



HAL
open science

L'entrepreneure salariée à la barre de son aventure entrepreneuriale : une course au large en solitaire ou en équipage ? : Analyse de l'engagement entrepreneurial par le concept Genre : le cas des coopératives d'activités et d'emploi (CAE)

Virginie Fontier

► **To cite this version:**

Virginie Fontier. L'entrepreneure salariée à la barre de son aventure entrepreneuriale : une course au large en solitaire ou en équipage ? : Analyse de l'engagement entrepreneurial par le concept Genre : le cas des coopératives d'activités et d'emploi (CAE). Sociologie. Université de Bretagne occidentale - Brest, 2017. Français. NNT : 2017BRES0139 . tel-01799558

HAL Id: tel-01799558

<https://theses.hal.science/tel-01799558>

Submitted on 24 May 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**THÈSE / UNIVERSITÉ DE BRETAGNE
OCCIDENTALE**
sous le sceau de l'Université Bretagne Loire
pour obtenir le titre de
DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE
Mention : Sociologie
École Doctorale Sociétés, Temps , Territoires (STT)

présentée par

Virginie FONTIER

Préparée à Brest au Laboratoire d'Etudes et
de Recherche en Sociologie (LABERS)

*L'entrepreneure salariée à la barre de son aventure
entrepreneuriale : une course au large en solitaire ou en
équipage ?*
*Analyse de l'engagement entrepreneurial par le
concept Genre : le cas des coopératives d'activités et
d'emploi (CAE).*

Thèse soutenue le 15 décembre 2017
devant le jury composé de :

Sophie BOUTILLIER

MCF-HDR. Université du Littoral Côte d'Opale
(Rapporteure)

Antonella CORSANI

MCF. Université Paris1

Annie DUSSUET

MCF-HDR. Université de Nantes

Nathalie LAPEYRE

MCF-HDR Université de Toulouse II
(Rapporteure)

Jorge MUNOZ

MCF. Université de Bretagne Occidentale / Directeur de thèse

Alain PENVEN

Pr. Université de Bretagne Occidentale / Directeur de thèse

Nadine RICHEZ-BATTESTI

MCF. Université Aix-Marseille

Remerciements

Ne pouvant nommer toutes les personnes qui ont pu contribuer de près ou de loin, de manière continue ou ponctuelle, formelle ou informelle, à la réalisation de ce travail je les remercie chaleureusement de leur aide pendant cette « *longue traversée* ».

J'exprime toute ma reconnaissance à mes directeurs de thèse. Je remercie Alain Penven pour son intérêt, son soutien et ses conseils. J'exprime toute ma reconnaissance à Jorge Munoz pour son travail de supervision, sa grande disponibilité, ses conseils et sa bienveillance tout au long de ce marathon car celui-ci s'inscrit dans un parcours de vie au cours duquel les événements peuvent venir perturber le modèle formalisé du parcours d'un doctorant.

Je remercie les personnes ressources du LABERS pour leurs lectures et conseils aux différentes étapes de la recherche et notamment lors de la délimitation de l'objet de recherche et de la rédaction.

Ce travail n'aurait pas été possible sans la participation des CAE et de leurs membres. L'ensemble des équipes (administratives, accompagnantes) ont accueilli le projet de recherche et les enquêtes de terrain avec intérêt et enthousiasme. Je les remercie d'avoir participé activement en facilitant notamment la communication et les entrevues avec les entrepreneur.e.s.

La rencontre avec Coopaname et notamment avec les membres du groupe de recherche Coopagenre ont permis d'amorcer des échanges qui je l'espère perdureront.

Je remercie tous.tes les entrepreneur.e.s qui ont accepté de me donner de leur temps, rare et précieux afin de se livrer à mes interviews et questionnaire.

Les projets de recherche et le projet européen de coopération auxquels j'ai participé ont été riches d'échanges, de rencontres et je remercie toutes celles et ceux qui m'ont à ces occasions apporté conseils, réflexions et opportunités de recherches.

Je remercie celles et ceux qui me sont chers de leurs attentions et encouragements qui m'ont accompagné tout au long de ces années. Avec cette question récurrente « *Alors tu avances ?* » à laquelle je persistais à répondre « *je ne recule pas* » bien que stressante surtout dans les moments de doutes elle m'a permis de persévérer pour atteindre la ligne d'arrivée.

Je remercie mes parents pour leur soutien matériel et moral ainsi que pour leur confiance indéfectible dans mes choix.

Enfin, je remercie mon cher époux pour son soutien constant. Je pense également à mes enfants qui ont grandi avec cette aventure.

Sommaire

Introduction générale	5
1. La féminisation d'une figure intermédiaire de travailleur indépendant : l'entrepreneur-salarié	5
2. « Chaussier les lunettes » sociologiques avec des verres de genre	9
3. L'engagement entrepreneurial s'inscrit dans un parcours biographique	9
4. La démarche empirique : le recours à plusieurs outils et matériaux d'enquête	10
Première Partie. La féminisation des CAE : la rencontre « inattendue » entre un modèle hybride et un public spécifique	18
Chapitre 1. Une forme hybride d'entrepreneuriat qui connaît un vif succès auprès des femmes	21
1. De la naissance d'un prototype à l'essaimage et à l'appropriation d'un modèle	21
2. Une récente obtention de la reconnaissance juridique d'un « salariat libéral » qui bouleverse l'idéologie coopérative	32
3. L'intériorisation d'une culture entrepreneuriale particulière au sein d'espaces communs prescrits et partagés	40
4. Les différentes étapes d'un entrepreneur au sein de la coopérative	45
5. Qui sont ces entrepreneurs ? Un profil particulier	48
Conclusion	58
Chapitre 2. L'engagement des femmes dans l'entrepreneuriat comme symptôme d'un salariat troublé	61
1. La construction sociale du salariat et le développement des « zones grises »	66
2. La construction sociale de l'activité professionnelle des femmes : des avancées, des ruptures	75
3. Des comportements qui s'homogénéisent, mais des inégalités qui persistent dans le travail salarié	84
4. Le renouveau du travail indépendant	90
Conclusion	101
Chapitre 3. Comprendre l'engagement des femmes dans un parcours entrepreneurial en défaisant le genre	103
1. La place du genre dans la sociologie du travail : une longue absence	104
2. L'analyse des logiques d'action entrepreneuriales « en chaussant les verres » de genre	107
Conclusion de la première partie	116
Deuxième partie. Le processus de réorientation professionnelle et d'engagement des entrepreneures à la lumière de leur parcours biographique	119
Chapitre 4. Le processus de réorientation professionnelle des entrepreneures : de la « vocation » contrariée à la phase d'élaboration d'une nouvelle carrière	121
1. Des orientations d'étude et des insertions professionnelles contrariées	130

2. Le désengagement professionnel et les événements déclencheurs _____	135
3. L'arrangement d'une nouvelle carrière professionnelle pendant la phase de « latence » _____	157
Conclusion _____	161
Chapitre 5. Le processus de (ré)engagement professionnel : de l'intention de création à l'expérience des créatrices d'activités au sein des CAE _____	165
1. L'intention de création et les comportements entrepreneuriaux _____	165
2. Devenir entrepreneure-salariée pour pallier les effets de genre _____	189
3. Des expériences ambivalentes _____	215
Conclusion seconde partie _____	236
Conclusion générale _____	238
1. L'ambivalence du modèle : entre innovation sociale et paradoxes _____	238
2. Une nouvelle forme de sous-emploi féminin ? _____	242
Bibliographie _____	245
Annexes _____	256
Glossaire _____	256
Guide d'entretien auprès des entrepreneur.e.s des CAE _____	260
Guide d'entretien auprès des (co)gérant(e)s des CAE _____	263
Présentation des entrepreneur.e.s interviewé.e.s _____	265
Enquête par questionnaire - Tableaux (tris à plat, croisés, représentation AFC) _____	277
Répartition territoriale des CAE en France _____	289
Principaux dispositifs et lois en faveur de l'entrepreneuriat des femmes en France et en Bretagne _____	290
Tables des matières _____	294

1. La féminisation d'une figure intermédiaire de travailleur indépendant : l'entrepreneur-salarié

En ce mois de rentrée, les appels à manifestation contre la réforme de la loi travail El Khomri, adoptée par l'Assemblée nationale le 21 juin 2017, et les ordonnances qui visent à réformer le Code du travail, présentées le 31 août 2017, se multiplient. Emmanuel Macron a déclaré, le 8 septembre 2017 à Athènes, qu'il ne cédera rien « *ni aux fainéants, ni aux cyniques, ni aux extrêmes* », propos qui s'ajoutent à ceux qu'il a pu tenir à Bucarest le 24 août dernier : « *la France n'est pas réformable* » et « *les Français détestent les réformes* ». Ainsi, selon notre Président, l'heure est à la réforme et plus encore « *à une transformation profonde* » de la France. Cette transformation « *profonde* » passerait notamment par une refonte du Code du travail.

Ainsi, c'est la construction historique du travail salarié et l'atteinte à ses fondements qui sont au cœur des controverses politiques actuelles. Les ordonnances visant à réformer le droit du travail se rapprocheraient sans être nommées du modèle de flexisécurité, c'est-à-dire une flexibilité par le plafonnement des indemnités prud'homales et la primauté de l'accord d'entreprise, et une sécurité atteinte par l'extension de l'assurance chômage aux indépendants ainsi qu'aux personnes ayant démissionné de leur emploi et la formation continue.

Si notre propos, ici, n'est pas de discuter du bien-fondé ou non de ces réformes, ces débats et ces tentatives de refonte du droit du travail illustrent parfaitement, par contre, les transformations du travail en France. Car si le droit du travail salarié est remis en question, le travail indépendant l'est également. Édouard Philippe, Premier ministre, a ainsi pu dire, à propos de la réforme en faveur des travailleurs indépendants : « *Notre objectif est de mieux rémunérer le travail des indépendants en baissant leurs charges [...] il faut que le travail paye* ». Le plan envisagé comprend trois volets principaux :

- la disparition progressive du RSI à partir du 1^{er} janvier 2018, avec une phase de transition de deux ans : les indépendants seront progressivement rattachés au régime général dont bénéficient les salariés afin d'éviter « *un deuxième accident industriel*¹ » ;
- la relève du plafond des revenus des autoentrepreneurs ;
- une baisse des cotisations.

Par ailleurs, trois chantiers devraient compléter ce plan : le renforcement de la protection sociale, l'extension de l'assurance-chômage et la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

¹ Le RSI, créé en 2006, avait été qualifié par la Cour des comptes, en 2012, de « *catastrophe industrielle* » du fait des nombreux dysfonctionnements du système.

La loi Travail, ainsi que le projet de modification du Code du travail et le plan en faveur des travailleurs indépendants démontrent les mutations du travail à l'œuvre. La construction historique, sociale et culturelle de ces deux figures opposées est mise à mal. Les modèles et les frontières se brouillent. L'archétype du travailleur salarié à plein-temps et à vie ainsi que celui du travailleur indépendant (agriculteur, artisan ou libéral) ont été ébranlés.

Les mesures présentées par le gouvernement en faveur des travailleurs indépendants ont pour objectif de favoriser « *l'aventure entrepreneuriale* » et le « *goût d'entreprendre* » : « *Créer son entreprise... pour des millions de Français c'est déjà une réalité, et pour davantage encore un rêve que le gouvernement veut rendre plus accessible*² ».

Si 86,9 % des travailleurs en France sont salariés, la part des non-salariés progresse néanmoins de manière continue depuis les années 2000.

Les non-salariés représentaient plus d'un tiers de l'emploi total au milieu des années cinquante³, et à peine 13 % en 2014. Cependant, de 2003 à 2007, le nombre de créations d'entreprise a augmenté de 52 % par rapport à l'année 2002. Ce nouvel essor est lié directement aux mesures incitatives qui avaient été prises afin de favoriser le goût d'entreprendre, notamment chez les chômeurs : 40 % des entreprises créées en 2007 l'avaient ainsi été par des chômeurs. Une multiplication des mesures d'incitation, essentiellement financières, mais aussi de simplification administrative et juridique a été mise en œuvre afin d'atteindre un public plus large. L'année 2008 a été marquée par un ralentissement des créations, mais, avec la création du statut d'autoentrepreneur, l'année suivante, les créations ont explosé : 77 % de créations de plus en une année. L'allégement des formalités administratives de création et des formalités fiscales, ainsi que la possibilité de cumuler ce statut avec une activité salariale en ont fait un succès.

Le regain de l'entrepreneuriat est un fait, mais les mesures que le gouvernement souhaite mettre en œuvre en faveur des indépendants, telles que l'extension de certains droits sociaux jusqu'ici réservés aux salariés, illustre la volonté politique de sécuriser les parcours entrepreneuriaux, qui paraissent socialement plus risqués que le salariat : « *Le rêve est à portée de main, la réussite n'est pas toujours au rendez-vous. Et la peur de l'échec refroidit bien des ardeurs*⁴ ».

En effet, la presse et autres sources d'informations sont nombreuses à vanter les « *bonnes raisons* » de se lancer dans « *l'aventure entrepreneuriale* », et ce en comparaison au salariat :

- l'indépendance professionnelle : « *devenir son propre chef [...] récolter les fruits de son travail* », « *choisir ses collègues* », « *gérer son temps de travail*⁵ » ;

² Jean-Baptiste Duval, « Suppression du RSI : 3 questions concrètes auxquelles Édouard Philippe n'a pas répondu », *huffingtonpost.fr*, 5 septembre 2017.

³ Chloé Tavan, « Public, privé, indépendant : des changements de statuts nombreux au fil de la carrière », *L'emploi, nouveaux enjeux*, Insee, 2008.

⁴ Valérie Froger, « Trois moyens futés de créer son entreprise en restant salarié », *l'entreprise.lexpress.fr*, 9 juin 2016.

⁵ Pierre Facon, « Pourquoi créer une société ? », www.lecoindesentrepreneurs.fr.

- la réussite personnelle : « *la fierté d'avoir réussi (ou du moins d'avoir essayé) [...] travailler en accord avec ce que vous êtes [...] donner du sens à votre vie [...] vous lever le matin avec envie [...] se consacrer à sa passion [...] Vivre plus d'expériences intéressantes en 1 an d'entrepreneuriat qu'en 10 ans de salariat*⁶ » ;
- la qualité de vie ;
- l'aventure : « *vous allez défier les conformistes*⁷ », « *la liberté, sortez de la matrice* ».

Mais, comme il est parfois précisé, « *devenir entrepreneur n'est pas rose tous les jours. De nombreux problèmes peuvent survenir, comme :*

- *travailler bien plus que 35 heures par semaine (Il faudra faire en sorte de réduire ses heures au fur et à mesure pour grandir) ;*
- *se confronter aux joies de l'administration fiscale et sociale française (I love RSI ^^) ;*
- *ne pas gagner assez d'argent pour se payer convenablement (au départ, c'est souvent le cas) ;*
- *être plus angoissé, un salaire ne tombant pas automatiquement tous les mois ;*
- *se confronter au regard désapprobateur des autres (difficile quand ce sont des gens que vous aimez...)⁸ ».*

Le renouveau de l'entrepreneuriat s'illustre également avec l'émergence, depuis les années quatre-vingt, de nouvelles formes d'emploi dont l'objectif est justement de sécuriser les parcours entrepreneuriaux. Elles se situent entre le salariat et le travail indépendant. Le portage salarial, les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) en sont des exemples. Le portage salarial est apparu à la fin des années quatre-vingt et s'est étendu dans les années 2000. Il est défini par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, article L.1251-64 du Code du travail, comme « *un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes, comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle* ». Le travailleur bénéficie de la protection sociale attachée au statut de salarié, et notamment de l'assurance-chômage. Les CAE, quant à elles, sont « *des regroupements économiques solidaires de plusieurs entrepreneurs. Elles ont pour objectif de sécuriser la création d'entreprise en intégrant le porteur de projet dans un collectif de travail et, surtout, en lui donnant le statut de salarié, avec les avantages que cela lui procure en termes de protection sociale et d'assurance-chômage*⁹ ».

⁶ Rémy Bigot, « 10 bonnes raisons de créer son entreprise », <http://www.monersonbusiness.com>, 9 juillet 2010.

⁷ L'équipe Dynamique entrepreneuriale, « 12 excellentes raisons de créer son entreprise », <http://www.dynamique-mag.com>, 12 février 2017.

⁸ Rémy Bigot, « 10 bonnes raisons de créer son entreprise », *art. cité*.

⁹ Conseil d'orientation pour l'emploi, « L'évolution des formes d'emploi », avril 2014, p. 62.

Ces statuts hybrides, où le travailleur est à la fois salarié d'une structure tout en ayant la possibilité de développer une activité de manière autonome, sont perçus comme des « *moyens futés de créer son entreprise en restant salarié [...] l'indépendance avec les avantages du salariat ! Inimaginable ? En plus de l'auto-entrepreneuriat, trois dispositifs permettent de se lancer avec un filet de sécurité : le portage salarial ; les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE) ; le congé pour création d'entreprise*¹⁰ ».

Les CAE permettraient de créer une activité tout en assurant un « *filet de sécurité* » face aux « *risques de l'aventure entrepreneuriale* », cette sécurité étant associée à la protection sociale relative au statut de salarié. Le travail indépendant au sein de la CAE serait alors « *un salariat qui ne serait pas la négation de l'esprit d'entreprise, et un entrepreneuriat qui ne serait pas le contraire du salariat*¹¹ ».

Une des toutes premières interrogations que nous avons formulées au début de nos recherches était de comprendre en quoi les CAE pouvaient ou non relever d'une innovation sociale. Pouvaient-elles constituer une alternative professionnelle favorable aux femmes ? Ce questionnement s'inscrivait dans le cadre d'une recherche-action du programme de recherche ASOSC¹² « La fabrique du social, expérimentation et innovation sociale ». Il s'agissait d'identifier, de saisir, d'observer et d'analyser les processus et pratiques mises en œuvre par des acteurs dans la construction de nouvelles réponses à des questions sociales ou problèmes sociaux qu'ils ont identifiés. Ainsi, la question de départ à cette recherche, qui se voulait participative et collaborative, était la suivante : « *Comment les acteurs résolvent-ils collectivement et en mutualisant leurs ressources les problèmes sociaux qu'ils identifient ?* » Cette question générale intégrait de nombreux questionnements sur le processus d'expérimentation et d'appropriation d'une initiative qualifiée d'innovation sociale : Comment les acteurs mettent-ils en forme une alternative en tant que réponse à une problématique sociale ? À quels types de savoirs ont-ils recours ? À qui et comment s'associent-ils pour porter ce projet ?

Nous avons pour cela réalisé la monographie d'une CAE. Au-delà des résultats attendants au processus de construction et de diffusion du modèle innovant des CAE, un phénomène a retenu notre attention et a donné une orientation à nos recherches dans le cadre de cette thèse : la féminisation des CAE. À partir de ce constat, c'est un ensemble de questions sur les raisons de cette féminisation qui se sont posées, la question principale étant : pourquoi les CAE, qui sont des structures mixtes d'accompagnement à la création et au développement d'activité, attirent-elles plus les femmes ?

¹⁰ Valérie Froger, « Trois moyens futés de créer son entreprise en restant salarié », *art. cité*.

¹¹ Propos d'un gérant de CAE issus de l'article de Valérie Talmon, « Créateur et salarié ? La co-entreprise a le vent en poupe ! », <https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/impot/createur-et-salarie-la-co-entreprise-a-le-vent-en-poupe>, 30 juin 2015.

¹² ASOSC : Appropriation sociale des sciences.

2. « Chausser les lunettes » sociologiques avec des verres de genre

Notre approche est partie du principe que ce succès auprès de certaines femmes ne pouvait pas être le fruit du hasard et qu'il était possible de dégager des facteurs sociologiques de compréhension. En effet, nous avons pris comme point de départ le postulat que, tout comme le travail salarié, l'entrepreneuriat est une pratique sociale sexuée construite socialement et culturellement. Le cadre historique et culturel d'un pays affecte le modèle social et les pratiques de l'entrepreneuriat. C'est pour cette raison qu'il nous a semblé pertinent de « *chausser les lunettes* » sociologiques avec les verres de « genre » afin d'analyser le processus d'engagement des femmes dans un parcours entrepreneurial dans les CAE.

Ainsi, l'analyse de ce phénomène social avec les lunettes de genre permet de dépasser la vision idéalisée que nous pourrions avoir de l'innovation sociale que représentent les CAE en tant « qu'opportunité professionnelle », ainsi qu'une approche simplement critique de reproduction des inégalités sociales et sexuées pour aller vers une approche nuancée des expériences des entrepreneures-salariées. Le genre se traduit à travers toutes les dimensions de la société à l'intérieur desquelles les individus s'inscrivent. Tous les rôles genrés ne s'imposent pas à tous de la même manière, et toutes les personnes ne disposent pas des mêmes ressources pour faire face à ces normes. L'ensemble des sphères (familiales, professionnelles, etc.) dans lesquelles les entrepreneures sont inscrites s'imbriquent et sont structurées par le genre. Les entrepreneures, dans leurs représentations, intentions et logiques entrepreneuriales, doivent être appréhendées par leurs caractéristiques propres (catégorie sociale, revenu, âge, origine culturelle, etc.) et en fonction de leurs configurations familiale, conjugale et de genre.

3. L'engagement entrepreneurial s'inscrit dans un parcours biographique

Notre démarche est de fait compréhensive, car notre objectif est d'identifier notamment les motifs de l'engagement et les logiques d'action des femmes dans le processus entrepreneurial au sein des CAE. Pour cela, il est nécessaire d'accéder aux sens qu'elles accordent à cet acte entrepreneurial. C'est pour cette raison que nous avons choisi la méthode biographique du récit de vie car elle permet de rendre compte des logiques d'action des femmes qui s'orientent vers la création à un moment donné de leur parcours biographique. Il s'agit à la fois de retracer les parcours dans leur ensemble, c'est-à-dire à la fois personnel et professionnel, et d'identifier les événements et moments-clés qui feront sens pour elles.

Notre perspective théorique est interactionniste, car il s'agit de repérer ce qui relève des contraintes et des déterminations subies ainsi que des choix faits et des décisions prises par les entrepreneures. « *Penser et analyser l'histoire "biographique" des individus et l'histoire "collective" des sociétés comme deux processus temporels*

*étroitement liés constitue le défi majeur de cette sociologie historique qui, dans ce cas, est aussi une sociologie des biographies*¹³ ». Cette perspective suppose l'analyse des cadres de l'interaction et des expériences des entrepreneures.

4. La démarche empirique : le recours à plusieurs outils et matériaux d'enquête¹⁴

Afin d'atteindre les enjeux et les mécanismes sociaux en jeu dans le parcours entrepreneurial engagé par les femmes, nous avons mis en œuvre différents types d'enquête et sollicité divers matériaux, et ce en fonction des étapes et objectifs de la recherche.

Ainsi, nous avons, au cours de la recherche, interviewé vingt-quatre entrepreneur.e.s, dont vingt entrepreneures, sept cogérant.e.s/gérant.e.s et cinq personnes institutionnelles. Nous avons également interrogé par questionnaire les entrepreneures d'une CAE. À cette enquête principale par entretien combinée à une enquête par questionnaire, nous avons associé des moments d'observation lors des temps et cadres institués par une CAE. De plus, la monographie d'une CAE a été réalisée, une monographie se définissant comme « *la démarche d'étude d'un phénomène ou d'une situation relatifs à une société déterminée, impliquant une enquête de terrain et l'observation directe (in situ) propices à reconstituer ce phénomène ou cette situation dans sa totalité*¹⁵ ». Un ensemble de documents (archives, chartes de fonctionnement, contrats signés par les entrepreneur.e.s, documents de presse, etc.) a été collecté au cours de la monographie.

Notre inscription dans deux programmes de recherche (ASOSC et GLOCAL) et un projet européen de coopération (B.New) au cours de la thèse nous a permis d'accéder à d'autres sources et d'enrichir la récolte de matériaux. Même si nous ne l'abordons pas dans le cadre de cette thèse, nous pouvons donner comme exemple le fait que l'approche comparée entre la France et l'Angleterre a révélé l'importance de la prise en compte de la mise en contexte des pratiques entrepreneuriales. Les déterminants macrosociaux (cadres historique, juridique, institutionnel et culturel) sont nécessaires à la compréhension de l'engagement entrepreneurial des femmes.

¹³ Claude Dubar, Sandrine Nicourd, *Les biographies en sociologie*, Paris, La Découverte, 2017, p. 52.

¹⁴ Le guide d'entretien auprès des entrepreneures en CAE, des cogérant.e.s/gérant.e.s, ainsi qu'un tableau récapitulatif des personnes interviewées et le questionnaire à destination des entrepreneures en CAE figurent en annexe.

¹⁵ Stéphane Dufour et al., *L'enquête de terrain en sciences sociales. L'approche monographique et les méthodes qualitatives*, Montréal, Les Éditions Saint-Martin, 1991.

4.1. Une enquête par entretien

Enquête par entretien et par cohérence théorique, le récit de vie a été l'outil principal de la recherche, car ce que nous cherchions à saisir avant tout était les sens, les interprétations, les justifications, les vécus des entrepreneures dans le (ré)engagement professionnel par la voie entrepreneuriale. De quelles manières ces femmes retraçaient-elles ce « nouvel » engagement professionnel et quelle place lui octroyaient-elles ? Nous avons souhaité, par la méthode de l'entretien, accéder à leur discours, à leur subjectivité et à leurs représentations et pratiques.

Une des méthodes d'enquête de terrain privilégiée est l'entretien, en tant qu'il est une source d'information qui permet d'accéder au discours des acteurs, porteurs d'une culture et de représentations, tant sur leur vision du monde que sur leurs pratiques. Serge Moscovici définit les représentations comme « *une forme de connaissance, une synthèse mentale d'informations, plus ou moins chargées affectivement, que la personne se construit plus ou moins consciemment à partir de ce qu'elle est, de ce qu'elle a été et de ce qu'elle projette et qui guide son comportement*¹⁶ ». La représentation est alors un ensemble organisé d'opinions, d'attitudes, de croyances et d'informations se référant à un objet ou à une situation. Elle peut s'inscrire dans la tradition sociologique formée par la sociologie compréhensive de Max Weber, dont l'objet est l'activité, définie comme un comportement compréhensible par le sens que lui attachent les acteurs, sens à la fois subjectif et intersubjectif. L'enquête par entretien est l'instrument privilégié de l'exploration des faits, dont la parole est le vecteur principal, « *ce qui fonde l'entretien, à savoir la production d'une parole sociale qui n'est pas simplement description et reproduction de ce qui est, mais communication sur le devoir être des choses et moyen d'échanges entre individus*¹⁷ ». Ces faits concernant les systèmes de représentations (pensées construites), « *L'enquête par entretien est ainsi particulièrement pertinente lorsque l'on veut analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques, aux événements dont ils ont pu être les témoins actifs ; lorsque l'on veut mettre en évidence les systèmes de valeurs et les repères normatifs à partir desquels ils s'orientent et se déterminent*¹⁸ ». Ces faits concernent aussi les pratiques sociales (faits expérimentés), c'est-à-dire « *l'articulation entre l'épreuve personnelle concrète, pratique, singulière, située dans le temps et l'espace social, et les enjeux collectifs dans lesquels ils peuvent se comprendre et doivent être interprétés*¹⁹ ».

La production de ces discours moraux et référentiels devait nous permettre de comprendre et saisir les représentations actuelles que les entrepreneures ont de leur engagement, ainsi que les pratiques et les logiques sociales à l'œuvre, mais pas seulement. Rappelons que l'entrepreneure, dans notre perspective sociologique, est une actrice qui agit et interagit avec des éléments sociaux, qu'elle négocie avec autrui

¹⁶ Serge Moscovici, *Psychologie de l'éducation*, Paris, PUF, 1984.

¹⁷ Alain Blanchet, Anne Gotman, *L'Enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, Nathan, 2000, p. 17.

¹⁸ *Ibid.*, p. 26.

¹⁹ *Ibid.*, p. 28.

en interaction et, par conséquent, qu'elle ne fait pas que subir les structures sociales. L'entrepreneure négocie la réalité sociale, sa vision du monde, et donne sens à ses pratiques. Si nous partons de l'idée que l'engagement de ces femmes est le résultat d'un processus de négociation entre leur histoire individuelle (les cycles biographiques, les différentes étapes, les mondes et sous-mondes sociaux traversés et d'appartenance), le contexte et l'institution, alors nous devons saisir cette dialectique au travers des discours, comprendre le processus de négociation en jeu, et ce d'un point de vue synchronique et diachronique – diachronique car « *les récits de vie s'attachent à saisir l'individu dans son espace temporel, dans son histoire et dans sa trajectoire, pour atteindre à travers lui la dynamique du changement social. L'interviewé est appelé comme témoin de l'histoire, celle-ci ne se faisant ni d'en haut, ni en dehors de lui, mais par lui et avec sa contribution*²⁰ ». Si nous concevons l'engagement comme une construction sociale d'arbitraire culturel et de contingence historique, nous supposons alors que cette pratique sociale varie selon les contextes et les individus. Les entrepreneures ne constituent pas forcément un groupe homogène.

Les premiers entretiens ont été menés auprès de cogérant.e.s/gérant.e.s de CAE, d'entrepreneures et de personnes institutionnelles en lien avec le monde de l'entrepreneuriat ou, plus précisément, avec les CAE. Ces entretiens ont été effectués notamment à l'occasion du programme de recherche ASOSC. L'objectif était de mieux connaître ce modèle coopératif (histoire, évolution, principes de fonctionnement, caractéristiques de la population hébergée, problématiques, etc.) ainsi que de savoir en quoi celui-ci pouvait être ou non qualifié d'innovation sociale. La seconde vague d'entretiens qui a suivi a été resserrée auprès des entrepreneures en CAE, mais pas uniquement. En effet, en participant à un projet européen de coopération « Business and Network of Enterprising Women » (B.New), j'ai pu mener des entretiens auprès d'entrepreneures ayant opté pour divers statuts juridiques de création d'activité (autoentrepreneuriat, SARL, etc.).

Ce projet européen a réuni sept structures françaises et anglaises, et le Département du Finistère en est le chef de file. Il avait pour objet de concourir au développement de l'entrepreneuriat des femmes sur les territoires autour de la Manche, et plus précisément sur les départements des Côtes d'Armor et du Finistère (France), ainsi que les comtés de Cornouailles et du Hampshire (Royaume-Uni). J'ai été retenue avec le cabinet Perfegal pour réaliser l'axe 1 du programme « Connaissance et compréhension réciproque des dynamiques de l'emploi féminin dans une optique comparée entre France et Royaume-Uni ». Le premier volet de cet axe nous a permis de dresser, par l'analyse des statistiques existantes, un état des lieux des dynamiques de l'emploi féminin sur les territoires concernés, avec un focus particulier sur l'entrepreneuriat des femmes et les actions de soutien existantes à ce type d'activité. Le deuxième volet avait pour objectif d'orienter les formations et le type de réseau à mettre en œuvre auprès des femmes souhaitant créer et développer leur entreprise. Cette phase impliquait l'identification et la prise en compte des obstacles et défis à la création et au

²⁰ *Ibid.*, p. 17.

développement d'entreprise par les femmes, mais également l'identification des représentations des femmes sur la « figure » et les pratiques de l'entrepreneur. Comment ces femmes se représentaient-elles la « figure » ainsi que la pratique de l'entrepreneuriat, et quelles expériences en faisaient-elles ?

Nous avons interviewé vingt entrepreneures, accompagnées ou non techniquement par les partenaires (à différentes étapes de leurs parcours entrepreneuriaux : porteuses de projet, à l'étape de vérification, de lancement, etc.), et dix accompagnants techniques et financiers. Il s'agissait des structures identifiées dans l'état des lieux, qui pouvaient accompagner en amont, durant le montage, ou en aval de la création ou de la reprise et entrant en interaction fréquente et continue avec les femmes entrepreneures.

Cette enquête par entretien avec les femmes entrepreneures et avec les acteurs de l'accompagnement technique et/ou financiers a visé à saisir les pratiques ainsi que les idéologies et la culture qui y sont rattachées. Aller à leur rencontre en saisissant leur parole a permis d'accéder à leur discours, en tant qu'acteurs porteurs d'une culture, de représentations tant sur leur vision du monde que sur leurs pratiques.

L'analyse des discours devait nous permettre de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les motivations des femmes qui entreprennent ou qui souhaitent entreprendre ? Un besoin d'autonomie et de flexibilité ? Une réalisation personnelle ? Être son propre patron ? Une reconnaissance extérieure ? Une opportunité professionnelle ?
- Quels sont les obstacles, contraintes et défis que les femmes rencontrent ? Des contraintes personnelles ? Des difficultés de financements externes ? La concentration dans des secteurs d'activité à faible plus-value ? Le manque d'expérience professionnelle pertinente ? Le manque de temps et d'argent pour suivre des formations adaptées ? Le manque de soutien ou de reconnaissance physique, moral ou psychologique du milieu du conjoint ? Des professionnels ? La faible intégration dans des réseaux d'affaires ? La difficile conciliation entre vie familiale et travail ?
- Comment se déroule la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ?

Un intérêt particulier a été porté sur deux dimensions de l'entrepreneuriat au féminin :

- l'impact du territoire sur la création et le développement de l'activité (rural/urbain) ;
- les représentations et les usages des TIC.

De plus, pour compléter l'analyse des données individuelles, des ateliers collectifs ont été organisés : un premier à Falmouth, en Cornouailles, et un second dans le Finistère. Ces ateliers collectifs ont réuni des femmes entrepreneures et en projet, ainsi que des acteurs de l'accompagnement. Durant ces rencontres, se sont constitués des sous-groupes de six à huit personnes mixant entrepreneures et structures accompagnantes pour favoriser les complémentarités et apporter des réponses aux besoins de toutes les parties prenantes.

Chacun des groupes a travaillé sur une grille de questionnement commune organisée autour des éléments suivants :

- les points forts et les freins à l’entrepreneuriat féminin ;
- les actions qui pourraient favoriser l’entrepreneuriat féminin, et les besoins de ce dernier ;
- les suggestions sur les orientations proposées dans le cadre du projet B.New.

L’analyse de l’ensemble de ces matériaux qualitatifs et quantitatifs au cours de la phase exploratoire par le concept de genre nous a permis de déconstruire l’entrepreneuriat et la forme hybride de l’entrepreneuriat-salarié en tant que pratique sociale située dans une société à un moment donné et donc dans un contexte spécifique.

Cette étape de la recherche nous a permis d’élaborer la thèse selon laquelle l’engagement des femmes dans ces formes hybrides de travail indépendant est le reflet des trajectoires biographiques (personnelle et professionnelle) marquées par la fabrique de genre. En effet, dans la sphère professionnelle salariée les femmes sont confrontées aux inégalités (sous-emploi, plafond de verre, etc.) et l’un des contournements possibles est l’orientation vers l’entrepreneuriat. Mais plus particulièrement, vers un modèle entrepreneurial qui s’éloignerait de la figure masculine traditionnelle de l’entrepreneur et qui permettrait là-aussi de négocier avec les inégalités qui perdurent dans la sphère privée, familiale avec notamment la problématique de la « conciliation » des temps. Ainsi, notre approche compréhensive nous a permis d’accéder aux motifs de l’engagement et aux sens que les femmes accordent à ce « choix » d’orientation professionnelle dans leurs trajectoires. L’hypothèse principale que nous avons également pu formuler est que l’analyse des biographies permet de dégager des logiques d’action entrepreneuriales différenciées. Les entrepreneures ne constituent pas un groupe homogène et leurs expériences (des intentions aux vécus) sont plurielles. En fonction des référentiels et des configurations, il est possible de dégager une typologie des formes d’entrepreneuriat.

À la suite de cette démarche empirique exploratoire, une nouvelle vague d’entretiens a été menée auprès d’entrepreneures de CAE. Celle-ci avait pour objet d’approfondir l’analyse de leur engagement dans la voie entrepreneuriale et donc du processus de négociation entre leur histoire individuelle (les cycles biographiques, les différentes étapes, les mondes et sous-mondes sociaux traversés et d’appartenance), le contexte et l’institution, afin de valider ou d’invalider nos hypothèses.

4.2. Une enquête par questionnaire auprès des entrepreneures d’une CAE

Nous avons également mené une enquête par questionnaire en parallèle de la campagne d’entretien.

L’enquête par questionnaire consiste « à poser à un ensemble de répondants, le plus souvent représentatif d’une population, une série de questions relatives à leur situation

*sociale, professionnelle ou familiale, à leurs opinions, à leur attitude à l'égard d'options ou d'enjeux humains et sociaux, à leurs attentes, à leur niveau de connaissance ou de conscience d'un événement ou d'un problème, ou encore sur tout autre point qui intéresse les chercheurs*²¹ ». L'enquête par questionnaire a ainsi pour objectif la vérification des hypothèses, l'examen de corrélations émises par ces dernières et la compréhension des variables explicatives. L'ambition est d'expliquer ce que les acteurs font par ce qu'ils sont et non pas par ce qu'ils disent de ce qu'ils font. Le questionnaire tente d'expliquer les conduites, de mettre à jour les facteurs sociaux.

L'objet de cette enquête par questionnaire menée auprès des femmes porteuses de projet dans une coopérative d'activité et d'emploi était de mieux comprendre leurs expériences et de révéler des facteurs déterminants (appartenance générationnelle, niveau d'étude, configuration familiale et conjugale, etc.). Il s'agissait notamment de saisir leurs motivations à créer leur activité, et plus particulièrement au sein d'une coopérative, ainsi que leurs ressentis, à la fois en tant qu'entrepreneures et créatrices d'activité au sein de CAE²⁹. Pourquoi faire le choix de la coopérative et de ce statut « hybride » plutôt qu'un autre (autoentrepreneur) ou d'un accompagnement par une autre structure (Boutique de gestion, Entreprendre au Féminin, etc.). Qui sont ces femmes ? Pourquoi entrent-elles dans la coopérative et, pour certaines, s'y maintiennent-elles durablement ? Quelles expériences ont-elles de l'accompagnement par la coopérative ?

Le questionnaire a été construit de sorte de saisir leur inscription dans le parcours entrepreneurial et plus particulièrement au sein de la CAE, c'est-à-dire des intentions aux vécus²².

4.3. L'observation lors de temps institués par la CAE

À l'enquête par entretien combinée à une enquête par questionnaire, nous avons aussi adjoint des moments d'observation et de participation à plusieurs temps individuels et collectifs institués par une des CAE. Ainsi, nous avons pu participer à des réunions d'information, à des journées de formation des entrepreneur.e.s, à des suivis individuels et à une journée trimestrielle. Ces temps d'immersion nous ont permis d'observer de l'intérieur les principes de fonctionnement et de pouvoir échanger de manière formelle et informelle avec les acteurs de l'accompagnement ainsi qu'avec les entrepreneur.e.s.

Par ailleurs, l'état des lieux statistiques quant à la situation inégalitaire des femmes sur le marché du travail (salarié et indépendant) avait produit un questionnement sur l'écart constant entre l'égalité de droit et l'égalité réelle entre les femmes et les

²¹ Raymond Quivy, Luc Van Campenhoudt, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 2003, p. 190.

²² La présentation de la passation et des principaux tableaux issus de l'analyse figure en annexe.

hommes. La situation des femmes est un parfait exemple du processus d'inégalité en œuvre, car si l'égalité de droit est un fait, l'égalité réelle n'est pas encore atteinte et la situation des femmes sur le marché du travail en est un exemple évident. Mais comment expliquer cet écart entre une égalité de droit construite, affirmée juridiquement, et une (in)égalité de fait ? Le questionnement à propos de la pertinence de l'élaboration constante de nouvelles lois afin de garantir l'égalité de traitement et plus particulièrement à propos de leur mise en œuvre par les territoires, avec une approche locale, abordé par Annie Junter²³ était au centre du projet de recherche Glocal²⁴ auquel nous avons participé. L'intérêt de ce questionnement des limites à travers l'exemple de la mise en œuvre de la charte par les collectivités locales était de tenter d'analyser les mécanismes invisibles de production d'inégalités. Les acteurs « locaux » directs (élus, responsables) des plans d'action issus de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale sont au plus près des acteurs/actrices visés par cette proposition juridique non contraignante²⁵.

Dans le cadre de ce projet de recherche, nous avons interviewé une élue, adjointe à l'égalité femmes-hommes, d'une collectivité territoriale signataire de la charte et la responsable du volet interne de la mise en œuvre du plan d'action. Leurs propos ont révélé une certaine complexité dans la mise en œuvre du plan d'action, qui s'apparente à un long processus où se mêlent stéréotypes sexués, stratégies politiques et freins organisationnels. De plus, nous avons récolté les matériaux nécessaires à l'analyse de la mise en œuvre par la collectivité de la charte (rapports situation comparée, fiches action, plan de mise en œuvre, etc.).

L'ensemble de ces démarches alimente notre thèse, selon laquelle l'engagement entrepreneurial, dans ses formes, dépend des trajectoires biographiques frappées du sceau de genre.

Pour aborder ces engagements différenciés dans le parcours entrepreneurial, la première partie de la thèse a tout d'abord pour objet de mieux comprendre en quoi la

²³ Annie Junter, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail », *Travail, genre et sociétés*, 2004/2, n° 12.

²⁴ CNRS-UMR 8103 UMR de droit comparé de Paris. JCJC – SHS 1 – Sociétés, Espaces, Organisations et Marchés (JCJC SHS 1) 2013.

²⁵ Une des thématiques développée est l'égalité femmes-hommes au travers de la mise en œuvre, par les collectivités territoriales signataires, de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, « *invitant les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous* », car « *Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes* ». Cette charte n'a pas de caractère obligatoire, elle « *invite les collectivités à s'engager* », à la différence des lois décrétées. Nous pouvons donc nous interroger sur les motivations des signataires et les déterminants de la mise en œuvre.

rencontre « inattendue », et donc non « programmée », entre les femmes et cette forme intermédiaire d'entrepreneuriat n'est pas le fruit du hasard (première partie). Pour cela, nous revenons premièrement sur le contexte de la naissance des CAE, puis sur leurs valeurs et principes de fonctionnement, ainsi que les évolutions de ce modèle d'entrepreneuriat collectif et le profil des entrepreneurs accueillis (chapitre 1). Par ailleurs, l'entrepreneuriat tout comme le salariat étant des pratiques sociales et culturelles sexuées, il était nécessaire de les déconstruire pour révéler la stratégie professionnelle que peuvent constituer les CAE pour des femmes qui font face à une réalité professionnelle sexuée inégalitaire (chapitre 2). Le dernier point de cette première partie nous permet d'explicitier en quoi l'analyse des biographies par le concept de genre permet de mettre sous les projecteurs le fait que ces (ré)orientations professionnelles ne sont pas anodines. Les motivations et les expériences entrepreneuriales illustrent le fait que l'ensemble des dimensions de la vie sociales ne sont pas construites de manière neutre. Les femmes négocient avec cette réalité (chapitre 3) et mettent en œuvre des stratégies de contournement.

Après avoir dévoilé les mécanismes sociaux de cette idylle, en retraçant les parcours entrepreneuriaux, des intentions aux vécus ambivalents, nous levons le voile sur l'ambiguïté qui existe entre ce nouvel idéal de travail et, finalement, ce lieu de perpétuation des inégalités (seconde partie). Pour cela, nous nous intéressons aux parcours biographiques des entrepreneures qui ont précédé la reconversion (chapitre 4), puis nous rendons compte des vécus et des logiques différenciés que celles-ci peuvent mettre en œuvre lorsqu'elles intègrent les CAE (chapitre 5).

PREMIERE PARTIE. LA FEMINISATION DES CAE : LA RENCONTRE « INATTENDUE » ENTRE UN MODELE HYBRIDE ET UN PUBLIC SPECIFIQUE

Le nombre de CAE ainsi que la part des créateurs accompagnés et des entrepreneures-salariées ne cessent de croître, et cette évolution doit être prise en considération. En France, en 2016, les CAE sont au nombre de 104 et rassemblent 9 500 entrepreneurs-salariés²⁶. Les effectifs ne cessent de s'étendre. Aux salariés peuvent être rajoutés 1 500 personnes en contrat d'accompagnement (CAPE). Le nombre d'entrepreneurs-salariés représente moins de 2 % des créations d'entreprises. Cette faible proportion peut s'analyser par un manque de visibilité et de reconnaissance, mais elle peut également laisser percevoir un potentiel indéniable au vu des volontés politiques en matière de promotion de l'entrepreneuriat et des publics visés (plus de 2/3 des entrepreneurs accueillis en 2012 par les CAE étaient demandeurs d'emploi).

Si ces coopératives d'hébergement et d'accompagnement ne s'adressent pas particulièrement aux femmes, celles-ci représentent néanmoins très souvent la moitié des entrepreneurs-salariés, voire plus. Pourtant, un cofondateur et cogérant d'une CAE a pu dire à ce propos : « *On ne fait pas grand-chose qui pourrait favoriser l'égalité des femmes dans la coopérative. On n'a pas d'action particulière qui pourrait être mise en avant*²⁷ ». La part des femmes dans la coopérative est cependant en moyenne de 60 %, contre 46 % en 2003 et 70 % en 2012²⁸.

Ce modèle d'accompagnement à la création d'activités individuelles s'est développé dans un contexte d'effritement du salariat. « *Le fil conducteur commun à tous ces entrepreneurs pourrait se résumer ainsi : redevenir pleinement acteur de sa propre vie. Faire ce que l'on aime, au rythme choisi, dans un cadre mutualisé et solidaire ; ne plus subir mais décider, en devenant associé de son entreprise partagée*²⁹ ».

Les CAE souhaitent proposer une autre façon d'entreprendre. Il s'agit de proposer aux individus un autre rapport au travail. Ainsi, Élisabeth Bost explique que ces coopératives répondent à un double besoin de l'individu moderne : la recherche d'autonomie d'une part, et celle de liens sociaux d'autre part. « *Face à l'individualisation des parcours professionnels, face à la précarisation généralisée, elles proposent d'autres*

²⁶ Le réseau Coopérer pour entreprendre compte 70 CAE membre et 7 000 entrepreneurs salariés <http://www.cooperer.coop> ; Le réseau Copéa compte 30 CAE et 2 500 entrepreneurs, <http://www.copea.fr>

²⁷ Propos issus de la journée d'études que nous avons organisée à Brest, 24/03/2015, organisée par le LABERS, « L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes : regards sur des nouvelles pratiques solidaires »

²⁸ Propos du cofondateur et cogérant d'une CAE issus de la journée d'études que nous avons organisée à Brest, 24/03/2015, organisée par le LABERS, « L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes : regards sur des nouvelles pratiques solidaires »

²⁹ Élisabeth Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Valence, Éditions Repas, 2011, p. 10.

*solutions qui mettent l'individu au centre de l'entreprise*³⁰ ». L'objectif de départ de ces coopératives est, selon Élisabeth Bost, de « *permettre à des femmes et à des hommes de créer leur propre activité en ayant le choix de l'emploi salarié ou de la création indépendante après une période de test, au sein d'une entreprise coopérative, où elles partagent ressources, moyens et projets avec d'autres personnes entrepreneur(e)* ».

Ces coopératives veulent être des espaces d'accompagnement et de test. Un des principes fondamentaux est de sécuriser le travail indépendant afin d'éviter les risques et les coûts qui sont habituellement associés à la création. Cette « sécurité » provient notamment du statut de salarié. Les entrepreneurs sont salariés de la coopérative, ils sont de fait rattachés au régime général de la Sécurité sociale et ils cotisent. L'effritement de la norme salariale d'emploi fordiste et l'augmentation de la précarité conduisent à une banalisation de ceux qui prennent le parcours de création avec des régimes juridiques expérimentaux.

