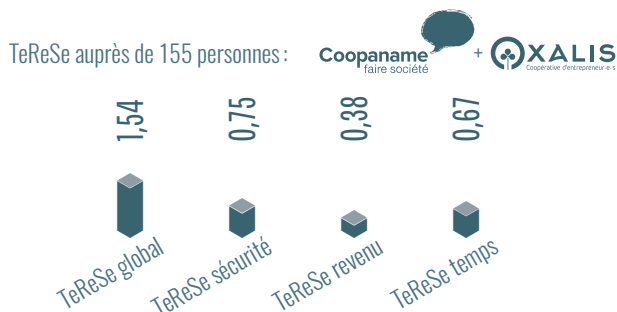
Sentiment de sécurité

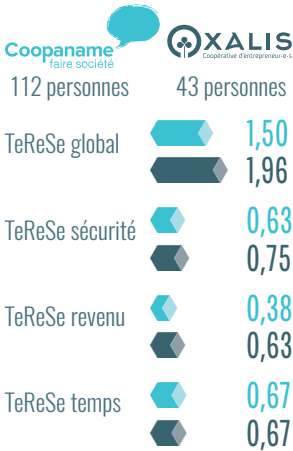
Temps, revenu, sécurité : TeReSe est née !

Pour une explication du calcul de l'indicateur, se reporter à la synthèse de l'enquête. Ce qu'il faut savoir pour comprendre cet indicateur, c'est qu'**à chaque dimension sont associées deux questions**. En fonction des réponses, des points sont attribués. **Plus le résultat se rapproche de 1, plus la perception est positive. À l'inverse, plus il se rapproche de 0, plus la perception est négative.**

La somme de ces trois dimensions produit un indicateur global des conditions de travail et d'emploi perçues par les coopératrices-teurs. Logiquement, plus il s'approche de 3, plus il est positif.

Les résultats de TeReSE





Une différence assez importante entre Coopaname et Oxalis apparaît sur l'indicateur « sécurité » et surtout « revenu » : l'indicateur **« satisfaction revenu »** obtient un score de **0,38 à Coopaname**, et **0,63 à Oxalis**. Le score de l'indicateur **« liberté et maîtrise du temps »** est lui **identique dans les deux coopératives : 0,67**.

En conséquence l'indicateur global est supérieur à Oxalis (1,96 contre 1,50 à Coopaname).

De façon assez prévisible au vu de la corrélation entre chiffres d'affaires et revenus, plus le chiffre d'affaires est élevé, plus l'indicateur global est également élevé. Il atteint **1,81 pour les chiffres d'affaires les plus élevés, 1,42 pour les chiffres d'affaires les plus bas**. Seul l'indicateur **« liberté et maîtrise du temps »** décroît avec l'augmentation du chiffre d'affaires.

L' « effet collectif »

Sauf pour quelques exceptions qui tirent les moyennes vers le bas, l'appartenance à un collectif tend à améliorer l'indicateur global. Mais cette situation n'est pas partagée entre les femmes et les hommes.

Pour les hommes, les scores sont équivalents s'ils réalisent du chiffre d'affaires dans le cadre de collectifs ou pas. La dimension temps est même moins bonne pour les hommes appartenant à un collectif que pour ceux n'y appartenant pas.

Pour les femmes en revanche, les indicateurs « sécurité » et « revenu » sont plus élevés pour celles qui réalisent une partie de leur chiffre d'affaires dans un cadre collectif. L'indicateur temps est, lui, identique.



Perspectives et débats

La construction d'un indicateur des perceptions des personnes sur la qualité de leurs conditions de travail et d'emploi est intéressante dans un contexte de travail atypique et novateur. En soit, ces chiffres sont significatifs, mais le seraient bien plus s'ils étaient établis à intervalles réguliers pour visualiser des évolutions.

D'où deux questions : faut-il systématiser les enquêtes pour observer les évolutions dans le temps ?

Et si oui, y a-t-il d'autres critères à prendre en compte pour être au plus près de la réalité vécue ?

Enfin, pourquoi ne pas intégrer les salarié·es des structures dans cet indicateur ?



Meufs Power!

