

Emancipation des travailleur·es autonomes

Les activités individuelles et collectives au regard des conditions de travail et du genre

Un effet positif de l'activité productive collective sur le revenu

De précédentes études ont montré que les coopérations économiques entre entrepreneur·es salarié·es (ES), quelle que soit leur forme (collectifs de marque, réponse collective à appel d'offre, coopérations ponctuelles...) étaient bénéfiques à la croissance des chiffres d'affaires et donc au revenu des personnes qui y contribuent. Dans l'enquête Revenus & Temps, réalisée par Coopaname et Oxalis en 2015/2016, le revenu médian des ES progresse très largement s'il est réalisé en collectif de production que s'il est réalisé en solo (+ 26 % pour les hommes, + 65 % pour les femmes).

On retrouve la même tendance dans la présente enquête : toutes choses égales par ailleurs, **les femmes gagnent 18 % de plus en collectifs qu'en solo, les hommes 11 %.**

On assiste donc à une sorte de "rattrapage" des revenus féminins avec l'activité collective : sur les activités individuelles, les femmes gagnent 22 % de moins que les hommes ; sur les activités collectives, elles gagnent 11 % de moins, et 2 % de moins sur les marques collectives. Les raisons de cet écart de revenu entre activité individuelle et activité collective sont relativement claires : les collectifs, en mutualisant des compétences, ont accès à des marchés plus importants et donc plus rémunérateurs. Mais pourquoi les femmes bénéficient-elles plus de cet effet collectif ?

Le collectif de travail comme réduction de l'hétéronomie face au client

Dans les coopératives, les personnes exercent leur activité en toute autonomie, aucun contrôle ni de l'organisation du travail, ni du temps de travail, ni des tarifs, n'est effectué par la coopérative. Si l'organisation politique de la coopérative refuse volontairement la subordination salariale, en revanche, la subordination au marché est forte (Bodet, de Grenier, Lamarche, 2013). La dépendance aux donneurs d'ordres s'impose directement aux coopérateurs et coopératrices, elle n'est pas intermédiée par la coopérative.

Cette dépendance directe au marché peut expliquer, au moins en partie, le constat fait par l'enquête : **aucun frein aux stéréotypes et aux potentielles discriminations n'est collectivement actionné dans le face à face direct avec les clients**. Les limitations, qu'elles soient auto-produites par les personnes ou imposées par le client, sont plus difficilement dépassables dans une interaction en solo face au client. Par contre, elles sont potentiellement repensées, voire dépassées lorsque d'autres personnes entrent en jeu. **La force du collectif dans ce face à face avec un client se révèle émancipateur pour les coopérateurs comme pour les coopératrices** : le collectif est apprenant, il permet à chacun et chacune de se nourrir des expériences des autres, il (re)donne du pouvoir à travers une (auto)légitimation des postures professionnelles et une confiance accrue (Bodet, 2018).

Cet « effet collectif » est favorable aux hommes comme aux femmes. Si les femmes en bénéficient plus dans les coopératives, c'est que l'absence de barrière aux discriminations sur le marché leur est plus défavorable qu'aux hommes. Dans le salariat, des règles sont posées pour limiter les discriminations à l'embauche, dans l'évolution des carrières, l'accès aux formations, la détermination des salaires

etc. Même si ces règles ne suppriment pas l'inégalité, elles tendent à la réduire. Dans une activité entrepreneuriale, liant directement une personne (ou un collectif) à son client, aucune règle de ce type ne fait barrière aux potentielles discriminations.

De même, dans le salariat classique, les protections mises en place pour protéger les salarié-es lors d'un arrêt de travail (accident, maladie, maternité, développement d'un projet de reconversion...) leur assure, la plupart du temps, une sécurisation de leur retour. L'exemple du congé maternité est révélateur du différentiel femmes-hommes dans "l'effet collectif" repéré dans les coopératives : l'arrêt d'une activité solo en cas de maternité oblige à une suspension de l'activité, qui entraîne une perte du carnet de commande et potentiellement également de clients qui se tournent vers d'autres prestataires. En cas d'appartenance à un collectif de production, l'arrêt de travail peut être compensé par une prise en charge de l'activité par le groupe et facilite donc la prise du congé et le retour dans de bonnes conditions. Cet effet de pérennisation de l'activité par le groupe de production est vrai pour tout type d'arrêt de travail, mais, en l'absence de congé paternité significatif, il impacte spécifiquement les femmes.

On retrouve ici l'utopie de la mutuelle de travail où « le collectif est la solution aux limites individuelles de l'émancipation par le travail » (Bodet, de Grenier, Lamarche, 2013).

Un effet négatif de l'activité productive collective sur les conditions de travail, et notamment celui des femmes

De façon très contre-intuitive, l'activité productive collective (coopérations diverses ou marques collectives), malgré son effet positif sur le revenu, a une répercussion négative importante sur les conditions de travail, plus encore pour les femmes.

Sur tous les critères liés aux conditions de travail, on observe deux choses :



Une dégradation au fur et à mesure de l'augmentation du caractère collectif de l'activité (Individuelle → Diverses coopérations → Marques collectives) et ce pour les hommes comme pour les femmes



Une des explications de la dégradation des conditions de travail en collectif porte sur le temps de travail qui est en moyenne de 32h par semaine pour les activités individuelles, et de 37h par semaine pour les activités collectives.



Les niveaux de satisfaction s'inversent entre les femmes et les hommes : les femmes sont plus satisfaites que les hommes de leurs conditions de travail dans l'exercice des activités individuelles, alors que l'inverse est vrai dans les activités exercées collectivement. L'effet négatif sur les conditions de travail des activités collectives est donc accentué pour les femmes.



La dégradation des conditions de travail avec le caractère collectif de l'activité est encore plus nette pour les femmes :

- Leur temps de travail augmente alors que celui des hommes baisse ;
- Sur chaque critère lié aux conditions de travail, les femmes sont plus satisfaites que les hommes en activité individuelle et moins satisfaites que les hommes en activité collective.

Une inversion problématique des situations entre les hommes et les femmes

		Type d'activité		
		Individuelle	diverses coopérations	marque collective
Répondant-es	F	168	86	23
	H	95	48	17
Temps de travail (H/semaine)	F	31	34 ↗	39 ↗
	H	33,5	35,4 ↗	31 ↘
Travail dans l'urgence	F	14%	29% ↗	57% ↗
	H	12%	17% ↗	18% ↗
Rythme compatible avec la santé	F	45%	41% ↘	39% ↘
	H	43%	38% ↘	41% ↗
Activité jusqu'à la retraite	F	44%	36% ↘	35% ↘
	H	38%	44% ↗	41% ↗
Travail de qualité	F	89%	87% ↘	96% ↗
	H	97%	88% ↘	88% ↘
Revenu moyen	F	1208	1471 ↗	1649 ↗
	H	1554	1817 ↗	1677 ↗
Moyen de gagner de l'argent	F	13%	8% ↘	4% ↘
	H	22%	10% ↘	30% ↗

Nota : les flèches se réfèrent à la catégorie "activité individuelle" prise comme référence.

Pistes de travail pour les coopératives

- Comprendre ce qui ne fonctionne pas dans les coopérations économiques pour dégrader à ce point les conditions de travail lorsqu'on passe d'une activité individuelle à une activité collective.
- Faciliter les coopérations économiques par l'interconnaissance, l'appui sur la définition des « règles du jeu » des groupes de coopération (intégrant un volet genre)...
- Développer l'entraide, les groupes de codev, l'analyse de pratiques, les formations internes...