Le modèle du salariat et la norme de l'emploi seraient désuets face à des actifs en désir d'autonomie, de réalisation. La « génération Y », la « classe créative » c'est-à-dire les plus instruits, les plus diplômés, seraient à la recherche d'une nouvelle forme de travail. Les CAE seraient « *ces nouvelles formes d'organisation du travail rendant possibles autonomie, coopération, pluriactivité et susceptibles de redonner au travail une partie de son sens*³¹ ». Les CAE permettraient ainsi de redonner du « sens » au travail tout en (re)questionnant les principes fondateurs de celui-ci. Est-ce à dire que le système de protection sociale et le modèle salarial qui s'est développé autour d'une figure masculine, que nous expliciterons, seront remis en cause par et/ou grâce aux CAE ?

Nous reviendrons tout d'abord sur le contexte de la naissance de ces coopératives ainsi que sur leurs valeurs, leurs principes de fonctionnement, les évolutions de ce modèle d'entrepreneuriat collectif et le profil des entrepreneurs accueillis (chapitre 1).

Par ailleurs, la pratique sociale et culturelle que constitue l'entrepreneuriat salarié est de fait liée à la notion de « travail ». En effet, comme les extraits ci-dessus le révèlent, ce modèle proposé veut être le reflet des transformations associées au modèle salarial et au sens accordé par les individus au « travail ». Ainsi, s'il est nécessaire de situer une pratique dans une société donnée à un moment donné, c'est-à-dire de l'inscrire dans un contexte social, historique et culturel, il est également fondamental d'analyser les notions qui sont concomitantes. La pratique entrepreneuriale s'intègre historiquement, socialement et culturellement au monde du travail. Par conséquent, nous reviendrons sur cette association. Mais qu'est-ce que le « travail » ? Qu'est-ce que signifie « travailler » dans notre société du XXI^e siècle ? Cette notion s'est-elle construite de manière asexuée (chapitre 2) ?

Ce que nous allons aborder dans cette première partie, et en particulier dans les deux premiers chapitres, c'est la rencontre entre un modèle entrepreneurial qui se rapproche

³⁰ Élisabeth Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, op. cit., p. 4.

³¹ Dominique Méda, *Le Travail*, Paris, PUF, 2015.

du cadre d'emploi salarial légitimé, mais qui montre des signes d'obsolescence et un public qui compose avec une réalité sociale sexuée complexe. Face au contexte économique morose, les femmes sont tout autant que les hommes incitées par les politiques publiques à créer leur propre emploi, mais cette démarche de création par les femmes entre en interaction avec un modèle fondé et élaboré au masculin, tout comme le salariat. Le succès quantitatif du statut d'entrepreneur-salarié et du cadre d'emploi que proposent les CAE auprès des femmes témoigne de la recherche par ces dernières d'un entrepreneur « autrement » que sous un statut/cadre juridique classique. Cependant, cette alternative en tant qu'organisation qui participe à la structuration des expériences des femmes entrepreneures est-elle si favorable et imperméable aux mécanismes sexués en jeu ?

Les extraits d'un témoignage d'une entrepreneure-salariée, issu non pas d'un entretien réalisé par nous-même mais du site internet *Les Échos Entrepreneurs*, nous permet déjà d'entrevoir ce rendez-vous non programmé.

*« En 2004, je me suis lancée dans une activité de rédactrice via le portage salarial car je n'avais pas envie de devenir chef d'entreprise. Cependant, le portage n'était pas adapté à mon activité. La CAE propose en revanche **un univers coopératif très pertinent** par rapport à mes services. J'ai démarré avec un projet individuel qui est devenu aujourd'hui collectif [...] une agence d'édition, avec deux autres entrepreneurs-salariés ayant des compétences et des activités complémentaires. La CAE nous permet en outre de répondre à des appels d'offres d'envergure en nous rassemblant. Il y a un vrai vivier de compétences autour de nous, ce qui nous permet aussi de **nous aider** en cas de surplus d'activité. Je suis **autonome mais pas seule** : dernièrement, nous avons remporté un appel d'offres car le fait d'être plusieurs **rassure** en cas de problème. Pouvoir montrer un bilan complet sur trois ans est un plus par rapport à un indépendant ! Autre point non négligeable : **l'accès aux prestations sociales classiques. Ainsi, j'ai pu partir en congé maternité, ce qui n'est pas toujours évident pour une chef d'entreprise ! Avec le recul apporté par le regard des autres, la CAE nous ouvre le champ des possibles ! »***

Si ce rendez-vous n'était pas programmé, comment l'expliciter ? Face à ce questionnement initial, nous proposons de mieux comprendre l'orientation des femmes vers la voie entrepreneuriale et notamment le « choix » de cette forme hybride en ayant recours au concept de genre (chapitre 3). Ce dernier nous permettra d'explicitier en quoi cette (ré)orientation professionnelle n'est pas le fruit du hasard, et il mettra en lumière que les motivations et les expériences entrepreneuriales illustrent le fait que l'ensemble des dimensions de la vie sociale ne sont pas construites au neutre. Les femmes négocient avec cette réalité.

Chapitre 1. Une forme hybride d'entrepreneuriat qui connaît un vif succès auprès des femmes

Quand, pourquoi et de quelle manière les CAE sont-elles nées ? Quelles évolutions ont-elles connues depuis leur essor ? Quel public se dirige vers ces coopératives ?

Ce sont les premières interrogations auxquelles nous allons répondre dans ce premier chapitre, car l'entrepreneuriat sous sa forme classique, et d'autant plus sous une forme intermédiaire, est à considérer comme une pratique sociale et sexuée historiquement construite. En effet, son essor et ses transformations sont à resituer dans un contexte historique, économique, social et culturel.

1. De la naissance d'un prototype à l'essaimage et à l'appropriation d'un modèle

1.1. L'encouragement à l'entrepreneuriat comme possibilité autre favorable à l'emploi salarié

Comme nous l'avons précédemment explicité, dans un contexte économique défavorable empreint d'un chômage structurel, inventer son emploi par la création d'une entreprise individuelle semble être, pour l'État, le moyen à privilégier. L'entrepreneuriat devient alors une option favorable à l'emploi salarié. En 1976, Raymond Barre, Premier ministre du Président Giscard d'Estaing, incite les chômeurs à la création d'entreprise. Afin de concourir à cet objectif, plusieurs dispositifs d'incitation à la création sont mis en œuvre : l'ACCRE ; la création des Maisons de l'innovation, de la formation et de l'industrie (MIFI qui sont des pépinières). Cependant, les objectifs ne sont pas atteints. Les expériences de création d'entreprises sont souvent difficiles, négatives.

Les CAE se sont ainsi développées dans un contexte de sous-emploi qui touchait plus particulièrement un public : celui des femmes et des jeunes sans qualification, sans expérience et éloignés de l'emploi.

Entre 1986 et 1988, les premières entreprises d'insertion, les régies de quartier et les entreprises temporaires de travail et d'insertion voient le jour. Une dizaine d'années plus tard, se développe l'idée de création d'activités individuelles, à défaut d'un retour sur le marché du travail, avec l'idée « *d'entreprendre et travailler autrement* ».

1.2. La Société de manutention de travaux et de services (SMTS)

SMTS est une initiative portée par des travailleurs sociaux afin de contrer le contexte économique difficile et les politiques d'insertion de l'époque, considérées comme insuffisantes et palliatives dans les années soixante-dix. Les travailleurs sociaux s'associent à d'autres professionnels (artistes, ouvriers du bâtiment, etc.) sur le quartier du Mistral à Grenoble. En 1976, une entreprise de « service de proximité » (second œuvre et nettoyage de bureaux) nommée Formidrac se crée. Elle représente les débuts des entreprises d'insertion. Ensuite, la naissance d'un programme « Habitat et vie sociale » aboutit à la formation de l'Association pour la création d'emplois de Mistral (ACEM). L'objectif de cette association est d'accompagner les jeunes vers la création de projets. Elle deviendra, au fil de son développement, l'Association pour la création d'emplois et l'insertion sociale et professionnelle (ACEISP). Elle existe depuis 1995 sous la forme d'une SCOP, et elle est à l'origine de SMTS. SMTS a pour objectif d'accompagner les jeunes et les adultes dans leur insertion sociale et professionnelle. SMTS est une SARL SCOP qui s'est associée à la SARL SCOP ACEISP pour créer, en 1999, une coopérative d'emploi et d'activité nommée 3 Bis.

Béatrice Poncin, fondatrice et cogérante d'une coopérative d'activité, en parle en ces termes : « *L'originalité de cette entreprise est de combiner une vision d'entreprise globale (entrepreneuriat collectif) avec des secteurs d'activité autonomes (entrepreneuriat individuel), et de combiner la pérennité des emplois avec une fonction d'insertion économique pour des personnes en difficulté*³². » L'idée première est alors de réussir à articuler l'intérêt individuel de l'entrepreneur à l'intérieur d'une collectivité, de créer un cadre de travail collectif, de partage, de mutualisation, de socialisation qui permette à chacun de développer ses propres intérêts.

Ce mouvement continu d'extériorisation du lieu de production et des temps de travail dits « classiques », traditionnels, ainsi que la promotion d'un cadre de travail qui conjugue ces deux dimensions, individuelle et collective – que peut mettre en avant le modèle des CAE – peuvent également être rapprochés, par exemple, du développement, depuis 2005, des espaces de *coworking*, ces espaces de bureau partagés. Ceux-ci se veulent être « *Plus qu'un espace de travail* », car « *Le coworking c'est travailler ensemble dans un espace convivial et propice à l'échange tout en partageant son quotidien et ses expériences avec des personnes expérimentant les mêmes problématiques. Chaque coworker est un membre essentiel au bon fonctionnement de la communauté, chaque membre est un rouage au processus mis en place sur ces espaces pour booster son activité, son réseau et ainsi contribuer à sa réussite professionnelle*³³ ». Ainsi, cette volonté de combiner entrepreneuriat collectif et entrepreneuriat individuel reflète les évolutions quant aux pratiques professionnelles.

³² Élisabeth Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Valence, op. cit.

³³ <http://www.coworkinrennes.com/>.

1.3. Cap Service : la 1^{re} couveuse d'activités individuelles

Face aux expériences négatives, voire catastrophiques, vécues par des porteurs de projets, la Caisse des dépôts et consignations réunit et anime à Lyon un groupe de réflexion régional qui rassemble la Direction départementale du travail (DDTEFP), les organisations d'accompagnement à la création d'entreprise (association Créons à Lyon, SMTS à Grenoble), l'URSCOP (Union régionale des SCOP) et le président régional des boutiques de gestion. Leur objectif est de lever les freins et les risques à la création et au développement d'une activité en proposant un modèle d'accompagnement destiné à des acteurs qui ne sont pas familiers du monde de l'entrepreneuriat. Une attention particulière est portée à l'idée de tester un projet avant de créer une activité. Ainsi, quelles sont les solutions d'accompagnement proposées aux demandeurs d'emploi qui sont conduits à créer ?

En 1994, le cabinet Argos, en charge de cette mission, propose un prototype : une couveuse d'activités individuelles. En effet, son étude révèle que les principales difficultés rencontrées par les créateurs ne sont pas liées à la faisabilité économique de leur projet, mais davantage à une « culture entrepreneuriale méconnue par l'entrepreneur » et à des difficultés « psychoculturelles » et « psychosociales ». Ces entrepreneurs sont en décalage avec l'expérience classique de l'entrepreneuriat. Par conséquent, l'accompagnement doit être adapté aux motivations, aux besoins et aux profils particuliers des personnes.

L'utilisation des termes « psychoculturelles » et « psychosociales » pour évoquer les difficultés rencontrées par les apprentis entrepreneurs nous laisse une fois de plus entrevoir le fait que l'entrepreneur correspond à un modèle particulier qui s'inscrit dans un contexte historique, social, économique et culturel. C'est-à-dire que la réussite ou l'échec sont déterminés par des facteurs individuels. La responsabilité de l'échec est individuelle.

Des représentations, des valeurs dominantes, des attentes sociales, culturelles mais aussi psychologiques sont diffusées au cours du processus de socialisation. L'intégration de cette culture entrepreneuriale sera plus ou moins efficiente en fonction du degré de distanciation initiale mais aussi en fonction des ressources mobilisables.

Face à ces besoins individuels, le rapport du cabinet préconise ainsi que le « concept » de couveuse se doit :

« de permettre un passage en douceur vers l'autonomie la plus grande possible du créateur d'activité,

- d'assurer une passerelle entre des revenus sociaux et des revenus économiques,*
- de bonifier les potentialités personnelles et techniques de la personne,*
- d'offrir une sécurité sans laquelle toute créativité est inhibée,*
- de construire collectivement un projet individuel.*

Elle permettra à la personne de déterminer si elle peut “voler de ses propres ailes” en créant et gérant une activité commerciale ou artisanale à caractère individuel, ou si elle souhaite continuer l’exercice de son activité au sein même de la couveuse³⁴ ».

Ces couveuses ont un public cible et leur objectif, en harmonie avec les politiques publiques, est la « réinsertion ».

En 1990, la direction de l’Union régionale des SCOP de Rhône-Alpes repère des initiatives, dont SMTS. Son objectif est alors de mutualiser les projets d’activités économiques comme solution au développement des entreprises coopératives.

La première expérimentation a été Cap Service, avec un modèle juridique innovant et diffusable. L’essaimage du modèle de Cap Service a débuté à partir de 1997. En effet, l’expérience a été expliquée aux différentes délégations des unions régionales des SCOP, et celle-ci trouve écho à Toulouse et Lille. Ainsi, la confédération générale des SCOP lance et finance des chantiers-projets d’intérêt général. De ces travaux naît une charte du groupement des coopératives d’activité.

1.4. Deux réseaux nationaux non homogène

Plusieurs termes sont utilisés afin de nommer ces structures : coopératives d’activité et d’emploi ; coopérative d’activité ; coopérative d’emploi et d’activité ; coopérative d’emploi ; coopérative d’entrepreneurs. Ainsi, en fonction des dénominations, c’est l’objectif premier qui est révélé. Certaines évoquent le portage salarial, d’autres font du sociétariat une obligation à l’entrée afin d’équilibrer les comptes de la structure. Pour d’autres encore, les coopératives ont une « réelle » démarche « *d’insertion par l’activité économique* ». Ces différentes appellations donnent à voir des objectifs, un fonctionnement et des principes variables selon les coopératives. Elisabeth Bost (fondatrice de Coopérer pour entreprendre) l’évoque de la manière suivante : « *Il ne s’agit pas ici de faire le procès des uns par rapport aux autres, simplement de ne pas mettre sous la même appellation des fonctionnements et des objectifs d’entreprise fondamentalement différents³⁵.* » Béatrice Poncin (fondatrice de Copéa) ajoute : « *Au fil des temps, en évoluant, chacune sur leur territoire, chacune avec leur culture interne, ces coopératives se différencient les unes des autres, empruntant des chemins variés, ce qui rend difficile l’idée de “formater” leurs pratiques³⁶.* » Elle propose de nommer ces structures « *coopérative d’entrepreneurs-salariés* », car « *c’est un entrepreneuriat porté par une coopérative* ».

L’étude menée par la CG SCOP en 2015 confirme que les CAE ne partagent pas les mêmes représentations quant à leur « *rôle social et territorial* », même si elles ont en commun les deux grandes préoccupations que sont « *l’apport des CAE aux*

³⁴ Extrait de l’étude réalisée par le cabinet Argos et cité dans l’ouvrage d’É. Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d’activités et d’emploi*, op. cit., p. 80.

³⁵ *Ibid.*, p. 144.

³⁶ Béatrice Poncin, *Salarié sans patron ?*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, 2004, p. 235.

entrepreneurs » et « les liens de la CAE avec les acteurs de leur territoire ». Confronté à cette hétérogénéité, le cabinet de conseil Opus 3³⁷ a élaboré une typologie des CAE en se basant sur le croisement de trois types de données : l'ancienneté des CAE ; le statut des porteurs de projet au sein de la CAE ; le temps de travail et de rémunération. Quatre profils se sont dessinés :

- type A, les CAE ciblent les profils des entrepreneurs au démarrage ;
- type B, les CAE allient la création interne et externe avec un ciblage des profils après la phase de test ;
- type C, elles accueillent un public large, souvent en difficulté et restant longtemps au sein de la CAE ;
- type D, elles accueillent un public diversifié sur un territoire spécifique, essentiellement rural. L'environnement économique est fragile et handicape les capacités de développement et les opportunités externes pour les entrepreneurs.

La cogérante d'une CAE appartenant au réseau Coopérer pour entreprendre nous a dit, à propos de cette hétérogénéité, que les fondateurs du réseau Copéa étaient les « *dissidents* » de Coopérer pour entreprendre. Une autre cogérante, appartenant cette fois-ci au réseau Copéa, questionnée sur l'origine et les effets de cette distinction, nous a confirmé des différences dans la gestion financière de la coopérative et les principes d'accompagnement : « *Je sais qu'il y a eu des positionnements politiques notamment sur le CAPE : "Vous allez dérégler le rapport au travail". Là, je sais qu'il y a eu un point de scission très important. Après, il y a un modèle économique de développement qui est complètement différent. Je ne sais pas comment le qualifier, mais je dirais que, Coopérer, il y a plus de fonds publics qui permettent un accueil plus large et quelque chose plus lié à de l'insertion ou un accompagnement plus en amont de ce que, nous, on ferait. Les fonds publics amènent aussi la territorialisation et à un travail de concertation avec les partenaires économiques du territoire. Quelque chose de plus entremêlé. Copéa, il y a beaucoup moins de fonds publics, mais, du coup, on est moins nombreux. En général, quand on accueille les projets, ils sont quasi mûrs, sinon prêts à démarrer [...] il n'y a pas de phase d'émergence parce qu'on n'a pas l'argent pour. On n'a pas de fonds publics pour accompagner ce moment-là. Après, il y a plein de boîtes qui le font très bien. Certaines boutiques de gestion bossent bien.* »

Les CAE sont impactées, de manière plus ou moins significative en fonction de leurs principes de fonctionnement, par les politiques publiques et les plans d'action qui en découlent.

Sur le territoire breton, sur les dix coopératives existantes, neuf partagent l'appellation CAE et sont adhérentes au réseau Coopérer pour entreprendre. Par conséquent, une seule porte l'appellation de coopérative d'entrepreneurs et est

³⁷ Rapport de fin de mission de l'étude qualitative et économique sur les résultats et le développement des CAE, commandé par la Confédération générale des SCOP, 2016, p. 14.

adhérente au réseau Copéa. La principale différence réside dans l'absence de phase d'émergence chez cette dernière, c'est-à-dire que le porteur de projet devient immédiatement salarié associé de la coopérative. L'accompagnement se fait beaucoup moins en amont. Cette absence se justifie notamment par un faible recours aux fonds publics (ex. FSE), donc des moyens humains et financiers insuffisants.

Face à cette hétérogénéité des appellations et dans un souci de cohérence dans l'écriture, je fais le choix, dans le cadre de la thèse, d'utiliser l'appellation de coopérative d'activité et d'emploi.

Les CAE du réseau Coopérer pour entreprendre sont regroupées dans une Union d'économie sociale (UES). Leurs statuts (16 novembre 1999) notifient qu' « Avec la volonté de promouvoir des demandes collectives et solidaires les SCOP et leurs partenaires s'engagent dans l'accompagnement à la création de coopératives d'activités et de coopératives d'emploi. Plus largement les membres de l'Union s'engagent dans l'action et la réflexion sur les nouvelles formes d'emploi. » Cet extrait vient témoigner de la volonté de promouvoir une nouvelle manière de travailler, en l'occurrence d'entreprendre.

En mars 2003, une première promotion de dirigeants de CAE est lancée au Conservatoire national des arts et des métiers (Cnam). L'objet de cette formation est de « 1. Contribuer à la professionnalisation des responsables de coopératives d'activité avec l'objectif de création d'un certificat de compétence des responsables de ces structures et à la qualification des structures dans une perspective de labellisation. 2. Accompagner le développement de ces coopératives et travailler à la reconnaissance de la démarche et aux conditions de sa pérennisation. 3. Définir les conditions d'une labellisation des coopératives d'activités du réseau. 4. Analyser les conditions de transfert sur les territoires³⁸. » Ces objectifs, et notamment le dernier, relatif à l'analyse des pratiques d'essaimage, démontre une stratégie interne qui s'élabore progressivement qui vise à modéliser un type d'accompagnement et à le diffuser sur le territoire.

Afin de répondre aux difficultés rencontrées par une population en situation de fragilité sociale et caractérisée par la déficience d'une culture entrepreneuriale, une des solutions trouvées a été le statut d'entrepreneur-salarié. Celui-ci a ainsi été négocié par le réseau, au niveau local, avec la Direction départementale du travail et l'Assedic. Donc il y a une régulation locale « innovante ». Les dispositions ont été :

« Le maintien du statut de demandeur d'emploi (indemnisé par l'Assedic) pour les personnes qui étaient dans la CAE en période de test ;

- La durée de l'accompagnement des entrepreneurs qui tient compte de la réalité des difficultés à réaliser et à développer un premier chiffre d'affaires ;
- Le statut de salarié-entrepreneur³⁹ »

³⁸ L'objet de cette formation a été défini en 2002 lors de la convention pluriannuelle du réseau. Élisabeth Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, op. cit., p. 125.

³⁹ *Ibid.*

La Confédération nationale des SCOP, souhaitant accompagner et favoriser le développement des nouvelles formes d'emploi et de coopération, a apporté son soutien à la création de Coopérer pour entreprendre. Ce regroupement est devenu en 1999 une Union d'économie sociale (UES).

Les engagements et les missions du réseau sont :

« *Mettre en place une fonction de recherche et développement mutualisée.*

- *Finaliser les conditions de viabilité et de pérennité des CAE.*
- *Être le centre de ressources du réseau.*
- *Devenir un outil de développement collectif.*
- *Essaimer et développer les CAE⁴⁰.* »

En 2015, la SG SCOP dénombrait 111 CAE sur le territoire français, dont 100 sièges sociaux et 11 filiales spécialisées dans des métiers spécifiques, tels le bâtiment ou les services à la personne.

En 2011⁴¹, elles rassemblaient 5 000 entrepreneurs accompagnés, dont 52 % de femmes. Le nombre d'entrepreneurs accompagnés a augmenté d'environ 300 % entre 2003 et 2010.

Le chiffre d'affaires réalisé par les entrepreneurs-salariés était de 47 millions d'euros.

La SG SCOP a identifié, par une analyse rétrospective des créations de CAE, quatre grandes périodes :

- 1994-1997 : les créations sont peu nombreuses et correspondent à la phase d'émergence du modèle, « *de preuve du concept⁴²* » ;
- 1999-2008 : pic des créations, surtout entre 2005 et 2008. Les CAE sont alors en phase de développement, de reconnaissance et de spécialisation du modèle ;
- 2008-2012 : ralentissement des créations, qui s'explique essentiellement par la création et le succès du statut d'autoentrepreneurs.

Ces structures se répartissent en fonction des secteurs d'activité. Ainsi, au cours de l'année 2011, leur répartition était la suivante :

- 12 CAE Bâtiment (ex : maçonnerie, plomberie/chauffage, électricité, menuiserie, plâtrerie/isolation, carrelage, peinture/tapisserie, agencement/décoration) ;
- 10 CAE Service à la personne (jardinage, homme toute main, ménage/repassage, cours à domicile) ;
- 2 CAE du secteur artistique et culturel ;
- 2 CAE du secteur agricole ;
- 42 CAE généralistes (artisanat, communication, image, production audiovisuelle, commerce, formation/conseil, bien-être, nature/espaces, habitat/conseil en décoration, couture, informatique, consulting, nautisme, auteur).

⁴⁰ Source : <http://www.cooperer.coop>.

⁴¹ Rapport d'activité du réseau Coopérer pour entreprendre pour l'année 2011.

⁴² Rapport de fin de mission de l'étude qualitative et économique sur les résultats et le développement des CAE, *cité*.

Évolution des CAE entre 1999 et 2008⁴³

	Nombre de CAE et établissements	Nombre de créateurs accompagnés	Dont entrepreneurs-salariés	CA HT des entrepreneurs (en K€)
1999	17	216	74	1 470
2000	20	400	106	2 650
2001	24	578	260	3 896
2002	29	818	440	5 730
2003	35	1 057	652	8 303
2004	41	1 490	879	12 561
2005	47	1 990	1 138	16 423
2006	61	2 411	1 527	21 618
2007	69	3 721	2 173	30 892
2008	78	3 568	2 301	37 197

Les « créateurs » regroupent les personnes qui se situent au début du processus de création et qui produisent un chiffre d'affaires ne permettant pas de constituer un salaire mensuel « régulier ». Le nombre d'entrepreneurs-salariés a été multiplié par 31 entre 1999 et 2008.

Les CAE sont réparties sur l'ensemble du territoire⁴⁴, mais de manière inégale. Elles sont très nombreuses dans les territoires où le modèle s'est forgé historiquement, c'est-à-dire en Bretagne, Île-de-France, Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes, et rares dans les régions du Centre, Champagne-Ardenne et Picardie.

1.5. L'évolution des coopératives : vers une troisième génération

Les CAE ont connu des transformations et sont dites actuellement « de deuxième génération ». En effet, celles-ci se caractérisent par le fait que l'accès au sociétariat devient un aboutissement naturel du parcours des entrepreneurs et ne constitue plus une option. De plus, un autofinancement est possible, car le turn-over est réduit, et le modèle est celui de « l'entreprise partagée », avec un projet collectif de mutualisation. Les objectifs d'accompagnement et de rupture de l'isolement des porteurs de projet

⁴³ Élisabeth Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi, op. cit.*

⁴⁴ Une carte de France avec la localisation géographique des CAE, en 2015, des deux réseaux Copéa et Coopérer pour entreprendre est disponible en annexe. Elle est issue du Rapport de fin de mission de l'étude qualitative et économique sur les résultats et le développement des CAE, *citée*.

sont dépassés par de nouveaux projets collectifs, organisationnels et institutionnels. Joseph Sangiorgio et Stéphane Veyer⁴⁵ développent l'idée, à partir des mutations en cours au sein de la CAE Coopaname (Île-de-France), d'une troisième génération. Ces coopératives ne seraient plus uniquement une « entreprise de partage » mais un « bouillon de culture », avec une véritable assise financière dans laquelle auraient lieu de multiples coopérations croisées. Ce serait une nouvelle forme de protection mutuelle des parcours professionnels.

Coopaname dénonce ce que les auteurs nomment une « *microscopisation de l'entrepreneuriat* », en évoquant une précarisation de l'entrepreneur-salarié : « *Le microentrepreneur créateur de sa micro-entreprise, paré de son microcrédit et de sa microassurance, a de fortes chances de dégager un microrevenu et de bénéficier d'une microprotection sociale : la statistique florissante de la création d'entreprises en France ne traduit pas un dynamisme économique, mais bien une précarisation sociale*⁴⁶. » Cette « *microscopisation* », qui conduirait à la précarisation sociale et financière des créateurs, rappelle le passage d'une « *économie de management* » à une « *économie d'entrepreneurs* », analysé par Azzedine Tounes et Alain Fayolle. La création et la multiplication des entreprises individuelles et d'autoentreprises locales, sans salarié, se sont produites là où les acteurs ont dû notamment s'adapter au marché économique et à la demande. Ce phénomène de promotion et d'efficience entrepreneuriale ne tient cependant pas toujours toutes ses promesses d'ascension sociale et économique. Ainsi, cette légitimité socio-économique retrouvée, renforcée, qui concourt à la promotion de l'entrepreneuriat et ainsi à diffuser les représentations sociales en accord avec les valeurs de l'individu contemporain ne constituerait peut-être pas une alternative aussi favorable que voulue. Les entrepreneures qui entrent dans les coopératives sont à la recherche d'une option autre que le salariat ou cette « *microscopisation* ». Cependant, le cadre de travail collectif proposé par la coopérative suffit-il à prémunir d'une potentielle précarisation sociale et financière des entrepreneurs, ou d'autres facteurs déterminants entrent-ils en jeu ?

Le tableau qui suit, qui reprend l'article de Joseph Sangiorgio et Stéphane Veyer⁴⁷, permet de retracer les étapes de l'évolution des CAE tant du point de vue des objectifs que des moyens.

⁴⁵ Joseph Sangiorgio, Stéphane Veyer, « Les coopératives d'activités et d'emploi : un exemple de construction d'une innovation sociale », *Projectics / Proyéctica / Projectique*, 2009/1, n° 1, p. 51-61.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 8.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 6.

Étapes de l'évolution des CAE

Génération CAE	Objectifs	Forme et moyens
1 ^{re} génération : coopérative d'activité	Sécuriser le lancement des projets portés par les entrepreneurs. Nouvelle pratique d'accompagnement des porteurs de projets.	<ul style="list-style-type: none"> – Nouveau cadre juridique. – Immatriculation. – Hébergement temporaire de projets permettant de tester et d'apprendre le « métier » d'entrepreneur. – Ouverture à plus de personnes, car il n'y a pas de sélection faite en fonction des critères prospectifs de rentabilité économique. – La forme SCOP change la relation accompagnants-accompagnés : <i>« l'aide apportée au porteur de projet n'est ni une assistance ni du conseil de gestion mais bien une écoute bienveillante ».</i> – Le cadre collectif rompt l'isolement : travail collectif (ateliers)
2 ^e génération : entreprise partagée	Solution de rechange à l'entreprise individuelle par l'entrepreneuriat collectif. L'aboutissement du parcours est le sociétariat.	<ul style="list-style-type: none"> – Contribution humaine et financière afin de développer la coopérative : le sociétariat rend le turn-over plus faible, et donc la coopérative tend vers l'autofinancement. – Mutualisation matérielle, financière et des risques. – Représentation du personnel. – Constitution de réserves impartageables significatives issues de l'ensemble des activités entrepreneuriales. Patrimoine commun rendant la coopérative plus forte économiquement (possibilité de signer des baux commerciaux ; réalisation de prêts, etc.)
3 ^e génération : mutuelle de travail	Il ne s'agit plus uniquement de partager mais de coopérer.	<ul style="list-style-type: none"> – Assise financière accentuée. – Multiples collectifs d'entrepreneurs. La mission de la coopérative est de les animer. <i>« "bouillon de culture" dans lequel se font et se défont des dizaines de petites PME internes, souples et opportunistes, comme autant de lieux où l'on se salarie, où l'on s'accompagne et où l'on se forme les uns les autres ».</i>

L'histoire et les transformations de la nature, des objectifs et moyens retracées à travers ce tableau révèlent parfaitement la volonté de dépasser la « microscopisation » que les auteurs ont dénoncée pour atteindre cette mutualisation des moyens et des connaissances, et lutter contre l'individualisation. L'entrepreneur crée son activité individuelle, mais la portée en est collective. Par son statut d'entrepreneur-salarié associé, il s'inscrit dans le Code du travail et les avantages qui y sont associés.

Le tableau qui suit, qui reprend le schéma de la démarche CAE extrait de l'ouvrage d'Élisabeth Bost⁴⁸, permet de bien cerner la volonté ainsi que la vision d'évolution du modèle vers la mutualisation. Ainsi, le passage d'une sécurisation à la mutualisation, puis à la coopération traduit ce dépassement de la simple sécurisation de la création et du parcours individuel d'une activité pour tendre vers les valeurs de coopération d'entrepreneurs associés dans un projet collectif entrepreneurial. Cette démarche est présentée de manière très linéaire et idéalisée or les fonctionnements internes et l'expérimentation par les femmes entrepreneures nous ont démontré que la réalité pouvait être plus complexe. La typologie des CAE élaborée par le cabinet de conseil Opus 3 en est un exemple.

Schéma de la démarche CAE

1995 « Sécurisation »	2000 « Mutualisation »	2005 « Mutualisation »	2010 « Coopération »
Dispositif expérimental d'accompagnement au test économique	CAE 1 ^{re} génération Coopérative d'activité	CAE 2 ^e génération Entreprise partagée	CAE 3 ^e génération Mutuelle de travail
<p>Changement du rapport à l'accompagnement.</p> <p>En libérant le porteur de l'immatriculation d'une entreprise, on change le rapport au risque et on permet « <i>d'apprendre en faisant</i> » tout en sécurisant le parcours</p>	<p>Émergence de l'idée d'entrepreneuriat collectif.</p> <p>En permettant l'accès au sociétariat des entrepreneurs, on inscrit chaque démarche de création d'activité dans un projet global, co-construit, durable, de mutualisation d'une entreprise.</p>		<p>Émergence d'une nouvelle forme d'organisation économique et sociale.</p> <p>En assumant les effets taille, en adaptant les modes organisationnels et en systématisant les coopérations, on libère l'entrepreneuriat de la notion de projet individuel pour inventer un cadre où l'on protège mutuellement les parcours professionnels de chacun.</p>

⁴⁸ Élisabeth Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi, op. cit.*, p. 144.

2. Une récente obtention de la reconnaissance juridique d'un « salariat libéral » qui bouleverse l'idéologie coopérative

« On trouve un employeur, on est salarié, mais, aujourd'hui, ça ne fonctionne plus comme ça. Les coopératives montrent bien que les gens ont envie aussi d'être autonomes tout en essayant de garder les avantages du salariat, ce que l'on propose ». Les propos de cette cogérante de CAE viennent souligner une des motivations majeures des entrepreneures à intégrer le parcours entrepreneurial dans les CAE, à savoir combiner les avantages de l'entrepreneuriat et du salariat tout en éloignant les contraintes qui y sont associées (risques liés à la création d'activité ; contraintes du salariat). Ces motivations sont l'expression des évolutions qu'ont pu connaître les CAE.

Ces évolutions du modèle des CAE tiennent aux fins et aux moyens, mais c'est également en termes de population accueillie que l'évolution s'est faite. À la création de ces structures d'accompagnement, le public ciblé était celui des chômeurs, des personnes éloignées de l'emploi. Le profil du public a lui aussi évolué au fil des années et se caractérise notamment par une féminisation et un niveau de diplôme de plus en plus élevé : *« Au départ la CAE c'était les pauvres laissés sur le bas-côté de la route et de l'emploi. J'ai trouvé agréable le jour où à [nom d'un organisme], dans le magazine, une fille a été jetée pour incompétence et où la direction est venue me voir en me disant : "Je voudrais bien embaucher quelqu'un de [nom de la CAE]. Ça fait plaisir. Donc ça, ça a avancé en même temps que moi. C'est bien de pouvoir dire : " [nom de la CAE] n'est pas un handicap", alors que ça pouvait avoir tendance à l'être au départ. Parce qu'il y a des gens de grande qualité entrepreneuriale qui sont entrés dans la coopérative, des gens de grand talent qui sont reconnus.»* (Louise, 45 ans, écrivain public et rédactrice institutionnelle, bac+3, mariée, 3 enfants, entrepreneure-salariée associée, salariée depuis 8 ans et associée depuis 4 ans). Les propos de cette entrepreneure associée révèlent le double mouvement qui s'est opéré : celui de la reconnaissance d'un modèle qui s'est homogénéisé et celui d'une sélection progressive du public.

À ces évolutions s'ajoute, depuis deux ans, une reconnaissance juridique du statut d'entrepreneur-salarié, jusqu'alors toléré. Mais cette reconnaissance, qui était souhaitée par les CAE pour gagner notamment en visibilité, en reconnaissance et en sécurisation juridique, n'est pas sans incidence organisationnelle, notamment pour les entrepreneurs hébergés, dont le parcours a gagné en formalisation.

Les CAE ont produit une nouvelle forme d'emploi que Fanny Darbus a nommé de « salariat libéral » ou « d'indépendance protégée ». Ce sont des cadres d'emploi atypiques qui octroient un statut hybride « d'entrepreneur-salarié » ou « d'entrepreneur à l'essai ». Si les entrepreneurs sont salariés de la coopérative, ils ne sont pas salariés au sens du droit du travail et leur condition d'emploi rompt avec le modèle fordiste. Le lien de subordination est altéré par l'indépendance dont ils bénéficient, le lien de subordination de type productiviste se traduisant par la

prescription par l'employeur d'une production particulière. De plus, le salaire de l'entrepreneur est fonction de son chiffre d'affaires, et les conditions matérielles nécessaires à sa production ne sont pas automatiquement mises à sa disposition. L'entrepreneur est salarié de la coopérative à partir du moment où il signe un contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail lui impose juridiquement sa « subordination » à son employeur, à la coopérative. Ce statut juridique, dans son contenu, va à l'encontre de l'idéologie et de la culture coopérative donc du principe de coopération (un homme = 1 voix). Pour pallier cette définition juridique, É. Bost préfère évoquer une « *subordination volontaire* » à un collectif : « *C'est donc cette approche d'une subordination volontaire au collectif en vue de se donner ensemble de la protection sociale, de recréer des solidarités sociales, de protéger mutuellement les parcours professionnels de chacun, qu'il s'agit de faire reconnaître. L'assise d'un véritable statut de l'entrepreneur-salarié en dépend*⁴⁹. » L'utilisation d'appellations comme « coopérative d'entrepreneurs » permet d'atteindre une harmonisation entre l'idéologie portée et le cadre proposé. Cependant, nous démontrerons, par l'analyse des parcours professionnels des femmes et leurs motivations à créer une activité, que, justement, l'option de la création n'est pas toujours un choix mais plutôt la conséquence d'un ensemble de facteurs. Nous pouvons donc nous interroger sur le degré d'adhésion à cette « subordination volontaire ».

La loi sur l'initiative économique de 2003 reconnaissait l'existence légale du travail d'accompagnement à la création d'activités mené par les couveuses et les CAE. Le CAPE donnait un statut, tandis que le statut d'entrepreneur-salarié était « toléré » au nom de l'expérimentation. Ainsi, si ce statut juridique d'entrepreneur-salarié semblait connaître un certain succès auprès des porteurs de projets néanmoins, il manquait encore de visibilité et de reconnaissance par les pouvoirs publics. Une gérante d'une CAE nous confiait, lors d'un entretien avant la promulgation de la loi : « *ça passera par une reconnaissance de ce que l'on fait, une reconnaissance du statut d'entrepreneur-salarié parce que, pour le moment, c'est écrit nulle part. Là, il y a un bout de page dans le Code du travail sur les sociétés de portage qui sont déjà beaucoup plus anciennes que nous. Nous, on voudrait que ce statut soit vraiment reconnu et qu'un entrepreneur qui crée dans une coopérative d'activité et d'emploi soit comptabilisé dans les créations d'activités. Aujourd'hui, ils ne le sont pas... Il y en a 4 000-5 000 en France, ils sont nulle part. Ils sont salariés mais pas créateurs.* ». Le statut d'entrepreneur-salarié est à présent reconnu et sécurisé juridiquement (Code du travail et Code de la Sécurité sociale⁵⁰) par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Le tableau ci-après reprend les dispositions juridiques envers la CAE et ses entrepreneurs. Cette « sécurisation » juridique révèle dans son contenu que c'est bien la forme salariale qui prédomine, car le Code du travail et celui de la Sécurité sociale s'appliquent au statut de salarié et non d'entrepreneur. Ainsi, la coopérative, par le contrat de travail établi avec

⁴⁹ *Ibid.*, p. 165.

⁵⁰ La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, au Titre III ter « La coopérative d'activité et d'emploi ».

l'entrepreneur (après la période d'essai), est responsable juridiquement de leur bonne application.

La coopérative	<p>Le Code du travail précise :</p> <p>Leur mission, à savoir : <i>« l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneurs personnes physiques. Ces coopératives mettent en œuvre un accompagnement individualisé des personnes physiques et des services mutualisés ».</i></p> <p>Les responsabilités juridiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Elle est responsable des engagements pris vis-à-vis des tiers dans le cadre de l'activité économique développée par l'entrepreneur-salarié et l'entrepreneur-salarié associé. – -Elle est responsable de l'application des avantages sociaux au profit des entrepreneurs-salariés associés, <i>« des dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relative à la santé et à la sécurité au travail lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle ou soumises à son accord »</i>
Entrepreneur-salarié	<p>Le Code du travail précise :</p> <p>Le contrat de travail : La loi précise le contenu et la durée du contrat. L'entrepreneur conclut avec la coopérative un contrat. Dans un délai maximal de trois ans à compter de la conclusion du contrat mentionné, l'entrepreneur-salarié devient associé de la coopérative d'activité et d'emploi. Il peut y avoir une période d'essai dont la durée, renouvellement compris, ne peut excéder huit mois lorsque les parties ont préalablement conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE).</p> <p>Les avantages sociaux du statut de salarié : les entrepreneurs-salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés, notamment en matière de congés payés.</p> <p>La rémunération d'un entrepreneur-salarié associé d'une coopérative d'activité et d'emploi comprend une part fixe et une part variable calculée en fonction du chiffre d'affaires de son activité, après déduction des charges directement et exclusivement liées à son activité et de la contribution mentionnée.</p> <p>Le Code de la Sécurité sociale précise que les entrepreneurs-salariés sont rattachés au régime général de la Sécurité sociale.</p>
Entrepreneur-salarié associé	<p>Le Code du travail précise :</p> <p>Les avantages sociaux du statut de salarié : les entrepreneurs-salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés, notamment en matière de congés payés.</p> <p>La rémunération d'un entrepreneur-salarié associé d'une coopérative d'activité et d'emploi comprend une part fixe et une part variable calculée en fonction du chiffre d'affaires de son activité, après déduction des charges directement et exclusivement liées à son activité et de la contribution mentionnée.</p> <p>Le Code de la Sécurité sociale précise que les entrepreneurs-salariés associés sont rattachés au régime général de la Sécurité sociale.</p>

Cependant, si ces personnes sont reconnues juridiquement comme salariées par les pouvoirs publics, elles ne sont pas reconnues comme créateurs d'activité. Une des difficultés rencontrées par certains entrepreneurs pour développer leur activité réside dans la reconnaissance de cette catégorie « d'entrepreneur-salarié ». Cette appellation combine deux statuts et interroge la catégorie classique des entrepreneurs. Par exemple, une entrepreneure interrogée à l'occasion de l'enquête par questionnaire nous a expliqué que ce statut de d'entrepreneur-salarié, voire de chômeur lorsque la personne est en période d'essai (CAPE), ne permet pas de faire une demande de prêt bancaire ni en tant qu'entrepreneur ni à titre personnel, car la situation financière au démarrage peut être relativement fragile pour certains. En effet, c'est le statut de salarié qui prédomine et non celui d'entrepreneur.

Un autre exemple de ce statut « hybride » est la répartition des charges sur salaire. Un entrepreneur-salarié supporte 18 % de charges salariales et 22 % de charges patronales⁵¹, particularité qui conduit notamment certains entrepreneurs à réfléchir à leur perspective dans la coopérative lorsque leur activité est viable économiquement : « *Il y a un moment où, si mon chiffre d'affaires augmente trop, ce que je me souhaite, les sommes que je laisse à la coopérative, aux charges patronales, sont de plus en plus importantes, alors que les charges pour payer un comptable sont fixes. Il y a un moment où on est obligé de se poser la question.* » (Antoine, entrepreneur-salarié, bac+2, en couple, 2 enfants de 9 ans et 5 ans).

Cette reconnaissance juridique du statut a bouleversé l'organisation et le fonctionnement de certaines coopératives. Si cette reconnaissance était souhaitée par le secteur de l'économie sociale et solidaire afin de clarifier les statuts et de favoriser le développement de cette alternative économique, cette clarification a réduit la souplesse existante, poussant aujourd'hui les CAE à imposer un choix à leurs entrepreneurs⁵². Ces événements ne sont pas sans conséquence pour les entrepreneures : comment vont-elles négocier et faire face à ces nouvelles obligations ? La souplesse recherchée et proposée jusqu'ici par le modèle, qui permettait à certaines de concilier avec leurs référentiels sexués, va-t-elle résister ?

Jusqu'à présent, certain.e.s entrepreneur.e.s étaient salarié.e.s de la coopérative depuis plus de trois ans sans que le pas du sociétariat ait été franchi, fréquemment par défaut de rentabilité économique – une sorte d'entrepreneuriat salarié à vie, si nous nous référons au principe du CDI. La loi et son application par les coopératives obligent

⁵¹ Ces données ne valent pas pour l'ensemble des CAE en France.

⁵² L'application de cette reconnaissance juridique au sein des CAE entre en résonance avec les travaux d'Howard Becker à propos des entrepreneurs de moral. Ces entrepreneurs s'efforcent à ce que les normes soient appliquées et respectées. Ils créent une nouvelle pièce dans l'organisation morale de la société, dans son code du bien et du mal, « *La conséquence la plus évidente d'une croisade réussie, c'est la création d'un nouvel ensemble de lois. Avec la création d'une nouvelle législation, on voit souvent s'établir un nouveau dispositif d'institutions et d'agents chargés de faire appliquer celle-ci* ». La croisade s'institutionnalise. Et de nouvelles catégories de déviants extérieurs sont créées par de nouvelles lois. *Outsiders, étude sociologique de la déviance*, Paris, Métailié, 1985, p. 179.

celles-ci, à présent, à opérer un état des lieux des situations financières de leurs entrepreneurs, ce qui conduit inévitablement certains vers la sortie.

Parmi les personnes interrogées au cours de notre enquête par questionnaire auprès des entrepreneures d'une CAE :

- 63,6 % des créatrices étaient salariées de la coopérative, 30,3 % étaient porteuses de projet et 6,1 % étaient associées. Ainsi la part des associées est infime ;
- 63,6 % étaient hébergées par la coopérative depuis plus d'un an et étaient salariées, 40,9 % depuis plus de 2 ans et 22,7 % depuis plus de 3 ans, dont 26,7 % étaient associées ;
- 70 % des porteuses de projet, en contrat CAPE, étaient entrées dans la coopérative depuis moins de trois mois ;
- l'ensemble des associées interrogées avaient plus de 3 ans d'ancienneté dans la coopérative, et seules 9,6 % des salariées avaient moins d'un d'an ancienneté.

Une entrepreneure-salariée évoque « *un crève-cœur pour certains de partir* », car, si la philosophie, la « culture entrepreneuriale », leur correspondait, leur activité ne parvenait néanmoins pas à atteindre un développement économique suffisant. Le sociétariat s'effectue sous plusieurs conditions, et l'une d'entre elles est d'atteindre au moins une rémunération équivalente à un mi-temps. Cependant, ce critère économique est repensé par certaines coopératives du fait de la récente loi, qui impose un délai de trois ans aux entrepreneurs pour accéder au sociétariat. Par conséquent, les coopératives réfléchissent à de nouveaux critères. Un cogérant a cité des critères « humains », comme l'adhésion aux valeurs coopératives : « *la loi impose une limite de temps à trois ans maximum, mais la loi laisse de côté les critères personnels (articulation des temps de vie, la place du salariat...)*. Donc, on est en cours de réflexion sur d'autres critères qu'économiques ».

Ce constat interpelle, car les femmes interrogées souhaiteraient se maintenir dans la coopérative, mais elles n'y arrivent pas. Ainsi, à la question sur leur perspective au sein de la coopérative, les deux possibilités d'avenir les plus citées ont été « Devenir associée » et « Rester entrepreneure-salariée ».

Par ailleurs, les rapports d'activité et les propos d'un gérant au cours d'une réunion d'information sur la coopérative permettent de constater qu'au bout de 3 ans, parmi celles et ceux qui n'accèdent pas au sociétariat :

- 1/3 des entrepreneurs sortent de la coopérative pour créer leur propre entreprise sous un nouveau statut ;
- 1/3 sortent de la coopérative (réorientation avec valorisation des compétences) car le développement de leur activité n'est pas satisfaisant ;
- 1/3 se (re)dirigent vers le salariat.

Ces statistiques démontrent que ceux qui se maintiennent dans la coopérative sous la forme du sociétariat sont ceux qui ont réussi le développement économique de leur activité.