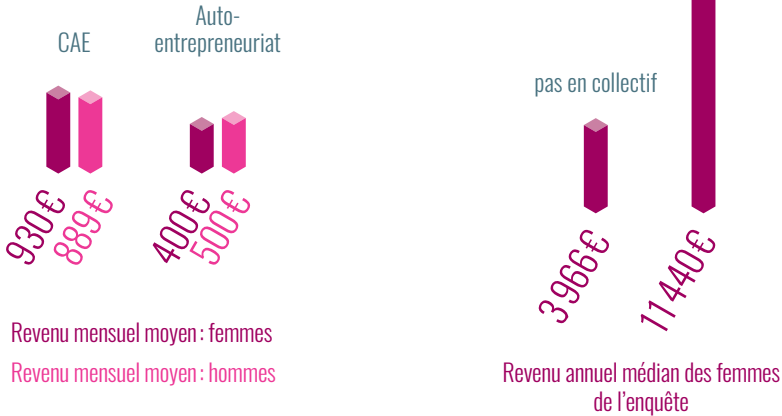
15

Y a-t-il une spécificité coopérative en matière d'égalité entre les femmes et les hommes? Oui et Non!

Non, car les frontières de nos coopératives ne sont pas étanches aux stéréotypes et inégalités qui traversent la société, et des inégalités demeurent.

Oui, car la coopérative s'avère manifestement favorable aux femmes lorsqu'elles travaillent en collectif. Et fait notable, la répartition du travail domestique y est bien plus égalitaire que dans le reste de la société.

Coopérer est un verbe qui se conjugue encore mieux au féminin



Le revenu moyen des femmes supérieur à celui des hommes

Le revenu moyen des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes dans les deux coopératives. Ce n'était pas le cas en 2010 ; les évolutions professionnelles positives se sont révélées plus fortes chez les femmes que chez les hommes.

Faut-il y voir un effet des politiques internes d'égalité ?

Mais les disparités sont plus fortes chez les femmes : ce sont elles qui perçoivent les plus hauts mais aussi les plus bas niveaux de salaire. Ainsi, le salaire médian reste supérieur pour les hommes.

Un effet « coopérative » favorable aux femmes

Le fait de travailler en coopérative est favorable aux femmes qui y trouvent (tout comme les hommes évidemment) un réseau, du soutien, de l'émulation, de la confiance... Cet effet « coopérative » est multiplié lorsqu'elles participent à des collectifs (collectifs de marque, réponses groupées à des appels d'offres...)

Plus de la moitié des entrepreneur-es-salarié-es de Coopaname ne participent à aucun collectif : la marge de progression est forte !

Perspectives et débats

Alors que leur salaire est supérieur, le chiffre d'affaires des femmes est inférieur à celui des hommes. Faut-il creuser ce résultat non expliqué ?

Des inégalités demeurent

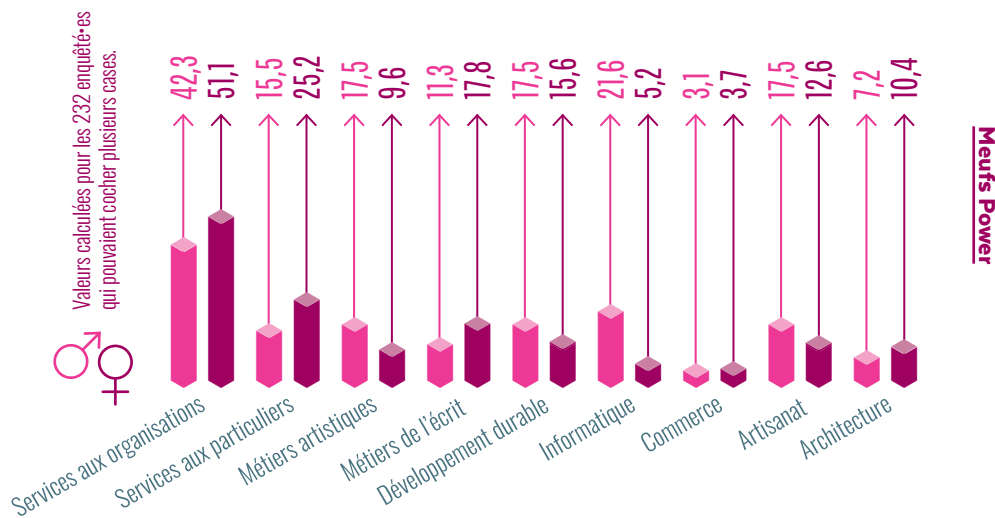
Un bémol pour les salariées des structures

On observe une plus forte inégalité salariale au sein des structures que chez les entrepreneur-es-salarié-es. Le revenu moyen des femmes représente **81%** de celui des hommes, ce chiffre incluant l'ensemble des revenus salariaux, dans et hors des coopératives.

Cela s'explique par un cumul entre une plus faible ancienneté d'une part et des **temps partiels uniquement féminins** d'autre part.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à considérer être mal payées et à attendre des critères de détermination des salaires plus clairs.

