**COOPANAME : entreprendre et coopérer !**

Dans le cadre de notre cycle sur les "formes atypiques" d’emploi comme ceux des travailleur·ses des plateformes, nous avons effectué une visite, le 15 mars 2022, de la Coopérative d’Activité et d’Emploi [CAE] COOPANAME PARIS 20ème. À l'issue de la visite, un débat s’est tenu sous une forme hybride (selon de nouvelles habitudes) à la fois en présentiel pour une quinzaine de personnes et en visio conférence : 37 inscrits. Nous tenions à ce que le débat soit filmé par un entrepreneur salarié : Alexandre GUY, « studio Sinok ». De même le repas a été préparé et servi par une entrepreneure salariée.

Coopaname est une coopérative d’activités et d’emploi généraliste ; Il existe 150 CAE avec une grande diversité d’activités, 15000 travailleurs. Coopaname, créée en 2004, emploie  500 entrepreneurs salariés : 400 en Ile de France, 80 sur d’autres sites en France ; elle offre un cadre à qui veut se lancer dans l’entrepreneuriat et sécuriser son parcours. C’est un travail atypique avec un autre rapport au travail. Il existait une zone grise entre le salariat et le travail indépendant. Il y a vingt ans, les politiques publiques ont encouragé la création d’entreprise par les chômeurs : micro entreprises, EURL, auto entrepreneurs. Cependant certaines travailleuses ne veulent plus de la subordination, expriment un désir d’autonomie (Cf. encadré : Témoignage de Camille Dorival). Cela a entrainé un détricotage du droit du travail, une précarisation des travailleurs, voire leur échec. Dans le salariat, il existe des droits de protection sociale.

Laurent Duclos de la DGTEFP reconnait que ces formes d’emploi constituent une zone grise de l’emploi, dont l’État ne sait pas mesurer l’importance numérique, L’État est très gêné par cela. Il rappelle que dans les années 70-80, sont apparues des formes particulières d’emploi comme l’intérim, les CDD. Vers le milieu des années 2000 ; de nouveaux acteurs apparaissent : ils promeuvent la sécurisation des parcours professionnels. Différentes formules sont mises à l’épreuve, des expérimentations sont réalisées. L’État répertorie les dispositifs de sécurisations des parcours, et entend lutter contre l’externalisation. Ce sont des **relations triangulaires d’emploi** : des tiers s’immiscent entre le travailleur et son donneur d’ordre. Laurent Duclos distingue : premièrement le tiers employeur (groupement d’employeurs, services à la personne) : le tiers met son salarié à la disposition d’un utilisateur. Ensuite le tiers porteur : portage salarial, CAE, Le contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape). Le tiers permet au travailleur autonome d’accéder à certains droits du salarié. Et enfin le tiers intermédiaire : plateformes agents de placements, agents artistiques ou sportifs. Le tiers met en relation directe le travailleur et le donneur d’ordres

Témoignage d’une entrepreneure salariée Camille Dorival, auditrice de la XXVIIIème session

Après avoir travaillé vingt ans à Alternatives Economiques, Camille Dorival a intégré Coopaname fin 2019. Dès le départ, du collectif : elle a fait partie d’une promotion d’intégration. Elle a lancé son activité de conseil et contenus éditoriaux en janvier 2020. Après avoir développé un chiffre d’affaire, elle est devenue salariée en CDI de Coopaname en juillet 2020  et sociétaire en décembre 2020.