Si cette organisation a une « *mission de service public* », car elle est sans critère économique de sélection et la personne y « *crée son propre emploi* », apprend « *un autre métier* » en « *acquérant les compétences entrepreneuriales [...] des compétences transversales* », un « *travail un peu spécifique*⁵³ », pour les deux tiers des personnes sortantes, cette expérience entrepreneuriale prend néanmoins fin. Par conséquent, elle n'aura pas constitué une solution de rechange durable au salariat et à l'entrepreneuriat classique.

2.1. Face aux mutations, le modèle d'origine est en questionnement

Le modèle entrepreneurial proposé par les CAE est à l'origine une innovation sociale. Sachant que ce concept est évolutif et son usage est pluriel, je retiens la définition qui le caractérise comme étant un processus non linéaire et comme « *Toute nouvelle approche, pratique, ou intervention, ou encore, tout nouveau produit mis au point pour améliorer une situation ou résoudre un problème social et ayant trouvé preneur au niveau des institutions, des organisations, des commerces*⁵⁴ ». Cette définition souligne les nécessaires conditions à toute initiative se réclamant de l'innovation sociale, à savoir :

- la production d'un produit ou d'un service (nouveau ou alternatif) en rupture avec l'état actuel ;
- l'engagement de plusieurs acteurs souhaitant résoudre un problème ;
- la diffusion et l'utilisation de l'innovation par un promoteur ou autre.

Aux prémices de leur histoire, les CAE souhaitaient procurer un statut hybride inédit qui réponde aux besoins d'un public en quête de réinsertion sociale et professionnelle. Or, le processus d'innovation n'est pas linéaire, et des oscillations entre créativité, vulnérabilité et consolidation sont un fait. L'accès à un modèle économique pérenne ne se réalise pas sans difficultés. Si différentes phases peuvent être identifiées au cours du processus d'innovation en fonction de la forme (l'expérimentation, l'expérimentation organisée, l'expérimentation comme protocole encadré scientifiquement), une nouvelle étape peut sans doute être ajoutée, malgré l'affirmation d'une innovation aboutie, effective, celle de la remise en question par l'apparition de nouveaux problèmes sociaux. Toutes les coopératives ne se ressemblent pas. Au-delà de l'initial clivage

⁵³ Ces propos sont ceux du cogérant d'une CAE à l'occasion d'une réunion d'information à propos de la coopérative.

⁵⁴ Louise Dandurand, « Réflexion autour du concept d'innovation sociale, approche historique et comparative », *Revue française d'administration publique*, 2005/3, n° 115, p. 377-382.

d'appartenance aux réseaux, les coopératives ne sont pas toutes au même stade de développement en termes de taille et de génération. Ainsi, quelques CAE comptent plus de 400 entrepreneurs et se revendiquent de troisième génération, tandis que d'autres sont au début de leur fonctionnement. *« Ce ne sont pas les mêmes enjeux, les mêmes projets-développement [...] On a un nombre d'associés très important. On est 180, je crois qu'il doit y avoir 102 associés. Il n'y a pas beaucoup de SA. Je trouve que c'est ridicule le nombre de personnes dans la SCOP, mais on commence à faire partie des SCOP un peu importantes. Il y en a deux-trois. Dans l'autre réseau, on s'est rapprochés d'une CAE à Paris où ils sont plus de 600. Ça nous a intéressés d'échanger sur des problématiques communes, notamment sur le fait que cette CAE ne soit pas super-bien perçue dans son réseau non plus, car trop autonome. On s'est retrouvés à échanger sur des problématiques, sur des problèmes qui nous tombent sur le bout du nez avec le grossissement, les rapports de situations comparées, etc. »*

En fonction de son principe de fonctionnement, c'est-à-dire si le sociétariat est ou non une *« une condition suspensive⁵⁵ »* au bout de trois ans passés dans la coopérative, les CAE peuvent être potentiellement fragiles, une fragilité surtout en termes de chiffre d'affaires, car les activités qui y sont développées ne sont pas toutes à forte plus-value et le flux constant d'entrées et de sorties des entrepreneurs les rend instables. Ainsi, les entrées ne peuvent parfois pas compenser les sorties. Par exemple, en cas de départ d'un entrepreneur réalisant un chiffre d'affaires important, un déséquilibre dans la balance économique peut se créer. La limite économique de la coopérative réside dans son manque de rentabilité. Le modèle *« presque parfait⁵⁶ »* peut être non lucratif, et il est difficile de réaliser une marge de développement comme ce peut être le cas pour une entreprise classique. Selon le modèle de fonctionnement, certaines coopératives ne peuvent être autonomes économiquement, et elles dépendent par conséquent essentiellement de financements publics, notamment des conseils régionaux et des conseils départementaux. Selon une cogérante : *« on n'a que la Région qui nous finance. C'est extrêmement compliqué et je ne vois pas comment cette structure, [nom de la coopérative], peut se financer d'elle-même. C'est impossible, car elle aura nécessairement besoin, en permanence, de fonds publics. [...] Sans les subventions, ce n'est pas viable du tout. Je peux vous dire que, si l'année prochaine, la région Bretagne décide d'arrêter de financer [nom de la coopérative], à mon avis, l'entreprise, elle s'arrêtera. »* Ces propos sont confirmés par la seconde cogérante, qui souligne un contexte de moins en moins favorable aux soutiens financiers de la part des pouvoirs publics : *« On a une mission de service public et, aujourd'hui, où les financements publics sont un peu en peau de chagrin, on sent bien que ça commence à coïncider »*. Le cabinet conseil Opus 3 insiste sur l'importance de mobiliser les financements publics, car ils permettent *« à la fois de faire face aux coûts de développement en tant que tels mais surtout de contribuer aux coûts d'intégration et d'accompagnement mécaniquement*

⁵⁵ Termes utilisés par une gérante de CAE.

⁵⁶ Termes utilisés par une gérante de CAE.

renforcés par le développement quantitatif espéré du nombre d'entrepreneurs-salariés⁵⁷ ».

Afin de se développer et de se pérenniser surtout économiquement, les CAE s'interrogent sur les stratégies à mettre en œuvre. Les pistes mises en avant par le Rapport de fin de mission de l'étude qualitative et économique sur les résultats et le développement des CAE, commandé par la Confédération générale des SCOP, sont les suivantes :

- mutualiser les compétences des entrepreneurs pour développer leur activité (groupes d'entrepreneurs) ;
- créer des filières métiers ;
- cibler un public pour lequel le chiffre d'affaires se développerait rapidement, c'est-à-dire créer un équilibre entre ceux qui sont armés et ceux qui le sont moins.

Si les deux premières propositions vont dans le sens de l'évolution générationnelle des coopératives, la dernière proposition jette le trouble par rapport à la valeur première des CAE, qui est d'accueillir sans opérer de sélection sur les projets d'un point de vue économique⁵⁸.

L'innovation sociale est le résultat d'un « bricolage » social qui implique plusieurs acteurs issus de la société civile (acteurs sociaux qui identifient une problématique émergente), de la sphère politique (celle qui a le pouvoir, les moyens et la légitimité d'action) et de la recherche (formulation de suggestions, de solutions). Selon Louise Dandurand, les politiques publiques peuvent être autant un levier qu'un frein à l'innovation sociale, car la reconnaissance politique du besoin social identifié par les acteurs ainsi que de la solution « novatrice » est nécessaire au développement et à la pérennisation de l'innovation sociale. *« À travers les politiques publiques, les lois et les réformes, les décideurs politiques donnent ainsi aux "promoteurs" de l'innovation sociale les moyens d'agir sur les plans financier, matériel, institutionnel et légal. Ils effectuent des arbitrages entre des priorités concurrentes et des intervenants parfois divergents et cherchent à bâtir des consensus. Par ailleurs, lorsque leurs intérêts immédiats s'opposent*

⁵⁷ Rapport de fin de mission de l'étude qualitative et économique sur les résultats et le développement des CAE, *cité*, p. 19.

⁵⁸ Le rapport stipule précisément, p. 72 : *« une plus grande sélectivité à l'entrée en privilégiant des entrepreneurs en capacité de facturer plus vite et/ou davantage : c'est une piste envisagée par plusieurs dirigeants de CAE rencontrées mais qui va à l'encontre du principe d'accueil généraliste prôné par la plupart des CAE et peut aussi avoir des répercussions sur le soutien financier de certaines collectivités locales qui souhaitent que les CAE s'adressent à tout entrepreneur potentiel, voire à des personnes au stade de l'émergence ».*

*aux besoins de la société civile à plus long terme, ils peuvent aussi faire obstacle à l'innovation sociale*⁵⁹. »

Le modèle des CAE n'a cessé d'évoluer depuis sa création. Portée par les valeurs de l'économie sociale et solidaire, sa mission première a été de réinsérer un public à la marge de l'activité par la voie de l'entrepreneuriat. Au fil des années, les finalités et les moyens ont muté. En effet, nous sommes à présent à l'ère de la 3^e génération. Cette mutation a suivi celle de l'individu contemporain : « *Dans un contexte de précarisation de l'emploi, d'atomisation du travail, de flexibilisation des normes juridiques et sociales, les coopératives d'activité et d'emploi du réseau Coopérer pour entreprendre font un pari : recréer du collectif, du droit, de la sécurité, par et pour la réussite économique et professionnelle de chacun. En cela, elles concrétisent, illustrent et défendent l'idée d'entrepreneuriat collectif et coopératif : "travailler pour soi, réussir ensemble"*⁶⁰ ». Ce modèle a obtenu, après de nombreuses revendications, la reconnaissance juridique du statut d'entrepreneur-salarié, jusque-là tout juste toléré, mais cette reconnaissance implique des modifications internes en termes d'organisation, celles-ci provoquant une certaine tension quant au modèle idéologique initial. Nous allons à présent nous intéresser à la manière dont une personne qui décide d'entrer dans une coopérative devient un entrepreneur-salarié. Quel est le processus ? Quelles sont les étapes ? Comment acquiert-on les traits saillants d'un tel « statut » ? Il nous paraît important de nous pencher sur ces dimensions car elles peuvent non seulement nous éclairer sur différents aspects propres à la coopérative mais également nous permettre de relire sous une autre perspective, les informations évoquées *supra*.

3. L'intériorisation d'une culture entrepreneuriale particulière au sein d'espaces communs prescrits et partagés

Les coopératives et leurs multiples instances de socialisation peuvent être considérées comme des sphères professionnelles et donc comme des espaces de socialisation, d'intégration sociale. Les CAE jouent un rôle en tant qu'instance de socialisation. Le processus de socialisation est continu. Les individus dans l'interaction échangent des normes et valeurs, un système de représentations, une vision de la réalité. Ainsi, pour George Herbert Mead, « *L'individu est le bâtisseur de son monde, il n'est pas contraint par des forces sociales qui le dépassent, même s'il n'échappe pas à leur influence*⁶¹ ». L'adhésion à une culture commune confère à l'individu un sentiment d'appartenance par l'intégration à un groupe social. Les individus construisent un stock de connaissances disponibles, des « typicalités » dont ils disposent comme schèmes

⁵⁹ Louise Dandurand, « Réflexion autour du concept d'innovation sociale, approche historique et comparative », *art. cité*.

⁶⁰ Charte du réseau Coopérer pour entreprendre.

⁶¹ David Le Breton, *L'Interactionnisme symbolique*, Paris, PUF, 2004, p. 38.

d'interprétation des expériences passées et présentes. Ces différents espaces et étapes de la socialisation introduisent une construction identitaire et socialisée. Ainsi, selon Claude Javeau, « *Le social est constitué d'un ensemble constamment renouvelé d'interaction. Un ego rencontre un Alter. L'échange tisse et retisse le lien social au sein d'une société donnée. Ces interactions se produisent au cours d'épisodes de l'existence collective, elles-mêmes insérées dans des situations, dont une définition commune acceptée engendre la réalité sociale, celle qui contraint les ego et les alter à agir, voire à penser d'une certaine manière* ». Le monde vécu repose sur des typicalités partagées par tous, qui sont légitimées par des univers symboliques, une vision du monde. Les coopératives prescrivent un parcours ritualisé participant à la création d'un modèle type d'identité professionnelle d'entrepreneur. En effet, elles établissent un parcours, des étapes, des attendus, des catégories d'« entrepreneurs » et d'autres principes organisationnels formateurs et prescripteurs.

Au cours du processus de socialisation est diffusée et défendue une certaine culture entrepreneuriale, et notamment des valeurs telles que la coopération, la mutualisation, le partage. Il s'agit de lutter contre la « microscopisation » de l'entrepreneuriat classique et la précarisation qui en découle.

Une cogérante nous a confié cette volonté d'élaborer des moments communs permettant un entre soi : « *Après on a des listes de diffusion, un forum, on a tous les outils qui existent aujourd'hui pour ça. "J'ai repéré un appel d'offres, c'est du graphisme, qui veut se mettre autour de la table ? On travaille ensemble ?" Ça ne marche pas à tous les coups, il y a des tas d'initiatives qui ont été menées, mais qui n'ont pas abouti, mais ce n'est pas grave. Ça apprend à travailler ensemble, à construire son projet, sa pensée. C'est important aussi qu'il y ait des moments de convivialité. Les journées d'accueil, le midi, on mange ensemble. Nos réunions trimestrielles, on a eu fait des pique-niques. En général, une fois par an, on propose que les entrepreneurs viennent avec leur famille, conjoints, enfants, de manière à ce qu'ils partagent, qu'ils comprennent aussi, parce que, des fois, ça peut paraître un peu énigmatique notre manière de fonctionner.* » Par ces outils et ces temps institués, il s'agit à la fois de créer des espaces de partage des moyens, des fins, entre entrepreneurs et des espaces de socialisation et donc d'intégration des normes et valeurs.

Ce sont des instances de socialisation, d'intégration, des lieux et espaces où se nouent les liens sociaux permettant la socialisation des individus et leur intégration sociale. Les CAE, à travers leurs méthodes d'accompagnement, mettent généralement en œuvre des instances de socialisation (ateliers thématiques ; journées trimestrielles ; groupes de travail, etc.). Ces instances participent activement à l'acceptation ou non d'une culture, d'un système de valeurs et au sentiment d'appartenance à une communauté, à un groupe social. Elles participent également à la construction des identités sociales des individus et, en l'occurrence, d'une identité professionnelle partagée par les acteurs en situation. Cette reconnaissance d'un entre-soi est d'autant plus importante que les CAE regroupent des entrepreneurs dont les métiers sont très distincts. Il s'agit donc de réunir, au travers du partage de valeurs, des entrepreneurs très différents. Le travail et son espace confèrent une identité professionnelle à l'individu et une identité sociale, il permet la réalisation de soi. L'identité est d'abord

une marque d'appartenance à un collectif, un groupe ou une catégorie qui permet aux individus d'être identifiés, reconnus ou non par autrui, mais aussi de s'identifier eux-mêmes par rapport aux autres. L'identité va être liée tout autant au regard porté par les autres sur soi que sur les définitions que l'on donne de soi. Elle peut se définir par la façon dont les individus et/ou groupes se définissent par eux-mêmes et sont définis par et pour autrui. L'identité sociale est à la fois individuelle et collective (exemple du groupe professionnel, où l'expérience collective se fait par le travail et qui se caractérise par le partage d'une culture et d'un système de valeurs). Une cogérante interviewée exprime le sentiment d'appartenance et la création du lien social qui s'opère au cours des espaces de socialisation construits par la coopérative : « *On le voit bien quand les gens entrent dans la coopérative ils participent à quatre journées d'accueil. Les gens arrivent, ils nous ont vus de manière uniquement individuelle, des gens qui font des choses différentes, on les met ensemble et il y a une dynamique qui se met en place, mais c'est incroyable. On a des réunions trimestrielles où on réunit tous nos entrepreneurs, où les entrepreneurs [...] ce sont des jeunes, des vieux, des gens de formation niveau moins cinq jusqu'à des doctorants aussi, des scientifiques qui sont chez nous, des gens qui viennent de pays étrangers. Tout ça se mélange, mais avec une fluidité incroyable. Ce qui réunit ces personnes, c'est vraiment l'état d'esprit, l'envie de travailler ensemble* ». Ces propos nous renvoient à l'idéalisation d'un modèle orienté vers la coopération, la mutualisation or comme nous le verrons à travers l'analyse des parcours des entrepreneurs les expériences entrepreneuriales sont plus complexes.

L'accompagnement proposé par les coopératives dans le développement des projets des entrepreneurs est marqué d'une double dimension : une dimension individuelle, par le recours à des entretiens de suivi, et une dimension collective, sous la forme d'ateliers collectifs/coopératifs thématiques (marketing, gestion, communication ; commercial ; gestion du temps ; organisation de rencontres par métier) ainsi que de travail en partenariat (réponse à des appels d'offres ; rencontre trimestrielle qui réunit l'ensemble des entrepreneurs de la coopérative).

C'est une culture et des valeurs spécifiques à l'économie sociale et solidaire qui sont portées et indissociables de cet entreprendre « autrement ». Les acteurs « permanents » assignent un statut d'entrepreneur-salarié, qui se veut « autre » de celui du schéma dit « classique », en prescrivant un « parcours d'incorporation ». Il s'agit d'un entrepreneur qui « partage », « collabore », « mutualise » et participe à la vie de la coopérative. En effet, c'est par différentes étapes d'acquisition et de transmission d'une culture professionnelle, que des normes, des valeurs et des pratiques vont être, ou non, intériorisées par les « entrepreneurs » en devenir. Les acteurs de la coopérative placent au cœur de leurs pratiques les valeurs de coopération et de solidarité. Il s'agit pour eux de lutter contre les valeurs individualistes. En effet, au-delà de la dimension individuelle du projet initié par l'entrepreneur, c'est la dimension collective qui prime. Il s'agit d'entreprendre « autrement », collectivement. Les entrepreneurs-salariés et associés hébergés doivent « adopter » et porter les valeurs associées à la CAE. Ces « règles » sont reprises notamment au travers d'une charte de « *fonctionnement indissociable du CAPE et du contrat de travail des entrepreneurs des CAE* ». Cette charte existe dans certaines structures, et les entrepreneurs doivent la signer. Ainsi, cette charte précise, à propos

de « la vie coopérative », que « L'intégration dans la coopérative d'activité et d'emploi n'est pas simplement une solution juridique pour légaliser un développement d'activité, c'est aussi un état d'esprit qui doit se développer autour de la coopération et de la mutualisation, c'est l'adhésion à la notion d'équipe et de coentrepreneuriat. La réussite de chacun contribue à la réussite de tous, entrepreneurs et coopérative d'activité et d'emploi ». Les valeurs sont la solidarité, la démocratie, l'égalité, le partage, la mutualisation et la coopération. Ainsi, la plaquette de présentation des CAE du Finistère précise que l'une des « obligations⁶² » de l'entrepreneur est de « respecter les valeurs coopératives ». Pour un des gérants interviewés, une CAE est une « école de la coopération » dont le slogan serait : « Travailler pour soi et réussir ensemble ». Une des volontés est de faire travailler les entrepreneurs ensemble par le biais notamment de réponses à des appels d'offres. « Ça, c'est quelque chose qui, au fil du temps où on les a de plus en plus sensibilisés à ça, en disant que, pour que ça ait du sens d'être dans la coopérative, il faut adhérer. Pas obligé d'être militant de la coopération, mais en tout cas avoir une sensibilité par rapport à ça. Si je suis hyperindividualiste et que mes sous, c'est mes sous... Il y a cette solidarité au niveau financier. Si on pousse encore plus loin cette solidarité, ce sont des entrepreneurs qui ont développé leur activité et qui ont fait le choix non pas de partir de la coopérative quand ils ont développé l'activité, mais de rester en devant associés, et eux ils payent plus cher. Outre le fait qu'ils gardent un statut de salarié, ce qui n'est pas négligeable, qu'ils ont un service comptable qui leur fait leur compta, ils sont bien contents aussi, mais c'est avant tout un acte militant. L'idée, c'est : on veut consolider » (cogérant). L'intériorisation ou non des valeurs et des pratiques prescrites se réalise notamment à l'occasion de temps collectifs obligatoires. Par exemple, des « trimestrielles » sont organisées par certaines coopératives, et la participation des entrepreneurs y est « obligatoire ». Une cogérante nous explique l'objectif de ces trimestrielles : « C'est important aussi qu'il y ait des moments de convivialité. Nos réunions trimestrielles, on a eu fait des pique-niques. En général, une fois par an, on propose que les entrepreneurs viennent avec leur famille, conjoints, enfants, de manière à ce qu'ils partagent, qu'ils comprennent aussi, parce que, des fois, ça peut paraître un peu énigmatique notre manière de fonctionner. Parfois, ça, c'est une difficulté que rencontrent certains entrepreneurs, c'est de ne pas être forcément soutenus par leur entourage familial dans leur projet. Quelqu'un qui est occupé dix heures par jour et qui ne rapporte pas un kopeck... Ça permet aussi au conjoint de comprendre que c'est un développement d'activité et que quand on se lance dans l'entreprise, ça ne rapporte pas un salaire dès les premiers mois. Les réunions trimestrielles, il y en a qui ont des enfants et quelqu'un m'a fait remarquer un jour : "Tu as vu, c'est chouette, elle est venue avec son bébé." Souvent ce sont de tout petits bébés, des nourrissons et ils viennent avec ». Le dernier propos de la cogérante sur l'implication

⁶² Les autres obligations sont : « respecter les règles du droit du travail et la législation liée à son activité ; rendre compte régulièrement (selon l'accord entre l'entrepreneur et la coopérative) de l'avancement de l'activité ; remettre l'intégralité du chiffre d'affaires à Chrysalide ; participer à la vie collective ».

et la participation des familles des entrepreneurs lors de ces temps « professionnels » démontre la porosité des sphères de vie et le principe selon lequel le projet professionnel dépasse le cadre strictement professionnel.

Un autre gérant explique que les personnes souhaitant devenir associées de la coopérative « *ont d'abord l'éthique de la coopération, l'économie sociale et solidaire. Elles sont vraiment dans le développement de ces activités-là. Elles savent mutualiser, partager, amener des choses* ». É. Bost (2011) confirme ces intentions de coopération et de mutualisation : « *au-delà de l'aspect technique de l'accompagnement, ce sont aussi les affres de la solitude de l'entrepreneur individuel qui s'éloignent. Ce sont des rapports de confiance qui se nouent, de l'entraide qui se développe, un réseau qui se met en place. De nombreux entrepreneurs soulignent l'énergie et la confiance en eux qu'ils ont retirés et continuent d'en retirer*⁶³ ».

Ainsi, ces structures souhaitent et revendiquent leurs différences avec les institutions dites « classiques » d'accompagnement des porteurs de projets, notamment par leurs principes, leur organisation, leurs valeurs ainsi que par l'attention spécifique qu'elles portent aux entrepreneurs. « *Une particularité que l'on met en avant quand on s'adresse aux porteurs de projets et aux partenaires, c'est que, contrairement aux autres structures d'accompagnement, les chambres consulaires, les boutiques de gestion, dont la porte d'entrée se fait par le projet – eux, ils vont vérifier la partie économique –, nous, ce qui nous intéresse d'abord, c'est la personne, c'est l'entrepreneur.* » « *Notre principe est de donner sa chance à tout le monde. C'est aussi cette mixité qui fait aussi la richesse de la coopérative.* » (cogérante d'une CAE). La volonté de s'intéresser « à la personne » que constitue l'entrepreneur vient signifier la prise en compte de l'ensemble des sphères de vie, d'où l'encouragement de la CAE à ce que les familles participent aux temps institués.

Si la sélection des personnes ne se fait pas par la dimension économique du projet porté, celle-ci semble néanmoins se cristalliser davantage sur le degré d'intégration et d'adaptation de la personne à la culture de partage, de coopération et de mutualisation. Par le processus de socialisation, les personnes apprennent à devenir « entrepreneur », donc à être autonomes dans la gestion de leur activité, mais, en même temps, ils sont salariés de la « coopérative », donc ils sont soumis de « manière volontaire », comme le précise Élisabeth Bost, au collectif et à ses attendus. Il s'agit d'une combinaison entre autonomie et contraintes structurelles à laquelle l'individu doit s'adapter s'il souhaite perdurer au sein de cette collectivité entrepreneuriale. Rappelons que le modèle des CAE a évolué pour tendre aujourd'hui vers un modèle de 3^e génération où le parcours de sécurisation a laissé place à un « bouillon de culture » de collectifs d'entrepreneurs. « *L'objectif est de construire des entrepreneurs qui soient autonomes. On est sur une pratique qui est encore un peu différente de ce que l'on peut trouver de manière classique, qu'on pourrait apparenter un peu à la formation par alternance. Le principe,*

⁶³ Élisabeth Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi, op. cit.*, p. 21.

c'est d'apprendre en faisant. Le support de leur apprentissage, c'est leur activité, et ils vont apprendre ce dont ils ont besoin au fur et à mesure. » (gérant).

4. Les différentes étapes d'un entrepreneur au sein de la coopérative

Les discours des (co)gérants nous ont permis de révéler le parcours type d'un entrepreneur-salarié. Nous rappelons une nouvelle fois que toutes les CAE, en plus de ne pas partager la même appellation, ne mettent pas en œuvre de manière identique les modalités d'accueil et les phases d'apprentissage. Cependant, les valeurs et le modèle de référence de l'entrepreneur sont similaires. Ainsi, le parcours décrit ici se veut au plus près du fonctionnement des CAE sur le territoire de la Bretagne⁶⁴.

Le parcours de l'entrepreneur dans une CAE est de trois ans maximum si l'aboutissement n'est pas le sociétariat. Les entrepreneurs « sortent » de la coopérative en moyenne au bout de dix-huit mois. Le parcours est composé de six étapes afin de concourir à l'apprentissage de ce métier et au développement de l'activité. Tout d'abord, une réunion d'information collective sur les CAE, leur fonctionnement, leurs principes permet de vérifier la compatibilité entre les projets souhaités et l'hébergement proposé. À la suite de cette réunion, des entretiens individuels sont entrepris afin de confirmer notamment la faisabilité du projet. Les accompagnants vérifient également la compatibilité entre les projets portés par les entrepreneurs, les valeurs de la coopérative et la personne. Mme R. cogérante, dit ainsi : « *On voit un peu comment ils se positionnent par rapport à la coopérative, on appelle ça la cohérence entre le projet, la personne et la coopérative pour que le triangle ait l'air de fonctionner.* ». Selon Louise, « *il y a des gens qui ne sont pas admis dans la coop d'emploi. On a refusé des candidatures parce qu'on sentait que des gens n'avaient rien à y apporter. Ils étaient là par confort mais uniquement par confort juridique, fiscal. [...] Oui, sinon, ça n'a pas de sens, autant aller dans une société de portage. Il faut vraiment qu'il y ait un échange* » (45 ans, écrivain public et rédactrice institutionnelle, bac+3, mariée, 3 enfants, entrepreneure-salariée associée, salariée depuis 8 ans et associée depuis 4 ans). Ainsi, la sélection des candidats ne se réalise pas sur des critères économiques mais sur des critères individuels. Ces critères nous renvoient à « *l'attention* » que la coopérative porte à la « *personne* ». L'adhésion de l'entrepreneur aux valeurs et l'acceptation des règles de fonctionnement sont déterminantes.

Par la suite, les entrepreneurs participent à quatre journées d'accueil en groupe pour « *s'approprier l'organisation administrative et comptable, les logiciels de gestion et de suivi de l'activité, élaborer une stratégie, un plan d'action, des outils commerciaux*⁶⁵ ». La finalité des quatre journées est la signature de la convention de prospection. À l'origine,

⁶⁴ Excepté Oxalis délégation Grand Ouest, la phase de test étant inexistante.

⁶⁵ Plaquette de présentation « *Entreprendre autrement avec les coopératives d'activité et d'emploi du Finistère* ».

celle-ci se déroulait sur une durée de trois mois, ce qui devait permettre à l'entrepreneur de vérifier la faisabilité de son activité et la réalisation d'un chiffre d'affaires suffisant pour signer un contrat de travail à durée indéterminée. Avec la loi Hamon, cette convention de prospection a été remplacée par le CAPE, qui est renouvelable deux fois sur douze mois maximum. Le porteur de projet conserve le statut (chômeur, salarié, etc.) qu'il avait avant son entrée dans la coopérative, et donc les avantages sociaux qui y sont rattachés. Au cours de cette période, aucun salaire ne peut être dégagé et l'objectif est de « *consolider l'activité, de constituer la trésorerie* » (cogérant). Pour devenir salarié de la coopérative, l'entrepreneur doit atteindre une rémunération équivalente soit l'équivalent d'un SMIC. À la suite de la signature du contrat de travail, le salaire de l'entrepreneur évoluera en fonction de son chiffre d'affaires. Les entrepreneurs-salariés et associés cotisent pour le fonctionnement de la coopérative. À l'origine, la cotisation était d'environ 10 %⁶⁶ pour tous les entrepreneurs, mais ces taux ont été revisités et sont fonction des marges dégagées selon les activités. Les entrepreneurs de la coopérative généraliste cotisent à hauteur de 10 %, tandis que les entrepreneurs dans le secteur du bâtiment reversent 12 % du chiffre d'affaires hors taxes. Les entrepreneurs-salariés associés reversent 13 % de leur chiffre d'affaires.

La fin du parcours peut se réaliser de quatre manières pour l'entrepreneur : son intégration dans la coopérative en tant qu'associé (admission d'entrée sous certains critères) ; la création de sa propre structure juridique ; le retour au salariat ou l'abandon du projet.

Le tableau à suivre, qui reprend les différentes phases du processus entrepreneurial au sein d'une CAE, se veut non représentatif de l'ensemble des CAE et de leur fonctionnement, car, comme nous l'avons précisé précédemment, toutes les coopératives ne partagent pas les mêmes procédés et objectifs de fonctionnement. Cependant, en dépit de ces disparités, elles ont en commun, comme de nombreuses structures, de construire et de pérenniser des « étapes », des « lieux » propices aux interactions et aux instances de socialisation.

⁶⁶ Ces chiffres ne valent pas pour l'ensemble des CAE en France. Chaque CAE a son fonctionnement et, comme l'a souligné un cogérant, « *c'est de la cuisine interne.* »

Emergence	Lancement	Développement	Vitesse de croisière
			Augmentation Du salaire
Entrée dans la CAE Signature de la convention de prospection/CAPE	Signature d'avenants successifs au CDI permettant l'augmentation du salaire		Sortie de la CAE Ou Sociétaire par la souscription au capital social

Les différentes étapes sont nommées par É. Bost : « Accueil » (validation du projet) ; « Test » ; « Développement » ; « Concrétisation » (sociétaire). À chaque étape sont associés un statut et un accompagnement particulier

Ce retour aux origines des CAE, leurs évolutions en termes de moyens et de fins ainsi que la compréhension du processus entrepreneurial institué avec ses étapes nous conduisent à présent à nous interroger sur les hommes et les femmes qui viennent s'y inscrire. Qui sont-ils ?

L'idéologie première des CAE était tournée vers la réinsertion d'un public éloigné de l'emploi, une réinsertion sociale par l'économie. D'un modèle d'accompagnement du porteur de projet, bénéficiaire de minima sociaux, de sécurisation du parcours de créateur, les stratégies mises en œuvre par les CAE, malgré leur diversité, se sont, au fur et à mesure, idéologiquement tournées vers non plus un bénéficiaire, un usager, mais vers un acteur, porteur de projet, salarié et responsable. Celui-ci n'est pas qu'un porteur de projet accompagné, il est aussi « *un salarié d'une entreprise partagée et une partie prenante interne de la CAE, position assez différente de celle du bénéficiaire ou de l'utilisateur*⁶⁷ ». Cette mise à distance de « l'utilisateur » pour aller vers « l'acteur » entre en résonance avec la volonté des pouvoirs publics de rendre l'utilisateur acteur de sa destinée, volonté qui n'est pas sans rappeler les valeurs octroyées à l'individu moderne. La personne s'inscrit dans un collectif où sa responsabilité en tant qu'acteur est engagée, en tant qu'individu dans son ensemble, c'est-à-dire dans toutes ses sphères de vie, lesquelles vont se fondre dans cette aventure entrepreneuriale. En effet, la pensée coopérative est que l'immersion doit être pleine et entière. La vie privée et familiale doit

⁶⁷ Rapport de fin de mission de l'étude qualitative et économique sur les résultats et le développement des CAE, *cité*, p. 26.

faire partie intégrante du processus entrepreneurial. Ainsi, une scission des sphères n'est pas promue. Les CAE veulent à la fois développer la personne et son activité⁶⁸.

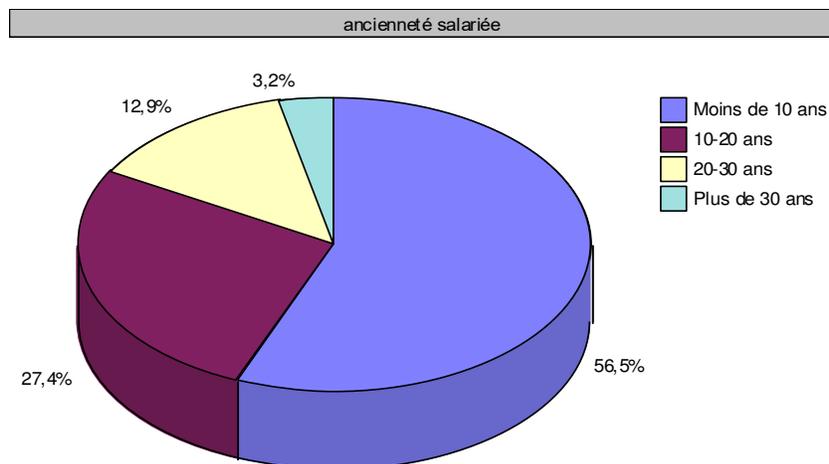
5. Qui sont ces entrepreneurs ? Un profil particulier

« Il y a une spécificité, c'est qu'on a 60 % de femmes, alors que la création d'entreprise par les femmes en France, c'est entre 30-35 %. La deuxième spécificité, mais qui n'en est pas une, c'est le profil : 90 % sont des demandeurs d'emploi, dont 65-70 % des demandeurs d'emploi sont demandeurs depuis plus d'un an, ou des gens au RSA ou RSS. On a 15 % de personnes au RSA. Donc ce sont plutôt des gens éloignés de l'emploi et assez éloignés de la création d'entreprise. L'éventail est large : il y a des gens qui n'ont pas de diplôme, et puis on a des gens qui sont à bac+7 ; voire plus. Ceci dit, on a quand même une proportion assez importante de personnes qui sont à bac+2. Sur [nom de la CAE généraliste], 23 % ont le bac, 26 % à bac+2, 44 % à bac +3. C'est énorme. Les gens à bac+2, c'est 70 % chez nous. Dans bâtiment, on est à 41 % des gens qui sont en dessous du bac. Le niveau de formation dans [nom de la CAE généraliste] est très élevé. » (gérant CAE). Les propos de ce gérant d'une CAE font ressortir les caractéristiques principales des personnes accueillies et hébergées par les CAE, à savoir : des femmes, souvent très diplômées, en situation de non-emploi et éloignées du monde de la création d'entreprise. La majorité des personnes qui entrent dans les coopératives sont demandeuses d'emploi. En effet, le statut de « chômeur » préalable à l'entrée dans la coopérative prédomine chez les personnes intégrant les CAE. En Bretagne, avant d'entreprendre le développement de leur projet, près d'une femme sur deux était au chômage, et 27 % étaient salariées⁶⁹ – tendance qui se confirme au sein de la coopérative, car les rapports d'activité des deux dernières années précisent que 53 % d'entre elles étaient demandeuses d'emploi avant d'intégrer la coopérative, contre 24,2 % de salariées. Par ailleurs, 9,1 % étaient en situation d'inactivité et 7,6 % étaient entrepreneur/chef d'entreprise. Le camembert ci-dessous démontre que 56,5 % ont une expérience en tant que salariées depuis moins de 10 ans.

Regardons de plus près qui sont ces femmes très diplômées, dont le parcours professionnel n'était pas, jusqu'alors, tourné vers l'entrepreneuriat, pour tenter de dégager des éléments de compréhension sur le « choix » de ce tournant.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 11.

⁶⁹ Source : Insee, enquête, 2006.



5.1. Un taux de féminisation important

En 2014⁷⁰, en France, la part des femmes parmi les créateurs d'entreprises était de 28 %. Les femmes représentent près de la moitié de la population active française, mais à peine 28 % des indépendants ou des dirigeants salariés d'entreprise, dans l'ensemble des secteurs hors agriculture (29,7 % en Bretagne). Plus précisément, les femmes représentent 40 % des autoentrepreneurs⁷¹, 37 % des entrepreneurs individuels « classiques⁷² », seulement 25 % des gérants de SARL et 17 % des dirigeants salariés de sociétés hors SARL⁷³

Les rapports d'activité de diverses CAE⁷⁴, les rapports de situation comparée, l'enquête par questionnaire et d'autres travaux nous ont permis de constater une forte féminisation des CAE. En effet, si ces coopératives d'hébergement et d'accompagnement ne s'adressent pas particulièrement aux femmes, une attention

⁷⁰ Damien Richet et Stéphane Thomas, « Les créateurs d'entreprises en 2014 : moins de chômeurs et des projets plus modestes qu'en 2010 », *Insee Première*, juin 2016, n° 1600.

⁷¹ Dans la définition Insee, les autoentrepreneurs sont exclus des entrepreneurs individuels « classiques ». Autoentrepreneuriat : mis en place en 2009, ce régime offre des formalités de création d'entreprise allégées, ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales, sous certaines limites de chiffre d'affaires. On considère ici les autoentrepreneurs économiquement actifs, c'est-à-dire ayant déclaré un chiffre d'affaires positif en 2012.

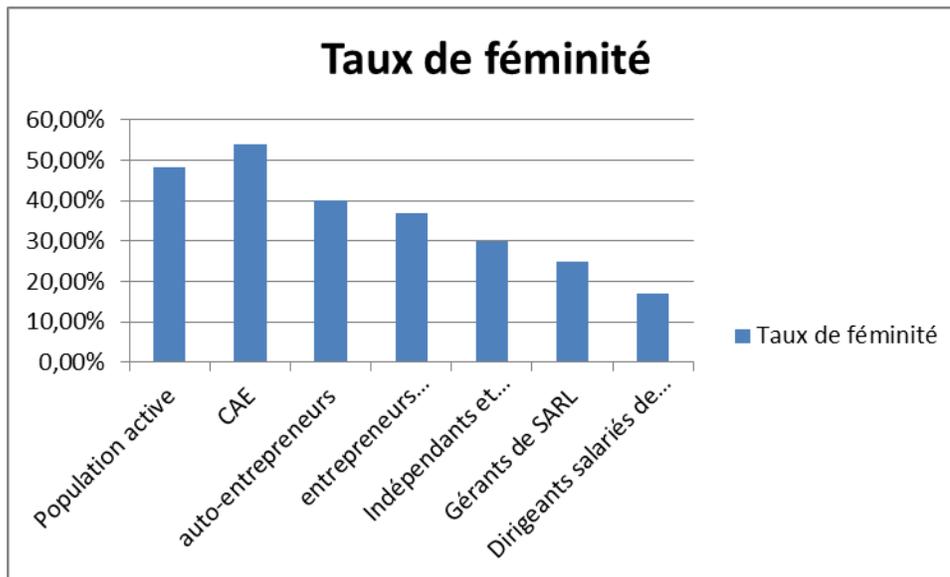
⁷² Définition Insee de l'entreprise individuelle : « C'est la forme d'activité non salariée la plus courante. C'est une entreprise en nom propre, dirigée par une seule personne, qui ne dispose pas de la personnalité morale ».

⁷³ Thomas Morin, Émilie Pénicaut, « Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes », *Insee Première*, juillet 2015, n° 1563.

⁷⁴ CAE29, 2014 ; Oxalys, 2015 ; Coopaname, 2015.

toute particulière est néanmoins portée aux créatrices, car celles-ci représentent très souvent la moitié des entrepreneurs, voire plus.

Cette féminisation entrepreneuriale questionne la pyramide inversée expliquée par Annie Fouquet : « De 45 %, qui est leur part de la population active occupée (ou l'emploi total) en France, elle n'est plus que de 32 % dans l'ensemble des indépendants⁷⁵ ; elle se réduit à 25 % une fois retirées les aides familiales et l'agriculture ; elle n'est plus que de 21 % parmi les chefs d'entreprise employant au moins un salarié⁷⁶ ». Ci-dessous, le graphique que nous proposons, qui présente la part des femmes selon les différents groupes sociaux et d'indépendants, permet de se rendre compte de l'importance du taux de féminisation des CAE par rapport aux autres formes d'activité professionnelle.



Source : Insee⁷⁷ données pour l'année 2012⁷⁸ ; Coopérer pour entreprendre 2015.

⁷⁵ La définition des indépendants par l'Insee est la suivante : « Selon le Code de la Sécurité sociale, les indépendants ou non-salariés se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail, et par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordres ». Les indépendants ou non-salariés sont : les exploitants agricoles ; les patrons de la construction, de l'industrie et des transports ; les patrons du commerce et des services de proximité ; les professions libérales et assimilées.

⁷⁶ Annie Fouquet, « Les femmes chefs d'entreprise : le cas français », *Travail, genre et sociétés*, 2005/1, n° 13, p. 33.

⁷⁷ Il s'agit de la population active pour l'année 2014.

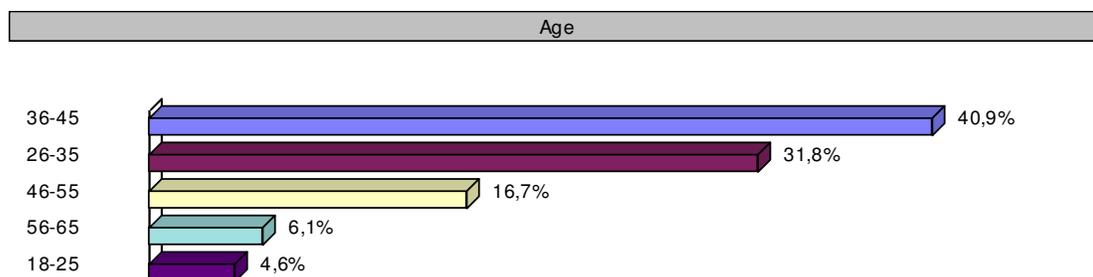
⁷⁸ Thomas Morin, Émilie Pénicaut, « Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes », art. cité.

5.2. Des entrepreneures à l'apogée des contraintes familiales

En 2016⁷⁹, l'âge moyen des créateurs d'entreprise était de 37 ans. C'est dans les secteurs des transports/entrepôts (29 ans) et de l'information/communication (33 ans) que les créateurs sont les plus jeunes, tandis que ceux développant une activité de services administratifs et de soutien (39 ans), de construction (40 ans) sont plus âgés. Entre 2010 et 2014⁸⁰, l'âge moyen des créateurs a augmenté. Ainsi, 22 % ont plus de 50 ans en 2014, contre 20 % en 2010. Les 60 ans et plus surinvestissent les activités spécialisées scientifiques et techniques. Par ailleurs, ce sont les moins de 30 ans et les 60 ans et plus qui développent le plus leur activité sous le statut de la micro-entreprise. En 2014, les moins de 30 ans représentent un créateur sur cinq, et ce sont souvent des femmes qui développent dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale.

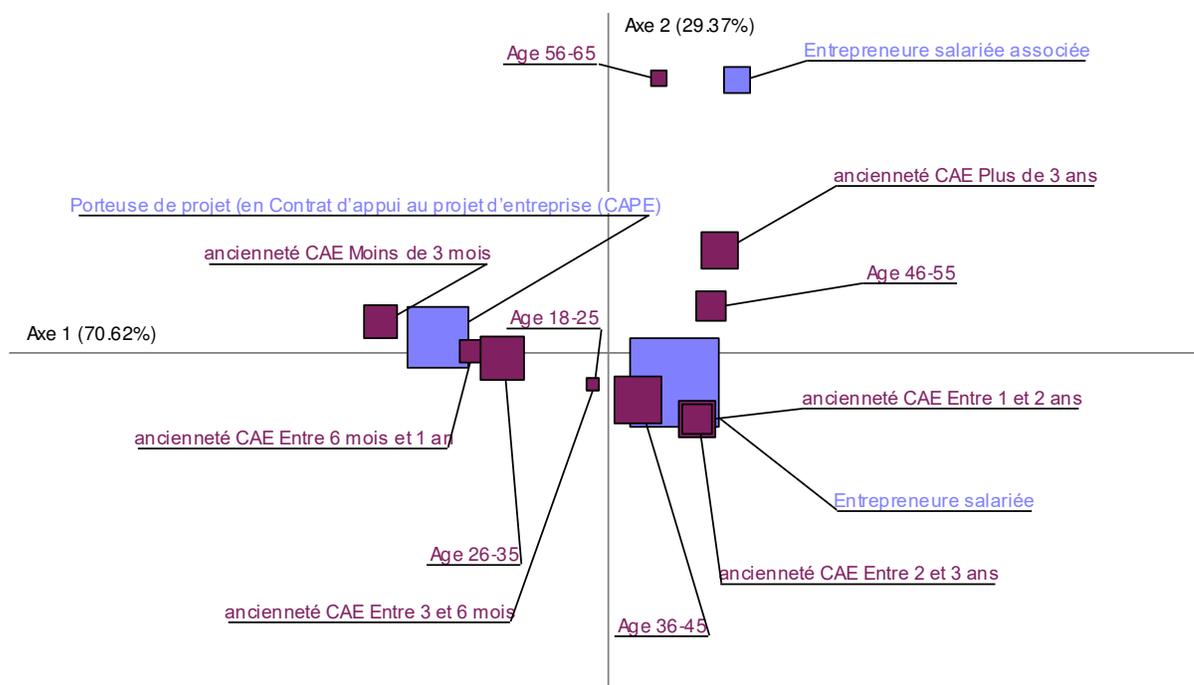
En Bretagne, c'est entre 30 et 50 ans que les femmes décident de développer leur projet d'activités. La part des femmes chez les créateurs de moins de 30 ans est plus forte.

Maintenant, regardons ce qu'il en est dans la CAE de notre échantillon : 63,7 % des entrepreneures, de la CAE29, interrogées par questionnaire ont plus de 36 ans, et 72,7 % ont entre 26 et 45 ans. Les différents rapports d'activité des CAE, en 2014 et 2015, établissaient l'âge moyen à 37 ans.



⁷⁹ Félix Bonnetête, Nicolas Bignon, « Les créations d'entreprises en 2016 La plus forte hausse depuis six ans portée par les transports », *Insee Première*, janvier 2017, n° 1631.

⁸⁰ Damien Richet, Stéphane Thomas, « Les créateurs d'entreprises en 2014 : moins de chômeurs et des projets plus modestes qu'en 2010 », art. cité.



La représentation AFC ci-dessus nous permet de constater notamment que l'avancée en âge est corrélée avec la progression dans le parcours entrepreneurial au sein de la coopérative et, par conséquent, avec le statut. Ainsi, les moins de 35 ans sont souvent au début de leur parcours - « porteurs de projet » depuis moins d'un an dans la coopérative), tandis que les 36-55 ans se situeraient davantage à mi-chemin de leur parcours entrepreneurial, et que les 45 ans et plus qui sont depuis plus de trois ans dans la coopérative sont fréquemment devenus associés.

