

# Cessons de créer des entreprises !

STÉPHANE VEYER

## Résumé

Promouvoir la création d'entreprises fait consensus. Inciter des individus, notamment s'ils sont privés d'emploi, à vouloir « se mettre à leur compte » est non seulement une orientation constante dans le domaine des politiques publiques depuis quinze ans, mais aussi une « évidence » unanimement reconnue, dont personne ne met en doute la pertinence économique.

Pourtant, une étude – une seule ! – est-elle jamais venue prouver cette « évidence » ? A-t-on déjà mesuré ce que la création de leur micro-entreprise par des dizaines de milliers de chômeurs avait, ces dernières années, produit de richesses économiques ? A-t-on jamais, au-delà du chiffre des cessations/poursuites d'activités, ou de celui du remboursement des microcrédits contractés, mesuré les revenus de ces micro-entrepreneurs, évalué leur situation sociale ?

Selon nous, loin d'avoir généré de la richesse économique, la promotion de la création d'entreprises de plus en plus petites a bien plutôt suscité le développement d'une forme de précarité sociale, rarement mise en lumière. La microscopisation de l'entrepreneuriat, adaptée à des populations de plus en plus éloignées de la création

**Stéphane Veyer** est entrepreneur-associé et directeur général de Coopaname.

**d'entreprises classiques (c'est-à-dire du modèle de la petite PME constituée sous forme de société), s'est traduit par une équation cruelle : micro-entreprise + microcrédit = micro-revenu + micro-protection sociale.**

---

Face à ce processus, des personnes tentent la construction d'un modèle alternatif : la mutuelle de travail. Issue du mouvement des coopératives d'activités et d'emploi, il s'agit d'une entreprise coopérative dans laquelle des professionnels se protègent mutuellement dans leurs parcours professionnels. Coopaname en région parisienne, mais aussi Vecteur Activités en Isère, sont des exemples de ces nouvelles formes d'organisations économiques. En se co-salariant au sein d'une même entreprise qu'ils construisent et gèrent ensemble démocratiquement, les « entrepreneurs-salariés » de la mutuelle de travail se dotent collectivement de ce à quoi ils n'auraient pas accès s'ils étaient entrepreneurs individuels : droit du travail, protection sociale, formation continue, outils financiers, mécanismes de solidarité, opportunités d'affaires. Au travers de la mutuelle de travail, c'est en somme une réflexion sur l'économie qui est mise en pratique : comment réinventer l'entreprise afin qu'elle soit un outil démocratique d'épanouissement, de socialisation, d'émancipation, au service des aspirations de chacun ?

## **Quinze années de microscopisation de l'entrepreneuriat**

Dès 1979, Raymond Barre avait lancé une idée qui continue d'inspirer les politiques publiques en matière de création d'entreprises ; s'adressant aux chômeurs, il avait proposé : « si vous ne trouvez pas d'emploi, créez-le ! ».

C'est cependant de 1995 que l'on peut dater l'émergence du vaste mouvement de promotion de l'entrepreneuriat encore en cours. C'est l'année de la loi Madelin, qui pose une présomption de non-salariat pour toute activité déclarée indépendante. La mesure, certes avant tout symbolique, constitue un marqueur pour appréhender l'évolution des politiques publiques comme des représentations liées

à la création d'entreprise. La loi Madelin est la première à contredire un travail jusque-là constant, du législateur comme de la jurisprudence, dont l'effet avait été de réintégrer dans le salariat – et sous sa protection sociale – des activités aux marges du statut (intérimaires, travailleurs à domicile, etc.); ce faisant, elle porte en germe – déjà – le statut d'auto-entrepreneur.

L'incitation à créer des entreprises va dès lors faire florès. Elle répond tant aux souhaits des milieux économiques, soucieux « d'assouplir » le marché du travail ou de « développer l'esprit entrepreneurial », qu'à ceux du personnel politique, qui y voit une manière logique de réduire le chômage. Depuis une quinzaine d'années, les mesures se sont donc multipliées qui, avec le temps, se sont adressées à des projets de plus en plus petits (voire microscopiques) et à des personnes de moins en moins préparées financièrement, socialement, professionnellement, à la réussite économique de leur entreprise : ce fut d'abord la création de l'EURL, puis de la SARL à 1 €, puis du statut de micro-entreprise, et enfin celle de l'auto-entrepreneur. Ce fut aussi l'institutionnalisation du microcrédit comme panacée, le soutien à l'émergence d'un véritable marché de l'accompagnement à la création d'entreprise, et la multiplication des initiatives locales visant à démocratiser l'accès à une image valorisante de l'entrepreneur (largement relayée par les médias).