La répartition par métier reste assez traditionnelle



Perspectives et débats

Les coopératives hébergent nombre de reconversions, de bifurcations... Comment accompagner ces reconversions sans « orienter » ni limiter en fonction du genre ?

Temps libre

Sur une journée classique, les femmes disposent en moyenne de **34 minutes** de temps libre de moins que les hommes (**3h42** contre **4h16**).

Elles passent :



15 mn
de plus sur les
tâches domestiques



15 mn
de plus dans
les transports



7 mn
de plus dans les
bras de Morphée

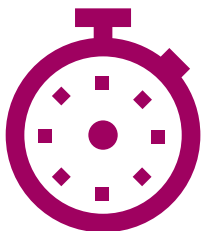


10 mn
de moins
au travail

Comparatif entrepreneur·es-salarié·es / salarié·es des équipes
des structures et moyenne nationale des salarié·es

	ES		Salarié·es entités mutualisées		Moyenne nationale des salarié·es*	
	F	H	F	H	F	H
Tâches domestiques	2 h 38	2 h 23	2 h 10	2 h	3 h 27	2 h 06
Différentiel F/H	+15 mn		+10 mn		+1 h 21	
Temps libre	3 h 42	4 h 16	3 h 20	3 h 35	3 h 33	4 h 11
Différentiel F/H	-34 mn		-15 mn		-38 mn	

* Données nationales Insee 2010



En conclusion, les entrepreneures-salariées passent moins de temps aux tâches domestiques que la moyenne nationale (**49 mn** de moins par jour que les Françaises salariées). Par contre les hommes (entrepreneurs-salariés et salariés des structures) y passent plus de temps (17 à 19 mn de plus que la moyenne des salariés français). **La répartition des tâches domestiques semble donc plus équitable au sein des coopératives que dans le reste de la société.**

En ce qui concerne le temps libre, les données sont très proches entre ce qui se vit dans les coopératives et dans le reste du monde du travail, à l'exception des salariés des structures, qui disposent de moins de temps libre que la moyenne.

**Force du collectif,
enjeux de la coopération**

16

Les enjeux de la coopération se déterminent à différents niveaux. Selon les questions posées dans l'enquête, subsistent quelques zones de flou sur la conception qu'en a chaque entrepreneur-e lorsque l'on parle de temps collectifs. Derrière ces temps collectifs, il y a des temps qui sont liés à la vie coopérative et la démocratie économique (séminaire, assemblées générales, groupes locaux) mais aussi des temps de coopération économique, ou de production (groupe métier, carrefour des métiers, groupes locaux, etc.).

D'un point de vue subjectif, un membre sur deux estime que son engagement a des répercussions positives sur son activité, alors que 17% estiment que les effets sont à la fois positifs et négatifs.

Coopérer mieux pour gagner plus

La prise de responsabilités au sein de la coopérative ne semble pas avoir d'effet sur le niveau de revenu. En revanche, si l'on s'intéresse aux seuls collectifs de production, on constate que celles et ceux qui dégagent une part de leur chiffre d'affaires dans ce cadre ont un revenu interne moyen sensiblement plus élevé. Ce résultat est vrai pour les hommes comme pour les femmes, bien qu'il soit surtout remarquable chez ces dernières.

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

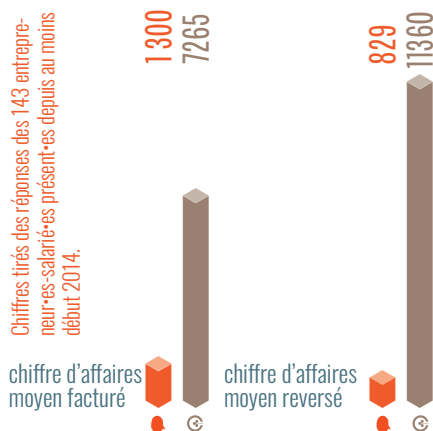


Chiffres réalisés sur les 143 entrepreneur·es-salarié·es présent·es depuis début 2014.
Collectifs : celles et ceux réalisant du chiffre d'affaires dans le cadre de collectifs ou de marque.

Bonnes pratiques : échanges internes, groupes métiers, réponses communes à des appels d'offres

Cet effet collectif invite à aller plus loin pour mesurer les formes d'échange et de coopération productive interne à chaque coopérative. On remarque ainsi qu'à Oxalis les échanges internes (chiffre d'affaires facturé et chiffre d'affaires reversé) se pratiquent davantage qu'à Coopaname. Les Oxalien·nes réalisent davantage de chiffre d'affaires dans le cadre de collectif.