Un élément retient notre attention concernant la population qui se dirige vers les CAE, et notamment en fonction de l'âge : il s'agit des entrepreneurs de plus de 50 ans. Cette catégorie d'entrepreneurs investirait le parcours entrepreneurial pour lutter contre les difficultés rencontrées sur le marché du travail. Un gérant de CAE est ainsi revenu, dans son discours, sur la stratégie mise en œuvre par les personnes de plus de 50 ans qui sont confrontées aux difficultés du marché du travail : « *On va de plus en plus, on évolue vers les personnes de plus de 50 ans. C'est en progression. Ça vient du marché de l'emploi, l'avancement de l'âge à la retraite, mais il y a moins de boulot. Forcément, c'est un peu plus compliqué. Sous le statut d'entrepreneur-salarié, c'est intéressant pour eux. Comme ce sont des gens qui ont été salariés toute leur vie, quand il leur reste quelques années avant la retraite, c'est intéressant pour eux de garder le statut de salarié. C'est plus simple, ils ont leurs repères.* » Ils deviennent associés pour atteindre la retraite. Trois-quatre dans la coop ». Une entrepreneure-salariée qui l'est devenue suite à un licenciement économique nous a fait part de la problématique des demandeuses d'emploi qualifiées de « seniors » : « *Il est compliqué pour une femme, à 56 ans, de retrouver un emploi, surtout quand le parcours professionnel est irrégulier. Les critères classiques du marché du travail ne correspondent pas.* ». Une des chargées de mission pour l'association Entreprendre au féminin a souligné également cette

problématique : « *Certaines sont dans des situations complexes : des trajectoires professionnelles compliquées, 60 ans, sans retraite, séparation conjugale. Elles créent pour des besoins de ressources* ».

Comme nous allons le constater, ces femmes sont majoritairement en couple avec enfant.

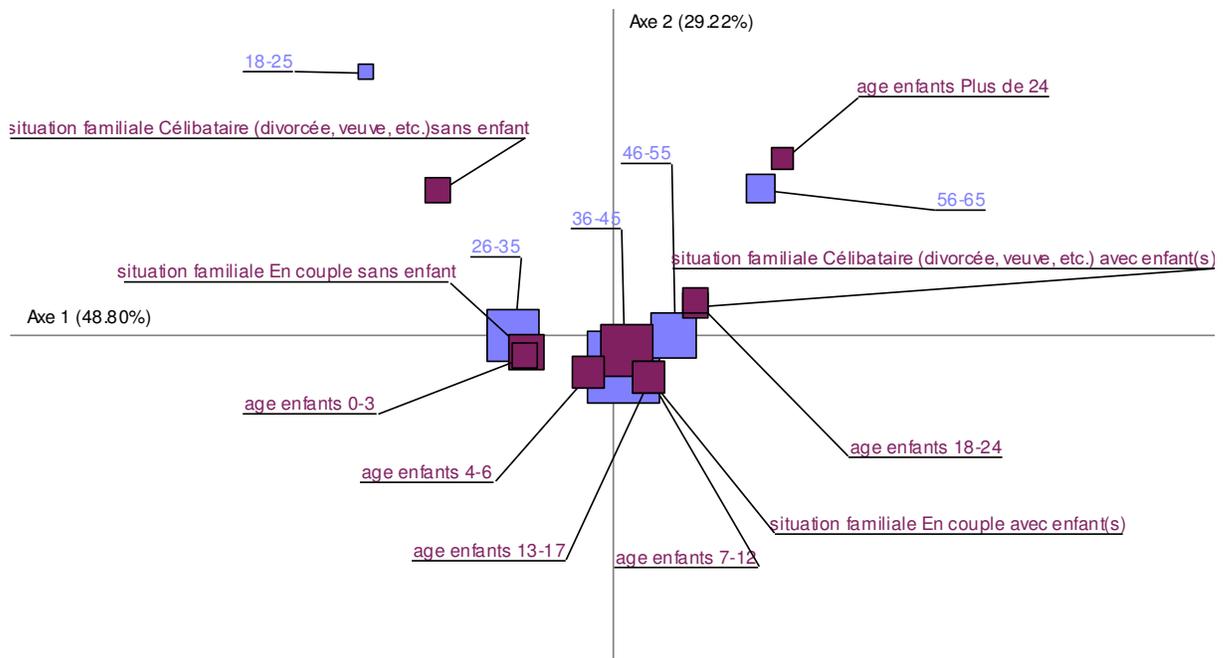
La majorité des entrepreneures de la CAE29 (72,7 %) est en couple, et près de la moitié (48,5 %) est en couple avec enfant ; 62,1 % des entrepreneures ont des enfants, et 56 % ont des enfants vivant au foyer :

- 40,5 % ont 1 enfant vivant au foyer ;
- 35,1 % ont 2 enfants vivants au foyer ;
- 13,5 % ont 4 enfants vivant au foyer ;
- 10,8 % ont 3 enfants vivants au foyer.

Les enfants vivant au foyer ont, pour plus de la moitié, moins de 13 ans, et ils sont 34 % à avoir moins de 6 ans.

Âge des enfants	%
18 ans et plus	21,9 %
13-17 ans	21,9 %
Moins de 13 ans	56,3 %
• dont 7-12 ans	21,9 %
• dont moins de 6 ans	34,4 %
• dont 0-3 ans	14,1 %

Nous avons précédemment constaté que la progression dans le parcours entrepreneurial était corrélée à l'âge des entrepreneures. Or, le graphique ci-dessous nous permet de compléter cette première analyse. Ainsi, l'avancée dans le cycle de vie familial, notamment en fonction de l'âge des enfants, est corrélée au cycle de vie des femmes. Par conséquent, les deux graphiques nous permettent de dire que, par exemple, les entrepreneures associées ont le plus souvent des enfants qui ont plus de 24 ans, tandis que les enfants des entrepreneures-salariées ayant entre 36 et 45 ans sont relativement plus jeunes. Lorsque les porteuses de projets de moins de 35 ans ont des enfants, ceux-ci ont moins de 3 ans.



L'analyse de ces premières données concernant leurs âges, leurs situations conjugales et familiales mises en lien avec leur statut et leur ancienneté au sein de la CAE nous a permis de dégager un profil moyen de l'entrepreneure ainsi que trois profils d'entrepreneures. Bien entendu, toutes les entrepreneures n'entrent pas exactement dans ces profils types.

Ainsi, en moyenne, l'entrepreneure a 36 ans, elle est en couple et a deux enfants de moins de 13 ans vivant au foyer.

Les trois profils dégagés sont les suivants :

- les entrepreneures associées, qui ont plus de 55 ans et ont le plus souvent des enfants âgés de plus de 24 ans ;
- les entrepreneures-salariées, qui ont entre 36 et 55 ans et des enfants mineurs. Pour rappel, plus de la moitié des enfants vivant au foyer ont moins de 13 ans, et ils sont 34 % à avoir moins de 6 ans ;
- les porteuses de projets ont moins de 35 ans et, lorsqu'elles ont des enfants, ceux-ci ont moins de 3 ans.

La part des entrepreneures associées dans la coopérative étant infime, ce sont majoritairement des entrepreneures-salariées, puis des porteuses de projet qui composent les CAE. Or, les profils nous permettent de percevoir leur situation dans leur cycle de vie de femme et familial. Elles se situent au point culminant de leurs contraintes familiales du fait notamment de l'âge moyen relativement jeune de leurs enfants.

Un autre élément important est à prendre en considération, celui de leur niveau élevé de leur diplôme.

5.3. Des entrepreneures très diplômées

En France, entre 2010 et 2014⁸¹, le niveau de diplôme des créateurs s'est élevé : 31 % sont titulaires au minimum d'un bac+3, ce qui représente 4 points de plus qu'en 2010 ; 15,4 % sont titulaires d'un diplôme du 1^{er} cycle supérieur ; 17,6 % ont le baccalauréat ; 19 % sont détenteurs d'un CAP/BEP et 17,2 % sont sans diplôme qualifiant.

En 2006⁸², en Bretagne, plus du tiers des créateurs est titulaire d'un diplôme du supérieur, près de la moitié n'a pas le niveau baccalauréat et un tiers possède un CAP ou BEP.

Les femmes hébergées par la coopérative ont un niveau de diplôme élevé (plus élevé que les hommes) : 48 % d'entre elles ont un niveau d'études I et II et étaient précédemment inscrites au chômage. Les entrepreneures interrogées lors de l'enquête par questionnaire ont de même un niveau de diplôme élevé. Ce constat confirme la tendance soulignée dans les précédents rapports d'activité de la coopérative.

Le niveau élevé de diplôme est une des caractéristiques des femmes entrepreneures en Bretagne et en France. Les créatrices sont plus diplômées que les hommes et sont moins souvent sans diplôme⁸³. Parmi elles, une sur 3 est diplômée de l'enseignement supérieur contre seulement un créateur sur 4. Ainsi, en 2002, 34 % des créatrices sont diplômées du supérieur (26 % des créateurs). En 2005, les créatrices bretonnes sont en moyenne 34 % à avoir un diplôme supérieur au bac, contre 26 % des hommes créateurs. Ces données révèlent un phénomène national et général : les femmes entrepreneures ont un niveau de diplôme élevé.

Ces données régionales, mises en parallèle aux données issues du questionnaire et des rapports d'activité de la coopérative, nous permettent de souligner que la part des créateurs et des créatrices ayant un niveau de diplôme élevé hébergés par la coopérative est nettement plus élevée.

Ainsi, 63,15 % ont un diplôme de niveau I et II, 20 % ont un diplôme de niveau III, 7,7 % ont un diplôme de niveau IV, 7,7 % ont un diplôme de niveau V et 1,5 % a un diplôme de niveau VI.

Lorsque les entrepreneures sont en couple, le niveau de diplôme du conjoint est élevé, même s'il est inférieur à celui des femmes. Ainsi, 52 % ont un diplôme de niveau I et II, et près de 21 % un diplôme de niveau III. Cependant, cet écart n'est pas une exception locale, car il se retrouve également à l'échelle nationale où, comme nous l'avons déjà souligné, les femmes sont plus diplômées que les hommes. Par ailleurs, près de 40 % des conjoints des entrepreneures interrogées appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle « cadre, profession intellectuelle supérieure », 25 % à celle d'« employé » et 14,3 % à celle de « profession intermédiaire ». Ces données révèlent

⁸¹ *Ibid.*

⁸² Jacques Le Corre, « Le profil des créateurs en Bretagne », *Octant Info*, Insee Bretagne, juin 2011, n° 11.

⁸³ Insee, « Les Femmes en Bretagne », Dossier web d'*Octant*, mars 2007, n° 6.

une appartenance forte aux catégories sociales supérieures et un niveau de diplôme élevé chez les deux conjoints majoritairement.

Ces premières constatations quant au profil actuel des entrepreneures qui « choisissent » d'intégrer les CAE pour créer et développer une activité laissent transparaître l'évolution du public accueilli. En effet, si l'objectif premier des coopératives étaient de (ré)insérer un public éloigné de l'emploi, sans qualification, sans expérience, les caractéristiques que nous avons pu faire ressortir ne convergent pas vers ce public initial. Certes, les femmes sont *a priori* éloignées de l'emploi, mais elles ne sont pas sans qualification ni expérience. Elles sont diplômées, ont une expérience professionnelle, mais se réorientent vers la création d'activité suite à une période de chômage et/ou d'inactivité.

Ces évolutions interrogent quant aux attentes des CAE envers ce public, car si les qualifications et expériences des entrepreneures, donc les ressources, sont supérieures, nous pouvons supposer que les motivations et besoins pour entreprendre sont probablement différents. En même temps, nous pouvons nous questionner sur les attentes et motivations des femmes à intégrer une CAE.

5.4. Les secteurs d'activité choisis par les entrepreneurs convergent vers une persistance de la ségrégation horizontale

À la sous-représentation des femmes à la création d'entreprise, hors CAE, s'ajoute une non-mixité des secteurs investis et des spécificités des entreprises créées et/ou dirigées par des femmes en France⁸⁴. Ainsi, les hommes et les femmes investissent différemment les secteurs d'activité. Les femmes sont plus présentes dans les services aux particuliers (29 % contre 16 % d'hommes) et plus nettement encore dans les services personnels (coiffure et soins de beauté⁸⁵), ainsi que dans l'enseignement et l'hébergement-restauration. Une dernière statistique vient attester cette ségrégation sectorielle : 90 % des entrepreneurs exerçant dans le gros œuvre, l'électricité, la plomberie, le chauffage, la peinture, la réparation ou le transport sont des hommes.

À la sous-représentation des femmes s'ajoutent une ségrégation horizontale mais également verticale et des inégalités de rémunération. La part des femmes parmi les indépendants et dirigeants salariés diminue avec la taille de l'entreprise : 15 % des chefs d'entreprise de 20 personnes et plus sont des femmes ; les indépendantes et dirigeantes salariées d'entreprise gagnent 31 % de moins que leurs homologues masculins. « *Au final, si les hommes et les femmes indépendants et dirigeants salariés d'entreprise avaient des caractéristiques identiques en termes d'âge, et si leurs positions professionnelles en termes de statut juridique, de secteur d'activité et de taille de leur*

⁸⁴ Thomas Morin, Émilie Pénicaut, « Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes », art. cité.

⁸⁵ Majoritairement sous le statut d'autoentrepreneur.

entreprise étaient comparables, les femmes gagneraient 25 % de moins que les hommes⁸⁶ ». Un des facteurs explicatifs avancés par les auteurs est un nombre d'heures travaillées sur l'année moins important chez les femmes.

Les rapports d'activité de la CAE29 permettent de constater que les hommes développent davantage des activités dans le secteur des services aux entreprises, alors que les femmes investissent majoritairement les services aux particuliers ainsi que l'artisanat (création de bijoux, vêtements, objets de décoration).

Un gérant de CAE nous a confié que cette ségrégation était même préjudiciable au succès de l'activité développée par les femmes : *« Il y a plus d'hommes que de femmes, mais ça vient du fait que la principale activité, c'est l'entretien de jardin, espaces verts. Les autres activités à la marge, ce sont les informaticiens, mais ce sont principalement des hommes. Après, ce sont des cours ou des cuisiniers à domicile. Là, on va trouver un petit peu de femmes. Mais dans le service à la personne, c'est beaucoup plus d'hommes que de femmes. Ce sont souvent des activités dans l'artisanat d'art ou dans le bien-être et pour lesquels les marchés sont très étroits. Elles ont beaucoup plus d'activités qui sont liées à des histoires personnelles. C'est spectaculaire dans le bien-être, par exemple. Ce sont souvent des personnes qui ont eu, à un moment donné de leur vie, besoin de techniques d'accompagnement dans le bien-être, sophrologie, shiatsu. Elles en ont bénéficié et elles ont trouvé ça génial pour elles, et qui se disent : "Pourquoi pas moi, à mon tour, faire passer ça ?" Elles ont des formations. Ce sont souvent des formations légères, trop légères. Au départ, ce sont souvent des activités liées aux hobbies et qu'elles essayent de transformer en activité. Ce qui est beaucoup moins vrai chez les hommes. »* (gérant CAE).

Le discours du gérant permet effectivement de confirmer une ségrégation sexuée des secteurs d'activité investis par les entrepreneurs, mais, au-delà de cet aspect, sa référence aux « hobbies » des femmes comme genèse des choix d'activité questionne. En effet, au-delà d'une ségrégation sexuée et d'une hiérarchisation des activités en termes économiques (plus-value), n'existe-t-il pas une hiérarchisation sociale des activités basée sur les représentations sexuées ? Les activités dites « féminines » se représenteraient comme liées aux loisirs, au vécu personnel, de l'ordre de l'intime, tandis que les activités masculines seraient déconnectées de la vie privée, dites « publiques », donc « professionnelles ».

⁸⁶ Thomas Morin, Émilie Pénicaut, « Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes », *art. cité*.

Conclusion

Ce retour aux origines des CAE nous a permis de percevoir le passage d'un « prototype » à un modèle qui se qualifie aujourd'hui de 3^e génération. Si ce modèle a connu des évolutions, il n'est toujours pas fixé, et la récente reconnaissance juridique du statut d'entrepreneur-salarié en est la preuve. Les principes de fonctionnement et d'organisation se transforment et s'adaptent à ces évolutions. Dominique-Anne Michel attire notamment l'attention sur le facteur temps pour expliquer que le modèle n'a pas encore atteint ses objectifs : « *La prise en compte par le législateur de la réalité des CAE date de quelques mois et la reconnaissance du "modèle" institutionnel qu'elles portent en germe émerge à peine*⁸⁷ ». Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani qualifient les CAE de « *fabriques d'innovation institutionnelles* », car « *elles élaborent de nouvelles formes de relations professionnelles et de lien entre activité individuelle et engagement collectif* » pour « *désigner ce travail de longue haleine accompli par les acteurs engagés dans le processus pour faire évoluer les catégories, imaginer des alternatives et les faire reconnaître à différents niveaux de légitimité : charte, accords partenariaux, droit du travail et de la protection sociale, etc.*⁸⁸ ». Cependant, ces « avancées », qui passent par la reconnaissance sociale et surtout légale, sont parfois à double tranchant. En effet, les contraintes peuvent à la fois se resserrer sur ces « entrepreneurs à l'essai » et les précipiter vers la sortie, ainsi que sur certaines coopératives, qui doivent de nouveau s'adapter face aux risques d'un déséquilibre économique suite à cette nouvelle règle de régulation. À cette caractéristique d'un modèle qui se « cherche », s'ajoute l'hétérogénéité de ses formes. Les profils des CAE qu'a pu faire ressortir le cabinet Opus 3 sont très pertinents à cet égard, car leurs principes de fonctionnement diffèrent.

Si les CAE diffèrent dans leurs principes de fonctionnement, elles ont néanmoins en commun d'intégrer l'entrepreneur dans une structure, un collectif. En effet, comme toute organisation de travail, les CAE sont notamment des espaces de socialisation et de régulation des relations sociales. L'individu, en intégrant la CAE, s'inscrit dans un processus de socialisation entrepreneurial spécifique. Au cours des différentes étapes que l'entrepreneure traverse, un ensemble de règles et de valeurs lui est véhiculé. Des temps et des espaces sont institués afin d'agir comme espaces de socialisation, d'un entre-soi. Cette volonté de créer cet entre-soi est d'autant plus recherchée face à l'hétérogénéité des activités développées. Ce qui réunit les entrepreneurs est conçu comme allant au-delà de leurs activités ou de leur statut. Il s'agit de partager une « philosophie ». Cet ensemble de règles et de valeurs, les entrepreneurs doivent les intérioriser s'ils souhaitent se maintenir durablement dans ce parcours entrepreneurial.

⁸⁷ Dominique-Anne Michel, « Les coopératives d'activité et d'emploi, un outil d'émancipation collective », revue *Sciences de gestion, direction et gestion*, 2015/3, n° 273-274, p. 131.

⁸⁸ Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *Revue française de socio-économie*, 2015/1, n° 15, p. 215.

Par exemple, les trimestrielles sont des temps « obligatoires » de « convivialité » et de « partage ». Par ailleurs, ce modèle d'accompagnement a pour particularité, d'ailleurs revendiquée, de s'intéresser à la « personne ». Le processus entrepreneurial est perçu comme impliquant l'ensemble des sphères de vie de la personne qui s'y engage. La vie professionnelle ne peut alors être séparée de la vie privée et familiale. L'implication de la personne doit être « totale ».

Cette implication totale entre en résonance avec le profil actuel des entrepreneurs, et plus particulièrement des entrepreneures. En effet, le profil des individus accompagnés a évolué, passant d'un entrepreneur sans qualification, sans expérience, à une entrepreneure plutôt bien dotée scolairement et ayant eu précédemment une expérience salariale. Aussi pouvons-nous nous interroger sur les attentes et besoins des femmes qui « choisissent » les CAE. Nous pouvons émettre l'hypothèse d'un lien entre la demande de la CAE à impliquer les différentes dimensions de la vie et l'une des caractéristiques majeures des entrepreneures, à savoir le fait que la plupart d'entre elles se situent à un moment de leur cycle où les contraintes parentales sont prégnantes.

À notre questionnement sur le choix de ces femmes pour la voie entrepreneuriale plutôt que salariale, l'analyse de l'évolution et des transformations du salariat et du travail indépendant peut apporter des éléments de compréhension. En effet, s'interroger sur les raisons d'une telle féminisation des CAE, c'est également se questionner sur le rapport de ces femmes au travail de manière générale, et plus particulièrement au travail salarié et au travail indépendant. Or, cette dernière interrogation nous conduit à déconstruire la notion de travail, car les rapports que ces femmes entretiennent avec lui sont notamment élaborés en fonction de sa place et de sa valeur dans la société. Le travail est une catégorie inventée, car « *le temps abandonné contre salaire dessinant une ligne de démarcation claire entre "travail" et "non travail", entre sphère du temps "public" et sphère du temps "privé" ou à soi et ouvrant à des modèles de quantification et de mesure de la "valeur travail"*⁸⁹ ». L'invention du travail, selon les économistes, se situerait au début du XVIII^e siècle, avec la révolution industrielle⁹⁰. Le nouveau rapport social était celui du rapport salarial issu du développement économique marchand. S'est instaurée une dichotomie entre salariat (subordination, dépendance techno-économique) et travail indépendant (relative autonomie). Or, si le travail est devenu l'unique condition de survie des individus, l'évolution du marché du travail les en prive aujourd'hui. « *Ceux-là même que le développement des économies marchandes a condamnés à n'être plus que des*

⁸⁹ Yves Schwartz, « Le travail a-t-il une valeur ? », in Paul Bouffartigue, Henri Eckert, *Le travail à l'épreuve du salariat*, Paris, L'Harmattan, 1997, p. 39.

⁹⁰ Les auteurs se différencient quant à la datation du « travail ». Par exemple, selon Dominique Méda (1995), le travail est une catégorie historique inventée, tandis que, pour Henri Eckert, le travail ne peut pas être seulement une invention de l'époque moderne. Ainsi, en reprenant l'analyse de Malinowski sur les îles Trobriand et l'activité de jardinage, il démontre que le travail est une catégorie anthropologique – cf. son article « Centralité du travail ou centralité du salariat ? », in Paul Bouffartigue, Henri Eckert, *Le travail à l'épreuve du salariat*, op. cit.

*travailleurs sont désormais privés de cette unique activité : après avoir été dépossédés de leurs vies, les voilà dépossédés de l'unique condition de leur survie*⁹¹ ». Face à cette pénurie du travail salarié, un nouveau phénomène s'est développé, celui de la progression du nombre de « non-salariés ». Cette progression du nombre d'indépendants est à relativiser d'un point de vue international car si c'est le cas pour la France à partir des années 2000 leur nombre décroît légèrement aux Etats-Unis depuis 2005⁹². Cette progression numérique serait l'expression de la mutation du travail, de la crise du salariat ainsi qu'une recherche d'autonomie par les individus. Les frontières entre travail salarié et travail indépendant se seraient brouillées⁹³. En France, cette montée du nombre d'indépendants entre 2003 et 2013 serait « invisible », car ces non-salariés se seraient inscrits dans des cadres institutionnels en tant que salariés (portage salarial et/ou CAE). Les CAE font partie des « zones grises » du travail⁹⁴, surtout entre le travail salarié et travail indépendant. De plus, le profil de ceux qui « choisissent » ce « salariat déguisé » n'est pas sans rappeler nos premières constatations : un niveau de diplôme élevé et un exercice dans les services avancés de l'information, de la communication, de la formation, de la recherche, du conseil et de la culture. Le chapitre suivant aura ainsi pour objet de revenir sur la construction de cette dichotomie « travail salarié » / « travail indépendant », et de révéler en quoi l'engagement des femmes dans le parcours entrepreneurial en CAE répond à une économie de la nécessité et à une économie de l'autoréalisation.

⁹¹ Henri Eckert, « Centralité du travail ou centralité du salariat ? », *art. cité*, p. 70.

⁹² Olivia Montel, « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », *DARES*, Document d'études, n°213, août 2017.

⁹³ Sophie Bernard, Marnix Dressen, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *La Nouvelle Revue du travail*, 5/2014.

⁹⁴ Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, « Du désir d'autonomie à l'indépendance. Une perspective sociohistorique », *La nouvelle revue du travail*, 5/2014.

Chapitre 2. L'engagement des femmes dans l'entrepreneuriat comme symptôme d'un salariat troublé

Le « travail » demeure encore aujourd'hui, dans notre société française, pour la plupart des individus, un élément déterminant dans la vie sociale. « *Le travail est au fondement de l'ordre social, il détermine largement la place des individus dans la société, il continue d'être le principal moyen de subsistance et d'occuper une part essentielle de la vie des individus*⁹⁵ ». Il participe à l'intégration, au sentiment d'utilité, à la construction identitaire. Il est d'autant plus significatif pour ceux qui sont aux marges de l'activité (emplois précaires ; chômage), car son absence est pour la grande majorité « désintégratrice⁹⁶ ».

Le travail, dont nous retiendrons la définition proposée par Dominique Méda – « *Nous considérons donc ci-après le travail comme une activité humaine consistant à mettre en forme une capacité ou un donné pour l'usage d'autrui, de manière indépendante (travail indépendant) ou sous la direction d'un autre (travail salarié) en échange d'une contrepartie monétaire*⁹⁷. » –, a évolué dans ses formes et sa nature car il n'a pas toujours été au fondement de l'ordre social. Avant, il était sans valeur, puis aliénant, déshonorant, puis il est devenu, grâce aux luttes sociales, un moyen central d'intégration en plus d'être un facteur économique de subsistance. La distinction entre « travail » et « emploi » permet de saisir cette évolution et ses caractéristiques : « *L'emploi désigne la place et les droits que l'on obtient en travaillant : très souvent les salariés acceptent donc les contraintes du travail, même très dures, parce qu'ils tiennent au statut social, que celui-ci leur confère dans la société globale [...]. Par le maintien de leur emploi, ils assurent en effet leur protection sociale actuelle et future et donc la garantie de leur niveau de vie au-delà de leur période d'activité [...]. L'emploi leur donne un statut qui dépasse en réalité celui qui découle directement de leur travail*⁹⁸. »

Aujourd'hui, le modèle du travail est remis en question dans sa nature par certains penseurs, avec la promotion d'une modernisation du salariat qui révélerait davantage la

⁹⁵ Dominique Méda, *Le travail*, Paris, PUF, 2015, p. 3.

⁹⁶ Dominique Schnapper, dans *L'épreuve du chômage* (Paris, Gallimard, 1981), démontre en quoi l'absence de travail vient signifier du rapport au travail, qui, pour la grande majorité, tient une place centrale. Si le travail est central dans la construction identitaire d'un individu, d'autres instances participent néanmoins à la (re)définition identitaire. Ainsi, les acteurs pluriels, que sont la famille, l'école, les amis, et tout autre acteur en interaction durable, qui interviennent (à divers degrés) au cours du processus de socialisation continu participent à la construction identitaire. Henri Eckert, « Centralité du travail ou centralité du salariat ? », *art. cité*, p. 70.

⁹⁷ Dominique Méda, *Le travail*, *op. cit.*, p. 30. L'auteure pose la question de ce qu'est « le » travail. Toutes les activités humaines sont-elles à considérer comme un travail ? Quelle définition retenir ? Celle basée sur l'idée de production, de création de richesse ? Par cette définition, elle précise que toutes les activités humaines ne peuvent pas être considérées comme un travail. Par exemple, les activités domestiques, ou les solidarités familiales (aidants).

⁹⁸ Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, 2000, p. 57.

nouvelle manière de travailler (collaboration, coopération, sans hiérarchie, davantage d'autonomie) et correspondrait à l'individu moderne, qui pourrait, par le travail, exprimer ses talents, ses compétences. En cela, il permettrait donc de donner du sens et d'être épanouissant. De plus, le travail ne serait plus le seul facteur d'intégration sociale des individus.

Cependant, cette perception d'un modèle qui serait devenu inadapté ne peut faire l'impasse sur le fait qu'être « salarié » ou « non salarié » reste la première bicatégorisation. Si nous regardons de plus près les chiffres, nous constatons que le statut de « salarié » est la forme la plus répandue pour exercer une profession. En 2014⁹⁹, la part occupée par les « salariés » dans la population active était de 88,5 %, et celle des « non-salariés » de 11,9 %.

« Par **salariés**, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les **non-salariés** sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire. » (Insee, définition).

Ce constat est le reflet du mouvement continu de salarisation au xx^e siècle en France, du passage d'une société rurale, paysanne, à une société industrielle (révolution industrielle), puis postindustrielle. La quasi-disparition de la paysannerie, le déclin du secteur primaire, ainsi que la diminution du nombre d'indépendants, de commerçants, d'artisans et l'émergence de nouvelles catégories de salariés autres que les ouvriers expliquent cette progression du salariat, et notamment l'instauration d'un rapport salarial fordiste. Le taux de salarisation¹⁰⁰ était de 56 % au début du xx^e siècle, de 72 % en 1962, et il est de près de 90 % aujourd'hui.

La norme typique de l'emploi, stable, à temps plein, à durée indéterminée, protégé (lutttes syndicales et sociales pour les droits des travailleurs), et du rapport salarial classique est à son apogée pendant les Trente Glorieuses. Les grandes entreprises remplissent leur rôle d'intégration. « *L'industrialisation et la salarisation ont été les moteurs de la modernité. Le travail salarié, de statut stable et protégé*¹⁰¹ ». Cette norme s'est développée dans un contexte de croissance économique, de plein-emploi, mais, à partir des années quatre-vingt, celui-ci est bouleversé. Le chômage ne représentait qu'une situation de courte durée, on ne s'y installait pas, il était perçu comme temporaire par les individus. Or, à partir de la fin des années soixante-dix, le chômage est qualifié de structurel et de masse. Les emplois, qualifiés d'atypiques (CDD, temps partiel), se multiplient. Le rapport salarial se voit transformé.

L'emploi non salarié, indépendant, et donc l'entrepreneuriat vont être promus à partir de ces années et jusqu'à aujourd'hui par les politiques gouvernementales comme

⁹⁹ Fabien Guggemos, Joëlle Vidalenc, « Une photographie du marché du travail en 2014 », *Insee Première*, octobre 2015, n° 1569.

¹⁰⁰ Olivier Marchand, « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee Première*, septembre 2010, n° 1312.

¹⁰¹ Sophie Boutillier, « De la société salariale à la société entrepreneuriale, valeur travail et capital social », in Sophie Boutillier, Dimitri Uzundis (dir.), *Travailler au xx^e siècle. Nouveaux modes d'organisation du travail*, Paris, De Boeck, 2006, p. 80.

un remède contre le chômage et une solution en faveur de la (ré)insertion sociale d'un public en marge de l'activité (femmes, jeunes ; seniors ; handicapés...). Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, déclare à l'Assemblée nationale, le 3 juillet 2002, sur la restauration de l'autorité de l'État, la démocratie sociale et la relance de la décentralisation, la politique économique et sociale, ainsi que sur la politique européenne de la France : « *Nous voulons faire en sorte que la valeur travail soit respectée dans ce pays. Le travail est une valeur. Nous devons tout mettre en œuvre pour le favoriser. Il n'est pas admissible que le chômage touche autant de nos concitoyens, en particulier tous ces jeunes aujourd'hui auxquels la société tourne le dos. Notre objectif reste le plein-emploi. Il faut éviter que, globalement, l'ensemble de nos procédures freine la création d'activité* ». Un ensemble de mesures à destination des petites entreprises et des entrepreneurs individuels est établi (allègements fiscaux, simplification des procédures administratives, soutien financier à la création, etc.).

Comme le démontre Sophie Boutillier, la société aurait amorcé le passage, non sans difficulté, d'une société salariale à une société entrepreneuriale : « *le passage d'une société dite salariale (basée sur l'emploi salarié stable) à une société dite entrepreneuriale (où l'emploi salarié reste dominant, mais instable, et surtout où la création d'entreprises se présente comme un moyen de gestion du chômage). Si la norme salariale s'applique dans les deux cas, l'emploi salarial massif, faiblement diversifié dans chaque grande catégorie de salariés (ouvriers, employés, cadres) et la stabilité de l'emploi salarié distinguent la société salariale d'hier de celle d'aujourd'hui. À l'heure actuelle, le salarié potentiel ou en activité, s'il n'est pas orienté explicitement vers la création d'entreprise, doit se comporter comme si ses compétences et ses qualifications, son réseau de relations sociales et son épargne personnelle pouvaient constituer un capital¹⁰² à valoriser pour le rendre employable¹⁰³* ».

Nous verrons par la suite que ce premier public, visé par des politiques dites « actives » d'emploi, s'est étendu à des individus davantage dotés en ressources (diplômes, expériences professionnelles), qui se confrontent eux aussi aux caractéristiques actuelles du marché du travail (flexibilisation, contractualisation, externalisation des services). Or, ces individus, et plus précisément les femmes avec un niveau élevé de qualification, sont concernés et se dirigent vers les CAE, ce modèle répondant aussi probablement aux besoins de réalisation et d'expression de l'individu moderne. L'entrepreneuriat devient un biais possible face à l'impasse que constitue le salariat. La création de son propre emploi par l'entrepreneuriat serait la solution face à un marché du travail instable, qui s'est, au fur et à mesure des années, précarisé, ou du moins dont les repères se sont transformés. L'entrepreneuriat, et ses formes hybrides dont le statut d'entrepreneur-salarié est une composante, pourrait ainsi être une proposition face aux promoteurs d'une modernisation du salariat.

¹⁰² Référence au capital social d'un individu.

¹⁰³ Sophie Boutillier, « De la société salariale à la société entrepreneuriale, valeur travail et capital social », *art. cité*, p. 82.

Ces quelques éléments de contextualisation, sur lesquels nous allons revenir et que nous allons expliciter, nous permettent tout d'abord de souligner ce mouvement d'aller-retour entre les formes dominantes, valorisées, légitimées socialement d'exercice d'un métier, de compétences, et de montrer que l'avenir du travail est questionné. En effet, l'emploi non salarié, qui était la façon la plus courante d'exercer son métier (compagnons, artisans), a été délaissé au profit du salariat, qui, à ses débuts, était dénoncé comme « misérable » et « indigne » car associé à une forme d'esclavage (privation de la liberté par la soumission). Puis la crise économique a modifié la donne en (re)valorisant l'autonomie, l'indépendance professionnelle. Ces constructions sociales des modèles normatifs d'exercice des professions méritent d'être davantage explicitées pour mieux comprendre la place de l'entrepreneuriat dans notre société actuelle, et d'autant plus par la suite en ce qui concerne la forme hybride que constitue « l'entrepreneuriat-salarié », qui s'inscrit dans ce qui est nommé la « zone grise » du travail.

De plus, nous pouvons nous interroger sur l'appropriation de ces discours incitatifs par les individus, et surtout par ceux qui ont le plus intériorisé le rapport salarial fordiste classique. Cette « nouvelle » promotion ne peut-elle pas entrer en tension avec le modèle salarial ? Comment les individus négocient-ils entre ces modèles ? C'est la question que pose notamment Sophie Boutillier¹⁰⁴ : « *comment passer d'une logique salariale (celle qui a été le support des années de forte croissance) à une logique entrepreneuriale, sachant que le développement de la logique entrepreneuriale ne s'arrête pas à la création d'entreprise ?* »

Ce processus sociohistorique nécessite que nous chaussons les lunettes du genre afin d'appréhender l'histoire du travail des femmes, car, si aujourd'hui les femmes investissent majoritairement ce statut hybride d'emploi, ce « salariat déguisé », ce mouvement n'est sans doute pas un hasard. Ce phénomène est le résultat d'une notion construite au masculin et, par conséquent, nous devons nous interroger : Comment s'est construite l'activité des femmes au cours de ces deux derniers siècles en France ? Ont-elles vécu ce phénomène de salarisation et tertiarisation ? Si oui, de quelle(s) manière(s) ? Quelle place occupent-elles aujourd'hui sur le marché du travail (salarié et indépendant) par rapport aux hommes ?

Nous montrerons, par un détour par l'histoire, que les rapports sociaux de sexe sont en jeu dans la construction des modèles d'activité féminins et masculins. Ainsi, le phénomène de salarisation a permis aux femmes d'amorcer une dissociation de leur statut de femme-épouse-mère de celui de salariée-travailleuse et d'acquérir une relative autonomie sociale et financière, ainsi qu'une certaine reconnaissance publique. « *Pour autant la réalité qui demeure, même mal mesurée, est bien celle-ci : au début du siècle,*

¹⁰⁴ Sophie Boutillier, « De la société salariale à la société entrepreneuriale, valeur travail et capital social », *art. cité*, p. 96.

la majorité des femmes travaillaient à leur domicile, agricultrice, "isolées"¹⁰⁵, travailleuses spécialisées dans les travaux de couture payés à la tâche... Au *xx^e* siècle, la quasi-totalité des femmes sont salariées et sortent de chez elles pour aller travailler, même "pour quelques heures"¹⁰⁶ ». Cependant, comme le souligne Margaret Maruani, les femmes sont, pour le meilleur et pour le pire, des précurseuses. L'égalité réelle dans la sphère professionnelle est encore loin. Les inégalités persistent et se transforment.

Le travail et l'emploi sont des notions qui sont nées et qui ont vécu des histoires, des transformations de sens et de contenus. Elles sont relatives à une société donnée dans un contexte (économique, social, culturel, juridique) donné. Elles ne sont ni universelles ni figées mais en renégociation constante.

Le travail n'a pas toujours été au fondement de l'ordre social. Il n'était pas représenté comme créateur de richesse, de valeurs, de lien social. Il n'avait pas de « valeur ». C'est à partir du *xvii^e* siècle que l'idée d'activité quotidienne qui permet aux individus de subsister est née et a été associée au travail. L'invention du travail, « Le » travail, s'est produite au cours du *xviii^e*-*xix^e* siècle. Il était facteur de production, de richesse au *xviii^e* siècle, puis, au *xix^e* siècle, Karl Marx souligne le caractère conflictuel, d'exploitation et laborieux des travailleurs. Le travail est rêvé comme « libre », créateur de lien social, humanisé, permettant la réalisation de soi. À la fin du *xix^e* siècle, il devient un système de distribution des revenus, de droits et de protection. Il n'est plus uniquement perçu comme laborieux et contraint. Émile Durkheim dépasse cette vision de la division technique du travail pour démontrer le caractère intégrateur, créateur de lien et de solidarité. Le travail détient une fonction morale. Se développe alors l'éthique de « l'épanouissement ».

La société salariale s'est mise en œuvre à partir du *xviii^e* siècle, quand le travail a été promu comme « libre » (abolition des corporations, loi Le Chapelier). Les individus sont devenus « libres » d'exercer leur profession là où ils trouvent un travail. Ce nouveau rapport salarial qui unit des « hommes libres » est tout de même sous contraintes, car l'individu vend sa force de travail et devient dépendant – relation inégalitaire qui est dénoncée par les marxistes. La relation entre le travailleur et l'employeur fait l'objet d'un contrat où chacune des deux parties doit trouver son intérêt. Le travail est alors conçu comme une marchandise qui se vend sur un marché obéissant à la loi de l'offre et de la demande.

¹⁰⁵ Le recensement de la première moitié du *xx^e* siècle intègre les travailleurs à domicile dans la catégorie des « isolés », qui comprend « *les ouvriers à domicile, les artisans travaillant seuls et les ouvriers n'ayant pas indiqué sur leur bulletin de recensement l'établissement qui les occupe* ». Dans leur ouvrage *Les catégories socioprofessionnelles* (Paris, La Découverte, 2002, p. 13), Alain Desrosières et Laurent Thévenot précise que « *les isolés [...] regroupent aussi bien de tout petits producteurs marchands agricoles, artisanaux ou commerciaux, que des travailleurs à domicile recevant des matières premières et travaillant à la tâche : on sent les commentateurs des recensements fort perplexes pour savoir si ces "isolés" sont plus proches des salariés ou des patrons. Ils constituent près du quart (23 %) de la population active en 1896, et encore 14 % de celle-ci en 1936* ».

¹⁰⁶ Margaret Maruani, Monique Meron, *Un siècle de travail des femmes en France*, Paris, La Découverte, 2012.

Le phénomène de paupérisation (industrialisation) favorise l'intervention de l'État afin de protéger les populations considérées comme les plus « fragiles », c'est-à-dire les femmes et les enfants. En 1907, la subordination du salarié est reconnue par la jurisprudence, reconnaissance qui concourt à augmenter la place des pouvoirs publics dans leur rôle de protecteur des salariés. Le contrat de travail, défini juridiquement, est caractérisé par la subordination, puisqu'il est la « *Convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'un autre sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération.* » Avec le contrat de travail et la reconnaissance juridique de la subordination, le droit du travail se développe. C'est l'activité salariale qui octroie des droits sociaux. En effet, c'est l'emploi et l'emploi salarié qui est défini comme le critère déterminant des « ayants droit ».

1. La construction sociale du salariat et le développement des « zones grises »

1.1. De l'émergence du salariat à son apogée jusqu'à sa remise en cause récente

L'artisan, qui détient à la fois le capital (ateliers, outils) et le travail (travailleur), est la figure emblématique de l'Ancien Régime. « *Il achète ses matières premières, réalise un ouvrage à la commande et se charge de la vente, sans intermédiaire. Il assume donc simultanément des fonctions de gestion, de fabrication et de commerce*¹⁰⁷. » La Révolution française et l'abrogation de la loi Le Chapelier, qui consacrent la liberté d'entreprendre et de travailler, participent également à la séparation entre la détention du capital et le travail. Ainsi, le passage de l'artisanat au salariat sépare des sphères qui se confondaient jusque-là :

« *la séparation entre travail et capital : le salarié ne possède ni ses moyens de travail (matières premières et instruments de travail) ni le produit de son travail ;*

– *la séparation entre le lieu où se forment les compétences des travailleurs et le lieu où elles s'utilisent. Autrement dit, la séparation entre la formation et l'emploi*¹⁰⁸ ».

La figure du travailleur à domicile (très présente chez les couturières à domicile) est remplacée au fur et à mesure par la figure du travailleur salarié au sein d'un lieu de production. Le développement du salariat modifie le modèle dominant existant. Le travail à domicile est, jusqu'à la seconde moitié du XIX^e siècle, une pratique courante et essentiellement masculine dans le secteur de la bonneterie et de la chaussure, puis cette forme d'activité professionnelle connaît une décroissance et surtout une féminisation. En effet, le travail à domicile est principalement associé au travail de

¹⁰⁷ Marcelle Stroobants, *Sociologie du travail*, Paris, Nathan, 1993, p. 9.

¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 10.

confection, de couture, phénomène qui prend effet jusque dans son appellation, « le travail à domicile » étant confondu avec le « travail de l'aiguille », donc féminin. Le travail à domicile, qui ne cesse de régresser, est utilisé par les employeurs des industries de confection afin de contourner les lois sociales protégeant les travailleurs en ateliers. L'exercice de cette profession n'est pas valorisé : « *Il s'agit dans tous les cas de travailleurs résignés ou contraints de subir dans toute son étendue l'exploitation que permet le travail à domicile à l'abri de toute réglementation et de toute surveillance efficace. Aussi favorise-t-il dans tous les pays le développement des pires abus*¹⁰⁹. »

Le salariat et le rapport salarial se construisent pendant la révolution industrielle. Le salariat est perçu comme « misérable », car la figure la plus répandue est celle du travailleur indépendant. Avant la naissance du rapport salarial fordiste, qui se produit pendant la révolution industrielle, il est possible d'analyser des « traces » de salariat à l'époque préindustrielle.

Les modèles légitimés s'inversent au fur et à mesure. « *Comment est-on passé d'un salariat fragmentaire, misérable et méprisé à "une société salariale" dans laquelle c'est à partir de leur participation à cette condition que la majorité des sujets sociaux tireront leurs garanties et leurs droits*¹¹⁰ ? »

Si le salariat prend de l'ampleur, il ne constitue pas pour autant la forme la plus légitime, au contraire. Le salariat est à cette époque composite, fractionnel, et très peu de salariés sont à temps plein. À la fin du XVIII^e siècle, les salariés sont dans des situations misérables d'indignité sociale. De plus, le salariat est très hétérogène dans ses formes¹¹¹ :

- les compagnons de métiers, qui en constituent la forme la plus stable, mais s'inscrivent dans un salariat à vie forcé, sans possibilité de devenir maître ;
- les maîtres déchus ou ruinés, qui doivent travailler pour un marchand ;
- les chambrelans, les forains ;
- les domestiques et les serviteurs, qui ont connu une évolution négative des représentations associées à leurs métiers (« fainéante, malhonnête »), rendant leurs conditions difficiles ;
- les commis et les garçons de bureau ;
- les ouvriers qui n'étaient pas passés par l'apprentissage, « populace », « canaille » et qui se louaient à la journée, à la besogne ;
- les ouvriers agricoles ;
- le fermier parcellaire ;
- le paysan-ouvrier ;
- les saisonniers ;
- la naissance d'un prolétariat.

¹⁰⁹ Madeleine Guilbert et Viviane Isambert-Jamati, *Travail féminin et travail à domicile. Enquête sur le travail à domicile de la confection féminine dans la région parisienne*, Paris, CNRS, 1956, p. 26.

¹¹⁰ Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

¹¹¹ *Ibid.*

Robert Castel a analysé le passage de l'Ancien Régime à la société industrielle, les conséquences économiques et sociales de la révolution industrielle du capitalisme. En fait, il a énoncé notamment les théories de penseurs (Tocqueville, Montesquieu, Victor Hugo, Morel...) qui décrivaient ce nouveau phénomène social, produit de l'industrialisation, qu'était le « paupérisme ». Celui-ci a été décrit et analysé comme catastrophique. Ces penseurs ont dénoncé et condamné cette situation, « condition forcée », qui était en opposition avec le capitalisme et ses richesses. Les termes associés au paupérisme lié au processus d'industrialisation étaient : indigence, pauvreté, misère, nouvelle pauvreté, barbarie, sauvagerie, maladie infantile ; ceux associés à l'industrie : machine de mort, elle broyait les individus, elle n'était pas un accident mais l'exigence moderne de la productivité. Ont été dénoncées la misère matérielle, facteur permanent d'insécurité sociale, de précarité de l'emploi, d'absence de qualification, de chômage, de vulnérabilité des ouvriers de l'industrie, et la misère morale, « dégradation morale », « retour à la sauvagerie et non à l'invention d'un état de désocialisation propre à la vie moderne, spécialement urbaine », « dépravation des mœurs », « saleté », « vices, violence, alcoolisme, prostitution des femmes, perversions des enfants ». C'est, en fait, une dégradation des modes de vie des ouvriers et de leurs familles qui est décrite. Le concept de « dégénérescence » est construit pour désigner une dégradation de l'espèce humaine liée à un environnement social.

C'est ainsi qu'un nouveau terme a été élaboré pour caractériser une nouvelle pauvreté, le « paupérisme », une nouvelle question sociale. Cette « nouvelle » pauvreté est « non intégrée » car elle est plus visible du fait des villes et elle est liée à la nouvelle organisation du travail et non à l'absence de travail, plus associée à l'Ancien Régime. Ainsi, la question posée était : « si le paupérisme n'est pas un accident, est-ce une maladie infantile ? » C'est-à-dire que, comme l'organisme d'un enfant, qui va, pendant les premières années, entrer dans un processus d'élaboration de son immunité par la rencontre avec de nouveaux virus, la société est également comme un organisme qui se confronte à un processus de régulation et d'adaptation face à un nouveau corps étranger. Ainsi, un nouveau phénomène comme le « paupérisme » requiert de la société et de ses organes, que sont les acteurs, les institutions, une phase plus ou moins longue d'incubation, des symptômes plus ou moins déterminants et un temps de rétablissement adapté.

Robert Castel a relativisé le phénomène car, selon lui, c'était une construction sociale opérée par les conservateurs et les possédants. S'il n'a pas nié les analyses et constats qui ont été faits, il a toutefois exprimé une exagération : le processus de concentration industrielle a été très lent, le phénomène a été moins progressif, le passage n'a pas été brutal, car il y a eu une permanence des modes de vie traditionnels et des formes d'organisation du travail pendant de nombreuses années. Son objectif premier n'était peut-être pas de donner une définition du paupérisme mais plutôt de démontrer qu'il s'agissait d'une construction sociale et que les enjeux étaient autres. Un de ceux-ci était le processus d'individualisation. L'industrialisation a participé à l'individualisation, c'est-à-dire que l'individu a gagné en autonomie, en indépendance par rapport à sa communauté, à son groupe d'appartenance. Néanmoins, cette individualisation a

généralisé une forme d'interdépendance entre les individus, ce qui participe aussi au maintien des liens sociaux.