Quelles sont ses motivations ? Camille tient au statut de salarié qui apporte une couverture sociale. Pendant la crise du Covid 19, les entrepreneurs salariés ont touché le chômage partiel. Les services mutualisés sont bien appréciables. Coopaname gère l’administratif, la comptabilité, la facturation, les encaissements. Les dimensions coopératives de Coopaname font la différence : Camille a eu peur d’être isolée en quittant Alternatives Economiques. Elle souligne la convivialité, les formes d’intelligence collective : échanges d’expériences, ateliers, créations de marques ensemble et l’activité coopérative : Camille participe à la gouvernance de l’entreprise. Il s’ajoute la solidarité entre les membres, la mutualisation des risques. Personnellement, Camile n’est pas intéressée par l’entrepreneuriat individuel. L’accompagnement au lancement d’activité s’est révélé précieux. Camille gagne suffisamment sa vie. Camille milite pour un monde du travail plus soutenable, plus respectueux de chacun. Elle estime que Coopaname est la CAE la plus militante pour les formes de mutualisation. On y repense le rapport au travail, on y voit le travail comme facteur d’épanouissement. A Coopaname, on est face à ses responsabilités, **ni dépendant ni indépendant**. A Coopaname, les contraintes communes se révèlent des règles du jeu acceptées. On contribue à la vie coopérative, au fonctionnement des services mutualisés par un prélèvement de 13,5% de la marge brute. Ce pourcentage est décidé collectivement. Il faut renoncer à une part de notre liberté : on fixe notre salaire en discussion avec la coopérative. Le lien Coopaname-Entrepreneur salarié n’est pas clair pour les clients : les clients comprennent mal, car c’est Coopaname qui signe les contrats. La solidarité financière fonctionne ainsi : s’il y a des bénéfices, 15% vont dans le pot commun. C’est l’entrepreneur salarié qui fixe son bénéfice. L’entrepreneur salarié ne paie pas d’impôts sur les sociétés.

Les entrepreneurs salariés au sein de COOPANAME développent des activités très variées sauf celles encadrées par une règlementation particulière, celles qui nécessitent des conditions d’assurance particulières ou, les services à la personne. Les entrepreneurs salariés doivent trouver leur activité de production, créer leur marque, assurer leur développement commercial. Coopaname fournit un accompagnement au développement, et une aide à la gestion au sein de services mutualisés, en favorisant le travail collectif entre entrepreneurs salariés, en les incitant à devenir sociétaires ultérieurement et à contribuer à la gouvernance. Coopaname est une coopérative à capital variable. Coopaname est l’employeur, établit les factures, règle les fournisseurs, paie les salaires. C’est la Coopérative qui embauche. Il n’y a pas de lien de subordination entre les entrepreneurs salariés et Coopaname.

Stéphane Veyer, entrepreneur-associé, directeur général, présente Coopaname comme un super réseau d’entrepreneurs indépendants, une alternative à l’auto entrepreneuriat. Les entrepreneurs salariés bénéficient de la protection du droit du travail, d’une protection sociale, d’une mutualisation d'outils de travail ; Il existe une possibilité de multi-activité. La venue à Coopaname se fait par le bouche à oreille. Depuis 2022, Coopaname investit les réseaux sociaux, les tiers lieux, les écoles, les cercles professionnels. Chaque entrepreneur salarié est autonome dans son activité : il a sa marque, choisit ses clients, organise son temps de travail, fixe ses tarifs. Le chiffre d’affaires réalisé permet de d’assurer une rémunération, de régler les frais professionnels, de faire des investissements. Il n’y a pas de sélection à l’entrée. Sur dix personnes qui entrent à Coopaname, trois ressortent après un an ou deux sans factures et sans pouvoir obtenir une rémunération. Ils ont appris, n’ont pas perdu leurs droits sociaux. La CAE est cliente de ses entrepreneurs salariés et de leurs idées. Les gens entrent à Coopaname, puis sortent car ils sont par exemple embauchés par leur client principal puis ils reviennent. A Coopaname, les entrepreneurs sont salariés en CDI. Coopaname est la seule personne morale et assume la responsabilité sociale et juridique, établit les contrats, règle les assurances sociales, encaisse l’argent… Les entrepreneurs salariés peuvent devenir sociétaires. Le capital de Coopaname appartient à 100% aux travailleurs. Les décisions sont prises collectivement, il existe des outils de travail partagés, on élit des entrepreneurs salariés pour les mandats sociaux.

Coopaname offre un cadre collectif solide **d’autonomie,** de **mutualité du travail,** dans lequel les entrepreneurssalariés sont libres de faire, **sans lien de subordination mais avec une protection** **sociale et le droit du travail**, se protégeant les uns les autres. C’est un contrepoint à la flexisécurité.