Chiffres tirés des réponses des 143 entrepreneur·es-salarié·es présent·es depuis au moins début 2014.



Mini-sociologie de celles et ceux qui travaillent en collectif

Sur les **143** individus possiblement concernés (à savoir ceux qui ne sont pas en CAPE ou en convention d'accompagnement et qui étaient présents dans la coopérative en 2014), **53 réalisent une part (ou la totalité) de leur chiffre d'affaires avec d'autres entrepreneur·es-salarié·es**, soit un peu plus d'un tiers. Plus précisément, **46** le font avec un **collectif**, et **24** avec une **marque** (il est possible de le faire dans le cadre d'un collectif et d'une marque). Parmi ces 53 entrepreneur·es-salarié·es, on compte **31 femmes pour 22 hommes, 27 Coopanameien·nes pour 26 Oxalien·nes**. Leur moyenne d'âge est d'un peu moins de 42 ans, soit légèrement plus jeune que la moyenne de l'ensemble des entrepreneur·es-salarié·es. Ceux-ci appartiennent à leur coopérative depuis 56 mois en moyenne, c'est-à-dire un peu plus de 4 ans et demi.

Vie démocratique et engagements

Entrepreneur-es salarié-es

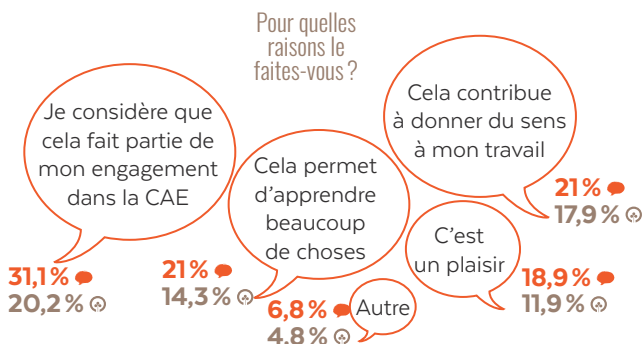
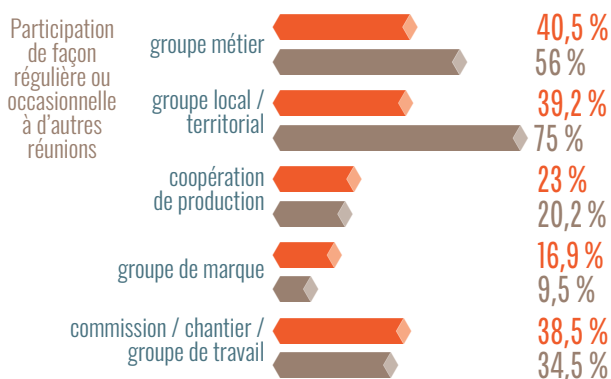
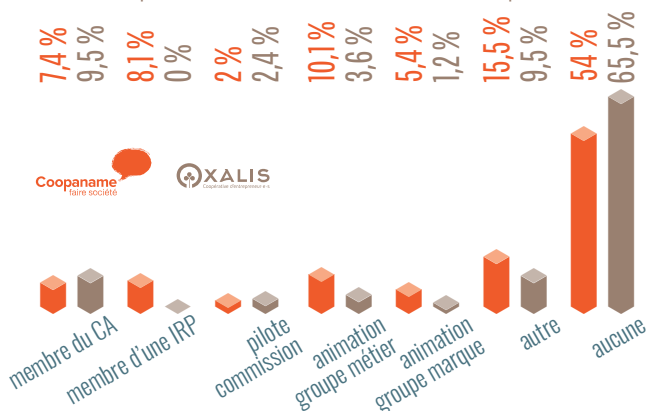
4 répondant-es sur 10 assument une responsabilité collective au sein de la coopérative. Les motivations annoncées tiennent à l'importance plus grande accordée à l'engagement à Coopaname que ce soit en termes de contrat moral, de sens, d'apprentissage ou de plaisir. En revanche, la fréquentation des groupes locaux et des groupes métiers est plus répandue à Oxalis.

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

En dehors de la coopérative, les membres s'engagent principalement dans des associations ; les engagements qu'ils soient politiques ou associatifs sont plus fréquents à Oxalis.

Chiffres tirés des réponses des 232 coopérateurs-trices ayant répondu au questionnaire. Plusieurs réponses possibles dans le questionnaire.