Ce n'est qu'à partir de la seconde révolution industrielle que commencent les rassemblements. En effet, les formes antérieures de l'organisation du travail, l'artisanat et l'organisation du travail en petits ateliers, sont dominantes jusqu'au milieu du XIX^e siècle. De plus, la peinture catastrophique du paupérisme est réalisée, dans une sorte d'ethnocentrisme, par les classes bourgeoises, qui comparent leur mode de vie à celui des ouvriers. Castel a cité Louis Chevalier, *Classes laborieuses et classes dangereuses*, pour évoquer les rapports de classes entre les classes bourgeoises et les classes ouvrières. Les travailleurs de l'industrie commençaient à former et à être désigné comme classe, « *le prolétariat industriel* ».

Cette construction théorique d'un phénomène social nouveau apportant de nouvelles questions sociales s'est construite en référence à un modèle antérieur. En effet, le modèle traditionnel de l'organisation du travail en famille a été idéalisé. L'enjeu social est le passage de la société traditionnelle à la société industrielle, et les transformations économiques et sociales que celui-ci induit. Ainsi, ce sont deux modèles qui sont comparés, et la référence est celle de la proto-industrie à la campagne, qui évite la désaffiliation et permet le développement économique d'une « prolétarisation en famille ». Les systèmes traditionnels de régulation sont remis en cause.

La société industrielle remet en question les sociabilités et les instances de socialisation traditionnelles. La nouvelle organisation du travail a créé et reconstruit les sociabilités, les relations sociales, les instances de régulation, de contrôle social. Le processus d'individualisation est amorcé, les individus sont sortis de leur communauté traditionnelle, processus qui nous renvoie à la notion d'anomie d'Émile Durkheim et du passage d'une solidarité mécanique à une solidarité organique.

Cette nouvelle organisation du travail et le nouveau rapport salarial qu'elle implique ne cessent pas de s'affirmer et de s'étendre au fil des années.

Au travail salarié se combine la norme typique de l'emploi, stable, à temps plein, à durée indéterminée, protégé (lutttes syndicales et sociales pour les droits des travailleurs), et du rapport salarial classique. Cette norme de l'emploi est, comme nous l'avons précédemment évoqué, à son apogée pendant les Trente Glorieuses. Mais, à partir de la fin des années soixante-dix, ce sont les « Trente Piteuses » qui vont interroger la norme de l'emploi salarié.

Cette mutation du travail vient réinterroger la dichotomie où le travail salarié s'oppose au travail indépendant. L'avènement des « zones grises » entre ces deux univers reflète la montée des formes hétérogènes des travailleurs : intermittents du spectacle, pigistes, vacataires, pluriactifs, etc. De nouvelles catégories juridiques intermédiaires sont créées, comme celle de « l'entrepreneur-salarié », qui peut être assimilée à de « l'indépendance déguisée en salariat ».

Avant d'explicitier en quoi les CAE reflètent ce mouvement de déstabilisation des frontières, surtout chez les plus qualifiés, prenons tout d'abord l'exemple de l'ubérisation pour l'illustrer.

1.2. Les frontières entre travail salarié et travail indépendant se brouillent

1.2.1. Le phénomène d'ubérisation

Ainsi, si l'artisanat a laissé la place au salarié et donc au travail salarié sur le lieu de production, la tendance est au changement depuis quelques années, et ce sous l'impulsion de plusieurs facteurs, dont : le contexte économique ; la flexibilité et l'externalisation dans les entreprises ; la précarisation du marché du travail ; les politiques d'encouragement à l'entrepreneuriat ; les valeurs d'autonomie, de liberté dans le travail et le développement du numérique. Nous pouvons citer en exemple le télétravail et surtout l'ubérisation. En effet, un nouveau phénomène s'est, depuis 2015, développé sous le nom « d'ubérisation », et il révèle les transformations des normes de travail. Nathalie Kosciusko-Morizet¹¹² a pu déclarer, à propos du Code du travail et de son éventuelle réforme, avec notamment le contrat de travail unique, qu'il illustre le « *glissement progressif du salariat vers d'autres modes de travail [...] la traduction ultime de la nouvelle force qui sous-tend l'économie : la liberté [...] le salariat n'a pas toujours été la norme. Il est probable qu'il gardera une place importante dans notre modèle économique. Mais un autre système, contractuel, individualisé, pragmatique, est possible pour celles et ceux qui le désirent. Les contrats ne seront pas normés, car chaque négociation se fera de gré à gré. [...] Il existe un mouvement profond, puissant, croissant, de remise en cause du salariat comme modèle dominant*¹¹³ ».

L'ubérisation fait référence à la plateforme de service Uber, qui a suscité de vives polémiques dans le secteur des transports, car ce service permet de louer une voiture de tourisme avec chauffeur à moindre coût qu'un service par taxi, mais une concurrence déloyale a été dénoncée. Uber, Airbnb, Booking, Amazon sont des exemples de cette ubérisation qui a débuté par les secteurs traditionnels de l'hôtellerie, du transport, mais qui s'étend à de nouveaux secteurs comme ceux du bâtiment, du dépannage (mersdepanneurs.com, AlloMarcel, etc.). Ce terme, utilisé la première fois par Maurice Lévy, P-DG de Publicis, lors d'un entretien avec le *Financial Times* en décembre 2014, a été défini par l'Observatoire de l'ubérisation¹¹⁴ comme « *Un changement rapide des rapports de force grâce au numérique. Au carrefour de l'économie du partage, de l'innovation numérique, de la recherche de compétitivité et de la volonté d'indépendance*

¹¹² Députée de l'Essonne, vice-présidente déléguée des Républicains et présidente de ce groupe au Conseil de Paris.

¹¹³ « *Alors que la droite prône le contrat unique et que le gouvernement veut réformer les prud'hommes, suffirait-il de casser la "rigidité" et la "lourdeur" supposées du code du travail pour retrouver la croissance ? Faut-il réformer le droit du travail ?* », *Le Monde*, 27 juin 2015.

¹¹⁴ L'Observatoire a été créé en 2015.

*des Français, ce phénomène est une lame de fond qui va petit à petit impacter tous les secteurs de l'économie traditionnelle des services ». Ces services de mise en contact direct entre professionnels et clients via les plateformes numériques modifient les habitudes en termes de circuit de production. L'absence d'encadrement et de contrôle financier ainsi que juridique de ces plateformes de service a été dénoncée. C'est également le droit au travail qui interroge, face à ce nouveau phénomène économique. Les particuliers et/ou professionnels indépendants qui proposent leurs services ne font pas l'objet d'un contrat de travail, donc ne sont pas couverts par les droits qui y sont rattachés. Selon l'Observatoire de l'ubérisation, cette « *disruption* » serait liée à trois facteurs : le développement numérique intense et le fait que les outils sont à présents maîtrisés par tous ; l'expérience de consommation et l'exigence des consommateurs ; le désir d'indépendance, de liberté dans le travail.*

Ainsi, l'ubérisation interroge et inquiète par la remise en question des circuits économiques et de leurs acteurs traditionnels (mise en concurrence), son manque d'encadrement mais aussi parce qu'elle vient illustrer les transformations actuelles du marché du travail et de ses valeurs. « *Faut-il avoir peur de l'économie à la demande ?* », de ce nouveau travail à la demande, du « *capitalisme de plateforme* » qui rappelle le travail à la tâche, la parcellisation du travail ? Entre dénonciation d'une précarisation et constat d'une réalité mouvante, « *Tout le monde commence à craindre de se faire ubériser, a expliqué Maurice Lévy. C'est l'idée qu'on se réveille soudainement en découvrant que son activité historique a disparu... Les clients n'ont jamais été aussi désorientés ou inquiets au sujet de leur marque et de leur modèle économique*¹¹⁵ ». Certaines entreprises font appel à ces partenaires extérieurs, ce qui est qualifié de *crowdinnovation* et/ou de *crowdsourcing*. Cependant, le dernier document d'études de la DARES¹¹⁶ invite à nuancer cette montée en puissance des plateformes de biens et services marchands tels Uber car elle aurait été surestimée. Un des éléments avancés est que le nombre d'indépendants en France aurait progressé avant l'essor de ces plateformes.

Au-delà des perturbations engendrées sur les traditionnels circuits de production, c'est une illustration des nouvelles formes d'emploi qui s'instaurent progressivement. Le modèle salarial s'est construit avec sa dimension « protectrice » en termes de protection sociale. Ainsi, le modèle sacré de l'emploi salarié à temps complet et surtout protecteur (potentiellement à vie) est remis en cause par l'essor des formes moins stables d'emplois salariés, à la frontière de l'activité indépendante.

Une entrepreneure-salariée nous confiait, au cours de la passation du questionnaire et d'une question portant sur les freins au développement de son activité, son agacement face à la concurrence déloyale exercée par des personnes qui vendent leurs produits sur les plateformes numériques de partage et de collaboration, comme Little Market, à des prix « *bradés* », car « *elles* » ne sont pas déclarées, sans statut, donc sans

¹¹⁵ Maurice Lévy, P-DG de Publicis, interview à *Le Point économie* du 23 décembre 2014.

¹¹⁶ Olivia Montel, « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », DARES, Document d'études, n°213, août 2017.

charges. « Comment expliquer ces différences de prix aux clients ? Elles bradent leurs prix car elles n'ont pas les charges et autres que nous avons. Cela permet à ces femmes de se faire un petit salaire d'appoint, un complément ». Ces paroles désenchantées vont à l'encontre de celle d'une autre entrepreneure, qui nous a expliqué que son inscription à une plateforme numérique de vente était très positive en termes de ventes et de développement de réseau : « je suis sur une plateforme de vente qui est installée aux États-Unis et qui se développe en Europe et maintenant en France, Etsy. Ils font énormément de communication, des showrooms. Ils sont très bien référencés. J'ai eu régulièrement des propositions pour travailler en partenariat avec d'autres professionnels. Que ce soit du packaging pour des cosmétiques. On m'avait contactée pour une couverture de livre. J'ai signé un contrat avec un éditeur d'art aux États-Unis pour du marché de gros. C'est le genre d'éditeur qui va pouvoir vendre à Ikea. [...]. La première fois que j'ai ouvert une boutique sur une plateforme, c'était en 2009, quand je vendais mes bijoux. Pour les peintures, j'ai ouvert en janvier 2012. [...] il n'y a pas de conditions. Il y a des frais de 15 centimes à chaque fois qu'on met en vente quelque chose. Ils prennent 3,5 % de commission sur les ventes. ». Nous pourrions rattacher cette entrepreneure au terme de « slashers », ou pluriactifs, qui qualifie des personnes qui choisissent de construire leurs parcours professionnels sur une diversité d'activités. En France, ils étaient 4,5 millions (16 % des actifs) en 2015¹¹⁷. Selon Alain Bosetti, président du Salon des micro-entreprises, « Trois facteurs au moins expliquent le boom des slashers en France : le régime de l'autoentrepreneur qui a simplifié l'exercice légal d'une activité complémentaire ; les plates-formes de l'économie collaborative qui en étendent l'usage, et la technologie qui en facilite la pratique. De plus en plus connectés, les actifs peuvent travailler partout, tout le temps : la frontière entre vie pro et vie perso s'estompe, favorisant la pluriactivité ». Parmi ces « slashers », qui sont très souvent des entrepreneurs, deux profils se distinguent : les « entrepreneurs slashers¹¹⁸ », qui agissent en serial-entrepreneurs et créent plusieurs entreprises ; les « slashers », qui ont une activité d'entrepreneur secondaire, souvent sous le statut d'autoentrepreneur, et qui ont en plus une activité salariale.

1.2.2. La création d'une catégorie juridique intermédiaire : « entrepreneurs-salariés »

L'exemple de l'ubérisation permet de constater que l'archétype du travailleur indépendant n'est plus l'agriculteur, l'artisan ou le libéral et qu'il est nécessaire de « saisir la multiplicité des visages du travail non salarié et la pluralité des facettes dans la

¹¹⁷ Ce chiffre a été présenté à l'occasion du salon SME. Cependant comme le souligne le document d'études sur les plateformes il est difficile de les quantifier. L'insee estime leur nombre à 2,3 millions en 2013. Insee référence, *emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2016.

¹¹⁸ Salon des micro-entreprises, « Slasher ou pluriactifs... qui sont ces nouveaux (et futurs) entrepreneurs ? », août 2015.

réalité du travail indépendant, en analysant celui-ci comme l'enchâssement d'une prestation de travail et de la production d'un bien/service¹¹⁹ ». La création de la catégorie juridique « d'entrepreneur-salarié » est une de ces nouvelles figures du travail non salarié.

Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani citent les travaux de Caroline Mazaud, qui ont mis en évidence les transformations, depuis les années quatre-vingt, quant à l'idéal type de l'artisanat. Ainsi, il y aurait un nouveau profil d'individus qui n'aurait pas acquis traditionnellement les normes du métier, mais qui s'orienterait vers l'indépendance à la suite d'études universitaires contrariées ou par désir de reconversion professionnelle, pour échapper à une situation salariée perçue comme insatisfaisante. Ces individus rechercheraient l'indépendance et la possibilité d'organiser leur temps de travail comme ils le souhaitent. *« Dans ce cas, la mise à son compte ne relève pas d'un idéal issu d'une acculturation précoce, mais bien d'une bifurcation dans un parcours professionnel¹²⁰ »*. L'accès se réaliserait à la fois par nécessité et par désir de réalisation : entre choix contraint et désir d'autonomie. Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani, en s'appuyant sur une étude exploratoire dans une CAE, souhaitent rendre compte des transitions du salariat vers l'indépendance, surtout chez ceux au niveau de qualification élevé. Elles ont fait ressortir qu'un phénomène s'était amorcé, celui de la transition de travailleurs qualifiés du salariat vers l'indépendance : *« ce phénomène procède de la dégradation de la condition salariale et des nouveaux modes de mobilisation au travail, mais aussi des aspirations liées à l'élévation du niveau de formation et de l'acculturation à des formes collaboratives d'interaction¹²¹ »*. Les CAE attireraient alors des individus qui auraient amorcé un processus de (re)conversion professionnelle par la voie de l'entrepreneuriat-salarié. Leurs motivations seraient à la fois de « nécessité » et « d'opportunité », dont le besoin de se réaliser, d'être autonome, etc. Ce public, majoritairement féminin, trouverait notamment au travers des CAE une réponse individuelle et collective aux transformations du travail : individualisation du rapport au travail, précarisation des travailleurs, des indépendants. C'est, selon Catherine Bodet et Noémie de Grenier¹²², une *« réponse de l'Économie sociale à la transformation du rapport salarial fordien »*. Il s'agissait de réinterroger le modèle salarial et entrepreneurial¹²³. Ces coopératives sont nées d'une double

¹¹⁹ Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, « Du désir d'autonomie à l'indépendance », art. cité, p. 6.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ *Ibid.*, p. 10.

¹²² Catherine Bodet et Noémie de Grenier, *Coopératives d'activité et d'emploi : des éléments de réponse de l'économie sociale au délitement du rapport salarial fordien*, XI^e Rencontres du RIUESS Poitiers, du 15 au 17 juin 2011 « L'Économie sociale et solidaire et le travail ».

¹²³ La charte du réseau des CAE, réseau Coopérer pour entreprendre, le précise : *« Dans un contexte de précarisation de l'emploi, d'atomisation du travail, de flexibilisation des normes juridiques et sociales, les coopératives d'activité et d'emploi du réseau Coopérer pour entreprendre font un pari : recréer du collectif, du droit, de la sécurité, par et pour la réussite économique et professionnelle de chacun. En cela, elles concrétisent, illustrent et défendent l'idée d'entrepreneuriat collectif et coopératif : "travailler pour soi, réussir ensemble". »*

exigence : exigence d'autonomie dans le travail salarié et exigence de récréation d'un collectif de production face à l'atomisation des relations de travail et à la promotion de l'entrepreneuriat individuel. Catherine Bodet, Noémie de Grenier et Thomas Lamarche¹²⁴ relatent la naissance des coopératives en termes de projet politique, car celles-ci remettaient en question le mode de production capitaliste, notamment la dimension de subordination. Les CAE seraient le résultat de la crise de l'emploi et des injonctions à créer son propre emploi ; « *elles subvertissent, en quelque sorte, à la fois la logique de l'emploi et donc du salariat, et celle de l'autoentrepreneuriat*¹²⁵ ».

Les expérimentations au sein des CAE sont la production de nouveaux droits sociaux au sein de « la zone grise ». Le travailleur indépendant est un « travailleur » qui dispose d'une plus ou moins grande autonomie et dispose d'une ou moins grande protection contre les risques. La dernière loi, reconnaissant juridiquement le statut d'entrepreneur-salarié, pose la question du rattachement au droit du travail et aux droits sociaux, car, comme nous l'avons déjà évoqué, c'est l'emploi salarié qui a été fondé comme critère déterminant d'accès aux droits. Or, les CAE ont pour objectif de « sécuriser » le parcours des entrepreneurs, et la reconnaissance du statut de salarié l'a permis. Cependant, ceci vient aussi renforcer cette construction légale sur les critères fondamentaux de l'emploi salarié, du contrat et du statut. Alain Supiot, face aux transformations des figures des travailleurs salariés et des indépendants, suggère l'idée de repenser le droit du travail et le droit social¹²⁶. Les droits devraient ainsi se rattacher au concept de « citoyenneté sociale » et à la notion d'intégration. Le droit serait lié à la personne et non au statut, ce qui permettrait les intermittences professionnelles et le cumul d'activités. « *Traiter ces problèmes en termes de déplacement de frontières conduit à maintenir entre le salariat et l'indépendance une opposition en noir et blanc qui ne correspond nullement aux évolutions actuelles. Une approche plus subtile consiste à introduire dans le tableau du droit un troisième terme : à reconnaître l'existence d'une zone grise entre indépendance et salariat* ».

Cette déconstruction de la notion d'emploi ne peut faire l'économie d'une lecture genrée. Nous cherchons certes à comprendre comment la société, composée de ses acteurs, a donné, au fur et à mesure, une place, de la valeur, de plus en plus significative, au travail et à l'emploi, mais nous cherchons plus précisément à comprendre les rapports que celle-ci a instaurés entre l'emploi et les femmes. Selon Françoise Battagliola, l'histoire du travail des femmes n'est pas linéaire, elle est

¹²⁴ Catherine Bodet, Noémie de Grenier et Thomas Lamarche, « La coopérative d'activités et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *RECMA*, n° 329, 2013.

¹²⁵ Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *art. cité*, p. 228.

¹²⁶ Alain Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, 2000.

composée de ruptures, d'avancées, de retours en arrière, elle est celle d'une « *paradoxe émancipation*¹²⁷ ».

Les CAE font partie des « zones grises » du travail. Ainsi, entre travail salarié et travail indépendant a été créé un nouveau statut, celui d'entrepreneur-salarié. D'après les matériaux récoltés par nous-mêmes mais également par d'autres chercheurs comme Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani, ce modèle hybride attirerait un public composé majoritairement de femmes, au niveau de qualification supérieur et ancrées dans un processus de (re)conversion professionnelle, du salariat vers l'entrepreneuriat. Leurs motivations à créer leur activité seraient à la fois de « nécessité » et d'« opportunité », ces motivations étant représentatives à la fois des transformations du travail et des valeurs associées.

Ces premières données nous invitent à nous interroger sur les raisons de cet afflux majeur des femmes dans les CAE. En effet, pourquoi les femmes se dirigeraient davantage que les hommes vers ce modèle ? « Chausser les lunettes » de genre afin d'appréhender l'histoire du travail des femmes va nous permettre de comprendre que le choix de l'entrepreneuriat salarié qu'elles opèrent actuellement est l'expression de pratiques différenciées face à la crise. Ainsi, par exemple, les femmes et les hommes ne seraient pas aux mêmes stades de leur accès à l'autonomie¹²⁸. Or, cette différenciation produirait des résonances différenciées face à la crise de l'emploi. Les hommes expérimenteraient un « désenchantement » du travail, tandis que les femmes, dont l'autonomie est récente et inachevée, tenteraient d'investir de plus en plus le marché face à cette crise. Les CAE constitueraient alors une stratégie professionnelle pour faire face aux transformations du travail et peut-être plus particulièrement aux inégalités sexuées qui y demeurent.

2. La construction sociale de l'activité professionnelle des femmes : des avancées, des ruptures

2.1. La création d'une dissociation entre travail productif (actif) et travail domestique (inactif) : le « travail » et le « travailleur » font l'objet d'une « rémunération »

Étudier l'histoire du travail des femmes ne peut se faire par la séparation des sexes, car « *il ne s'agit pas de faire l'histoire des femmes ou du féminin, mais des rapports*

¹²⁷ Expression de Francine Muel-Dreyfus dans son ouvrage *Vichy et l'éternel féminin*, Paris, Seuil, 1996.

¹²⁸ Anne-Marie Daune-Richard, « Travail et citoyenneté : un enjeu sexué hier et aujourd'hui », in Paul Bouffartigue, Henri Eckert, *Le travail à l'épreuve du salariat*, Paris, L'Harmattan, 1997.

*sociaux entre les sexes*¹²⁹ ». Effectivement, l'analyse de l'évolution, des transformations du travail ne peut se réaliser sans prendre en compte tout d'abord la société et ses contextes (historique, juridique, économique, etc.), ainsi que les univers dans lesquels les femmes et les hommes s'inscrivent (travail et famille sont indissociables). L'histoire du travail des femmes est corrélée à celle des hommes car la construction sociale de la division sexuelle du travail est un facteur déterminant. Ce sont les rapports sociaux de sexe (construits socialement et dynamiques) qui créent les inégalités, les divisions. « *Aussi l'enjeu est-il d'identifier les discontinuités, les moments de rupture, d'observer les déplacements des frontières entre le masculin et le féminin, objets de définitions socialement constituées et d'un travail symbolique jamais achevé de légitimation*¹³⁰. »

Les femmes ont toujours travaillé, et leur taux d'activité a longtemps été d'environ 30 à 40 %, mais c'est notamment la manière de les compter qui leur a été défavorable. Sylvie Schweitzer¹³¹ évoque une « *cécité statistique* », et Roland Pfefferkorn parle de « *myopie tenace*¹³² ». L'absence des femmes s'expliquerait, selon Sylvie Schweitzer, pour deux raisons. Le travail, à partir de 1830-1850, était un attribut de la citoyenneté. Or, les femmes n'avaient pas le droit de vote et elles étaient inéligibles ; cette invisibilité venait accréditer une représentation majeure, celle de la séparation entre la sphère de production et de reproduction. De nombreuses femmes travaillaient avec leurs conjoints dans les commerces, les exploitations agricoles, mais sans être recensées comme actives, car non salariées. « *Tout au long du XIX^e siècle et de la première moitié du XX^e siècle, une part importante des femmes actives est largement négligée dans les statistiques officielles puisque le travail non-salarié reste la règle, donnant l'impression d'une croissance explosive du travail féminin dans les années 1960, là où on assiste plutôt à sa redéfinition sociale faite de visibilité, de rémunération et d'autonomie juridique qui favorise en partie sa croissance dans les statistiques*¹³³. » Selon Roland Pfefferkorn, il aura fallu attendre la fin du XX^e siècle pour que des statistiques sexuées soient construites. Les variables qui étaient prises en compte jusque-là étaient la classe, l'âge et la génération. Elles seules étaient considérées comme structurantes : « *le sexe, le sexe social bien sûr, construit socialement, et non considéré comme une "variable naturelle", mettra du temps avant de devenir une telle "variable" structurante*¹³⁴ ». La société, par la valorisation du modèle associant « travail » à « productif », n'a permis d'associer que les femmes ayant le statut de « salarié » au terme de « travailleur », le travail au sein de la sphère domestique n'étant pas associé au « travail productif », car la notion de profession était liée à celle d'activité rémunérée et donc à un statut d'emploi

¹²⁹ Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2004, p. 4.

¹³⁰ Françoise Battagliola, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », *Cités*, 2001/4, n° 8, p. 75.

¹³¹ Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.

¹³² Roland Pfefferkorn, *Genre et rapports sociaux de sexe*, Paris, Empreinte, 3^e édition, 2016, p. 15.

¹³³ Marie Buscatto, *Sociologies du genre*, Paris, Armand Colin, 2014, p. 83.

¹³⁴ Roland Pfefferkorn, *Genre et rapports sociaux de sexe, op. cit.*, p. 16.

précis. Dans l'ouvrage *Histoire du travail des femmes*, Françoise Battagliola a démontré que cette opposition entre travail productif et travail domestique et les représentations du travail des femmes sont en lien avec la construction des catégories statistiques (actif/inactif, catégories socioprofessionnelles, etc.). « *Les multiples façons dont ont été classées les activités des femmes sont autant d'indices de la manière dont les concepteurs des recensements, les agents chargés du recueil et les personnes elles-mêmes se représentent les rapports de genre*¹³⁵. » Les activités domestiques, principalement attribuées aux femmes et que sont, entre autres, les tâches ménagères et l'éducation des enfants, n'étaient pas reconnues comme un « travail ». Jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, le découpage des activités individuelles se faisait soit sur le mode des corporations (métiers), soit sur le mode des classes et de la position sociale (familiale). Ce sont deux représentations concurrentes du monde du travail : modèle corporatif et position sociale individuelle (idée de classe). C'est à partir de 1886 que ces deux perspectives (individuelle et familiale) coexistent, et ce jusqu'en 1896. Puis, en 1896, le recensement se réalise par la catégorie famille et non plus par la profession. S'ensuit la distinction entre population active et population inactive. Cette définition fait perdurer la catégorisation qui se base sur le fait que le travail est marchand car il procure une rémunération directe (perception d'un salaire/produits et service). Ainsi, les femmes, dont le travail est domestique et effectué au sein du foyer familial, sont recensées dans la population dite « inactive ». Les hommes sont reconnus comme étant « actifs » en ayant une activité productive rémunérée (de travail) à l'extérieur du foyer, tandis que les femmes sont reconnues comme étant inactives car leur activité est produite au sein du foyer. Cette première distinction, qui se rattache notamment aux justifications biologisantes sexuées, a participé à reconnaître socialement une distinction dans l'activité de travail entre les femmes et les hommes et à marquer l'histoire du travail des femmes. « *Qu'il s'agisse en effet du "travail domestique" – ménage, soins aux enfants ou cuisine –, réalisé de manière principale par les femmes, d'une activité professionnelle mise en œuvre au sein du ménage – en tant que femmes d'agriculteurs, d'artisans ou de commerçants – ou d'une activité professionnelle extérieure au domicile familial – domestiques, ouvrières ou couturières –, les discours comme les chiffres produits sur le travail féminin tendent, encore aujourd'hui, à en nier l'existence ou à en réduire la possible reconnaissance sociale, selon des normes genrées qui tendent à "naturaliser" les rôles et les activités féminins*¹³⁶ ». L'activité s'est construite et a été conçue par la société comme masculine. Les rôles et fonctions se sont élaborés de manière sexuée : l'homme est le chef de famille qui doit subvenir aux besoins de sa famille, et le salaire de la femme en activité n'est que d'appoint. La normalisation et la codification du travail ont rejeté et dénié les activités féminines. Ce

¹³⁵ Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, op. cit., p. 22.

¹³⁶ Marie Buscatto, *Sociologies du genre*, op. cit., p. 79-80.

processus de dénégation de la valeur de l'activité des femmes a participé à les catégoriser comme illégitimes sur le marché du travail¹³⁷.

Sylvie Schweitzer¹³⁸ ajoute que l'invisibilité des femmes est également liée à l'enseignement discriminant mais aussi au peu de métiers occupés par les femmes (ségrégation sexuée). Les métiers féminins font écho à des « compétences naturelles », donc ils sont moins légitimés, valorisés. Elle précise que l'organisation faite par l'Insee des professions est construite au masculin, sur la base des compétences. Or, les métiers dits « masculins » sont davantage détaillés que les métiers féminins.

À cette mise à l'écart du marché du travail s'est ajoutée une naturalisation des compétences.

2.2. La ségrégation sexuée basée sur des compétences « naturelles »

À la fin du XIX^e siècle, avec la deuxième révolution industrielle, le salariat s'étend. Les figures dominantes de l'activité professionnelle féminine sont : les couturières, les domestiques et les ouvrières du textile. La ségrégation sexuée des métiers est une réalité en essor. Les métiers les moins valorisés, reconnus, rémunérés sont féminins. Cette ségrégation sexuée est le fruit de la division sexuelle des tâches, que les employeurs n'ont cessé de (re)produire au fil des années, voire des siècles. Il existait et existerait encore aujourd'hui des compétences « naturelles », « féminines » et « masculines ». Ces natures opéreraient la distinction des métiers et donc justifieraient la division sexuelle du travail. Françoise Battagliola cite Michelle Perrot¹³⁹ : « Cette notion (travail) s'appuie sur des qualités attribuées "par nature" aux femmes, telles que la méticulosité ou la dextérité opposées à la force physique masculine ; elle fait une place particulière au corps, modestie de la tenue et décence du costume, domestication des déplacements et des gestes ; enfin l'idée même de travail fait peser sur les femmes un perpétuel soupçon sur leur sexualité et soumet les travailleuses à une surveillance et à des disciplines qui débordent le strict cadre du travail. » Cette « séparation des tâches et des métiers entre les sexes est renforcée par la sexuation symbolique des machines et des outils¹⁴⁰ ». Les métiers perfectionnés étant associés aux hommes et les machines plus simples, telles celles pour la couture, sont davantage destinées aux femmes.

¹³⁷ Anne-Marie Daune-Richard, « Travail et citoyenneté : un enjeu sexué hier et aujourd'hui », art. cité.

¹³⁸ Sylvie Schweitzer, « les enjeux du travail des femmes », *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, 2002/3, n° 75, p. 21-33.

¹³⁹ Michelle Perrot, « De la nourrice à l'employée. Travaux de femmes dans la France du XIX^e siècle », *Le Mouvement*, n° 105, 1978, p. 9.

¹⁴⁰ Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, op. cit., p. 42.

2.3. Le rôle de la législation dans le maintien des spécificités du travail des femmes : le devoir de protéger « la » famille et glorifier la maternité mise en péril par le travail à l'extérieur

Les syndicats, groupements masculins, ont tenu un rôle important dans la construction sociale de l'activité professionnelle des femmes et à cette ségrégation selon le genre. En effet, « À travers les syndicats, les hommes ont ainsi défendu leurs prérogatives, contribuant à maintenir les frontières entre identités masculine et féminine¹⁴¹ ». Les syndicalistes (hommes) dénonçaient le système capitaliste comme source de l'infériorisation des femmes. L'atelier était le lieu de l'oppression corporelle, économique et sexuelle. Or, l'enjeu était économique et symbolique, à savoir contrôler les femmes de la classe ouvrière.

Les groupements syndicaux ne sont pas les seuls acteurs de cette construction sociale inégalitaire. La législation a toujours eu un rôle significatif, finalement. Françoise Battagliola fait ainsi référence à Michelle Zancarini-Fournel¹⁴² : « *La main-d'œuvre féminine – à laquelle on ne cessera de faire appel – est ainsi apparue comme une main-d'œuvre spécifique, nécessitant un traitement particulier, dérogeant aux règles universelles, déclinées au masculin.* »

À la fin du XIX^e siècle, la législation¹⁴³ protège la maternité, la stabilité de la famille ouvrière, et participe à la ségrégation sexuée du travail. « *Au départ, en effet, c'est la femme "faible, fragile, ne pouvant travailler la nuit et surtout toujours potentiellement enceinte" que la loi a voulu protéger des nuisances du travail : interdiction du travail de nuit, dispositions spécifiques pour les femmes enceintes, mesures particulières en matière d'hygiène et de sécurité*¹⁴⁴. » Elle conforte la construction historique, sociale et culturelle de l'activité comme masculine et la division sexuée des rôles. Le rôle de mère est privilégié à celui de travailleuse. La loi de 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels, qui interdira le travail de nuit et limitera la durée du travail, a participé à la ségrégation, et ce en limitant l'accès à des métiers plus reconnus, plus valorisés.

¹⁴¹ Laura L. Frader, « Femmes, genre et mouvement ouvrier en France aux XIX^e et XX^e siècles : bilan et perspectives de recherche », *Clio*, 1996/1, n° 3, in Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, op. cit.

¹⁴² Michelle Zancarini-Fournel, *Différence des sexes et protection sociale, XIX^e-XX^e siècles*, Saint-Denis, Presses universitaires de Vincennes, 1995, citée dans Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, op. cit., p. 48.

¹⁴³ Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels. Les lois du 17 juin et du 30 juillet 1913 ont pour objectif de relancer la natalité et de lutter contre la mortalité infantile. Un congé postnatal devient obligatoire. La loi de 1920 interdit la contraception et l'avortement. Rappelons qu'en 1942, l'avortement devient un « crime contre l'État ».

¹⁴⁴ Jacqueline Laufer, « Égalité professionnelle : principes et pratiques », *Droit social*, n° 12, 1984, citée dans Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2006, p. 32.

Le Code civil (1901) a contribué à la dépendance des femmes envers leurs époux (incapacité juridique). Cette dépendance statutaire a été fondée juridiquement. Il s'agit de rappeler aux femmes leur statut incapacitant et leur dépendance d'épouse par le Code civil. La société, à travers les législateurs, veut protéger la maternité (contre la dénatalité) et la stabilité de la famille ouvrière, mise en danger par le travail à l'extérieur.

La « *glorification de la maternité et de la famille tend à éclipser la travailleuse*¹⁴⁵ », et les politiques de renatalité ne vont faire qu'accentuer cette posture. La loi de 1920 interdisant la contraception et l'avortement, qui ne cessera d'être par la suite renforcée, consolide la répartition traditionnelle des rôles.

Les politiques familiales après la Seconde Guerre mondiale sont marquées par le familialisme, qui tend à inciter le retrait du marché des femmes. Françoise Battagliola parle d'une cristallisation de la norme sociale des mères au foyer. L'aide aux familles, à cette époque, reposait sur deux critères : l'activité ou l'inactivité professionnelle et l'augmentation des prestations à partir de deux enfants.

Ainsi, la discontinuité du traitement du travail des femmes, tantôt visible, tantôt soumis à l'invisibilité de la main-d'œuvre féminine, est une caractéristique construite socialement, et les politiques y ont largement contribué.

La construction de catégories statistiques qui permettent de classer les individus en fonction de certains critères doit être analysée comme la mise en œuvre d'outils discriminants. Ainsi, les femmes « comptées » et reconnues officiellement par les statistiques comme inactives sont-elles réellement « inactives », et quel sens attribuent-elles à cette expérience ? Toutes ne souhaitent pas être hors marché. Il y a des découragées, etc. : « *Mais, si ces femmes sont momentanément indisponibles pour occuper un emploi, ont abandonné des démarches coûteuses mais infructueuses, se sont saisies de l'opportunité d'un congé parental, elles souhaitent le plus souvent "retravailler", et leur lien à l'emploi demeure vivace. N'envisageant nullement leur avenir "à la maison", elles ne peuvent être purement et simplement assimilées aux femmes au foyer des générations passées. Aussi, de plus en plus, l'inactivité cesse de décrire la situation des femmes qui se consacrent à leur ménage pour englober des situations diverses aux marges de l'activité, de l'inactivité et du chômage, résultant de formes diverses d'éviction d'une partie de la population du marché du travail*¹⁴⁶. » Ce que souligne Françoise Battagliola, dans son article « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », c'est que, depuis 1994, les politiques familiales fonctionnent comme des politiques de l'emploi, car s'il n'existait pas de politique d'emploi spécifiquement à destination des femmes, certaines allocations touchaient davantage les femmes et les incitaient au retrait (provisoire), telle l'allocation parentale (congé parental).

Bien entendu, depuis plusieurs années, les politiques françaises mettent en œuvre des plans et actions visant l'égalité entre les hommes et les femmes, et ce dans l'ensemble des domaines de la vie sociale.

¹⁴⁵ Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, op. cit., p. 58.

¹⁴⁶ Françoise Battagliola, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », art. cité, p. 78.

2.4. Le processus de tertiarisation et l'entrée des femmes dans les bastions masculins

2.4.1. Le processus de tertiarisation

Ce sont les femmes qui ont investi le secteur des services et qui l'ont développé. « *En ce sens, la division sexuelle des secteurs d'activité a protégé les femmes de la crise de l'emploi et permis la continuité de la progression de l'activité féminine. Les hommes ont pâti de la désindustrialisation pendant que les femmes ont tiré parti de la tertiarisation*¹⁴⁷. »

Si le nombre de femmes actives a augmenté, ce n'est pas du seul fait des emplois salariés du tertiaire, c'est également le rapport à l'emploi qui s'est modifié. À partir des années soixante-dix, la génération de femmes nées dans les années cinquante arrive massivement et durablement sur le marché du travail, et il s'opère un « *basculement des normes sociales*¹⁴⁸ ». Le modèle de la discontinuité, des « classes creuses », laisse place petit à petit à un comportement d'activité où se cumulent l'activité professionnelle et l'activité familiale. Les femmes ont toujours travaillé, mais elles étaient invisibles. À partir des années soixante, elles sont salariées, et leur activité professionnelle devient une norme. Elles s'installent durablement sur le marché du travail et dans une activité professionnelle continue¹⁴⁹.

Le mouvement de tertiarisation durant l'entre-deux-guerres permet l'accès des femmes à certaines professions, mais ne signifie pas pour autant la fin des inégalités sexuées et l'abolition des normes sociales d'activité des femmes, qui les renvoient à leurs injonctions sociales liées à leurs statut et rôle d'épouse et de mère. Après la Première Guerre mondiale, la salarisation des femmes et les activités tertiaires se développent. Cependant, ce phénomène de féminisation est perçu comme une « intrusion » et il est synonyme de ségrégation horizontale et verticale : « *ségrégation des tâches et des espaces, inégalités des responsabilités et des traitements sont la règle*¹⁵⁰ ».

¹⁴⁷ Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, op. cit., p. 12.

¹⁴⁸ Françoise Battagliola, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », art. cité, p. 77.

¹⁴⁹ Marie Buscatto, *Sociologies du genre*, op. cit.

¹⁵⁰ Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, op. cit., p. 65.

2.4.2. *L'entrée des femmes dans les bastions traditionnellement masculins*

Le phénomène de démocratisation quantitative¹⁵¹ de l'enseignement a permis l'accès des filles à des filières jusque-là réservées aux garçons. Cependant, si ce phénomène de démocratisation, quantitative et non pas qualitative, a permis de tendre à la mixité et à l'entrée des femmes dans certains bastions traditionnellement masculins, il ne faut pas oublier les logiques d'orientation sexuée des parcours scolaires, liées à la sexuation des goûts en termes de matières-filières et d'autocensure des filles¹⁵². L'ouvrage de Christian Baudelot et de Roger Establet *Allez les filles* (2006), dont la question initiale était : « *Pourquoi les filles sont, à la fin des études secondaires, distancées par les garçons qui n'ont pourtant pas auparavant des résultats supérieurs en maths ?* », explique la supériorité des investissements masculins en dehors de l'école dans les maths ou les sciences (indicateurs) par la socialisation différenciée selon le genre. La socialisation différenciée produit des différences entre les filles et les garçons lors de leurs parcours scolaires (orientation sexuée des filières, autocensure, etc.) et professionnels (investissement dans des domaines d'activité moins légitimes, valorisés socialement, moins rémunérés, etc.). À l'occasion de la journée du 8 mars 2016, des données statistiques ont été récoltées et ont permis d'analyser la réussite comparée des filles et des garçons depuis l'école jusqu'à l'entrée dans la vie active¹⁵³. Les filles réussissent toujours mieux que les garçons, et ce dès le primaire. Elles ont des meilleurs résultats scolaires et des taux de réussite supérieurs aux diplômes nationaux (brevet, baccalauréat). De plus, elles sont plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur même si elles sont minoritaires parmi les ingénieurs. Les premières distinctions s'opèrent à la fin du collège. Les filles s'orientent davantage vers les filières générales et technologiques, délaissant les filières professionnelles. Un exemple venant illustrer cette différenciation sexuée est la part des filles en terminale scientifique (S, STI2D, STL) : 42 % en 2014. À l'issue du baccalauréat, les filles privilégient les classes préparatoires littéraires (74 %) et investissent de manière minoritaire les classes préparatoires scientifiques (29 %).

L'entrée des femmes dans certaines écoles (ingénieur, avocat, journalisme) traditionnellement masculines a pu se faire car celle-ci se fait à présent en lien avec leur parcours scolaire et leurs résultats (concours d'entrée), et non plus sur des critères relevant davantage d'appréciations subjectives (construites socialement et sexuées). Si les premières femmes, les pionnières, se sont heurtées aux visions stéréotypées de

¹⁵¹ Nous qualifions la démocratisation de quantitative car elle n'est pas qualitative au sens où les inégalités demeurent, selon certains déterminants sociaux. Tous les individus ne sont pas égaux face à l'expérience scolaire.

¹⁵² Autocensure présente également chez les garçons qui, s'ils ont accès à des filières traditionnellement féminines, ne vont pas pour autant s'y diriger.

¹⁵³ Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*, mars 2016.

dépréciation des métiers ou d'une « nature » féminine difficilement compatible avec l'exercice de la profession (la psychologie féminine étant perçue comme incompatible avec le métier, sensibilité), la mixité tend néanmoins à devenir réalité. Cependant, ces progrès ne font pas disparaître la production de différenciations. En effet, les hommes se réservent certaines fonctions (les plus valorisées, pouvoir/autorité, nécessité d'une grande disponibilité), et les femmes investissent des niches d'activité (magistrate, protection de l'enfance). La reproduction des divisions sexuées (plafond de verre) dans les hautes fonctions s'opère. « *Ces quelques exemples montrent l'action conjointe de deux mécanismes sociaux : d'une part, l'assignation des femmes à des sphères déterminées de l'action sociale témoigne de l'intériorisation au cours des processus de socialisation de modèles culturels, d'habitus qui se traduisent en termes de goût et de choix ; mais ces choix se réalisent aussi, dans un milieu professionnel déterminé, à partir de l'exclusion d'autres positions ou du prix fort à payer pour occuper les positions monopolisées par les hommes*¹⁵⁴ ».

Cette lecture de l'histoire du travail par le genre permet de ne pas oublier que nous sommes dans une société qui n'est pas asexuée. Tenter de comprendre la féminisation des CAE, c'est ne pas être aveugle au principe que toutes les dimensions de la vie sociale ont été élaborées sous la prééminence d'un genre, ou du moins d'un système binaire genré. Aux hommes, l'extérieur et le « travail » ; aux femmes, la sphère domestique et ses activités. Bien entendu, les frontières se sont assouplies, mais le monde du citoyen étant un monde avant tout masculin, les traces demeurent. Les luttes féministes et le contexte (économique, social, culturel) ont participé à la reconnaissance sociale, puis juridique des femmes dans l'espace public, puis à ce qu'elles puissent investir, au fur et à mesure puis massivement, le marché du travail sous la forme salariale principalement. Cependant, femmes et hommes ne s'engagent pas dans les mêmes secteurs d'activité ni dans les mêmes métiers, et les degrés d'engagement diffèrent, que ce soit dans le travail salarié ou le travail indépendant. Les entrepreneures des CAE confirment la persistance de la ségrégation horizontale. De plus, l'analyse des parcours des femmes va nous démontrer leur volonté de concilier l'ensemble des sphères d'inscription. L'entrecroisement est recherché. Le processus de socialisation différentielle concourt à élaborer et à maintenir des référentiels de compétences dites « féminines » et « masculines ». Les représentations et la manière d'exercer une profession sont également genrées.

Nous allons à présent regarder de plus près les inégalités et les caractéristiques auxquels les femmes se confrontent dans le travail salarié encore aujourd'hui. La majorité des entrepreneures de CAE ont eu une expérience salariale et se sont orientées par la suite vers un parcours entrepreneurial. Peut-être leurs expériences salariales, et notamment les inégalités qu'elles y ont rencontrées, les ont-elles motivées à se réorienter professionnellement ?

¹⁵⁴ Françoise Battagliola, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », *art. cité*, p. 83-84.

3. Des comportements qui s'homogénéisent, mais des inégalités qui persistent dans le travail salarié

Des changements structurels massifs et durables dans le monde du travail se sont opérés, à savoir :

- la féminisation du salariat grâce à la transformation de la population active et au développement du secteur tertiaire (des services) ;
- la transformation du rapport à l'emploi et des comportements d'activité féminins par l'homogénéisation entre les femmes et les hommes des trajectoires professionnelles, qui sont de plus en plus continues car notamment beaucoup moins interrompues par les maternités.

Si, auparavant, les femmes devaient choisir entre « famille » et « travail », elles sont actuellement davantage portées vers un modèle « d'accumulation » alternant travail-famille-travail. Elles concilient les différentes sphères de la vie sociale. Les normes sociales du comportement d'activité féminine se sont transformées, ce qui ne signifie pas pour autant la fin des inégalités et des spécificités sexuées dans la sphère du travail.

Ainsi, si un modèle « d'accumulation » alternant travail-famille-travail s'est diffusé, nous allons montrer, en nous appuyant sur des données statistiques, que des inégalités et des spécificités sexuées dans la sphère du travail n'ont cessé de s'ancrer. Les femmes, dont les entrepreneures, composent entre les « anciennes » (écart de salaires, différences entre les carrières, ségrégations horizontale et verticale) et les « nouvelles » formes d'inégalités (surchômage, emploi précaire, sous-emploi).

3.1. L'impact de la parentalité sur l'activité des femmes

Tout d'abord, la proportion des femmes recensées comme « actives » et en situation d'emploi est moindre que celle des hommes. En France, en 2014, en moyenne, le taux d'activité¹⁵⁵ des femmes de 15 à 64 ans était de 67,5 %, quand il était de 75,5 % pour les hommes. Le taux d'emploi des femmes (15-64 ans) était de 60,9 %, contre 67,7 % chez les hommes. Le taux de chômage¹⁵⁶ est presque similaire chez les hommes et les femmes de 15 ans et plus (10 % chez les hommes et 9,7 % chez les femmes).

Un des facteurs explicatifs de la moindre part des femmes en situation d'emploi est la configuration familiale. Les statistiques démontrent que les configurations familiales ont

¹⁵⁵ Taux d'activité au sens du BIT - Moyenne annuelle - France métropolitaine. Source : Insee, enquêtes Emploi (calculs Insee).

¹⁵⁶ Insee, enquête Emploi. France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge courant).

une influence sur l'activité professionnelle, mais en défaveur des femmes. Le taux d'activité des mères chute avec le nombre d'enfants, alors que celui des pères remonte.

Si la parentalité influe sur l'activité professionnelle des femmes, alors nous pouvons supposer que l'inégale répartition des activités domestiques et parentales en est la cause, le seuil critique se situant à l'arrivée du troisième enfant. Ainsi, le modèle d'accumulation serait mis à mal en fonction des configurations familiales. Se pose alors la problématique de la « conciliation » des temps sociaux pour les femmes. Si le parcours professionnel des femmes est relativement moins discontinu, leurs « choix » professionnels, dont l'orientation vers l'entrepreneuriat (salarié), ne sont-ils pas les témoins des inégalités qui découlent de « choix » attenants à la sphère privée ? Ainsi, se mettre en couple et/ou accéder à la parentalité ne sont pas sans incidence sur les parcours professionnels des femmes.

Le tableau ci-dessous présente les taux d'activité des femmes et des hommes ayant entre 20 et 64 ans en France en 2014 selon la configuration familiale.