Point commun de l'ensemble de ces politiques : le double postulat que la création d'entreprises individuelles est créatrice de richesses, et qu'elle est massivement freinée par la rigidité des réglementations administratives, fiscales et sociales françaises. « Baisser la pression fiscale et sociale sur les jeunes entreprises créées » : telle est la ligne directrice de la plupart des mesures prises afin d'inciter à la création d'entreprises. La conséquence est triple.

■ Loin de servir ces micro-entreprises, les divers allègements fiscaux et sociaux les cloisonnent dans des dimensionnements d'activité microscopiques – ceux-là mêmes où les allègements ont cours. Passer à un stade de développement supérieur est souvent une mission impossible, car synonyme d'un redémarrage du projet à zéro, en considérant une nouvelle structure de coûts, et donc un autre marché.

■ En se positionnant sur des marchés où leur réussite ne sera due qu'au moins-disant social qu'elles proposent, les micro-entreprises (et, plus récemment, les auto-entrepreneurs) font une concurrence déloyale à tous ceux « qui jouent le jeu », entraînant leurs concurrents dans une spirale de moins-disant social, mortifère pour tous.

■ Pour l'État comme pour le système de protection sociale, la richesse économique créée n'alimente absolument pas les caisses, tandis que l'entrepreneur ne se crée pas de protection sociale digne de ce nom.

Ainsi, ce mouvement, auquel a répondu une aspiration croissante des individus à « travailler autrement » et à voir dans la création d'entreprise une réponse à ce désir, a fait pendant au processus de « modernisation » du droit du travail. Il a notamment contribué de façon substantielle à l'individualisation de la responsabilité des personnes sur la conduite de leurs propres trajectoires professionnelles.

Cependant, de façon étonnante, alors que les thématiques du changement social « d'individualisation de masse » des rapports au travail, tout comme les problématiques d'employabilité, « d'entreprise de soi » ou de « désaffiliation » ont été largement abordées dans les cadres du salariat classique ou du non-emploi, elles n'ont jamais été véritablement rapprochées de l'impulsion massive donnée à ces mêmes phénomènes par la promotion, la valorisation et la facilitation de créations d'entreprises individuelles microscopiques. Comme si le champ d'étude de l'entrepreneuriat constituait un sanctuaire, à distinguer de celui du travail, où prévaudraient les représentations héroïques de l'entrepreneur issues des écrits schumpetériens.

## **Une expérience de mutuelle de travail : Coopaname**

Si l'explosion du nombre d'entreprises créées ces dernières années, ou le succès de l'auto-entrepreneuriat depuis le début 2009, traduisent un fait sociologique, ce n'est pas l'envie croissante chez nos concitoyens de devenir petits patrons de leur PME, mais bien celle de trouver dans le travail autonome une échappatoire au travail salarié classique.

C'est fortes de ce constat que se sont développées, elles aussi depuis 1995, les coopératives d'activités et d'emploi (il en existe 70 environ aujourd'hui, rassemblées au sein du réseau *Coopérer pour entreprendre*), et, chez les plus dynamiques d'entre elles (Coopaname, Vecteur Activités...), la constitution de mutuelles de travail.

Née en 2004 à Paris, Coopaname est à présent la plus importante coopérative d'activités et d'emploi existante, rassemblant près de 380 personnes dans l'ensemble de l'Île-de-France. Coopaname s'adresse à toute personne qui souhaite se mettre «à son compte». Plutôt que de fonder sa propre entreprise, la coopérative propose à chacun de créer son emploi salarié au sein d'une entreprise qui est partagée, et organisée sous la forme d'une société coopérative ouvrière de production anonyme à conseil d'administration (SCOP-SA). Autrement dit, plutôt que de poursuivre un projet d'entrepreneuriat individuel, Coopaname propose de chercher à vivre de ses savoir-faire au sein d'un projet d'entrepreneuriat collectif.

La coopérative accueille tout porteur de projet sans poser de conditions, et l'intègre sans présumer de la réussite future de son activité. Chacun bénéficie d'un accompagnement individuel, collectif et mutuel pour préciser et lancer son ou ses projet(s). Dès ses premiers actes de commerce, chaque porteur de projet signe avec Coopaname un contrat de travail à durée indéterminée, et devient ainsi «entrepreneur-salarié». Juridiquement et socialement, c'est en salarié de la coopérative qu'il pratique son activité : c'est Coopaname qui facture, encaisse, et porte la responsabilité juridique de tous ses actes professionnels. Mais professionnellement et économiquement, chacun est bien entrepreneur de son propre projet : il démarche sous une marque commerciale distincte une clientèle particulière, et finance son salaire sur le chiffre d'affaires de son activité, ainsi que les charges sociales afférentes, les frais professionnels et la participation aux fonctions mutualisées de la coopérative.