Responsabilités collectives assumées dans la coopérative



Force du collectif, enjeux de la coopération

6

Salarié·es des structures surengagé·es au sein des deux coopératives

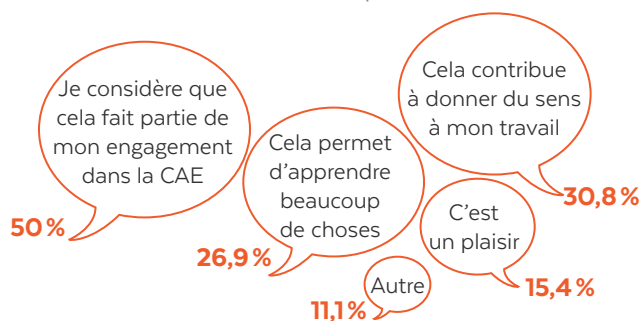
Pour un·e salarié·e des structures sur trois, les responsabilités collectives (conseil d'administration, instances représentatives du personnel, pilote d'une commission, animation groupe métier ou de marque) occupent au moins une journée par semaine, voire plus pour presque une personne sur cinq. Un·e salarié·e sur deux considère que cela fait partie de son engagement dans la coopérative.

En outre, 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.

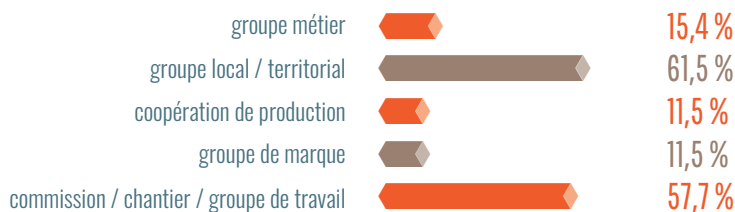
Temps consacré aux responsabilités collectives (CA, IRP, commissions...)



Pour quelles raisons le faites-vous ?

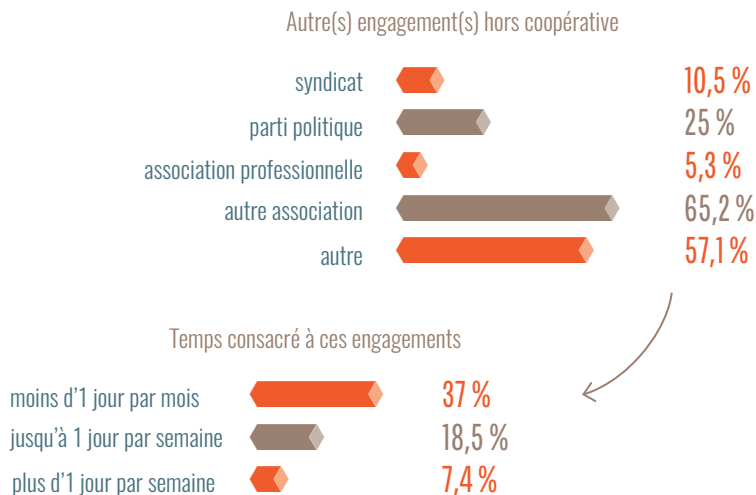


Participation régulière à des réunions



Temps consacré à ces participations





Perspectives et débats

On observe un cloisonnement entre les types de coopération : engagement dans la vie coopérative/engagement dans des coopérations économiques. C'est pourtant bien un engagement global qui fait que la dimension collective est bénéfique aux activités... Comment faire en sorte de décroisser ces coopérations et sortir de l'idée que seul l'engagement dans des coopérations économiques rapporterait (ou serait bénéfique) à l'activité et vaudrait la peine d'y investir du temps?

Depuis l'enquête, de nombreux chantiers ont évolué au sein des coopéra-

tives, y compris de manière croisée : les collectifs métiers se mettent en lien les uns avec les autres, la jeune commission business de Coopaname est en lien avec les dynamiques oxaliennes. Les deux coopératives trouvent également un sens à s'engager dans une communauté plus large, dénommée Bigre!, avec les équipes et coopérateur-trice-s de Smart : rencontres estivales, échanges de pratiques d'accompagnement, construction de groupes de marque ou d'autres formes de coopération économique entre les membres des différentes coopératives...

Vous avez des questions à poser, des contributions à apporter, des critiques à formuler, vous souhaitez accéder aux données complètes ?

enquete-revenus@bigre.coop

Un immense merci et un grand bravo aux dizaines de coopératrices-teurs qui ont contribué, de près ou de loin, ponctuellement ou dans la durée, à cette enquête : ils et elles sont trop nombreux-ses pour les citer ici... mais sans leur implication, rien de tout cela n'aurait été possible !

Une mention (très) spéciale pour Antonella Corsani et Marie-Christine Bureau, pour avoir osé nous lancer ce défi et le relever avec nous.

Conception graphique :

Yashu & Derrière l'Ampoule

Correction : Hélène Spoladore