**Taux d'activité des femmes et des hommes de 20 à 64 ans en France en 2014
en fonction de la configuration familiale¹⁵⁷**

	Sans enfant	
Femmes	67,5 %	
Hommes	74,7 %	
	Avec 1 enfant	
	Moins de 3 ans	Plus de 3 ans
Femmes	81,6 %	81,4 %
Hommes	96,4 %	87,4 %
	Avec 2 enfants	
	Moins de 3 ans	Plus de 3 ans
Femmes	66 %	86,5 %
Hommes	96,4 %	95,2 %
	Avec 3 enfants	
	Moins de 3 ans	Plus de 3 ans
Femmes	41,1 %	74,3 %
Hommes	93,8 %	93,4 %

Par ailleurs, quand les femmes sont en situation d'emploi, cela ne signifie pas forcément une égalité de traitement par rapport aux hommes. Ainsi, les inégalités de salaires font encore partie de la réalité.

¹⁵⁷ Source : Insee, enquête emploi.

3.2. Inégalités de rémunération

Les salaires des femmes sont encore inférieurs à ceux des hommes dans le privé comme dans le public. Les écarts de salaire nets mensuels (équivalent temps plein) sont de -19,2 % dans les secteurs privé et semi-public, -14,8 % dans la fonction publique d'État (ministères et établissements publics), -10,3 % dans la fonction publique territoriale, -21,9 % dans le secteur hospitalier public.

Si la première analyse des inégalités se fait par comparaison entre les sexes, il semblerait néanmoins qu'il faille également s'intéresser aux inégalités entre les femmes.

Un constat a été révélé par Françoise Battagliola, celui des inégalités non plus uniquement entre les hommes et les femmes, mais entre les femmes elles-mêmes. Si le niveau global de formation des femmes n'a pas cessé de s'élever, permettant aux plus diplômées de se rapprocher des carrières professionnelles de leurs homologues masculins, toutes n'ont cependant pas suivi ces trajectoires. À l'inverse, les moins diplômées se sont confrontées au processus de précarisation (aux « *marges de l'activité*¹⁵⁸ »), et ce d'autant plus dans une société où le modèle de l'emploi stable et durable s'est effrité (norme salariale) pour laisser place à de nouvelles formes d'emploi « atypique » (exemple du temps partiel) : « *d'un côté, les femmes bénéficiant d'une carrière intéressante et bien rémunérée, pouvant concilier le modèle masculin de réussite professionnelle avec la vie de famille et les contraintes domestiques, de l'autre celles qui connaissent la précarité de l'emploi, le temps partiel contraint, les bas salaires et qui ne peuvent se faire aider dans la sphère domestique*¹⁵⁹ ».

Le profil des entrepreneures en CAE est celui de femmes ayant un niveau de diplôme élevé. Nous pouvons donc supposer que leurs parcours professionnels se rapprochent de ceux des hommes. Cependant, si aux inégalités entre les femmes et les hommes s'ajoutent les inégalités entre les femmes, ce constat nous invite à ne pas considérer la population des femmes et donc des entrepreneures comme un groupe homogène, mais au contraire à la considérer dans son hétérogénéité. Au sein des CAE, les femmes qualifiées côtoient des entrepreneures moins bien dotées. Est-ce à dire que le développement de leurs activités sera différent ?

Aux inégalités de traitement s'ajoute une ségrégation horizontale et verticale. En effet, lorsque les femmes sont en emploi, à l'inégalité de rémunération s'ajoutent des inégalités quant à leurs parcours professionnels, à la fois en termes de secteurs d'activité investis et en termes de projection vers le haut de la hiérarchie organisationnelle.

¹⁵⁸ Françoise Battagliola, « Des femmes aux marges de l'activité, au cœur de la flexibilité », *Travail, genre et sociétés*, 1999/1, n° 1.

¹⁵⁹ Olivier Marchand, « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee Première*, septembre 2010, n° 1312.

3.3. Ségrégation horizontale et verticale

Le clivage du genre et des inégalités entre les sexes persiste et se transforme (ségrégations horizontale et verticale, sous-emploi). Les mécanismes de production des inégalités demeurent.

Tout d'abord, les emplois féminins sont concentrés dans certaines professions, qualifications et dans certains secteurs de l'économie. En 2013¹⁶⁰, sur les 87 familles professionnelles, 12 familles concentrent plus de la moitié des femmes¹⁶¹ et 20 familles concentrent plus de la moitié des hommes. Les femmes sont sous-représentées dans les secteurs de la construction (11,7 % de femmes), de l'industrie (28,5 %) et de l'agriculture (28,9 %), et surreprésentées dans le secteur tertiaire (55,2 %).

L'accès de femmes et d'hommes au sein de certaines activités professionnelles dites traditionnellement « féminines » ou « masculines » est un fait, mais n'aboutit pas pour autant à une mixité intégrée des professions.

Si les femmes se concentrent dans certains emplois, elles sont aussi davantage touchées par des formes d'emploi atypiques, dont le temps partiel (construit comme typiquement féminin car supposé être un choix permettant de concilier travail et vie familiale et de se consacrer à ses enfants). Or, ce sont des situations qui précarisent. Ce sont des emplois qui sont très souvent moins valorisés, moins rémunérés, etc. « *Le temps partiel, la forme la plus répandue et la plus féminisée de l'emploi atypique, apparaît ainsi comme le produit d'une construction sociale s'appuyant sur des normes et des représentations du travail des femmes largement partagées*¹⁶². » En 2013, 30,6 % des femmes actives sont à temps partiel, contre 7,2 % des hommes actifs.

Au troisième trimestre 2015, 9,8 % des femmes en emploi sont en situation de sous-emploi¹⁶³, contre 3,8 % des hommes.

¹⁶⁰ Chiffres clefs, édition 2015, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes.

¹⁶¹ Par ordre décroissant : des aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles / agents d'entretien / enseignantes / vendeuses / employées administratives de la fonction publique (catégorie C et assimilées) / aides-soignantes / infirmières, sages-femmes / secrétaires / cadres des services administratifs, comptables et financiers / professions paramédicales / employées administratives d'entreprise / techniciennes des services administratifs, comptables et financiers.

¹⁶² Françoise Battagliola, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », *art. cité*, p. 81.

¹⁶³ Le sous-emploi (Insee) comprend les personnes actives occupées au sens du BIT, qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps.

Taux de sous-emploi en 2015¹⁶⁴

	Taux de sous-emploi en 2015 (T3) BIT (%)
Ensemble	6,7
dont chômage technique ou partiel	0,3
Hommes	3,8
Femmes	9,8

3.4. *Le plafond de verre se déplace*

« *Plafond de verre ; Ciel de plomb*¹⁶⁵ », « *Plancher collant ; tuyau percé*¹⁶⁶ », autant de termes pour qualifier l'inégalité d'accès des femmes aux positions socioprofessionnelles les plus élevées. Cette inégalité de carrière entre les hommes et les femmes s'est déplacée. Ainsi, si les obstacles légaux ont été levés à présent, des mécanismes moins visibles, informels, défavorables aux femmes se cumulent. Le « *“plafond de verre” devient plus visible, coloré et irrégulier, creusé par des niches, des caissons, où se recompose, de façon subtile, discrète, cachée, l'hégémonie masculine*¹⁶⁷ ». Ces nouvelles barrières, qualifiées de « *cumulative disadvantage* », se positionnent à différents moments de la carrière professionnelle des femmes : à l'entrée ; au maintien et à la promotion professionnelle. Un des mécanismes qui influe sur l'entrée et la progression professionnelle est le fait que les femmes sont traditionnellement affectées aux postes fonctionnels et non aux postes opérationnels, plus proches du pouvoir et des compétences managériales attendues. Par ailleurs, les réseaux de cooptation sont importants pour accéder aux hautes fonctions. Or, ces réseaux sociaux sont encore représentatifs d'un entre-soi masculin. « *Les inégalités sexuées de carrière seraient d'autant plus marquées que la profession, ses porte-parole et dirigeants (majoritairement des hommes) contrôlent mieux son entrée, les modes de socialisation, les règles de mobilité et de promotion, et sont capables de les modifier ou de les contourner à leur avantage pour “naturellement” protéger un certain “entre-soi”*¹⁶⁸ ». De plus, la persistance des stéréotypes féminins constitue encore un frein aujourd'hui : « *le modèle de l'employé dédié à son entreprise, à sa paroisse, parfaitement flexible, prêt à réaliser des heures nombreuses est de fait défavorable aux femmes qui voudraient*

¹⁶⁴ Source : Insee, Enquête Emploi.

¹⁶⁵ Catherine Marry, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004.

¹⁶⁶ European Commission, *Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, Rapport du groupe ETAN, Expert working group on women and science, 2000.

¹⁶⁷ Marie Buscatto, Catherine Marry, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au xx^e siècle », *Sociologie du travail*, 2009, n° 51.

¹⁶⁸ *Ibid.*, p. 179.

accéder aux plus hautes sphères de l'entreprise, de la paroisse [...] même si elles répondent à ces demandes managériales "masculines", notamment en organisant autrement leur vie privée – absence de conjoints et/ou d'enfants, organisation atypique dans le couple – ces femmes restent perçues comme moins fiables dans le temps et ne progressent pas toujours aussi bien que leurs collègues masculins dans la hiérarchie¹⁶⁹ ».

Le taux de salarisation n'a cessé de progresser pour atteindre près de 90 % en 2014. Le salariat reste la forme dominante de l'exercice d'une activité professionnelle. Les femmes, par les luttes sociales et féministes, se sont inscrites durablement sur le marché du travail et ont obtenu l'égalité devant la loi. Cependant, cette égalité de droit ne suffit pas à contrer les inégalités réelles, les obstacles visibles et invisibles produits par une société (institutions et acteurs) où les domaines de la vie sociale (sphères privée et professionnelle) sont construits et pérennisés sur un modèle sexué. Les carrières des hommes et des femmes s'homogénéisent, mêmes si les inégalités perdurent. Ce sont à présent les inégalités entre les femmes qui se creusent et qui viennent dire de leurs expériences différenciées en fonction de leur adhésion au « contrat genre », mais également de manière plus large (stratégies et ressources mobilisées).

Ces inégalités et spécificités sexuées touchent-elles les entrepreneures de CAE ou bien celles-ci sont-elles immunisées ? Leur profil nous conduit d'ores et déjà à formuler une réponse. La moitié d'entre elles sont au chômage avant d'intégrer la coopérative et à peine un tiers étaient salariées. L'inactivité et l'entrepreneuriat sont les deux autres situations expérimentées par les entrepreneures. Par conséquent, si la majorité d'entre elles sont diplômées et ont une expérience de salariée, leur parcours professionnel est néanmoins marqué par le chômage et l'inactivité.

Ces femmes se sont dirigées, à un moment de leur parcours biographique, vers l'entrepreneuriat, et nous souhaitons mieux comprendre cette bifurcation professionnelle. Cet objectif nécessite que nous regardions à présent la deuxième figure de la dichotomie du travail : le travail indépendant.

La progression numérique du nombre de CAE et d'entrepreneurs-salariés vient attester du renouveau du travail indépendant. Les mutations du travail, et surtout du travail salarié, en sont pour partie les causes. Ainsi, les formes « classiques » et les plus « hybrides » du travail indépendant (zone grise) sont de nouveau mises sur le devant de la scène pour répondre aux « besoins » et attentes des travailleurs, lesquels ont, pour certains, été privés de leur source de revenus, même si le travail ne se réduit pas qu'à sa valeur marchande. Cette (ré)émergence et notre questionnement sur les motivations des femmes à s'engager dans un parcours entrepreneurial sous une forme hybride nous invitent à nous pencher sur le modèle et la figure de l'entrepreneur d'hier et d'aujourd'hui, donc sur ces transformations. De plus, quelle place les femmes y occupent-elles ?

¹⁶⁹ *Ibid.*

4. Le renouveau du travail indépendant

4.1. La figure contemporaine de l'entrepreneur : une légitimité socio-économique retrouvée

Dès le premier choc pétrolier de 1974, le chômage devient massif et endémique. L'emploi se dégrade, et les emplois atypiques se développent, que l'on pourrait définir comme l'opposé du travail stable et permanent (CDI). En effet, l'État, pour lutter contre le chômage, avait mis en œuvre une politique d'emploi incitative à travers le développement des emplois « aidés », mais celle-ci a eu pour résultat la création d'une catégorie administrative intermédiaire, entre l'emploi permanent et le chômage : ce sont les emplois précaires, qui se traduisent par des contrats à durée déterminée ou par des temps partiels. Les emplois atypiques se regroupent sous deux grandes formes : les formes d'emploi s'éloignant de la norme de la durée et de la stabilité du contrat de travail (CDD, intérim, stage) et celles qui s'éloignent de la norme du temps de travail (temps partiel). Ces formes d'emploi instable et précaire se rapprochent du chômage. Ces emplois précaires sont devenus un préalable à l'embauche en même temps qu'un prélude au chômage.

Le marché du travail se serait segmenté, c'est-à-dire qu'il se serait divisé en deux groupes¹⁷⁰ :

- le marché primaire, qui concernerait davantage les hommes et représenterait les emplois stables, bien rémunérés avec la possibilité d'une carrière et d'avantages sociaux ;
- le marché secondaire, qui rassemblerait les femmes et les jeunes et regrouperait essentiellement les bas salaires, les emplois instables et peu protégés.

Cette segmentation révèle des inégalités sociales et professionnelles.

L'entreprise comme intégratrice ne joue plus son rôle. La société actuelle est caractérisée par un effritement du rapport salarial, du lien social, par une érosion de la stabilité de l'emploi qui se traduit par la diminution des emplois stables et l'augmentation des emplois atypiques. Ces emplois touchent surtout, comme nous l'avons évoqué précédemment, certaines catégories, mais aussi les personnes de 30 à 49 ans qui ont un emploi stable.

De nouvelles situations sociales se développent, rompant avec « l'emploi à vie ». Ainsi, pour Pierre Merle¹⁷¹, « *Le nouveau paradigme nous invite à passer notre vie à chercher un emploi. Le droit à l'emploi a de beaux jours devant lui.* »

¹⁷⁰ Marcelle Stroobants, *Sociologie du travail*, op. cit.

¹⁷¹ Pierre Merle, « Chômeur aujourd'hui, précaire demain ? », in Pierre Merle, *Nouvelles dimensions de la précarité*, Rennes, PUF, 2001.

Des mesures dites « actives » et « passives » ont été mises en place par l'État pour lutter contre le chômage car, pour 50 % des chômeurs, l'expérience du chômage est vécue sous la forme du chômage total¹⁷². Celui-ci s'accompagne d'un sentiment d'inutilité sociale, d'ennui, de honte, et un processus de désocialisation se met en place, remettant en question l'identité professionnelle, et par conséquent sociale, de l'individu, ainsi que son intégration sociale. Ces individus perdent leur place d'acteur dans la société.

Les mesures passives ont pour objectif d'assurer une sécurité de ressources (indemnisation chômage, préretraite...) et les mesures dites « actives » regroupent l'ensemble des dispositifs qui visent à favoriser l'accès des chômeurs à l'emploi (mesures d'accompagnement et d'aides à la recherche d'un emploi, mesures d'aides à l'emploi : emplois aidés, mesures de formation). Aujourd'hui, les objectifs politiques se focalisent sur le taux d'emploi et la qualité de l'emploi (notion du « travail décent¹⁷³ »).

Ainsi, à partir des années quatre-vingt, le marché du travail se caractérise par :

- la stabilisation de l'emploi salarié ;
- la stabilisation du chômage de masse ;
- la précarisation de l'emploi salarié ;
- la remise en question de l'indemnisation chômage (recul de l'État social) ;
- la revalorisation de l'emploi indépendant.

En effet, c'est dans ce contexte de crise économique et de précarisation du salariat que la création d'entreprise va être revalorisée. La création devient « la solution », un moyen de lutter contre le chômage et de favoriser la réinsertion des personnes les plus éloignées de l'emploi – c'est-à-dire les femmes, les jeunes, les handicapés. Débute alors la promotion d'un « Entreprendre et travailler autrement ».

Selon Alain Fayolle, l'entrepreneuriat, qui était jusque-là réservé aux groupes les plus favorisés, en termes de capitaux (économique, social, culturel), se tourne à présent vers des publics plus démunis. L'entrepreneuriat constitue une nouvelle voie vers l'insertion, l'emploi, une solution de rechange au salariat sans succès : « *il ne peut plus être considéré que l'entrepreneuriat est réservé à une catégorie sociale privilégiée, puisqu'il se présente comme un mode d'insertion pour les plus défavorisés ou de lutte contre les discriminations au travail*¹⁷⁴ ». Alain Fayolle ajoute que « *L'accélération incessante des mutations, notamment technologiques, l'évolution des équilibres sociaux, la précarité croissante des emplois salariés dans les grandes organisations, la volonté d'avoir un*

¹⁷² Dominique Schnapper, *L'Épreuve du chômage*, op. cit.

¹⁷³ Selon le BIT « *La notion de travail décent résume les aspirations de tout travailleur : la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes* »

¹⁷⁴ Martine Brasseur (coord.), *Entrepreneuriat et insertion*, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 333.

travail conforme à ses propres valeurs, la perspective d'être son propre patron sont autant de forces qui poussent un nombre croissant d'hommes et de femmes à considérer la création d'une entreprise comme une alternative crédible à un emploi salarié¹⁷⁵ ». Il précise que « Les diplômés deviennent donc entrepreneurs, dans notre société, dès lors qu'ils ont perdu leur emploi ou qu'ils sont menacés de le perdre. Une forme de création par nécessité, pour survivre socialement, qui touche d'autres catégories d'individus et fait de la France un des pays leader de la création d'entreprise par des chômeurs¹⁷⁶ ». Cette dernière précision d'Alain Fayolle sur les individus diplômés qui créent par nécessité fait écho au profil et aux caractéristiques des entrepreneures de CAE, car celles-ci sont diplômées et créent principalement à la suite d'une privation d'emploi. Leur profil ne correspond pas tout à fait au public visé par les politiques publiques de (ré)insertion, sans qualification, cependant elles ont été, à un moment donné de leur parcours, sans emploi.

Cette promotion de l'entrepreneuriat est certes en lien avec les évolutions du contexte socio-économique mais également avec les mutations de la figure et des formes de l'entrepreneur. Ses définitions sont mouvantes et dépendent des mutations culturelles, économiques, politiques, technologiques et démographiques. Les entrepreneurs se sont adaptés aux évolutions de mœurs des sociétés, des contextes. Ainsi, des figures dominantes en fonction des époques se sont succédé : les marchands/commerçants, qui prenaient des risques dans l'échange de produits et monnaie, puis la figure de l'ingénieur-entrepreneur, innovateur, dirigeant avec la révolution industrielle, a suivi le manager jusqu'au milieu des années soixante-dix ; jusqu'à aujourd'hui, c'est le capitalisme entrepreneurial (entrepreneur virtuel et social) qui domine. Aujourd'hui, l'entrepreneur est « *confondu généralement avec la petite entreprise. Il n'est plus le héros qui apporte des innovations majeures bouleversant la société. Il crée d'abord son propre emploi. Il est très proche de son environnement local, de ses clients, de ses fournisseurs, de ses financiers et de ses autres partenaires. Il s'inscrit dans un réseau complexe d'entreprises où il trouve son inspiration et ses sources d'innovation¹⁷⁷ ».*

Cette légitimité socio-économique retrouvée et renforcée, Azzedine Tounés et Alain Fayolle¹⁷⁸ l'expliquent par le fait que les consommateurs sont arrivés à saturation de consommation. De nouveaux besoins se sont fait sentir, notamment dans le secteur des services. Or, dans ce secteur, la proximité aux clients est essentielle, élément que les grandes firmes bureaucratiques ont eu du mal à mettre en œuvre. En conséquence, plusieurs grands groupes se sont démembrés et externalisés, participant à un phénomène de création de petites entreprises. À « l'économie de management » succède une « économie d'entrepreneurs ». La petite entreprise a alors gagné en légitimité. Les deux facteurs de légitimité sont, d'une part, le fait qu'avec

¹⁷⁵ Alain Fayolle, *Entrepreneuriat. Apprendre à entreprendre*, Paris, Dunod, 2012, p. 7.

¹⁷⁶ *Ibid.*, p. 36.

¹⁷⁷ Azzedine Tounés, Alain Fayolle, « L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur », *La Revue des sciences de gestion*, 2006/4, n° 220-221, p. 26.

¹⁷⁸ *Ibid.*

l'externalisation, les TPE-PME participent tout autant à la croissance économique, et, d'autre part, que la création permet la réalisation de soi et participe à l'insertion sociale, offrant la possibilité d'acquisition d'une légitimité sociale. S'y ajoute une légitimité économique, car ces entreprises sont fortes d'innovations productrices, créatrices d'emplois et sont proches de leurs territoires et des acteurs locaux.

4.2. La promotion de l'entrepreneuriat chez les femmes ou le « potentiel créatif chez les femmes, qu'il faut libérer »

Ce renouveau du travail indépendant est notamment lié à l'incitation des pouvoirs publics à créer chacun son propre emploi. Les femmes sont, tout autant que les hommes, incitées à envisager l'entrepreneuriat comme une possibilité dans leur parcours professionnel, mais la part des femmes entrepreneures est seulement de 30 %, environ, quelle que soit la mesure retenue. Cette sous-représentation des femmes est le résultat d'une élaboration au masculin du travail et du travail salarié et indépendant. Des lois visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le travail salarié ont permis l'entrée des femmes sur le marché du travail (indépendance financière, salarisation) et la lutte contre certains obstacles en matière d'accès et de progression au cours des carrières professionnelles. En effet, cette dynamique égalitaire institutionnalisée par les législateurs a contribué, au fil des années, à légitimer les femmes dans leurs rôles de travailleuse, de femme, et à les dissocier de la sphère privée dans leurs rôles de mère et d'épouse. Des avancées pour l'indépendance et l'autonomie ont été rendues possibles. De nouveaux rôles sociaux leur ont été reconnus. Par exemple, les épouses de commerçants ou producteurs qui n'étaient pas recensées et/ou perçues comme employées ont vu leur travail gagner en visibilité. Cependant, afin de favoriser la réémergence du travail indépendant chez les femmes, le législateur a entrepris une promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes en faveur des travailleurs qualifiés « d'indépendants ».

L'Union européenne collabore avec les États membres afin d'éliminer les freins à la création d'entreprise par les femmes. Les deux principaux axes d'intervention sont :

- mener des actions spécifiques encourageant l'entrepreneuriat féminin ;
- contribuer au *mainstreaming* en concourant à une prise en compte du genre dans les politiques en faveur de l'entrepreneuriat.

Ainsi, plusieurs initiatives ont vu le jour pour encourager et soutenir l'entrepreneuriat au féminin, avec notamment :

- le réseau européen de l'entrepreneuriat féminin (WES), qui rassemble des représentants des gouvernements afin de conseiller, soutenir et informer les femmes entrepreneurs pour créer et développer leur activité ;

- le réseau européen d’ambassadrices de l’entrepreneuriat féminin (2009), qui est en charge de la promotion de la création d’entreprises par les femmes dans les écoles, universités, groupes locaux, médias... Il regroupe environ 270 femmes issues de 22 pays différents ;
- un réseau européen de mentors pour les femmes entrepreneurs, qui a été inauguré en 2011. Ces « tutrices » apportent des conseils sur la manière de gérer et développer une entreprise. Ce réseau couvre 17 pays et a mobilisé 170 tutrices ;
- un portail dédié à l’entrepreneuriat féminin, qui propose des liens, des ressources, un agenda, des contacts ;
- le financement d’initiatives concrètes via différents outils et fonds européens : Feder, FSE, Feader (pour les zones rurales), PROGRESS, etc.

Les politiques publiques en France convergent vers ces objectifs européens de soutien au développement de l’entrepreneuriat féminin, du fait de sa faible représentation numérique alors que la population féminine constitue plus de la moitié de la population active.

Le développement de l’accès au crédit bancaire, notamment avec le Fonds de garantie à l’initiative des femmes (FGIF), et le renforcement de l’accompagnement des femmes par des réseaux spécifiques sont les deux axes prioritaires de travail définis par le ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique. Pour atteindre l’égalité et donc contrer les freins et obstacles identifiés et connus par les femmes souhaitant s’inscrire dans une démarche d’entrepreneuriat, des initiatives nationales, régionales et locales, telles que la création de plateformes d’accompagnement proposant des stages, des formations, ont été élaborés :

- Entreprendre au féminin, en Bretagne ;
- Fédération Pionnières, qui rassemble 20 structures Pionnières (incubateurs et pépinières) en France et à l’étranger ;
- Force Femmes, qui accompagne et soutient les femmes de plus de 45 ans dans leurs démarches de retour à l’emploi et de création d’entreprise ;
- Action’elles en Rhône-Alpes, Île-de-France, PACA et Bourgogne ;
- Entrepreneuriat au féminin à Paris et en Île-de-France.

Le ministère de l’Économie et des Finances s’est engagé en faveur de l’égalité réelle entre les femmes et les hommes. Lors du comité interministériel aux droits des femmes et à l’égalité entre les femmes et les hommes qui s’est tenu le 30 novembre 2012, le Premier ministre a décidé, sur proposition de la ministre des Droits des femmes, la mise en œuvre d’un plan de développement de l’entrepreneuriat féminin « Entreprendre au féminin. Des opportunités pour elles. Une clé pour la compétitivité et l’emploi ». L’objectif est d’atteindre un taux de 40 % de créatrices en 2017.

Dès 2013, un plan national de soutien à l'entrepreneuriat a été élaboré. L'entrepreneuriat représente l'insertion sur le marché du travail et l'insertion professionnelle. Il s'agit « *d'un potentiel créatif chez les femmes, qu'il faut libérer*¹⁷⁹ ». Il s'agit bien d'un enjeu pour l'économie (lutter contre le chômage en Bretagne : 52 % des demandeurs d'emploi sont des femmes) et la compétitivité des territoires. Il faut agir comme levier pour développer les performances économiques du territoire.

L'accompagnement à la création et au développement d'activité par les femmes constitue un axe fort de soutien par les pouvoirs publics à la promotion de l'entrepreneuriat.

« Le plan d'action régional apporte des solutions concrètes aux femmes en mobilisant des crédits spécifiques pour le financement d'actions mises en œuvre par les différentes structures qui œuvrent dans le champ de l'entrepreneuriat en Bretagne (Entreprendre au féminin Bretagne, les Boutiques de gestion, la CCIR et les chambres consulaires, le Cercles des créatrices d'Ille-et-Vilaine, Entreprendre ensemble, les Bâtitseuses...). »

Pour atteindre l'égalité et donc contrer les freins et obstacles identifiés et connus par les femmes souhaitant s'inscrire dans une démarche d'entrepreneuriat, des initiatives nationales, régionales et locales, telles que la création de plateformes d'accompagnement et autres (proposant des stages, des formations, des suivis, etc.), ont été élaborées. De plus, des pratiques innovantes solidaires sur les territoires sont mises en œuvre par des acteurs, notamment de l'économie sociale et solidaire, dans la construction de nouvelles réponses à la problématique sociale rencontrées par les femmes souhaitant « entreprendre » (coopératives d'activité et d'emploi). Or, les CAE qui, dans leurs principes de fonctionnements, ont recours aux financements publics peuvent bénéficier notamment du Fonds social européen (FSE). Ce financement vient soutenir le retour à l'emploi par l'économie et permet de financer les porteurs de projets et ceux qui sont en charge de l'accompagnement et de l'insertion. Le FSE a été mis en place sur les départements pour soutenir les plans départementaux d'insertion.

Dans le département du Finistère, les principaux dispositifs concernent :

- la mobilité ;
- les soutiens aux chantiers d'insertion ;
- la clause d'insertion ;
- le soutien aux actions d'accompagnement des bénéficiaires du RSA ;
- la mobilisation de l'offre et de la demande auprès des employeurs.

L'Europe délègue des fonds à la France, laquelle délègue des fonds aux Régions. En région, les préfetures conventionnent des organismes intermédiaires qui sont chargés de la gestion des subventions FSE sur les territoires. Dans le Finistère, les deux

¹⁷⁹ Propos issus de l'intervention de la chargée de mission départementale (Finistère) aux droits des femmes et à l'égalité, lors de la journée d'études qui s'est tenue à Brest le 24 mars 2015, et qui était organisée par le LABERS sur le thème : « L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes : regards sur des nouvelles pratiques solidaires ».

organismes intermédiaires sont le Conseil départemental et le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) de Brest. Les plateformes de création d'activités sont financées, telles les CAE. *« En sachant que notre grille d'entrée, que ce soit pour les crédits ordinaires ou le FSE, c'est le bénéficiaire du RSA ou des minima sociaux. On est raccord avec notre plan départemental d'insertion, qui flèche spécifiquement ce public-là, ainsi que chômeurs de longue durée ou jeunes sortis du système scolaire en situation de précarité. C'est vraiment ce public-là qui est ciblé à la fois pour les crédits ordinaires et le FSE. C'est aussi un public cible du FSE¹⁸⁰. »* Parallèlement au cofinancement en direction du public éligible et des dépenses éligibles, l'Europe s'intéresse à des priorités transversales. C'est-à-dire qu'en dehors de la cible directe (les bénéficiaires du RSA), le FSE et l'action cofinancée s'intéressent à d'autres thématiques, aux priorités transversales, dont l'égalité hommes-femmes est une thématique. L'opérateur (CAE) doit faire un bilan d'exécution au titre du FSE. C'est un rapport où il remet les informations d'ordre qualitatif et quantitatif : comment s'est passée l'action, s'il a reçu le nombre de participants prévus ; si le montant prévisionnel des dépenses est à peu près cohérent. Le bilan quantitatif correspond à des indicateurs précis (nombre de bénéficiaires du RSA accompagnés, nombre de femmes, etc.). Il y a aussi un bilan sur la réalisation financière : les salaires qui ont été payés, les dépenses qui ont été payées, avec les pièces justificatives. La responsable du service budget/FSE interviewée nous a expliqué que ces indicateurs de résultats fournis par l'opérateur pourront être à l'avenir plus conditionnant pour l'obtention de financements. *« Peut-être à la prochaine programmation du FSE 2014-2020, où il y aura des indicateurs de résultats qui seront peut-être plus conditionnants. Pour l'instant, les contrôles qui sont exercés sur notre cellule FSE, il faut qu'on soit sur le public éligible. Les nouveaux règlements européens en 2014 mettront en place des conditionnalités. C'est-à-dire que l'Europe remboursera les fonds, qu'on avance nous en tant qu'organisme intermédiaire, que sous certaines conditions, et pas sur le simple fait qu'on ait des dépenses FSE. Il faudra que ces dépenses répondent à des critères, pas qu'en termes d'éligibilité mais aussi en termes de résultats ».*

Alors que les pouvoirs publics tentent d'atteindre l'égalité censée être « réelle » entre les femmes et les hommes dans le travail indépendant en mettant en œuvre un ensemble d'instruments juridiques tels que des déclarations, des pactes, les chartes, des lois, qu'en est-il dans la réalité ? Quelle place les femmes y occupent-elles ? Comment se sont-elles inscrites dans un modèle construit au masculin, tout comme le salariat, à la fois dans leurs représentations et leurs pratiques de l'entrepreneuriat ?

¹⁸⁰ Entretien avec Mme T., responsable Service budget/FSE, Conseil départemental du Finistère, Direction de l'insertion et de la lutte contre les exclusions (DILE service Solidarité).

4.3. Le processus de féminisation du travail indépendant en France et en Bretagne¹⁸¹

Outre le salariat et les disparités liées au genre, s'intéresser au statut de travailleur indépendant, c'est constater, par le biais notamment des recherches déjà réalisées sur ce sujet, qu'il s'agit d'un statut principalement masculin. La revalorisation de la figure de l'entrepreneur ne peut faire oublier les pesanteurs sociales sexuées qui demeurent.

Nous allons, par l'analyse de données statistiques, constater s'il y a ou non des différences de pratiques et d'investissement entre les hommes et les femmes dans le domaine de la création d'activité. Investissent-ils les mêmes secteurs d'activité ? Créent-ils le même modèle d'entreprise ? Quelles différences et quelles similitudes pouvons-nous constater ? Les réponses à ces interrogations vont nous permettre de mieux comprendre que la figure et l'exercice de l'entrepreneuriat n'est pas asexué. Hommes et femmes ne créent pas et ne développent pas leur activité de la même manière. Attention : notre propos n'est pas de révéler un dualisme entre un modèle féminin et un modèle masculin de l'entrepreneur qui ne prendrait pas en compte l'hétérogénéité ou la singularité des expériences, mais de mieux saisir les différences de pratiques pour mieux atteindre un modèle historiquement formaté au masculin et auquel les femmes se confrontent.

Les entreprises créées par des femmes partagent les caractéristiques suivantes :

- une petite taille (pas de salarié car, très souvent, la motivation première est de créer son propre emploi) ;
- le statut d'autoentrepreneur est privilégié (sentiment de prendre moins de risques financiers) ;
- la volonté de créer son propre emploi et pas d'en créer d'autres ;
- une pratique moins tournée vers l'exportation ;
- des difficultés d'accès aux crédits plus nombreuses ;
- une difficile conciliation des temps de vie (division sexuée du travail).

Les femmes ne développent pas majoritairement le modèle économique de la grande entreprise avec des salariés, et une chargée de mission de l'association Entreprendre au féminin Bretagne a déclaré, lors d'une journée d'études sur la question de l'accompagnement à la création, qu'une des difficultés rencontrées par les femmes à la création et au développement de leur entreprise concerne l'investissement :

¹⁸¹ Les données utilisées afin de dresser un état des lieux quantitatif de l'entrepreneuriat des femmes en France et en Bretagne ont été récoltées dans le cadre du projet européen de coopération « Business and Network of Enterprising Women » (B.New), auquel nous avons pu participer. L'objectif de l'axe 1 de ce programme a été d'effectuer un diagnostic territorial des dynamiques de l'emploi féminin et de l'entrepreneuriat des femmes, dans une optique comparée entre la France et le Royaume-Uni.

« Aujourd'hui, l'entrepreneur est aidé s'il y a une capacité d'investissement. Si l'entrepreneur investit financièrement dans sa boîte, des emplois, etc., là, il y aura toutes les aides, tous les réseaux vous accompagneront. Mais si c'est une TPE, dans le care, avec vos trois enfants avec vous, seule ou presque et avec une valeur argent ou un rapport à l'argent qui n'est pas travaillé, en effet, vous avez tous les risques à un moment donné de vous heurter à l'absence d'aide, de soutien existant aujourd'hui dans le milieu économique. [...] il faut "attaquer" le milieu économique, car les femmes ne sont pas conformes à la norme de l'entrepreneur [...] l'entrepreneuriat féminin pourrait retrouver confiance et non défiance ». Elle ajoute qu'il faut accompagner les femmes à créer leur entreprise « avec leur identité et sans perdre leur vie de femme, de mère, de citoyenne. Que les femmes abordent la création d'entreprise non pas avec les codes de l'entrepreneur, qui ne sont pas asexués, mais avec leur identité, leurs choix ». Tout comme dans les coopératives d'activité et d'emploi, aucun critère d'entrée formels quant au projet d'activité porté (économique ou autre) n'a été déterminé par l'association. Si cette structure d'accompagnement accueille uniquement les femmes, les CAE se veulent quant à elles mixtes.

En France, comme nous l'avons déjà précisé, la part des femmes entrepreneures est à peu près de 30 %, quelle que soit la mesure retenue (créateurs, dirigeants, autoentrepreneurs, etc.). L'étude réalisée en Bretagne par la chambre régionale de commerce et d'industrie note que, par rapport à l'année 2008, la proportion des porteuses de projet a augmenté de 2 points, s'établissant à 49,7 %. Cette augmentation est notamment liée à la forte progression des projets dans le secteur des services à la personne (+9 points par rapport à 2008) et au développement du statut d'autoentrepreneur. Si ces pourcentages peuvent paraître au premier abord relativement faibles et révéler une certaine « domination masculine », il est toutefois important de garder à l'esprit la progression numérique de la population féminine au sein de cette activité.

Si les femmes ont investi progressivement cette activité et que les taux progressent à petits pas, les études menées nous permettent d'ajouter que cette évolution est par ailleurs connotée de spécificités sexuées. En effet, hommes et femmes se distinguent par leurs profils de créateurs.

4.3.1. Les femmes se déclarent être moins « disposées naturellement » à entreprendre

Dans l'étude de la CRCI Bretagne sur « Les femmes et la création d'entreprise en Bretagne¹⁸² », la population féminine déclare davantage que les hommes se sentir moins en capacité de devenir chef d'entreprise du fait de lacunes en compétences nécessaires à ce métier. De plus, elles insistent sur la nécessité d'un accompagnement

¹⁸² CCI Bretagne, « Les femmes et la création d'entreprise en Bretagne », présentation, 2009.

et la construction du projet avant l'obtention des financements. Ces ressentis différenciés s'analysent encore une fois comme l'expression de l'intériorisation d'une figure de l'entrepreneur particulière et relativement éloignée de « l'univers professionnel féminin habituel ». Les hommes seraient-ils ainsi plus (pré)disposés « naturellement » à devenir entrepreneur ? Le processus de socialisation différencié est bien à l'œuvre, car une différenciation des compétences entre les sexes a été élaborée. Cela revient à énoncer que « la société » a élaboré un modèle où l'entrepreneur prédispose de qualités toutes « naturelles ».

4.3.2. Le succès de l'autoentrepreneuriat surtout chez les femmes

En France, en 2010, 74 % des créateurs d'entreprise français ont choisi d'exercer leur activité en entreprise individuelle, dont 58 % sous le régime de l'autoentrepreneur. En Bretagne, en 2011, sur l'ensemble des départements bretons, 53,9 % des créations d'entreprises ont été enregistrées sous le statut d'autoentrepreneur.

En 2011, en France, on observe que 38 % des entreprises individuelles¹⁸³ ont été créées par des femmes, alors qu'elles ne représentent que 30 % des créateurs, tous statuts confondus. Même si les hommes sont majoritaires, les autoentrepreneurs constituent une population plus féminine que les autres créateurs. Dans l'enquête réalisée par la CRCI Bretagne en mars 2012¹⁸⁴, 22 % des femmes ont opté pour le statut d'autoentrepreneur contre 18 % des hommes. Le succès de ce statut s'explique par le fait que les individus, et donc plus particulièrement les femmes, ont le sentiment de prendre ainsi moins de risques. En effet, la simplification administrative pour le démarrage, la gestion ainsi qu'en cas d'arrêt de l'activité a favorisé le développement de ce statut. Autre élément qui explique sa féminisation, le fait que les secteurs d'activité privilégiés sont ceux des services à la personne, qui sont eux aussi très féminisés.

Ces constats coïncident avec l'enquête réalisée par la CRCI Bretagne en mars 2012, où 40 % des femmes contre 28 % des hommes précisaient qu'ils n'auraient pas de salariés. Seulement 6 % des femmes souhaitaient développer leur entreprise en termes d'emplois et d'investissement, contre 20 % des hommes. Cette déclaration rejoint le constat précédent : les femmes, par la création d'activité, créent avant tout leur propre emploi, en engageant le moins de risques possibles.

¹⁸³ Les entreprises individuelles regroupent les commerçants, artisans, professions libérales, agriculteurs. L'entreprise est la propriété exclusive d'une personne physique.

¹⁸⁴ CCI Bretagne, « Les femmes et la création d'entreprise en Bretagne », présentation, 2012.

4.3.3. Un investissement financier des femmes globalement inférieur à celui des hommes

En France, selon l'enquête Sine réalisée par l'Insee en 2010, 47,8 % des femmes créatrices ont engagé moins de 8 000 € pour démarrer leur activité, contre 42,9 % des hommes, et 23,2 % des femmes ont engagé moins de 2 000 €, contre 17 % des hommes.

Dans l'enquête réalisée par la CRCI Bretagne en mars 2012, 37 % des femmes interrogées contre 28 % des hommes pensent emprunter moins de 10 000 €. Elles ont le sentiment de prendre des risques financiers lors de la création. La moitié d'entre elles investissent l'ensemble de « *leurs réserves financières afin d'emprunter* ».

Au niveau local, nous constatons aussi que les femmes, quand elles accèdent à un financement, sont sur des montants inférieurs.

Pour le BRIT (prêt à la reprise d'entreprise) géré par Bretagne active, le montant moyen du prêt des femmes était, en 2011, inférieur de 25,5 % à celui des hommes.

Au niveau de l'ADIE¹⁸⁵, le montant moyen pour les prêts d'honneur est de 1 538 € pour les femmes et de 1 843 € pour les hommes. Le montant moyen des microcrédits est quant à lui de 2 280 € pour les femmes et de 2 891 € pour les hommes

Si les femmes empruntent moins que les hommes, c'est parce qu'elles ont intégré un modèle féminin de création « à moindre risque. Il y a aussi un effet structurellement parlant, c'est-à-dire qu'elles sont dans des segments demandant un moindre investissement financier. Les services aux particuliers dans le domaine de l'enseignement et/ou du conseil/coaching nécessitent peu d'achat matériel très onéreux.

Ces données nous permettent de dégager une certaine forme d'entrepreneuriat chez les femmes. Les femmes entrepreneures sont jeunes, diplômées, et créent davantage dans le secteur des services (aux particuliers et personnels) et dans l'enseignement et l'hébergement-restauration. Elles optent pour un statut juridique (autoentrepreneur) et un développement d'activité (sans salarié) qu'elles se représentent comme moins risqué en termes d'impact (essentiellement financier) dans leur vie privée. La conception presque génétique de l'entrepreneur de Richard Cantillon, Franck Knight, Azzedine Tounés et Alain Fayolle, qui est rapportée davantage à des valeurs dites « masculines », semble encore persister dans les représentations. L'intériorisation de cette conception de l'entrepreneur et des modèles de féminité et de masculinité au sens large ont pour conséquence de créer une réalité sociale, chez certaines femmes, empreinte de craintes et de besoin d'accompagnement lorsqu'elles souhaitent se lancer dans la démarche de création.

Les femmes qui s'orientent vers l'entrepreneuriat vont se confronter à une profession qui a été construite au masculin avec la figure masculine de l'entrepreneur et les pratiques qui y sont associées. Si le travail indépendant et essentiellement ses formes hybrides, telles que proposées par les CAE, se sont féminisés, n'est-ce pas le

¹⁸⁵ Association pour le droit à l'initiative économique.

signe d'une mise à distance d'un modèle masculin pour essayer d'accéder à un modèle plus « féminin », qui correspondrait à cette construction genrée du travail indépendant ?

Conclusion

Ce deuxième chapitre nous a permis de comprendre en quoi le travail et l'emploi sont deux notions qui se sont construites socialement et historiquement et qui ne cessent de se transformer. Le modèle du salariat (le salarié est subordonné, protecteur, intégrateur, de subsistance économique) et de la norme d'emploi du CDI à temps plein se sont forgés et ancrés au fil des années. Ce modèle, qui avait supplanté celui du statut d'emploi indépendant, est à présent remis en question à la fois par le contexte économique ainsi que par l'état actuel du marché du travail, mais également par les nouvelles valeurs sociales associées à l'emploi (désir d'indépendance, de réalisation de soi, etc.). L'ubérisation, les « *travailleurs indépendants de seconde génération*¹⁸⁶ », la progression numérique des CAE sont des exemples de ces changements en cours, de la mutation du statut d'emploi et notamment du développement de la « zone grise » entre travail salarié et travail indépendant. Cette dichotomie a été mise à mal et de nouvelles catégories intermédiaires de travailleurs ont vu le jour. Ainsi, les CAE se sont adaptées aux transformations. De nouveaux statuts hybrides ont été pensés, comme celui d'entrepreneur-salarié, afin de s'adapter aux mutations du travail.

Par ailleurs, le travail, qu'il soit salarié ou indépendant, a été élaboré au masculin. Des avancées ont été obtenues dans le travail salarié, mais les inégalités persistent et se cristallisent notamment autour des configurations conjugales et familiales, qui interfèrent dans les parcours professionnels des femmes. En effet, l'évolution de l'activité professionnelle des femmes renvoie à un processus non linéaire imbriqué dans les rapports sociaux de sexe. Les femmes ont toujours travaillé, mais elles n'étaient pas recensées comme travailleuses, car non « productives ». L'avènement du salariat a permis leur entrée en masse sur le marché et une reconnaissance, toute relative, dans la sphère publique. Cependant, ces avancées, permises notamment par les luttes féministes, ne réussissent pas à contrer l'ensemble des pesanteurs sociales qui persistent. La conciliation entre les vies professionnelle, personnelle et familiale l'illustre parfaitement, « *Car cette "révolution silencieuse" n'a pas été suffisamment accompagnée : la norme du temps de travail à temps complet n'a pas été revue ; les pères n'ont pas véritablement augmenté leur participation aux activités familiales et domestiques ; les institutions permettant d'accueillir les très jeunes enfants n'ont pas été développées en nombre suffisant*¹⁸⁷ ».

¹⁸⁶ Antonella Corsani, « Le salariat de "deuxième génération" », *Multitudes*, 2001/1, n° 4.

¹⁸⁷ Dominique Méda, *Le travail*, op. cit., p. 79.

Si les CAE se sont adaptées aux mutations du travail, ne se sont-elles pas également adaptées davantage aux femmes, et notamment à celles ayant un profil spécifique, et ce en s'éloignant du modèle de l'entrepreneur masculin dominant ? Elles s'éloigneraient du modèle construit par les hommes. Par référence à la dichotomie sexuée qui a été élaborée et légitimée, la figure de l'entrepreneur est : UN entrepreneur, voire un innovateur, qui prend potentiellement des risques sur le marché économique, lui permettant de pourvoir aux besoins de sa famille, c'est-à-dire de sa compagne et de ses enfants. Les entrepreneures des CAE ont un niveau de qualification significatif, elles se situent notamment à mi-chemin de leur parcours professionnel et sont à l'apogée des contraintes familiales. Ces éléments entrent en résonance avec le « nouveau » profil de salariés diplômés qui s'orienteraient vers l'entrepreneuriat en ayant des motivations de nécessité (créer son emploi) et d'opportunité (réalisation de soi, indépendance, etc.). Les inégalités et la régulation des temps sociaux étant davantage une problématique concernant les femmes, les insatisfactions professionnelles peuvent être plus prononcées, d'où une réorientation vers l'entrepreneuriat. De plus, le modèle de sécurisation du parcours entrepreneurial proposé par les CAE ne s'adapterait-il pas davantage à la construction genrée du travail indépendant et à un entrepreneuriat qualifié de « féminin » ? Si les femmes se représentent l'entrepreneuriat comme une expérience « risquée », alors l'entrepreneuriat salarié pourrait être une alternative permettant le développement d'un « *entrepreneur prudent* ». Les CAE autoriseraient le développement de qualités et compétences « *qui caractérisent un entrepreneur responsable c'est-à-dire un entrepreneur prudent*¹⁸⁸ ». L'entrepreneur prudent est celui qui « *prend conscience de l'impact de ses décisions sur son environnement, à la fois personnel mais aussi collectif*¹⁸⁹ ».

Cette nouvelle figure « féminine » de « l'entrepreneur prudent » nous renvoie à la production sociale et sexuée d'un « entrepreneuriat au féminin » qui se serait élaboré en référence à la norme masculine de l'entrepreneuriat. Cette figure féminine, qui s'associerait à des caractéristiques et compétences féminines, peut être mise en lien avec le processus de naturalisation des compétences.

Ce processus de production et de naturalisation de différences dans la pratique sociale que constitue l'entrepreneuriat vient attester tout l'intérêt d'analyser le processus d'engagement des femmes dans un parcours entrepreneurial dans les CAE avec le concept de genre. Le chapitre qui suit sera ainsi centré sur ce concept et l'approche que nous en faisons par rapport à notre objet de recherche.