Dans ce cadre le service d’accompagnement organise **un cycle d’intégration** pour une promotion de 6 à 12 personnes, sur six mois. Une information collective est donnée sur l’ESS : économie sociale et solidaire, les SCOOP, les CAE. Un à deux rendez-vous sont pris pendant ces six mois pour examiner le projet économique, préciser les engagements réciproques, informer sur les outils de co-développement, l’accompagnement par les pairs. Un contrat commercial est signé pour cette phase test : **un contrat Cape :** contrat d’appui au projetd’entreprise. Le SIRET est au nom de COOPANAME .Il n’y a pas de changement de statut pour Pôle Emploi et la CAF .Le contrat Cape a une durée maximale de un an renouvelable deux fois. Coopaname informe l’URSSAF et Pôle Emploi. Ce n’est pas un contrat de travail. Le plus souvent les personnes se déclarent à Pôle Emploi comme recherchant un contrat de travail à temps complet. Il est préférable d’envoyer à Pôle Emploi le contrat Cape : cela permet aux candidats entrepreneurs de toucher l’ARE : Allocation de Retour à l’Emploi, car ils créent leur emploi. Le contrat Cape permet une affiliation au régime général de sécurité sociale et une couverture obligatoire pour les accidents de travail. Ce contrat Cape garantit des droits aux personnes qui s’ouvrent de nouveaux droits quand l’activité génère des revenus. La plateforme ODOO (ci après) donne accès aux résultats, à la trésorerie de chaque entrepreneur salarié (ES). Lorsque le chiffre d’affaires parait insuffisant, le service les appelle  convient d’un entretien : le prix de vente est il correct, les frais sont-ils trop importants ? Des ateliers de formation à la gestion, au développement commercial, à la communication par téléphone et sur les réseaux sociaux sont organisés. Les Entrepreneurs salariés doivent trouver leur activité, et développer leur commercial ce qui garantit que la clientèle développée est bien la leur. Ils peuvent sortir de Coopaname et adopter une autre forme d fonctionnement avec un numéro de SIRET différent. Ils sont invités à participer aux instances de Coopaname : devenir sociétaire, participer à l’AG, prendre des mandats sociaux. L’accompagnement consiste également à mettre en réseau les entrepreneurs salariés pour répondre à des marchés publics de grande taille. Certains développent une activité à deux ou trois.

Pour assurer ces services, 35 salariés permanents mutualisés œuvrent dans le cadre d’une SCOOP. Les permanents occupent les fonctions d’accompagnement, de comptabilité, des affaires sociales (arrêts de travail,…), du juridique, de la paie, de l’informatique, du secrétariat général, et de direction (3 normalement) .Cette partie commune est financée par la contribution des entrepreneurs salariés et un financement public en diminution par la Région et un peu de fonds européen.

Le service informatique, par exemple, emploie 3 équivalents temps plein (ETP) et demi. Les informaticiens sont fiers de présenter leur création : le premier logiciel de comptabilité analytique adapté aux besoins de la CAE, développé à partir d’un ERP d’accès libre : ODOO à partager avec d’autres SCOOP et CAE. Coopaname a compté jusqu’à 800 entrepreneurs salariés, de statuts différents, ayant parfois plusieurs activités. Les informaticiens qui se consacrent à ces tâches mutualisées, sont eux même entrepreneurs salariés, par ailleurs. Ils développent des outils plus récents favorisant le travail en commun : partage de documents, visioconférence, next cloud, réseau social interne à Coopaname. Ils ont l’ambition de créer un vrai réseau social des CAE.

Coopaname permet l’expérience d’une citoyenneté économique. Le dialogue social est permanent. Il existe un CSE ; des commissions ont été créées sur des sujets comme la formation ; elles sont composées d’émanation du conseil d’administration et du CSE. On y discute perpétuellement de ce qu’on peut socialiser comme la Caisse de Secours Mutuel. En contrepartie, on discute ensemble des règles.

La **crise du Covid 19** a créé un moment de vérité. Depuis quinze ans, Coopaname a développé une promesse de sécurité. Coopaname s’est mobilisée pour monter les dossiers  et obtenir le chômage partiel. Cela n’avait pas été possible au moment des attentats de 2015. Tous les mois, il fallait emplir un formulaire très simple. C’est Coopaname l’employeur, donc c’est Coopaname qui a fait la demande. L'État a mis quatre à cinq mois à payer le chômage partiel. Une cellule psychologique a été créée lors du premier confinement. Coopaname a servi **d’amortisseur à la crise**. Elle a enregistré une baisse de chiffre d’affaires. Depuis cette crise, moins d’entrepreneurs ont souhaité entrer à Coopaname, et les effectifs ont baissé.

Catherine Vogein et Jean Claude Labranche