La présence au sein de la coopérative s'inscrit *a priori* dans la durée. Tout entrepreneur-salarié a vocation à faire durablement de Coopaname le cadre d'exercice de son activité, à en devenir associé, à y prendre des responsabilités.

Au fur et à mesure de son développement, la coopérative se construit en tant qu'entreprise collective, partagée par l'ensemble de ses entrepreneurs, et au sein de laquelle sont développés divers mécanismes de sécurisation mutuelle : couverture réciproque des trésoreries, garantie des salaires, possibilités de multi-activité, incubation de projets collectifs, système de formation professionnelle mutuelle, partage de locaux, outils financiers de développement, mutualisation des risques, etc.

Les entrepreneurs-salariés de Coopaname sont jardiniers, informaticiennes, télésecrétaires, graphistes, modistes, courtiers, coiffeurs, traductrices, ergonomes ou designers... La plupart ont connu une période de chômage, et 64 % sont des

femmes. Ensemble, ils réalisent 300 000 euros de chiffre d'affaires chaque mois. Ils constituent une formidable richesse de compétences qui peuvent s'associer et se dissocier de manière souple et simple. De multiples collectifs d'entrepreneurs-salariés sont en effet autant de lieux d'intégration des nouveaux arrivés, d'apprentissage mutuel, mais aussi de mise en œuvre de projets portés par des groupes temporaires de travail, composés de trois, cinq ou dix personnes, qui sont potentiellement aptes, par la combinaison de leurs aspirations et de leurs savoir-faire, à répondre à une opportunité d'affaire donnée. Avantage : permettre à des entrepreneurs autonomes de bénéficier d'emblée de la force de projets collectifs dans lesquels le travail peut être divisé ; mais aussi favoriser l'innovation, par la conjonction de profils, de savoir-faire, de projets hétérogènes et singuliers, et pouvoir s'ouvrir des marchés plus attrayants que ceux auxquels ont habituellement accès les micro-entrepreneurs.

Le projet de changement social porté par Coopaname est ambitieux : il consiste à chercher la reconstruction de droits, de sécurités, de protections, de solidarités là où il n'y en a plus, par et pour ceux qui, par aspiration ou par contrainte, sont amenés à envisager la création d'une micro-entreprise isolée. Il vise la reconstitution d'une entreprise collective là où elle a disparu, par le rassemblement volontaire d'entrepreneurs qui partagent une même organisation économique et la construisent ensemble pour s'assurer collectivement le droit du travail, la protection sociale, les outils financiers, la sécurité, les mutualisations de compétences, etc. auxquels ils n'auraient pas accès s'ils étaient entrepreneurs individuels. Au travers du développement d'une organisation économique innovante, émancipatrice et démocratique, il s'agit donc de permettre une protection mutuelle des parcours professionnels de chacun, *via* des mécanismes de salariat, de formation, d'accompagnement et d'assurance mutuels. Le vecteur utilisé pour parvenir à cet objectif est une entreprise d'économie sociale telle que Claude Vienney la définit : « la combinaison d'un groupement de personnes et d'une entreprise réciproquement liés par un rapport d'activité et un rapport de sociétariat ».

\* \*  
\*

Cessons de créer des entreprises ! Non pas que la création d'entreprise soit absurde ou dangereuse en tant que telle, mais parce que la promotion effrénée de ce modèle conduit aujourd'hui une majorité de porteurs de projets à une précarité

sociale certaine. Qu'est-ce qu'un auto-entrepreneur, sinon un professionnel à qui on offre le droit de s'auto-exploiter en sacrifiant volontairement sa propre protection sociale et ses droits ? En échange : l'illusion d'un épanouissement et d'un enrichissement personnel grâce à la simplicité d'une démarche (« Devenez votre propre patron en 3 clics ! »).

La richesse économique ne peut pas venir d'une atomisation des compétences, des risques, du capital. C'est bien la mutualisation, la coopération, la division du travail, dans des entreprises collectives suffisamment fortes, qui sont à même d'offrir les conditions de l'innovation et de la créativité. Cessons de créer des entreprises : il y a tant à imaginer pour, déjà, maintenir et faire évoluer les activités existantes – qu'on pense seulement à l'enjeu considérable que représente la reprise de toutes les PME dont le dirigeant est un *baby-boomer* sur le départ. L'enjeu des années à venir n'est pas tant de transformer chaque salarié en « entrepreneur de soi », que de repenser le travail lui-même et les rôles de l'entreprise. C'est à cette réflexion-là que Coopaname s'est attelée *via* la mutuelle de travail, non pas de manière théorique, mais en se constituant elle-même comme un objet économique expérimental – un laboratoire de 380 personnes qui essaient, ensemble, d'imaginer le travail de demain.