¹⁸⁸ Sandrine Stervinou, Christine Noël, « Les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) : un outil juridique au service d'un entrepreneuriat responsable », *Management et Avenir*, 2008/6, n° 20, p. 66.

¹⁸⁹ *Ibid.*, p. 84.

Chapitre 3. Comprendre l'engagement des femmes dans un parcours entrepreneurial en défaisant le genre

La thèse selon laquelle l'engagement des femmes dans ces formes hybrides de travail indépendant est le reflet de trajectoires biographiques (personnelle et professionnelle) marquées par la fabrique de genre nous conduit à penser qu'il est pertinent de regarder ce mouvement de féminisation des CAE en chaussant les « *lunettes* » sociologiques avec les verres du « *genre* » ; « *les lunettes du sociologue permettent ainsi de voir d'une certaine manière une pratique, de sélectionner ce qui sera observé très nettement et ce qui restera dans le flou car ce sont des choses considérées comme peu pertinentes pour l'enquête*¹⁹⁰ ». Cette approche part du postulat que ce succès auprès de certaines femmes n'est pas le fruit du hasard et qu'il est possible de dégager des facteurs de compréhension. Le choix des verres vient signifier que la réalité sociale est genrée, c'est-à-dire que les actes de la vie que nous accomplissons quotidiennement dans les déclinaisons de notre identité (femme-homme, mère-père, employé-employée...) sont des pratiques construites socialement et non des données naturelles. Pour ces raisons, le chapitre suivant aura pour objet de revenir sur le concept de genre et la manière dont nous inscrivons celui-ci dans notre approche sociologique de l'engagement entrepreneurial des femmes au sein des CAE. Par ailleurs, c'est l'hétérogénéité entre les femmes qui est à prendre en considération par rapport à notre objet, qui a trait aux motifs et aux logiques d'action entrepreneuriales des femmes. En effet, celles qui prennent la voie de l'entrepreneuriat vont expérimenter différemment ce modèle construit au masculin. En fonction de leur parcours, de leurs référentiels et de leurs configurations personnelles et familiales, nous pouvons faire l'hypothèse que leurs logiques d'action peuvent différer.

Ce dernier chapitre va aussi nous permettre de resituer notamment notre objet de recherche au sein de la sociologie du travail, car la notion d'entrepreneur n'est pas associée à un monde social ou à un groupe professionnel homogène. Ainsi, les recherches en sociologie gravitent autour d'un « *objet difficilement saisissable*¹⁹¹ ». Cette difficulté expliquerait « *la réticence de certains sociologues à user d'une catégorie ne renvoyant pas à un groupe professionnel ou à un milieu social identifié*¹⁹² ».

¹⁹⁰ François de Singly (C. Guiraud et O. Martin), *Nouveau manuel de sociologie*, Paris, Armand Colin, 2010 : « *Choisir ses "lunettes" sociologiques pour mieux voir la réalité sociale* », p. 19.

¹⁹¹ Pierre-Marie Chauvin et al., « introduction », in Pierre-Marie Chauvin et al., *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Sciences-Po Les Presses, 2014.

¹⁹² *Ibid.*, p. 16.

1. La place du genre dans la sociologie du travail : une longue absence

« Exclure le genre, c'est avoir une vue incomplète des phénomènes que l'on veut comprendre¹⁹³ »

La sociologie française n'a porté un intérêt au travail et à l'industrie qu'après la Seconde Guerre mondiale. Georges Friedmann et Pierre Naville¹⁹⁴ ont postulé que le travail était une pratique sociale centrale de laquelle découlait les autres pratiques. Le travail a une place centrale dans la vie des gens et est un « *grand ordonnateur des sociétés* ».

« Longtemps, les sciences sociales du travail ont ignoré le genre, l'ont traité comme une variable secondaire, subalterne et facultative¹⁹⁵ ». En effet, la sociologie du travail était masculine. Pendant longtemps, la lecture du travail s'est faite soit au masculin, soit de manière asexuée. Le travailleur était de sexe masculin. Une des explications avancées à cette absence est le manque de légitimité à cette époque pour une sociologie des rapports de genre et du travail féminin ; « *ajoutons enfin que les sociologues français qui ont tôt porté un éclairage sur le travail des femmes n'étaient pas en situation de l'imposer comme un objet noble au cœur de la discipline, soit qu'ils étaient spécialisés (comme Paul-Henry Chombart de Lauwe) dans des champs considérés aux marges de la sociologie du travail soit, et ce n'est pas exclusif, qu'ils n'aient pas été dotés pour cela de ressources académiques suffisantes*¹⁹⁶ ». Pour exemple, après la Seconde Guerre mondiale, peu de travaux ont été effectués sur les rapports de genre et le travail féminin. C'est à partir de la fin des années soixante, avec les travaux de Madeleine Guilbert, que le travail domestique des femmes va être questionné comme un travail salarié. L'activité féminine va être analysée en prenant en compte l'activité reproductive/domestique. Ces travaux ont mis en avant les conditions de travail des femmes et les différences avec les hommes, c'est-à-dire les différenciations sexuées du travail. Aux femmes étaient rattachées les tâches simples, répétitives, rapides. Le travail des femmes en usine est dévalorisé car leurs tâches sont considérées comme naturellement acquises. Mais ces matériaux n'ont connu qu'une faible portée et reconnaissance, car leur auteure était moins reconnue et légitimée académiquement et institutionnellement¹⁹⁷. Une des premières chercheuses fut également Andrée Michel,

¹⁹³ Jacqueline Laufer et al., *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003, p. 161.

¹⁹⁴ Georges Friedmann, Pierre Naville (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 1962.

¹⁹⁵ Jacqueline Laufer et al., *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, op. cit., p. 7.

¹⁹⁶ Michel Lallement « Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail en France », in Jacqueline Laufer et al., *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, op. cit., p. 126.

¹⁹⁷ Michel Lallement « Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail en France », art. cité.

qui a lié les deux problématiques, à savoir les inégalités entre les femmes et les hommes dans la sphère familiale et au travail et celles entre les travailleurs français et les travailleurs immigrés. Simone de Beauvoir, qui a opéré une analyse marxiste des relations entre les sexes, a démontré que les femmes constituaient le deuxième sexe, le sexe oublié, inférieur. En plus de cette infériorité, elle a révélé le caractère construit, social de celui-ci. Être une femme est le résultat d'un processus d'apprentissage, d'une socialisation. Le groupe des femmes est dominé et exploité par celui des hommes.

Néanmoins, les recherches sur le travail domestique ont remis en cause la définition même du travail, car, comme nous l'avons précédemment souligné, le travail était jusqu'à présent associé aux termes « productif » / « salaire » et « marchand ». C'est également la notion d'emploi qui a été remise en cause, car le rapport au travail d'un individu, en l'occurrence d'une femme, n'équivaut pas automatiquement à son rapport à l'emploi. Selon Michel Lallement, « *Faire voir que le rapport au travail n'équivaut pas au rapport à l'emploi est en effet un moyen efficace de rendre raison des inégalités de genre mais aussi, plus généralement, des différences de statuts, de positions et de carrières qui, dans l'entreprise comme sur le marché du travail, séparent et opposent de nombreux groupes sociaux*¹⁹⁸ ». Cette visibilité du travail domestique a conduit à une réflexion sur la division des rôles et la socialisation différentielle dès l'enfance. Les femmes effectuent des « choix » stratégiques de flexibilité (horaires, distance) qui leur permettent d'articuler la sphère productive à la sphère reproductive. Ont été pointées des différences en fonction des classes sociales et des cycles de vie familiale. De plus, de nombreuses données quantitatives ont été produites sur les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et entre groupes professionnels (salaire, plafond de verre).

La reconnaissance de cette sociologie est notamment passée par l'élaboration d'un vocabulaire propre. Cette construction s'est opérée en trois temps pour trois registres. Ceux-ci sont le reflet de l'évolution des perspectives féministes.

Tout d'abord, comme nous l'avons déjà cité, les travaux sur les ouvrières à domicile de Madeleine Guilbert et de Viviane Isambert-Jamati ont permis de démontrer l'idéologie de la gardienne du foyer et la différenciation des tâches entre les femmes et les hommes.

Le deuxième registre sémantique qui s'est élaboré à partir des années soixante-dix, dans une approche marxiste, a opéré un glissement, c'est-à-dire que le regard s'est fixé sur le travail des femmes et non plus sur le travail féminin. Les sociologues l'ont analysé en termes « d'exploitation », de « domination », « d'oppression ». Le terme de « rapport social » a remplacé celui de « rôle de sexe ». De même, le terme de « division sexuelle du travail » a remplacé celui de « partage des tâches ». Cette perspective théorique prône une opposition aux dichotomies « travail/hors travail », « production/reproduction », « vie privée/vie publique ». Danièle Kergoat illustre parfaitement cette approche lorsqu'elle analyse « *les rapports sociaux de sexe* », et

¹⁹⁸ *Ibid.*, p. 126.

notamment le rapport social qui existe entre les ouvrières et les ouvriers. Ce rapport social est marqué par l'exploitation et la domination.

Malgré l'essor des travaux sur le travail des femmes, les années quatre-vingt ne marquent pas pour autant la reconnaissance de cette problématique. Cette marginalisation s'explique, selon Margaret Maruani, par un intérêt pour un public « spécifique », donc qui ne concerne qu'une partie de la population. Le manque de montée en généralité concourt à ce manque de légitimité.

Succède à cette sociologie des femmes une sociologie « *des différences de sexe dans le monde du travail* ». Là aussi, la sémantique évolue. Les termes de « singularités », « particularités » ont été remplacés par ceux de « différences », d'« inégalités », de « disparités ». Les sociologues analysent davantage les situations comparées entre les sexes sur le marché du travail, car les femmes sont notamment plus actives ou du moins beaucoup plus visibles. Certaines de ces analyses comparées s'intéressent aussi à des statuts et/ou professions en particuliers (cadres, ingénieurs). Les restructurations du monde du travail, les changements structurels, les logiques sociales deviennent des éléments à décomposer.

Les sociologues du travail ont explicité que les rapports sociaux de sexe variaient dans le temps et l'espace, qu'ils n'étaient pas immuables. Des études sur le plafond de verre et le processus de féminisation se sont également développées. La sociologie de la division sexuelle du travail s'est ensuite centrée sur l'analyse de l'emploi, c'est-à-dire des études sur les inégalités d'accès à l'emploi. Les travaux sociologiques se sont ainsi déplacés de la division sexuelle du travail à la division sexuelle de l'emploi. Plus récemment, les analyses se sont dirigées vers le *care*. Cette théorie du *care* s'est développée dans un contexte d'essor des emplois dans le secteur des services à la personne.

Si la sociologie s'est fortement penchée sur le travail salarié des femmes, elle a mis un peu plus de temps à s'intéresser aux femmes entrepreneures, car l'une des premières études a été faite par Schwartz en 1976. Les nombreuses recherches qui ont suivi peuvent se regrouper sous quatre thèmes principaux :

- le profil des entrepreneures (caractéristiques sociodémographiques, formation et expérience professionnelle, caractéristiques psychologiques) ;
- le profil des entreprises gérées par les femmes (caractéristique des entreprises : secteur d'activité, taille, statut juridique et performance) ;
- le processus de création ou de reprise (intentions entrepreneuriales et motivations des femmes) ;
- les manières d'être en affaires (stratégies, style de gestion, financement, réseaux sociaux).

Nous nous rattachons aux études sur le processus de création d'activité, car nous souhaitons mieux comprendre le processus d'engagement entrepreneurial sous la forme hybride de l'entrepreneuriat salarié par les femmes. Nous entendons le processus comme allant de l'intention de création (motivation) à l'engagement dans la création,

donc au vécu. Le processus d'engagement est alors conçu comme étant composé d'étapes.

Notre démarche est de fait compréhensive, car notre objectif est d'identifier notamment les motifs de l'engagement et les logiques d'action des femmes dans le processus entrepreneurial au sein des CAE. Pour cela, il est nécessaire d'accéder aux sens que ces femmes accordent à cet acte entrepreneurial. C'est pour cette raison que nous avons choisi la méthode biographique du récit de vie, car elle permet de rendre compte des logiques d'action des femmes qui s'orientent vers la création à un moment donné de leur parcours biographique. Il s'agit à la fois de retracer les parcours dans leur ensemble, c'est-à-dire à la fois personnel et professionnel, et d'identifier les événements, les moments clés qui ont fait sens pour elles. Leurs récits sont empreints de justifications quant à leur engagement.

Par conséquent, le point suivant a pour objet de revenir sur ce concept et d'en retenir une définition, puis de saisir en quoi le genre influe sur l'ensemble des dimensions de la vie des femmes, notamment au cours de leurs trajectoires professionnelles. Nous développerons notre hypothèse selon laquelle les entrepreneures ne forment pas un groupe homogène, car, en fonction de leur environnement, donc de leurs configurations, de leurs ressources et de leurs expériences de genre, nous supposons que les formes de leur engagement dans le parcours entrepreneurial seront différenciées. Pour développer cette hypothèse, nous nous appuyons notamment sur les études portant sur la féminisation des professions libérales.

2. L'analyse des logiques d'action entrepreneuriales « *en chaussant les verres* » de genre

Revenons tout d'abord sur le concept de genre, sa genèse, ses approches et ses théories avant d'opérer des choix quant à notre objet de recherche.

L'idée première de la problématique de genre est d'affirmer que le social transforme le sexe en genre, c'est-à-dire qu'il est nécessaire de distinguer l'inné de l'acquis, le biologique du social, le naturel du culturel. Le sexe biologique relève du naturel, tandis que le genre renvoie à une classification sociale et culturelle. Le genre en tant qu'outil du sociologue dépasse le critère du sexe ou de la distinction homme-femme. Le genre se traduit à travers toutes les dimensions de la société, « *Il organise des pratiques quotidiennes et des idées partagées par tout le monde : les normes du genre nous obligent tou-te-s à devenir homme ou femme, c'est-à-dire à marcher comme ci, à parler comme ça, à préférer telles couleurs, tels plats et tels partenaires sexuels, à éprouver de la peur dans telles circonstances mais pas dans telles autres, bref à toujours faire en*

sorte d'avoir l'air d'être ce que nous sommes supposé-e-s être "naturellement", à ressentir les émotions qu'un "instinct" bien intégré nous dicterait¹⁹⁹ ».

Le concept de genre est un outil heuristique, et le travail a un sexe ; « rompre avec une analyse asexuée du monde du travail ne revient pas seulement, pas essentiellement, à faire entrer les femmes et le féminin dans l'univers professionnel. Le genre oblige à repenser les catégories et les schémas d'analyse²⁰⁰ ».

Cependant, la difficulté d'appréhender un phénomène social avec ce concept réside dans la pluralité des approches théoriques, entre les essentialistes, les culturalistes et les fonctionnalistes, qui analysent l'activité féminine avec les notions de complémentarité, de « salaire d'appoint », de « chef de famille », et les approches marxistes, où les rapports sociaux mettent en avant le système « patriarcal », les « classes de sexe » et le rapport de « domination ». Nous n'avons pas la prétention de développer l'ensemble de ces approches mais nous pouvons retracer les grandes lignes de son apparition et de son appropriation par la sociologie française.

2.1. La naissance du concept de genre et son appropriation par la sociologie française

Il n'existe pas une « théorie du genre ». Il existerait « des études de genre » et un concept central, « le genre ». Cette pluralité est due aux multiples approches théoriques des rapports sociaux de sexe. « Cette diversité (concepts et théories) amène les chercheur-e-s à rejeter l'idée même d'une "théorie du genre" et à prôner à l'inverse que s'il existe un champ de recherche, les "études de genre", et un concept central, "le genre", les manières d'étudier la question restent multiples et, surtout, restent fondées de manière scientifique (et non idéologique) au gré des tenants disciplinaires et intellectuels des chercheur-e-s²⁰¹ ».

Ces diverses approches théoriques sont le reflet des diverses perspectives féministes et de leurs évolutions, le féminisme étant « cette tradition de pensée, et par voie de conséquence les mouvements historiques, qui, au moins depuis le xvii^e ont posé selon des logiques démonstratives diverses l'égalité des hommes et des femmes, traquant les préjugés relatifs à l'infériorité des femmes ou dénonçant l'iniquité de leur condition²⁰² ». Sans entrer dans le développement des théories féministes, il est possible de rappeler que l'histoire du féminisme est marquée par trois vagues.

La première vague, début du xx^e siècle, est associée notamment au mouvement des suffragettes, qui cherchent à obtenir les mêmes droits civiques que les hommes.

¹⁹⁹ Isabelle Clair, *Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2012, p. 9.

²⁰⁰ Jacqueline Laufer et al., *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, op. cit., p. 11.

²⁰¹ Marie Buscatto, *Sociologies du genre*, op. cit., p. 12.

²⁰² Elsa Dorin, *Sexe, genre et sexualité*, Paris, PUF, 2008, p. 9.

Les féministes de la deuxième vague, dans les années soixante-dix, luttent pour la maîtrise du corps des femmes (Mouvement de libération pour les femmes ; création du Planning familial en 1956). Simone de Beauvoir, avec son ouvrage *Le Deuxième Sexe* et sa phrase désormais incontournable : « *On ne naît pas femme, on le devient* », prône la dissociation entre la femme et la mère. Les femmes obtiennent le droit de vote en 1946. Le droit de maîtriser son corps et de dissocier sexualité et procréation progresse par les lois (droit à la contraception et dépénalisation de l'avortement). L'amour libre et le corps de la femme comme libération marquent les années soixante-dix. À la suite de ces avancées, les courants féministes s'affirment. Au-delà du clivage essentialiste et anti-essentialiste (constructivisme social), ce sont par exemple le féminisme radical, le féminisme de tradition marxiste, le féminisme matérialiste et le *black* féminisme qui s'affirment.

La troisième vague, dès les années quatre-vingt, marque un tournant dans le questionnement des limites de ce qu'est être une femme. Joan Scott ajoute que le genre légitime les relations de pouvoir, c'est-à-dire que les différences attribuées viendraient justifier la domination masculine. Les mouvements *Queer*, puis *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender people (Queer and Intersex people)* visent à déconstruire les rôles genrés et les frontières du genre. Une des questions fondamentales qui est posée est : « *le sexe précède-t-il le genre, ou est-ce l'inverse ?* » Les anti-essentialistes, comme Christine Delphy (féministe matérialiste²⁰³), postulent que ce sont les rapports de forces inégalitaires entre les femmes et les hommes, les relations de genre qui ont produit et légitimé cette bipolarisation sexuelle et cette naturalisation de la répartition sexuée des rôles sociaux. L'asymétrie entre les sexes et la hiérarchisation doivent y être intégrées. Toujours selon Christine Delphy, « *le genre précède le sexe* », car le sexe n'est rien, il est un « marqueur » du genre : « *si le genre n'existait pas, ce que l'on appelle le sexe serait dénué de signification, et ne serait perçu comme important : ce ne serait qu'une différence physique parmi d'autres*²⁰⁴. » Pour les essentialistes, les natures féminine et masculine préexistent et engendrent les relations de genre. Ainsi, les deux thèmes les plus problématisés par le concept de genre sont le travail et la sexualité.

Malgré toutes ces perspectives théoriques, ces théories ont, selon Marie Buscatto, des points communs. En effet, elles conçoivent le genre comme dynamique et relationnel, car il s'agit d'un processus de construction social et culturel qui est toujours en mouvement. La construction est binaire, masculine et féminine, et elle participe à une hiérarchisation afin de légitimer la domination d'un sexe, le masculin.

La définition que Marie Buscatto propose alors de ce concept, et que nous retiendrons dans le cadre de notre recherche, est la suivante : « *on peut alors s'accorder à définir le genre comme un concept visant à rendre compte des processus sociaux de production, de légitimation, de transgression et de transformation de différences*

²⁰³ Les féministes matérialistes se distinguent des féministes de tradition marxiste car, selon elles, les relations inégalitaires ne sont pas la conséquence du capitalisme, mais elles préexistent. Les inégalités traversent les époques. Ce féminisme s'attache à faire le lien entre travail productif et travail reproductif, entre la sphère professionnelle et celle personnelle/familiale.

²⁰⁴ Christine Delphy, *L'ennemi principal*, t. 2 *Penser le genre*, Paris, Syllepse, 2001, p. 26.

sexuées hiérarchisées entre femmes et hommes, entre féminin et masculin selon des principes visant à les “naturaliser” et à stigmatiser tout comportement contraire²⁰⁵ ».

Avant que le concept de genre arrive en France, à partir des années quatre-vingt-dix, le vocabulaire utilisé par les sociologues français était : « patriarcat », « mode de production domestique », « rapports sociaux de sexe », « division sexuelle du travail », « domination masculine », « différence de sexe », « sexe social », « sexage », « classe de sexe ». En effet, les recherches françaises, dès les années soixante, pointaient du doigt la construction sociale de la position inférieure des femmes par rapport aux hommes (invisibilité du travail des femmes, exploitation patriarcale, idéologie d'une complémentarité des sexes). C'est parce que les féministes françaises disposaient déjà d'un répertoire qui donnait sens à leurs actions politiques qu'il a été difficile d'intégrer la problématique anglo-américaine du « *gender* ».

Le *gender* est un concept qui provient des Etats-Unis, où il a été développé dans les années cinquante par des psychiatres, dont Robert Stoler, qui se sont intéressés aux individus intersexués, hermaphrodites, c'est-à-dire lorsqu'il existait une distinction entre les organes biologiques donnés à la naissance et les ressentis des patients quant à leur sexe. Ces patients étaient médicalement définis à la naissance comme garçon, mais se ressentaient comme fille. C'est donc en premier cette distinction et cet écart entre appartenance sexuelle biologique et identité sexuelle subjective qui a été analysée et qualifiée de « *gender roles* ». Robert Stoler utilisait l'expression de « *gender identity* » pour distinguer les transsexuels des homosexuels. C'est à partir des années soixante-dix que les féministes anglo-américaines ont développé cette problématique. En 1972, Ann Oakley étend l'analyse des psychiatres à l'ensemble des femmes et des hommes de la société. Cette distinction entre sexe biologique et sexe culturel participe à la construction d'un masculin et d'un féminin.

La première grande distinction d'approche de ce concept repose sur les approches essentialistes et les anti-essentialistes. Pour les essentialistes, le genre est un construit social, mais des différences biologiques et/ou psychologiques donneraient à voir des essences féminines et masculines. Les différences de sexe qui sont « naturelles » sont premiers, et les inégalités de genre se fondent à partir des représentations que les individus se font de ces différences « naturelles ». Les anti-essentialistes (postmodernes ou post-structuralistes) insistent sur l'idée d'une dénaturalisation des identités. Ce serait l'oppression masculine qui creuserait le genre, et ensuite le sexe. « *Ce courant de pensée insiste sur la multiplicité des identités de genre et estime que l'identité sexuelle est le résultat d'une identification à partir des catégories identitaires culturellement transmises, et non une réalité naturelle opposable au genre, produit culturel*²⁰⁶ ».

²⁰⁵ Marie Buscatto, *Sociologies du genre*, op. cit., p. 13.

²⁰⁶ Christine Guionnet, Erik Neveu, *Féminins/Masculins. Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2009.

L'analyse des engagements des femmes dans des trajectoires entrepreneuriales par le concept de genre nous permet alors de concevoir l'entrepreneuriat comme une pratique sociale genrée. Le recours à ce concept vise à rendre compte des processus sociaux de production, de légitimation des différenciations et des hiérarchisations sexuées, ces différenciations étant naturalisées par un recours à des modèles dits « féminins » et « masculins ». Les matériaux récoltés quant à la place des femmes dans le travail indépendant nous ont démontré la construction sexuée d'un modèle « féminin » de l'entrepreneuriat, ce modèle s'étant élaboré en référence à la norme masculine de l'entrepreneur. Les approches fonctionnalistes dans le champ de l'entrepreneuriat féminin tendent vers cette vision naturaliste des différences. La femme serait ainsi moins apte à entreprendre, et lorsqu'elle entreprend, elle développerait une gestion « féminine » de l'entreprise et serait moins performante que l'homme. Cette approche naturalisante et cette vision homogénéisante des entrepreneures ne sont pas les nôtres. Nous pensons que leurs expériences sont plus complexes.

Nous adhérons à l'idée selon laquelle le « faire genre » s'inscrit dans toutes les dimensions de la vie de tout individu, et en l'occurrence, en ce qui nous concerne, des femmes. Dans leur vie quotidienne, les femmes, dans l'interaction avec autrui, produisent, diffusent, pérennisent des modèles sociaux sexués. C'est cette production sociale et culturelle qui doit être déconstruite pour mieux appréhender les processus sociaux à l'œuvre.

2.2. Le genre est un « concept relationnel »

Nous nous rattachons au féminisme postmoderne, qui déconstruit les pratiques, les modèles, les normes sociales. Le sexe (biologique), le genre (féminin/masculin) et la sexualité sont le résultat d'une production sociale et culturelle qu'il est nécessaire de déconstruire pour démontrer que les frontières sont très floues.

La construction des rapports sociaux de sexe relève d'un processus social qui est dynamique et relationnel. Il s'agit d'un processus de construction de « faire genre » qui s'inscrit dans toutes les dimensions de la vie quotidienne. Roland Pfefferkorn fait référence, dans son ouvrage, à Candace West et Don Zimmerman, qui conçoivent le genre comme « *une production sociale à travers un ensemble d'interactions, actes corporels, gestes, comportements et activités, produisant de la différence sexuelle*²⁰⁷ ». Ainsi, selon Candace West et Don Zimmerman, il faut distinguer le sexe, la catégorie de sexe et le genre. Le sexe renvoie aux critères biologiques, la catégorie de sexe fait référence à la construction binaire et le genre correspond aux normes de comportement attendues en fonction de la catégorie de sexe à laquelle on appartient. Le genre d'un individu « *n'est pas si simplement une dimension de ce qu'il est ; il est, plus*

²⁰⁷ Roland Pfefferkorn, *Genre et rapports sociaux de sexe*, op. cit.

*fondamentalement, quelque chose que l'on fait de manière répétée, en interagissant avec autrui*²⁰⁸ ». Ces trois éléments sont reliés entre eux. C'est dans les interactions avec autrui que les individus recherchent les signes de cette appartenance à la catégorie de sexe. Il s'agit de produire dans l'échange des configurations de comportements attribuables à la catégorie de sexe à laquelle nous appartenons ou à laquelle nous souhaitons appartenir. C'est par la socialisation continue que les individus acquièrent l'équipement catégoriel et les compétences pour devenir des êtres genrés. Ce « faire genre » est inévitable dans toutes les activités humaines, car la division binaire est un critère fondamental de différenciation de la société. L'identité d'un individu est plurielle, mais il restera toujours pour autrui soit un homme, soit une femme. Par exemple, au cours de l'interaction, l'individu devra négocier entre son identité professionnelle et son appartenance à l'une des deux catégories de sexe. Une femme entrepreneure devra à la fois tenir cette identité professionnelle, dont le référentiel a été historiquement construit au masculin, avec son appartenance à la catégorie de sexe femme. Il peut en résulter ce que Goffman nomme un « *conflit de rôles* ».

2.3. Le genre a une incidence sur les carrières professionnelles

Ce « faire genre » a une incidence sur les parcours professionnels, et en l'occurrence sur les parcours entrepreneuriaux des femmes. Armelle Testenoire propose une réflexion sur l'incidence du genre dans le rapport subjectif à la trajectoire professionnelle des individus, approche qui permet de comprendre en quoi le genre impacte les déroulements de carrière de manière différenciée. Ainsi, ce qui se joue dans l'espace professionnel ne peut se concevoir sans prendre en compte le rapport des hommes et des femmes à la « carrière ». La démocratisation quantitative de l'enseignement et l'accroissement des qualifications féminines ont ouvert aux femmes des portes dans l'espace professionnel, avec des stratégies en termes de projet professionnel. Cela est visible surtout pour les plus jeunes générations. Mais leurs projets s'inscrivent à la fois dans les sphères professionnelle et familiale. Si les hommes parlent peu de leur carrière et de leurs difficultés, car ils cloisonnent les deux sphères, ce qui constitue une « *préservation d'un temps à soi* », les femmes conjuguent les deux. Elles cherchent la validation, par leur conjoint, des étapes de leur carrière. « *Ceci induit un ajustement des calendriers familiaux et professionnels, et des aspirations qui demeurent plus limitées que celles des hommes de même niveau de qualification, en termes de carrière. Une carrière professionnelle rapide, une mobilité ascendante apparaissent dès lors inespérées*²⁰⁹ ». Cependant, plus la qualification est importante, plus la capacité d'individualisation est possible. Ce rapport différencié à la carrière

²⁰⁸ Candace West *et al.*, « Faire le genre », *Nouvelles Questions féministes*, 2009/3, vol. 28, p. 50.

²⁰⁹ Armelle Testenoire, « Les carrières féminines : contingence ou projet ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001/1, n° 5, p. 125.

professionnelle nous laisse penser qu'il peut avoir des conséquences sur l'engagement des entrepreneures et leurs logiques d'action entrepreneuriales.

Par ailleurs, les hommes et les femmes retracent différemment leurs trajectoires professionnelles. Ils ont une plus ou moins grande capacité d'individualisation. Les entretiens biographiques menés par Armelle Testenoire ont révélé deux dimensions de cette capacité : la trajectoire professionnelle des hommes est vécue comme obéissant à un projet cohérent ; la trajectoire professionnelle des femmes est vécue comme un hasard. Ces dernières expriment un sentiment de dépendance face aux événements et aux interactions de l'existence. « *Les récits féminins se caractérisent par l'expression d'un sentiment de discontinuité et de contingence de la trajectoire professionnelle*²¹⁰ ». L'expression est d'autant plus prononcée que la carrière est ascendante. Le terme « *chance* » est alors fréquemment employé. L'interprétation des trajectoires exprime les rapports de genre à la carrière et au conjugal. Les carrières des hommes sont une « obligation » sociale, tandis que celles des femmes relèvent davantage d'une négociation et d'une justification envers leurs conjoints et elles-mêmes. La capacité d'individualisation est inégale entre les sexes : « *Alors que les hommes tendent à se percevoir, et à se présenter comme autonomes face à leurs choix professionnels, les femmes se vivent membres de la communauté conjugale sur leur lieu de travail. Ces différences de genre ont des incidences décisives sur la manière dont s'expriment, se construisent et se négocient les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes*²¹¹ ». Il s'agira alors, dans les récits des entrepreneures, d'être attentif à la façon qu'elles ont de présenter leurs représentations et vécus différenciés.

2.4. Des formes d'engagement entrepreneurial différenciées selon les expériences de genre

Les recherches sur la féminisation des professions et l'étude des expériences des femmes médecins, avocates, architectes, ingénieurs, etc., nous permettent de développer notre hypothèse selon laquelle les engagements dans les parcours entrepreneuriaux (représentations et pratiques) vont être fonction de leurs expériences sociales de genre. Rappelons que, si le statut d'indépendant a pu constituer la forme dominante d'exercice d'un emploi à un moment donné de l'histoire, celui-ci a été supplanté par la forme salariale par la suite. Le modèle de l'entrepreneur n'échappe pas à la règle et, tout comme le modèle salarial, il s'est construit au masculin. Les femmes qui, essentiellement depuis les années de crise économique, sont encouragées à créer leur propre emploi entrent dans un « monde » au masculin, même si le secteur d'activité choisi est potentiellement ancré et représentatif de la hiérarchisation ainsi que de la différenciation entre les sexes. Par conséquent, les entrepreneures entrent en négociation avec un modèle qui a été historiquement construit au masculin. Par ailleurs,

²¹⁰ *Ibid.*

²¹¹ *Ibid.*, p. 133.

elles forment un groupe hétérogène, car elles n'expérimenteront pas toutes de la même manière leur parcours entrepreneurial.

En effet, leurs trajectoires professionnelles et entrepreneuriales ne peuvent s'analyser sans prendre en considération leurs référentiels dans les différentes dimensions de leur vie sociale, et ce en fonction de leurs inscriptions : femme, épouse, mère, professionnelle indépendante-entrepreneur, etc. Armelle Testenoire a pu démontrer les incidences qu'a le genre sur les carrières professionnelles qui sont « négociées ». Les frontières entre vie professionnelle et vie privée semblent poreuses. Cette prise en compte de l'environnement et des ressources des entrepreneures nous rapproche de l'approche socioconstructiviste, qui privilégie notamment la subjectivité des entrepreneures. Ce courant de pensée conçoit tout d'abord le genre comme un concept relationnel, et il s'agit d'étudier les points de vue subjectifs des individus et leurs relations à leur environnement. Par rapport aux courants fonctionnaliste et féministe, qui ont davantage une vision unitaire et homogène du groupe des femmes et des hommes, cette approche permet de rendre compte d'une réalité plus complexe.

Ainsi, les expériences entrepreneuriales seraient fonction des modèles sociaux sexués intériorisés, et la construction identitaire se déroulerait en fonction d'un des trois référentiels de manière principale²¹². En effet, il semblerait que les processus d'intégration des individus sexués seraient à présents plus complexes. Être femme ou homme n'a plus le même sens aujourd'hui, la construction est plus complexe et plus hétérogène. « *La construction d'une identité subjective unifiée d'individu sexué devient donc à son tour plus compliquée et mobilise un véritable effort de "travail" de la part des individus (Dubet, 1994), qui doivent donner sens à leur existence à partir d'attentes sociales potentiellement contradictoires à leur égard*²¹³ ». Ainsi, le référent de « dépendance » à son conjoint pour les femmes est difficile à tenir au regard des valeurs d'autonomie, d'indépendance, d'égalité et de performance. Il existe plusieurs référentiels concurrentiels pour la construction des identités sociales, sexuées, relativement stables et unifiées. En fonction de la nature des ressources mobilisées et des interactions vécues, la régulation des tensions peut donner lieu à des expériences sociales marquées principalement soit par une adhésion subjective au « modèle des deux sexes », soit par une référence implicite à la version moderne du « modèle du sexe unique », soit par une mise en œuvre des principes du « modèle du 3^e sexe ».

Il existe une pluralité d'expériences professionnelles qui doivent être analysées en prenant en compte ces référentiels, ces modèles sociaux (sexués). Toutes les expériences sociales sont marquées par des tensions entre les trois logiques d'action identifiées par François Dubet. La construction identitaire se déroule en fonction de l'un de ces trois référentiels de manière principale. Nathalie Lapeyre dit, à propos de l'analyse de la féminisation des professions, qu'« *Il s'agit de rendre compte de la*

²¹² Nicky Le Feuvre, « La féminisation des anciens "bastions masculins". Enjeux sociaux et approches sociologiques », in Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat, Alain Vilbrod, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, 2008, p. 193-204.

²¹³ *Ibid.*, p. 312.

*diversité des formes de genre qui se déploient, de la mise en valeur de la multiplicité des stratégies et de la complexité des enjeux auxquels les identités de genre sont confrontées selon la culture, la position sociale, l'âge et le sexe des acteurs sociaux*²¹⁴ [...]. Nous mettons en évidence qu'autour de la configuration d'un contrat de genre dominant, situé aussi bien au niveau macrosocial qu'au niveau mésosocial, se profile toute une série de variantes identitaires représentant un continuum allant du pôle le plus "féodal" au pôle le plus "moderne"²¹⁵ ».

Ces travaux sur l'entrée et les trajectoires professionnelles des femmes dans des métiers construits au masculin révèlent l'hétérogénéité des femmes. En effet, chercher à appréhender les expériences des femmes entrepreneures dans les CAE, ce n'est pas perdre de vue qu'elles sont des actrices inscrites dans une société, à un moment donné, historiquement, économiquement, socialement, juridiquement situé et à une étape particulière de leur parcours biographique, de leurs carrières personnelle, professionnelle, familiale, etc. Il s'agit alors de prendre en considération l'individu dans sa pluralité et ses logiques de (re)négociation avec ses référentiels issus du processus de socialisation continue.

²¹⁴ Nathalie Lapeyre, *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octares éditions, 2006, p. 31.

²¹⁵ *Ibid.*, p. 29.

Conclusion de la première partie

L'entrepreneuriat hybride, entre travail salarié et travail indépendant, proposé par les CAE serait le résultat des mutations du travail ainsi que le reflet des trajectoires biographiques marquées par la fabrique de genre.

Le succès croissant du modèle d'accompagnement et de développement à l'entrepreneuriat que proposent les CAE est un fait. Ce succès s'explique à la fois par les transformations qu'a connues l'emploi (salarié et indépendant) et par celles vécues par l'individu.

Tout d'abord, la déconstruction de la notion travail nous a permis de saisir toute l'évolution que celle-ci a connue. Il était sans valeur, puis il est devenu « La » valeur centrale d'intégration, de définition identitaire et de subsistance économique. Les fonctions qui lui sont associées sont depuis remises en question du fait d'une crise du modèle salariat, cette crise étant le produit d'un contexte économique en difficulté (lutter contre le chômage de masse, emplois atypiques, etc.) et d'un modèle en désuétude face à l'individu moderne et aux valeurs qui lui sont associés. Ainsi, le travail n'est plus la seule instance de socialisation et de définition identitaire, même s'il reste prédominant. De plus, les caractéristiques de l'emploi, qui sont la subordination et une organisation hiérarchisée, ne sont plus tout à fait en adéquation avec les valeurs actuelles diffusées, à savoir l'autonomie, la réalisation de soi, de ses compétences, l'esprit d'initiative, la créativité.

L'entrepreneuriat, tombé en désuétude avec le phénomène de salarisation, est revenu, depuis les années quatre-vingt, en « force ». L'incitation des politiques à la création de son propre emploi afin de contrer le chômage et la précarité (économique et sociale) constitue une idéologie au succès incontestable chez certaines catégories d'individus. Cette tentative de passage d'une société salariale à une société entrepreneuriale n'est pas sans poser quelques difficultés. En effet, comment (re)mettre en pratique un modèle qui, autrefois, était majeur, mais ne concernait qu'une fraction « dominante » (ceux qui détenaient le plus de ressources) de la société ? L'incitation à la création d'entreprise visait, dans un premier temps, les populations les plus en marge de l'emploi, les plus fragiles (les femmes, les jeunes). La logique était celle de la réinsertion. Comment faire naître et développer la culture entrepreneuriale chez ces personnes éloignées de ce modèle ? L'État a mis en œuvre un ensemble de mesures actives (aides financières à la création, structures d'accompagnement) afin d'atteindre ces objectifs, et notamment celui de faire de l'entrepreneuriat un modèle attractif, une solution de rechange favorable au salariat.

Le salariat avait apporté une protection sociale à tout individu, et notamment une assurance-chômage induisant le fait que celui-ci n'était pas responsable du manque d'emploi. Or, le passage au modèle et à la vision entrepreneuriaux réinterroge ces fondements. L'individu, par la création de son activité, est maître de son destin, et l'État, à travers les mesures qu'il met en œuvre, ne peut que faciliter, fluidifier ce passage.

Dans ce cas, la question de la protection sociale se pose. Les protections octroyées par le salariat ne se transposent pas à l'entrepreneuriat.

Les CAE se sont développées afin notamment de proposer un autre modèle de l'entrepreneuriat qui permettrait d'éviter les désastres (sociaux et économiques) causés par la création d'entreprise avec des statuts classiques. Le statut hybride qu'elles proposent renvoie à la définition de l'emploi, et donc à ses caractéristiques. Il est protecteur (droit du travail) et donc se rapproche du travail salarial. Les entrepreneurs-salariés sont, comme nous l'avons souligné, salariés et entrepreneurs, la reconnaissance juridique venant renforcer cette reconnaissance sociale de salarié. Ce modèle se veut aussi protecteur par l'idéologie et les valeurs qui y sont véhiculées et transmises : communauté, partage, mutualisation. Ce sont les valeurs et la culture de l'économie sociale et solidaire qui sont portées. Il s'agit d'entreprendre « ensemble » et « autrement ». Une autre voie pour entreprendre est proposée.

Ainsi, les CAE se sont adaptées, au fil des années (CAE de troisième génération), aux mutations du travail (salarié et indépendant) et à l'individu (valeurs de réalisation de soi, accès à l'autonomie, etc.) en proposant une forme hybride entre travail salarié et travail indépendant. Mais ce qui les caractérise aussi, c'est le phénomène de féminisation, car elles attirent les femmes (les plus diplômées), même dans les secteurs traditionnellement définis comme masculins (bâtiment), alors que ces structures se veulent mixtes. Le profil des entrepreneures-salariées nous renvoie à leurs caractéristiques de manière générale et aux problématiques sexuées qu'elles rencontrent notamment dans le salariat (inégalités sexuées). En effet, si le premier public était celui touché par la problématique de la réinsertion professionnelle, au fil des années, des personnes de sexe féminin et au niveau de diplôme élevé se sont néanmoins dirigées vers ces structures d'accompagnement à la création et au développement. Ce mouvement de féminisation des CAE et le profil des femmes qui y entrent illustrent la place que celles-ci occupent sur le marché du travail et le rapport salarial qu'elles ont pu y développer. En effet, la déconstruction historique et sociale de l'activité professionnelle des femmes nous a permis de comprendre que les inégalités sexuées persistaient sous de nouvelles formes. Malgré un rapprochement des carrières entre les femmes et les hommes et une mixité dans certains secteurs, les inégalités liées au genre demeurent. L'engagement dans le parcours entrepreneurial proposé par les CAE permettrait à ces femmes de trouver une solution de rechange à la fois à un marché du travail salarié inégalitaire et à un modèle entrepreneurial construit historiquement au masculin. Les CAE produiraient une nouvelle figure de l'entrepreneur, celle de « *l'entrepreneur prudent* », « *responsable* ». Cette production montre la construction sociale et sexuée de la pratique entrepreneuriale, car un « entrepreneuriat au féminin » se serait élaboré, et ce en référence à la norme masculine.

Les CAE constitueraient ainsi une solution de substitution favorable, mais les formes d'engagement dans le processus entrepreneurial seraient différenciées. Nous partons du postulat que les entrepreneures ne représentent pas un groupe homogène et qu'elles n'expérimentent pas toutes de la même manière cette pratique sociale sexuée.

C'est pour cette raison que chaque entrepreneure doit être saisie dans une perspective synchronique et diachronique, c'est-à-dire que l'expérience d'entrepreneure-salariée serait vécue en fonction des inscriptions antérieures (famille, parcours scolaire, professionnel), présentes (inscription plurielle) et celles visées. Les expériences entrepreneuriales ne sont ni déterminées ni figées. Elles sont mouvantes et fonction des inscriptions. L'entrepreneur est acteur et agit en fonction des situations et des possibilités qui s'offrent à lui. Marc Casson, dans les années quatre-vingt, expliquait qu'il était essentiel de s'intéresser au processus de socialisation pour comprendre les expériences des entrepreneurs (surtout les faillites), car un individu ne peut pas s'improviser entrepreneur. Selon l'auteur, l'entrepreneur n'est pas un héros, et si la société vante la création d'emploi comme la « solution » d'ascension sociale permettant de lutter contre le chômage, il s'agit pour autant d'une aventure complexe avec de nombreux obstacles.

Ainsi, en fonction de leurs ressources (sociales, culturelles, économiques), de leurs référentiels (représentations de l'entrepreneur.e), de leur positionnement face aux modèles sociaux sexués (expérience de genre) et de leurs inscriptions (familiales), les entrepreneures s'inscrivent dans des expériences plurielles, hétérogènes. Il est alors nécessaire d'étudier les différents parcours (professionnel, personnel, familial, conjugal, etc.) entrepris par les entrepreneures, et de les mettre en relation pour saisir les variations au cours du temps et les influences mutuelles. Il s'agit de prendre en compte leur environnement pour mieux comprendre leur vécu.

Par ailleurs, tous les univers d'inscription (professionnel, familial, etc.) ne sont pas forcément homogènes, cohérents ; des contradictions, des conflits peuvent parfois entrer en jeu. En nous référant à Armelle Testenoire nous pouvons énoncer que les entrepreneures-salariées sont inscrites de fait dans un cycle biographique sexué, marqué potentiellement par des ruptures, des tensions, des conflits, des recompositions au sein de leurs parcours (familial, professionnel, conjugal, etc.). Leurs parcours antérieurs et les différentes dimensions qui les composent sont en jeu dans leurs expériences sociales d'entrepreneures-salariées.

Le modèle entrepreneurial des CAE serait une option « favorable » car il proposerait une forme de travail qui contournerait les inégalités et spécificités sexuées du travail et donc du parcours biographique sexué. Cependant, si les entrepreneures ne sont pas toutes sur un pied d'égalité, car les expériences entrepreneuriales, la réussite ou l'échec de leur projet dépendrait alors de leurs ressources initiales (sociales, économiques, culturelles), alors les inégalités entre elles, constatées dans la sphère salariale, ne se transposeraient-elles pas dans cette nouvelle zone de travail ?

En retraçant, dans la partie suivante, les parcours entrepreneuriaux, des intentions aux vécus ambivalents, nous lèverons le voile sur cette ambiguïté entre un nouvel idéal de travail et un lieu de perpétuation des inégalités.

DEUXIEME PARTIE. LE PROCESSUS DE REORIENTATION PROFESSIONNELLE ET D'ENGAGEMENT DES ENTREPRENEURES A LA LUMIERE DE LEUR PARCOURS BIOGRAPHIQUE

La féminisation des CAE produirait une ambivalence. La littérature et les données statistiques démontrent très bien que le marché du travail est marqué par le clivage du genre et des inégalités entre les sexes. Les mécanismes de production des inégalités demeurent : ségrégation horizontale et verticale ; chômage, sous-emploi. Les emplois atypiques sont principalement l'apanage des femmes. Les coopératives constituent alors pour certaines un espace de « reconversion » et/ou de réalisation professionnelle afin de contrer l'univers salarial classique et les freins à la réalisation d'une carrière professionnelle satisfaisante, et ce dans un contexte de promotion de « création de son propre emploi ».

Les femmes « choisissent » un « autre » espace, mais qui, finalement, peut tendre à reproduire la situation des femmes sur le marché du travail (caractéristique de l'emploi des femmes, de la division sexuée du travail : ségrégations horizontale et verticale, etc.).

Poser cette interrogation et adopter cette approche c'est se rapprocher des questionnements et travaux de, par exemple, Matthieu Hély, Annie Dussuet, Erika Flahaut. En effet, si ces organisations constituent une réponse de l'économie sociale à des besoins sociaux non satisfaits, ne peut-on cependant pas y voir la reproduction d'inégalités sociales et sexuées ?

Le monde associatif, selon Matthieu Hély, est à considérer non pas comme un lieu de bénévolat désintéressé mais comme un monde du travail avec des logiques qui lui sont propres. Son analyse dépasse la vision utopiste du monde associatif et de l'économie sociale. Le monde associatif participe à la dualisation du marché du travail et à l'effritement de la société salariale. Il doit, selon Matthieu Hély, se repenser par rapport aux services qu'il propose et à la figure du travailleur qu'il construit. Les associations sont de plus en plus soumises à l'injonction d'évaluation et de performance. Or, elles sont majoritairement dépendantes des financements publics, donc des commandes. *« Au final, la norme de "l'utilité sociale", qui structure désormais les pratiques du monde associatif, conduit fréquemment à pratiquer une sélection, plus ou moins dissimulée, des publics pour se conformer aux objectifs prescrits par les donneurs d'ordre publics. En ce sens, la légitimation des organisations associatives par la référence à l'utilité sociale révèle un affaiblissement de la "mystique de l'intérêt général" incarnée par l'État social²¹⁶ »*. Ces propos ne sont pas sans rappeler ceux de la responsable du Service budget/FSE à la Direction de l'insertion et de la lutte contre les exclusions (DILE-service Solidarité) et de récentes réflexions internes aux CAE.

²¹⁶ Matthieu Hély, « Des TUC aux "emplois d'avenir". Comment la politique de l'emploi "à tout prix" fabrique des "demi-travailleurs" dans les associations », *Savoir/Agir*, 2012/3, n° 21, p. 52.

D'autres travaux permettent une approche de cette « autre économie » et de ses institutions, dans les formes prises par le travail et l'emploi, en termes de genre. Sont-elles hermétiques au « système du genre » ? L'enquête auprès de réseaux associatifs (Planning familial, Centre d'information sur les droits des femmes et des familles – CDIFF) de défense des droits des femmes qui sont issus du mouvement féministe et d'une volonté ministérielle reconduisent les fondements de l'inégalité entre les sexes (les associations féministes proposent des emplois de faible qualité pour leurs salariés). Mais, au-delà de ce paradoxe, une lecture par le genre permet de nuancer cette approche critique. Malgré leurs valeurs, les caractéristiques de l'emploi des femmes dans ces associations s'analysent au regard de l'effet de genre sur le travail²¹⁷. Annie Dussuet, Erika Flahaut et Dominique Loiseau l'expriment ainsi dans leur article : « *Autrement dit, le processus de dévalorisation que subissent les organisations de l'économie sociale à travers la dégradation de leurs emplois est le même que celui subi par les femmes dans les activités que leur réserve la division sexuelle du travail*²¹⁸ ».

Ainsi, si le modèle véhiculé et défendu par les CAE répond au besoin d'une solution de rechange qui permette notamment aux femmes de contourner les inégalités et spécificités sexuées, les CAE ne sont-elles pas néanmoins également le lieu de segmentation du marché du travail, comme Matthieu Hély a pu l'analyser dans le monde associatif, car elles ne sont pas hermétiques aux processus sociaux à l'œuvre.

Afin de lever le voile sur cette ambivalence, nous allons, dans cette seconde partie, retracer les parcours biographiques des entrepreneures, et notamment ceux professionnels. Elles se sont toutes, à un moment de leur parcours, (ré)orientées professionnellement en « choisissant » la voie de l'entrepreneuriat-salarié. Afin de comprendre comment ce « choix » vient s'inscrire dans leur parcours et ce qu'il vient signifier pour elles, nous déconstruisons les étapes de leur (ré)engagement entrepreneurial en deux temps. Tout d'abord, nous nous intéresserons à leur parcours biographique qui a précédé la reconversion (chapitre 4), puis nous rendrons compte des vécus différenciés et des logiques qu'elles peuvent mettre en œuvre lorsqu'elles intègrent les CAE (chapitre 5).

²¹⁷ Le temps partiel a été construit idéologiquement comme une forme d'emploi idéal pour les femmes. Les associations de défense des droits et des femmes s'inscrivent dans la division sexuelle du travail (*care*-dévaluée-temps partiel, etc.)

²¹⁸ Erika Flahaut *et al.*, « Emploi associatif, féminisme et genre », *Travail, genre et sociétés*, 2014/1, n° 31, p. 119.

Chapitre 4. Le processus de réorientation professionnelle des entrepreneures : de la « vocation » contrariée à la phase d'élaboration d'une nouvelle carrière

Les parcours biographiques des entrepreneures-salariées ou anciennement salariées de la coopérative laissent transparaître des ruptures ou des « transitions ». Les motivations à la création, ou du moins à la mise en œuvre du projet, se réalisent à des moments de modification/bifurcation dans leur vie. Ainsi, ces femmes se sont interrogées sur leur devenir professionnel suite à des déménagements, à des expériences salariales insatisfaisantes, à des congés parentaux et/ou à des périodes de chômage/non-activité. La volonté d'entreprendre est le résultat de ruptures et/ou de tensions dans différentes dimensions de leur vie. Ainsi, les entrepreneures rencontrées se sont inscrites dans un processus de réorientation professionnelle. La création de leur activité et leur entrée dans la coopérative comme espace de test et de développement, telle une chrysalide dans la coopérative, fait partie d'une des étapes de leur reconversion. Cette entrée dans la coopérative, qui correspond, comme nous l'expliciterons, à l'étape de « réengagement » est structurée notamment dans le temps et les espaces (formel et informel, physique et symbolique). L'objet de ce chapitre sera de revenir sur ce processus de réorientation professionnelle engagé par ces femmes, et la manière dont elles l'ont opéré.

Tout d'abord, revenons sur la définition de la réorientation professionnelle. Celle-ci renvoie à la mobilité professionnelle. Cette dernière peut être sectorielle ou d'entreprise, fonctionnelle, socioprofessionnelle (changement de profession ou de groupe professionnel), de statut (chômeur, inactif...) et/ou d'emploi. Cette définition converge vers les types de mobilités constatés chez les entrepreneures.

Nous nous inspirons des travaux de Sophie Denave et de Catherine Negroni sur les bifurcations professionnelles. Les critères qu'elles ont retenus pour définir la reconversion professionnelle sont presque similaires, à savoir, pour Sophie Denave :

« un changement radical de métier et de domaine professionnel. Les acteurs mettent en œuvre des nouvelles compétences.

– une durée minimale de trois ans dans l'ancien métier initial. Ce critère vise à exclure l'enchaînement des petits boulots.

– un changement effectif. La population sélectionnée exerce depuis au moins plusieurs mois leur nouvelle activité. Ce qui exclut les personnes en projet/formation ».

Les critères de définition retenus par Catherine Negroni sont les suivants :

« une rupture avec l'emploi précédent, un changement radical d'activité.

– une volonté de rompre avec l'emploi précédent. Le souhait d'un changement.

– quatre années d'ancienneté dans le même emploi. Ce critère permet d'éviter de croiser des trajectoires notamment de jeunes en début de carrière qui cherchent à s'insérer ».

Selon Catherine Negroni, la dimension « volontaire » est centrale dans la recherche, laissant ainsi de côté la reconversion « subie » : « *Nous considérons donc que l'individu est en position de reconversion quand il décide de réorienter sa vie professionnelle, soit spontanément, soit à la suite d'un licenciement économique qu'il a anticipé*²¹⁹ ». Ainsi, un licenciement économique non anticipé ou une maladie invalidante ne peuvent pas amener à une reconversion volontaire, car l'événement est trop soudain et place la personne « *dans l'incapacité de mobiliser une stratégie d'action*²²⁰ ».

Nous partons du postulat que les femmes qui sont entrées dans les CAE afin de tester et développer leur activité se sont engagées dans un processus de mobilité professionnelle. De plus, leur reconversion est « volontaire », car elles ont « décidé » d'orienter leur parcours vers la création sous un statut particulier. Cependant, nous ne sommes pas aveugles aux mécanismes sociaux en jeu dans le « choix » des femmes. À l'instar du temps partiel, qui résulte, pour certaines femmes, d'un choix sous la contrainte, la création d'activité n'est pas non plus exempte de mécanismes sociaux. Nous nous différencions de Sophie Denave et de Catherine Negroni en ce qui concerne le type de mobilité et l'ancienneté de la reconversion. Les créatrices ne sont pas toutes en situation de mobilité socioprofessionnelle impliquant de nouvelles compétences ou un changement radical de domaine ou d'emploi. En effet, des mobilités de statut ou fonctionnelles sont aussi fréquentes. Cependant, nous considérons que ces mobilités font partie intégrante des reconversions à partir du moment où l'acteur va devoir mettre en œuvre de nouvelles compétences, liées notamment à un nouveau statut, celui d'entrepreneur-salarié d'une coopérative. Par son insertion dans la coopérative, celui-ci devra s'arranger avec la culture, les valeurs, les représentations et les cadres sociaux d'actions qui lui sont associés. Nous nous rapprochons alors de la définition de Claire Bidart²²¹, pour qui la bifurcation renvoie à des changements de branche d'activité, d'études ainsi que des changements de statut imprévisibles, comme le passage d'un emploi en CDI à la création d'une entreprise. La bifurcation est alors un changement important et brutal dans l'orientation de la trajectoire. Le moment et l'issue sont imprévisibles, même si des mécanismes sociaux opèrent et orientent l'issue. Elle n'est ni une « transition » au sens d'étape attendue ni un carrefour, telle l'orientation scolaire en fin de collège. Au-delà du type de reconversion, il s'agit également de discuter du critère de la temporalité de l'avant et du pendant de la reconversion. Si l'ancienneté retenue est pertinente, nous devrions néanmoins porter aussi notre attention sur les femmes dont la carrière a été entrecoupée de congés maternité et parentaux, et sur la façon dont elles ont réintégré ensuite le marché du travail. Les statistiques le démontrent, leur carrière professionnelle est très souvent impactée par leur parentalité.

²¹⁹ Catherine Negroni, « Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs », in Marc Bessin, Claire Bidart, Michel Grossetti, *Bifurcations, les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, 2010, p. 313.

²²⁰ Catherine Negroni, *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, Paris, Armand Colin, 2007, p. 37.

²²¹ Claire Bidart, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1, n° 120, p. 25-57.

Un des facteurs explicatifs de la moindre part des femmes en situation d'emploi est leur configuration familiale. La configuration familiale et l'âge des enfants ont une forte incidence sur les étapes de la carrière professionnelle des femmes. Ces constats interpellent quand on sait que les femmes dans les CAE sont à des étapes déterminantes de leur parcours biographique, où la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est à son paroxysme. Comme nous l'avons précédemment souligné, plus de la moitié des enfants des entrepreneures interrogées ont moins de 13 ans, et ils sont 34 % à avoir moins de 6 ans. Une des motivations des femmes à intégrer le cadre de la CAE est qu'elle apporte alors à la création et au développement d'une activité une souplesse face à ces contraintes.

Certaines sont en reconversion de statut ; pour d'autres, il s'agit d'une reconversion socioprofessionnelle, et quelques-unes accumulent plusieurs types. Les parcours professionnels de Louise et Camille témoignent de ce processus de reconversion socioprofessionnelle et de statut.

Louise a 45 ans. Dès le début de son orientation postbac, elle hésite dans le choix de sa vocation professionnelle, entre être enseignante ou journaliste. Finalement, elle a fait une licence de lettres avec en parallèle un institut de formation d'enseignant. Quand elle a obtenu sa licence et son CAPES, un poste s'est « offert » à elle « sur un plateau » dans son département de résidence. Cependant, elle a tenté de maintenir cette double vocation en travaillant en tant que journaliste pour un hebdomadaire, en parallèle de ses études, puis au début de son insertion professionnelle. En effet, elle y a travaillé tous les étés, même quand elle a commencé sa carrière d'enseignante. Le directeur de l'hebdomadaire lui a suggéré de travailler un jour par semaine en plus de la période estivale. Elle a alors travaillé à temps partiel en tant qu'enseignante, et un jour par semaine en tant que journaliste. Sa mise en couple et l'arrivée notamment de son premier enfant sont venues ensuite réorienter cette insertion : « un enfant, deux boulots, ça fait beaucoup, donc j'ai arrêté ». Elle a été enseignante pendant 16 ans, puis elle a décidé de démissionner de l'Éducation nationale : « ce qui ne se fait pas beaucoup à 36 ans, on me regardait un peu de travers ». Elle a voulu arrêter pour « faire quelque chose d'autre », car, si elle « n'en n'avait pas marre », elle « sentait » qu'elle allait « s'ennuyer ». Elle commençait à avoir le sentiment d'avoir « fait le tour de la question en tant que prof ». Le journalisme « recommençait » à la « titiller ». Il y avait une correspondante locale dans un quotidien local qui arrêta, donc elle a « un peu saisi l'opportunité, même si c'était très mal rémunéré ». Cependant, elle ne se voyait pas dans une carrière journalistique, « Je n'avais pas de prétention journalistique », car elle se disait « trop vieille » et « pas diplômée ». Après avoir « fait le tour » dans le quotidien, elle a décidé de s'installer en tant qu'écrivain public.

Camille a 59 ans. Elle est italienne et elle a quitté son pays à 22 ans pour voyager. Elle a vécu à Londres pendant 2 ans avec sa « guitare et son sac à dos » afin de vivre « deux années d'indépendance ». Elle a travaillé dans une pâtisserie, une boulangerie végétarienne en plein cœur de Londres. Au bout de ces deux ans, elle en a eu « ras le bol ». Elle avait envie de rentrer en Italie, « c'était le mal du pays ». Elle a trouvé « ça

sympa, l'Angleterre », mais le contact avec les gens ne lui convenait pas : « *Je suis italienne, j'avais besoin d'un peu plus de contact avec les gens* ». Elle trouvait la vie « *un peu difficile* ». Avant de rentrer en Italie, elle est passée voir une amie en France, à Paris. Elle est restée chez elle pendant un mois. À un moment de son récit, elle dit : « *les choses ont un peu commencé par-là* », comme si l'élément déclencheur de l'enchaînement des événements de sa vie se situait à cette étape. À Paris, elle joue de la guitare dans les métros. En se promenant dans les rues de Paris, elle découvre une association, Nature et Progrès, qui proposait du *woofing*. C'est de cette manière qu'elle est allée travailler dans une ferme qui produisait des fromages de chèvre biologiques. C'est dans cette nouvelle région et sur son lieu de travail qu'elle a rencontré son futur mari : « *donc au lieu de rentrer chez moi en Italie, j'ai rencontré l'amour* ». Ils ont eu 2 enfants. Elle a « élevé » ses enfants. Elle a attendu que ses enfants soient « *grands* » pour passer son diplôme d'État d'aide-soignante. Quelques années plus tard, elle a divorcé. À la suite de cette séparation, qu'elle a qualifiée de « *difficile* », elle a déménagé avec ses enfants et s'est inscrite durablement dans une autre région. Elle a travaillé dans son domaine professionnel et est devenue propriétaire d'un logement. Une histoire d'amour est venue donner un tournant à son parcours biographique, notamment par une nouvelle mobilité géographique et professionnelle. Elle en avait « *assez des allers-retours qui ont duré deux ans* ». Par conséquent, elle a déménagé pour s'installer avec cette personne, qui habitait dans une autre région. Elle a travaillé pendant 1 an et demi en tant qu'animatrice au sein d'une maison de retraite. Cette réorientation d'emploi, elle la justifie par le fait qu'il « *fallait travailler tout de suite* », c'était un emploi qu'elle qualifiait d'« *alimentaire* ». Néanmoins, celui-ci restait dans le domaine du *care*. À la suite de cet emploi, elle s'est « *replongée* » dans « *son* » projet d'activité, qui datait du temps où elle vivait en Italie. Cette phase de « *latence* », sur laquelle nous reviendrons et qui précède sa décision de créer son activité au sein de la CAE, a duré deux ans.

Entre « désinstitutionnalisation » et « activation biographique »

Leurs parcours biographiques reflètent les transformations du monde social et le fait que la reconversion professionnelle est un phénomène à la fois individuel et social. Individuel car l'individu prend la décision finale de cette réorientation, et social car celle-ci est le produit d'un contexte. Elle est au carrefour des transformations du monde du travail, des transformations des parcours de vie et des déstandardisations, ainsi que du développement des politiques sur la reconversion professionnelle. En effet, quel est ce contexte ? Rappelons-le brièvement : le rapport au travail et le statut professionnel basé sur le modèle fordiste se sont modifiés, et les reconversions professionnelles sont à présent les témoignages de carrières professionnelles non linéaires, marquées de ruptures, de bifurcations, d'accidents, phénomène auquel s'ajoute le bouleversement des valeurs, qui fait des changements dans les parcours de vie des événements valorisés et valorisants. Atteindre l'épanouissement au travail, réussir à se réaliser soi-même, être

pleinement acteur de son destin sont des valeurs socialement légitimées et qui font du changement quelque chose de tout à fait envisageable pour les atteindre. Si la place centrale du travail est remise en question par certains penseurs, le travail est néanmoins ce qui doit permettre la réalisation de soi. Les années d'après-guerre ont été caractérisées par la stabilité économique, le développement de l'État-providence et les progrès en sécurisation. Tout ceci a participé à ce qui a été nommé « *l'institutionnalisation* » des parcours de vie. Le temps de vie était synchronisé au temps biographique. Mais le monde du travail s'est précarisé, le rapport au travail s'est modifié, l'individu devant notamment se plier à la contrainte de flexibilité. Ce phénomène de « *désinstitutionnalisation*²²² » des parcours de vie fait que le temps de vie n'est plus synchrone avec le temps biographique. Les transformations du monde social font que les étapes du parcours biographique sont moins linéaires et questionnent davantage les contingences, les bifurcations et autres tournants dans la vie des individus. En effet, de manière caricaturale, les trajectoires individuelles ont tout d'abord été marquées par les stades d'avancée en âge, comme l'enfance, l'âge adulte, puis la vieillesse, qui venaient eux-mêmes renseigner sur les contenus sociaux attenants. Ainsi, ce modèle ternaire (jeunesse, âge adulte, vieillesse) était une culture temporelle de la société industrielle. « *Le parcours de vie est le produit d'un ensemble de normes et d'institutions, de règles formelles et culturelles, qui entourent l'avancée en âge, grâce notamment à l'âge chronologique comme critère de classement et de mise en ordre "naturel" de la société*²²³ ». Ces stades biographiques sont avant tout des constructions sociales et culturelles qui sont mouvantes. L'entrée dans l'âge adulte, qui s'est traduite pendant de très nombreuses années principalement par l'accès à un métier stable et la formation d'une famille, donc à l'entrée en parentalité, s'est, au fur et à mesure, déstabilisée. Les étapes élaborées ne sont plus aussi clairement identifiables. La prolongation des études, la (re)cohabitation plus tardive des enfants chez leurs parents, la multiplication des façons de faire famille, les valeurs d'électivité font que les frontières sont plus floues²²⁴ et les parcours sont davantage en dents de scie que linéaires. La vie des personnes n'est pas une simple succession d'étapes de vie. Il y a des changements, des bifurcations, des ruptures. Si les trajectoires de vie des individus s'ajustent pour être davantage flexibles et correspondre à la déstandardisation, il est évoqué également « *l'activation biographique* » pour parler de ces injonctions faites à l'individu afin qu'il se saisisse de son destin. À lui de mobiliser ses capacités individuelles et de faire preuve d'autonomie pour être un acteur entier de sa vie. Cette « *activation biographique* » renvoie à la responsabilité individuelle en cas d'échec ou, dans le cas qui nous intéresse, en cas de reconversion professionnelle non réussie.

²²² Hanns-Georg Brose *et al.*, « Raisons et relativité des valeurs », *Revue européenne et sciences sociales*, n° 74, (5), 1987.

²²³ Marc Bessin, « Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique », *Informations sociales*, 2009/6, p. 16.

²²⁴ Les travaux de François de Singly sur la famille contemporaine, notamment son ouvrage *Les Adonnassants* (Paris, Armand Colin, 2006), et les recherches sur les rituels contemporains (Martine Segalen, 2009) permettent de saisir cette réalité sociale mouvante.

Au-delà de la dimension individuelle des trajectoires, les événements qui vont venir les marquer sont des révélateurs des processus sociaux à l'œuvre, et le genre en est un exemple. « *Si les événements marquent et structurent les parcours des personnes, ils sont aussi la résultante de processus sociaux et constituent des moments de recomposition, de redéfinition, tant de soi que des rapports sociaux dans lesquels ils s'insèrent*²²⁵ ».

La question est : comment se structurent ces biographies ? Les événements, tels la mise en couple, l'accès à la parentalité, un divorce, ont contribué à produire des tournants et bifurcations dans les parcours de vie de Louise et Camille. Ces événements « objectifs » ont pris sens pour ces personnes et ont infléchi leurs trajectoires.

Les récits de vie nous donnent à voir les bifurcations, leurs étapes, leur processus. Nous faisons référence à la sociologie des parcours de vie, qui étudie les normes et les contraintes culturelles et matérielles qui orientent les avancées. Ainsi, l'analyse des bifurcations est heuristique. Les parcours biographiques sont faits d'étapes, d'événements qui vont venir plus ou moins jouer un rôle déterminant dans la vie des individus et introduire des inflexions plus ou moins prononcées. C'est notamment l'avènement d'un événement, voire de plusieurs événements, qui va venir participer au processus de réorientation professionnelle des femmes. Cependant, toutes les femmes confrontées au même événement ne vont pas réagir de la même manière. Par exemple, un conflit avec un employeur ne produira pas chez les femmes les mêmes réactions. Certaines se maintiendront dans leur emploi, pendant que d'autres amorceront leur désengagement professionnel. Ces réactions différenciées viennent dire la dimension de la réception d'un événement par la personne et, en même temps, à quel point il est important de le resituer dans son contexte.

L'avènement d'un événement : la négociation entre dispositions individuelles et contextes

L'événement « *ne fait sens qu'en regard d'une biographie, il prend forme au cœur de l'histoire de vie*²²⁶ ». Plusieurs types d'événements vont venir marquer les parcours biographiques d'un individu : les « événements marquants », les « événements catastrophes », les « tournants de l'existence », le « *turning-point* ». Chaque événement est marqué par un avant et un après. C'est l'individu en tant qu'acteur qui va donner du sens à un événement et lui accorder plus ou moins une signification par rapport à son parcours.

« *Le sens de l'événement n'est interprétable qu'à l'intérieur d'une biographie particulière, elle-même inscrite dans un plan de sens à géométrie variable défini par des*

²²⁵ Marc Bessin, « Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique », *art. cité*, p. 17.

²²⁶ Catherine Negroni, « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique », *art. cité*, p. 315.

*conditions objectives de contexte où les événements surviennent et déclenchent la réinterprétation de sens, imprimant une direction au devenir de la trajectoire*²²⁷ ».

Ainsi, un ensemble d'individus ne va pas accorder la même valeur ni la même connotation à un même événement. Par exemple, l'arrivée d'un enfant va-t-elle introduire la même résonance chez tous les individus ? Nous supposons qu'en fonction des inscriptions sociales plurielles, des schémas et valeurs intériorisés, ainsi qu'en fonction de certains critères déterminants comme le genre, les enjeux vont être différents. Des conditions objectives d'existence et des conditions subjectives vont engendrer un processus de négociation face à l'événement. La double insertion professionnelle que Louise tente de maintenir dès le début de sa carrière ne tient plus quand l'arrangement avec sa vie familiale n'est plus satisfaisant. Cet événement objectif que constitue l'entrée en parentalité est expérimenté subjectivement par l'acteur, qui va lui donner du sens et exercer les pratiques de la parentalité. Ces pratiques sont le produit du processus de socialisation, qui est socialement différencié et sexué. Ainsi, Louise est restée durablement inscrite dans sa carrière professionnelle, même si elle a opéré des choix, tandis que Camille a mis entre parenthèses sa carrière pour « élever » ses enfants, et elle a attendu qu'ils soient suffisamment « *grands* » pour reprendre une activité professionnelle. Leurs logiques d'actions sont différentes, c'est-à-dire que, face à un même événement que constitue l'entrée en parentalité, elles n'ont pas agi de la même manière. La carrière de Louise a été continue, tandis que celle de Camille a été discontinuée. Comment expliquer que l'une a « privilégié » pendant un temps sa carrière de mère pendant que l'autre maintenait la double carrière ? Philippe Zarifian nous permet de comprendre le processus de négociation auquel sont confrontés les individus face à un événement.

Tout événement, selon Philippe Zarifian, a une face objective et une face subjective. La face objective est l'arrivée de l'événement dans la biographie de l'individu, et la face subjective vient se confronter à l'individu qui va y donner du sens : « *l'événement est ce qui subsiste et insiste dans le monde subjectif et intersubjectif précisément en tant qu'il fait sens pour les acteurs humains [...] en donnant au terme provoquer une signification proche de la provocation, les acteurs sont provoqués, brusqués par les événements auxquels ils doivent s'affronter*²²⁸ ». Les individus donnent du sens à l'événement en effectuant une « *contre-effectuation de l'événement*²²⁹ », ou ce que Philippe Zarifian qualifie de « *plan de sens* » pour expliquer cette opération que réalise tout individu afin d'anticiper l'avenir et la poursuite de l'action ; « *définir un "plan de sens" c'est tenter de comprendre ce qui s'est passé, mais aussi dans le même temps d'anticiper un devenir*²³⁰ ».

²²⁷ *Ibid.*, p. 311.

²²⁸ Philippe Zarifian, *Le travail et l'événement*, Paris, l'harmattan, 1995, cité dans Gilles Jeannot et Pierre Veltz, *Le travail entre l'entreprise et la cité*, L'Aube, La Tour d'aigle, p. 110-111.

²²⁹ Gilles Deleuze, 1997, cité par Catherine Negroni dans « Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs », *art. cité*.

²³⁰ Catherine Negroni, « Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs », *art. cité*, p. 181.

Les effets de l'événement sur les trajectoires individuelles dépendent du contexte d'action et du passé incorporé par les acteurs. Ainsi, le même événement n'aura pas les mêmes conséquences d'une personne à une autre. En fonction des contextes, des ressources, la « *réception sera socialement différenciée* ». Ainsi, l'analyse ne se fait pas en termes de causalité entre un élément déclencheur et l'événement, mais en termes d'interdépendance. « *Au final, un événement produit des effets lorsqu'il se produit dans un contexte singulier et qu'il s'articule de manière spécifique avec les dispositions incorporées par les acteurs*²³¹ ». Par conséquent, il est nécessaire de s'intéresser au passé et au présent de l'individu, c'est-à-dire à ses dispositions, représentations, valeurs ainsi qu'aux autres éléments qui le caractérisent et qui tendent à expliquer ses pratiques.

Sophie Denave part du postulat que les pratiques individuelles s'ancrent dans une réalité à différentes dimensions, c'est-à-dire inscrites dans un contexte historique, social, et dans une dimension plus individuelle. Elle fait référence à Norbert Elias pour dire que les individus se situent dans un contexte historique, une configuration extérieure et une intériorité. Elle appréhende alors les ruptures professionnelles à l'intersection :

« *d'un contexte historique singulier : la France des années 1980-2000, et d'une configuration spécifique : nouvel état des relations d'interdépendance qui lie l'individu à sa famille, à son employeur ou à ses amis ;*

– *d'un patrimoine singulier de dispositions, compétences et appétences : chaque acteur développe des compétences, intériorise des goûts et des manières d'être, de penser ou d'agir au cours de ses socialisations*²³² ».

La façon dont les individus vont retracer leurs parcours peut différer. Certains y verront un hasard, d'autres une suite logique et volontaire d'actions mises en œuvre. Ces différences viennent dire des logiques d'acteurs et des déterminants structurels : « *Parler des trajectoires ne préfigure donc pas du degré de maîtrise que les personnes exercent sur leur propre mobilité. C'est plus largement, faire l'hypothèse que les mobilités ont néanmoins un sens. Autrement dit, qu'on peut non seulement les décrire, mais en rendre raison, à condition toutefois de situer l'explication au carrefour des logiques d'acteurs et des déterminants structurels*²³³ ».

« *Les ruptures deviennent des moments fatidiques lorsque les ressources subjectives pour les affronter n'ont pas été acquises dans la socialisation préalable ou dans la*

²³¹ Sophie Denave, « Les ruptures professionnelles : analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes », in Marc Bessin, Claire Bidart, Michel Grossetti, *Bifurcations, les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, op. cit., p. 173.

²³² Sophie Denave, « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1, n° 120, p. 88.

²³³ Daniel Bertaux, *Le récit de vie*, Paris, Armand Colin, 1997, p. 34.

*capacité de s'y ajuster dans l'urgence, autrement dit lorsque ces ruptures n'arrivent pas à être ré-inscrites dans la trame routinière de l'existence*²³⁴ ».

Les femmes entrepreneures se sont engagées dans un processus de reconversion professionnelle en se réorientant vers la création d'activité tout en étant accompagnées par une CAE. Ce processus de reconversion est caractérisé par une succession d'étapes et d'événements et, en fonction des caractéristiques individuelles des femmes et de leur inscription, les vécus seront différenciés.

Créer son activité au sein d'une CAE : un processus de reconversion professionnelle en plusieurs étapes

Une bifurcation professionnelle « *n'intervient pas à n'importe quel moment d'une trajectoire individuelle* », et c'est pour cette raison qu'il est nécessaire de reconstruire les trajectoires et d'identifier les changements de conditions d'existence pour donner du sens. Les bifurcations sont des processus qu'il faut déconstruire. L'objet est de comprendre ce processus et les conditions qui permettent ces bifurcations. Sophie Denave s'est attachée à souligner la dimension temporelle des ruptures professionnelles et à concevoir l'action individuelle comme une articulation singulière des dispositions individuelles et des contextes. Une reconversion professionnelle est un processus, car ce n'est pas un « *événement soudain apparaissant dans un environnement totalement stable*²³⁵ ».

Les ruptures professionnelles sont des points de bifurcation, des « *moments critiques* » dans la trajectoire individuelle, ces « *moments critiques* » étant « *le produit croisé d'une décision subjective (transition, négociation, conflit, abstention) et de l'objectivité d'une contrainte de cheminement (cursus préétabli dans une institution)*²³⁶ ».

Tout comme la similitude quant aux critères retenus pour définir une reconversion professionnelle, les auteures ont pu identifier de manière récurrente différentes étapes du processus. Sophie Denave a identifié cinq phases dans la carrière : la 1^{re} phase est un décalage entre des dispositions et la situation professionnelle ; la 2^e phase est l'avènement des événements déclencheurs ; la 3^e phase est le processus de désengagement ; la 4^e phase est la construction d'un nouvel avenir professionnel, et la dernière phase est l'engagement de l'individu dans son nouveau métier et ses modalités.

²³⁴ Claude Javeau, « Routines quotidiennes et moments fatidiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/2, n° 121.

²³⁵ Sophie Denave, « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », art. cité, p. 92.

²³⁶ Jean-Claude Passeron, *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan, 1991.

Catherine Negroni a elle aussi répertorié cinq phases au cours du processus de reconversion « volontaire » : la vocation contrée, le désengagement, la latence, la bifurcation et le réengagement

Nous avons également pu repérer, dans les récits de vie livrés par les femmes entrepreneurs, ces étapes du processus de reconversion. Nous avons constaté quatre étapes principales : une première étape où les projets d'orientation et d'insertion professionnelles des entrepreneures ont été contrariés ; une deuxième étape où des événements déclencheurs (professionnels et/ou extraprofessionnels) vont provoquer un tournant décisif dans le parcours professionnel par le désengagement professionnel antérieur ; une troisième étape, celle de « latence », où l'actrice va être dans le doute, dans une phase de réflexion et de recherche ; puis une quatrième étape, où la personne va se réengager professionnellement, en l'occurrence en décidant d'intégrer une CAE afin de tester et développer son projet d'activité. Nous allons, dans ce chapitre, aborder les trois premières étapes, celles qui précèdent l'entrée en CAE, de l'insertion professionnelle contrariée à la phase de latence, qui « *est un processus de décision qui s'accompagne d'un moment de flottement, d'hésitations*²³⁷ ».

1. Des orientations d'étude et des insertions professionnelles contrariées

1.1. Le rôle clé des parents dans l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle

Cette première étape du processus est caractérisée par le fait que les individus ont été empêchés de mettre en œuvre leurs attirances premières : « *Les discours de la vocation contrée nous ramènent aux négociations qui se nouent lors de la première insertion professionnelle, et font référence à des conjonctions d'événements divers comme : une mauvaise orientation, la non-poursuite d'études en raison de contraintes financières ou des contraintes du marché, un choix sous injonction parentale qui aboutit à l'abandon d'un projet premier porteur des intérêts de l'individu*²³⁸ ».

Certaines entrepreneures occupent des professions qui ne sont pas en adéquation avec leurs dispositions et aspirations sociales. Les trajectoires scolaires et professionnelles ont souvent été contrariées. Il y a celles dont l'insatisfaction professionnelle remonte à leur entrée dans la profession, et celles pour qui cela est venu au fur et à mesure. Pour ces dernières, des conflits au travail, des restructurations mais aussi l'investissement personnel dans des activités extraprofessionnelles peuvent

²³⁷ Catherine Negroni, « Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs », *art. cité*, p. 176.

²³⁸ Catherine Negroni, *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, *op. cit.*, p. 41.

être venues perturber ce « être bien à sa place ». « On peut penser qu'une façon d'être heureux au travail, c'est d'être à sa place dans l'espace social, c'est-à-dire occuper une position professionnelle en adéquation avec des dispositions et des aspirations socialement constituées²³⁹ ».

Camille, qui qualifie sa vie de « puzzle », revient sur « son » projet de toujours, qui était de « monter avec ses copains un petit resto végétarien ». C'était l'époque des coopératives en Italie, et elle travaillait d'ailleurs à ce moment-là dans une cantine coopérative universitaire. Son père lui avait proposé de l'aider financièrement, mais elle avait refusé. Elle ne voulait pas de son aide et, aujourd'hui, elle éprouve quelques regrets : « quelquefois, je le regrette, parce que c'était fait avec beaucoup de générosité. Lui qui était un homme assez autoritaire, il m'avait tendu la main. J'étais trop orgueilleuse pour accepter ». Elle a décidé de partir voyager en Europe pour « deux années d'indépendance ». Elle évoque ses relations avec son père comme ayant été décisives au début de sa trajectoire professionnelle, et les conséquences sont également inscrites durablement dans son parcours de vie, notamment à travers un sentiment de manque de confiance qui perdure. « Mes parents, surtout mon père, ne voyaient que par les yeux de mon frère, plus jeune que moi de quatre ans. Il est devenu ingénieur. Et toi, tu suis à côté, brinquebalant, alors que tu es belle comme un cœur. C'est pour ça que je dis que la confiance, ça se construit depuis tout petit ». Le rôle de la famille dans l'orientation professionnelle est central et, nous le verrons avec d'autres récits, les projets parentaux sont parfois lourds en injonction, en tradition et héritage, notamment pour les femmes. Les attentes et les rapports du père de Camille semblent différenciés et sexués.

La mobilité sociale d'un individu est à la fois « objective » par la mesure du sociologue mais également « subjective » par les ressentis qu'il éprouve. Un frère qui devient ingénieur, faisant ainsi la fierté de son père, participe à un sentiment de « déclassement » chez Camille. La mobilité sociale est une affaire de famille, et les aspirations professionnelles sont plus l'expression de stratégies familiales que de choix individuels. « La mobilité sociale n'est pas un phénomène individuel. Au contraire, elle met en jeu l'ensemble de la famille. Pour juger de leur réussite professionnelle ou sociale, les individus se comparent certes à leurs parents, mais également à leurs frères et sœurs. Plus encore, la mobilité sociale subjective, celle ressentie par les individus, est influencée par le degré de réussite des autres membres de la fratrie²⁴⁰ ».

Si son parcours professionnel a pris un autre tournant, notamment avec l'événement que constitue la rencontre avec son mari et la fondation d'une famille, elle a toujours gardé en tête ce projet de restauration. Ce « plaisir de la table », elle l'a transféré dans sa vie privée tout au long de son parcours. En effet, elle a toujours accordé une place

²³⁹ Christian Baudelot et Michel Gollac, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003, p. 88.

²⁴⁰ Camille Peugny, « L'expérience vécue de la mobilité sociale : le poids de la fratrie », *Informations sociales*, 2012/5, n° 173, p. 100.

importante aux temps des repas. *« J'avais toujours ce plaisir de la table. J'ai toujours trouvé qu'autour d'une table, on refait le monde [...] Le repas est un temps de partage [...] un moment privilégié [...] J'avais beaucoup la notion de repas partagé. Que ce soit fête du printemps, de l'automne, je faisais des repas en invitant du monde, mais où tout le monde venait avec des choses, des beignets, des crêpes. Cette idée de partage qui revient tout le temps. Pour moi, c'est le mot-clef, le plaisir du partage. Ça permet de réunir tous âges, toutes catégories sociales. Les barrières tombent »*. Cet investissement dans des temps extraprofessionnels ne lui fait pas pour autant abandonner sa vocation professionnelle : *« à chaque fois, je disais : "Un jour, quand je serai plus vieille, je monterai un petit resto [...]" Ce n'était pas figé : soit un restaurant, soit une coopérative, soit un restaurant associatif, mais c'était toujours dans la cuisine »*.

Pour **Gabrielle**, c'est le rôle de sa famille dans l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle qui sont au cœur de sa vocation contrée. Cette insatisfaction professionnelle est due à un projet parental qui n'a pas respecté ses dispositions, ses attrait. Elle a eu un parcours professionnel à l'image de ses études, contrarié, et des parents auxquels elle reproche de ne pas l'avoir encouragée dans la voie professionnelle désirée et qui sont à l'origine d'un parcours plus compliqué. *« Mes parents ne supportent pas que je leur reproche de m'avoir amenée à une voie qui fait que j'ai dû me former toute seule, sur le tas. Peut-être que si j'avais fait tout de suite la bonne école, ça aurait été peut-être plus simple »*. Elle a dû se *« former toute seule, sur le tas »*. Ces emplois dans la communication étaient *« alimentaires »*. Ils n'étaient pas *« intéressants »*, mais ils lui ont toujours servi en cas de besoins financiers. Au lycée, elle voulait faire un BTS Design textile, en tout cas *« quelque chose de créatif »*, mais ses parents ne l'ont pas encouragée dans cette voie. Comme elle *« rédigeait bien »*, ils l'ont encouragée dans une carrière administrative. Elle est entrée dans une faculté d'administration, mais n'a *« tenu »* qu'un mois. Ce *« n'était pas du tout son truc »*. Elle a terminé son année en faculté d'anglais. Après, *« histoire d'être indépendante et de ne pas devoir à qui que ce soit »*, elle a fait un BTS commercial en alternance. Elle a enchaîné sur une année de communication en petites et moyennes entreprises (PME). Ensuite, elle est partie en Angleterre pendant six mois. Quand elle est revenue en France, c'est là qu'elle a commencé à faire ce qui lui *« plaisait vraiment »*. Pendant toutes ces années d'études et d'emploi dans le domaine commercial, elle a gardé l'envie de faire quelque chose de manuel. Elle ne s'est jamais plu dans le commerce : *« Ce n'était vraiment pas mon truc »*. Ces emplois avaient un objectif *« alimentaire »*, *« J'avais fait ça histoire d'avoir du boulot [...] Ça m'a toujours servi par la suite. Quand je galérais, je retournais bosser dans le commercial »*.

Ses grands-parents étaient commerçants (maroquinerie et café-restaurant) et ses parents sont institutrice et éducateur. Les parents de Gabrielle font partie de la génération qui a vécu un contexte économique et social positif et ouvert caractérisé par le plein-emploi et sa sécurisation, dont les métiers de la fonction publique sont un exemple. C'est surtout sa mère, enseignante de carrière, qui ne conçoit pas son activité comme un métier mais comme un plaisir difficilement rémunérateur. *« Ma mère ne s'imagine pas comment je peux gagner ma vie en faisant de la peinture. Elle me*

demande : “Alors, ton marché, tu ne t’es pas trop ennuyée ?” Elle a dû mal à croire en ce que je fais. Par contre, elle m’achète mes peintures et elle est très fière d’exposer chez elle. Mais elle me demande : “T’es sûre que tu vas pouvoir te rémunérer avec ça ?” Pour elle, ce n’est pas un métier ». Celui-ci ne correspond pas au « répertoire » des professions de ses parents, à leur schéma traditionnel. Sa mère ne se représente pas la création artistique, la peinture, comme un métier mais comme un loisir, ce qui nous renvoie aux propos du gérant qui naturalisait et hiérarchisait les activités des entrepreneurs en y associant une plus ou moins forte plus-value en fonction du genre. Les femmes, selon lui, se dirigeraient davantage vers des « métiers passion » qui ont une plus-value moindre. Ces représentations des métiers et de leur plus-value sont sexuées car un homme peintre a-t-il plus de crédit et de légitimité qu’une femme peintre ?

Le projet parental se caractérise doublement, c’est-à-dire qu’il y a la reproduction du modèle parental et, en même temps, une différenciation. Le projet parental n’est jamais univoque, il y a des contradictions, notamment du fait qu’il est en général à deux têtes. Il est souvent la combinaison de projets paternel et maternel. Or, ces projets ne sont pas forcément harmonieux et viennent également dire des tensions qui ont pu exister au cours de leurs négociations conjugales des carrières. Les attentes sont potentiellement différenciées et sexuées, comme nous avons pu le constater avec les attentes du père de Camille, qui ne voit que par son fils. Pour certains parents, les enfants sont investis d’une mission de réparation. « *Ceux-ci sont alors investis d’une mission de réussir là où les parents ont échoué : il s’agit de réparer des erreurs, de combler des failles*²⁴¹ ». Ici, c’est la mère de Gabrielle qui paraît être en situation de doute face à l’insertion professionnelle de sa fille. Cette dernière n’a pas suivi le projet maternel de carrière professionnelle qui avait été envisagé. Selon François de Singly et Claude Thélot²⁴², les carrières du public se transmettent de parents à enfants. Le métier d’enseignante est représenté dans l’imaginaire comme un métier idéal qui permet d’arranger au mieux le travail et la famille.

Le rôle des parents a été significatif dans l’empêchement de la mise en œuvre des attirances premières de Gabrielle et Camille. D’autres éléments, telles la mise en couple et l’arrivée d’un enfant, peuvent aussi venir perturber les projets d’études et accélérer une insertion professionnelle jusque-là pensée comme provisoire. Le parcours de Françoise illustre parfaitement cette ambition contrée.

²⁴¹ Nicole Aubert, Vincent de Gaulejac, *Le coût de l’excellence*, Paris, Seuil, 1991.

²⁴² François de Singly, Claude Thélot, *Gens du privé, gens du public, La grande différence*, Paris, DUNOD, 1989.

1.2. Le rôle de la formation du couple et de la fondation d'une famille

Le projet de **Françoise**, dès l'âge de 7 ans, était de devenir écrivain, mais elle se disait ne pas être à la hauteur « *quand j'avais sept ans, j'ai écrit mes premières nouvelles. Ça a été une révélation parce que j'avais écrit une histoire. C'était mon grand-père le héros de l'histoire. Quand j'ai vu sa réaction quand je lui ai lu l'histoire, il en était fier à un point ! Avec mes mots d'enfant, je me suis dit que c'était tellement superbe de provoquer des émotions comme ça chez les gens. Je m'étais dit : "C'est ça que je veux faire. " On m'avait dit : "Ça, c'est écrivain". J'ai lu des livres et je me suis dit : "Tu n'as pas le niveau, ma pauvre fille."* » Ces premiers attraits abandonnés, elle s'est ensuite tournée vers le domaine de la psychologie, mais cette fois-ci, ce sont ces parents qui ont participé à avorter ses ambitions. La psychologie l'intéressait depuis l'enfance : « *La psy, je suis tombée dedans quand j'avais une petite dizaine d'années en ouvrant les bouquins que mes parents avaient. Je me suis dit : "Je veux être psychologue."* » Mais ses désirs ont été stoppés par ses parents, qui n'y voyaient pas de débouché. « *Mes parents m'ont dit : "Ça ne sert à rien. Tu vas avoir ton diplôme mais rien derrière. Il faut trouver autre chose."* » Finalement, elle s'est orientée vers le journalisme car, pour elle, « *Le rédactionnel était facile* ». Sauf qu'à l'époque, la seule école de journalisme qui était accessible géographiquement n'avait pas très bonne réputation. Donc, ce dernier élément l'amènera à une nouvelle possibilité, celle d'entrer en faculté de lettres. Elle y a fait un « *cursus classique* ». Après s'être questionnée sur son avenir professionnel, elle a commencé un parcours de FLE pour pouvoir enseigner à l'étranger, mais ce projet professionnel va être contrarié par sa mise en couple. En effet, « *là-dessus* », la rencontre et la mise en couple vont venir donner un tournant à ses ambitions professionnelles. Le métier et la stabilité de la situation professionnelle de son mari ont été privilégiés et lui ont fait passer ses projets au second plan. Ce premier tournant opéré, deux événements vont participer à clore ses intentions d'études. En effet, des problèmes d'inscription à l'université et sa première grossesse justifieront la fin de ce premier parcours universitaire. Elle utilise le terme de « *là-dessus* » à chaque fois qu'un événement est venu impulser une nouvelle direction à son parcours, à savoir la rencontre avec son mari, l'annonce de sa grossesse et les difficultés d'inscription universitaire. Nous pourrions faire l'hypothèse que l'utilisation de ce terme est révélatrice d'un sentiment d'accumulation de facteurs contrariant ses projets.

À l'époque, elle travaillait « *pour gagner un peu d'argent* ». Elle avait commencé comme secrétaire, puis elle a fait un BTS d'assistante de direction. Tout en exerçant le métier d'assistante de direction, elle a repris des études de psychologie : « *ça m'intéressait même si je n'exercerais pas comme psychologue* ». Elle était étudiante par le CNED. Elle dit avoir « *repris à 0* » car elle n'avait pas demandé d'équivalence. Elle s'était dit : « *on redémarre complètement* ». Elle a obtenu son Deug en trois ans, parce que « *c'était quand même fatigant* ». À ce moment-là, elle s'était séparée de son mari et elle avait une fille à charge. Elle était aussi famille d'accueil pour des étudiants étrangers. Elle a continué en licence. Son employeur avait accepté de financer cette année. Elle repense à ce temps comme « *compliqué, difficile. Ça faisait des bonnes*

jours ». Entre son travail et son stage de 300 heures, elle s'est « retrouvée avec des gardes de nuit, de week-end, puis enchaîner une journée de travail. Mon stage a été passionnant, mais j'en suis ressortie laminée. J'étais épuisée. J'ai eu une bonne note à mon rapport de stage. J'ai eu une excellente note à mon travail de recherche ». Elle dit avoir frôlé « le burn-out ». Mais elle va expliquer le non-aboutissement de son cursus en invoquant un problème de santé. En effet, selon elle, ce sont ses migraines qui ne vont pas lui permettre de valider son année, « Après, j'ai eu un souci, j'ai des problèmes de migraines [...] On a essayé plusieurs choses : Efferalgan codéine, les triptans ne marchaient plus. Ils ont essayé les bêtabloquants. J'en ai pris un avant l'examen. Ils m'ont fait m'allonger, j'étais à 8 de tension. Donc je suis repartie. J'étais tellement déprimée que je ne me suis pas représentée par la suite [...] j'étais déprimée. Je me suis dit : "Mince, tu travailles, t'es crevée, ton stage t'a pris toutes tes forces et en plus tu arrives à l'examen et... [...]" ».

La place des parents dans l'orientation scolaire, lors de la première insertion professionnelle, les événements de la vie telles la mise en couple et l'accès à la parentalité ainsi que des événements imprévus comme un problème de santé sont venus contrarier les projets d'études et professionnels des entrepreneures. Selon Gabrielle, son parcours aurait pu être différent, « plus facile ». L'orientation et l'insertion professionnelle ont été réalisées sous un mode rationnel, par nécessité.

Pour Catherine Negroni, l'individu, par les mots, se construit cet empêchement, cette vocation contrée et ses étapes. C'est cette construction qui permet de justifier et de légitimer à soi-même et aux autres le processus de réorientation professionnelle qui s'est engagé.

2. Le désengagement professionnel et les événements déclencheurs

Les entrepreneures se sont, à un moment donné de leur carrière professionnelle, « désengagées » de leur emploi. Les discours sur leurs expériences professionnelles sont très souvent négatifs. Cette négation a, selon Catherine Negroni, pour fonction de finaliser « l'opération de mise à distance, l'assimilation de la rupture ». De plus, ces récits « ont pour fonction de se convaincre et convaincre les autres que la situation de travail est insupportable et ne doit pas se poursuivre²⁴³ ». De plus, l'analyse de leurs propos révèle que le « désengagement » professionnel est un processus qui s'inscrit dans un univers qui dépasse la simple sphère professionnelle.

Le « désengagement » est « un processus qui renvoie à la distanciation et à la désidentification avec des valeurs, des idées et des attentes, mais aussi avec l'univers relationnel corrélatif au rôle social investi par la personne dans la période

²⁴³ Catherine Negroni, *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, op. cit., p. 103.

antérieure²⁴⁴ ». Ce processus fait référence à celui d'engagement. Dans « Proposition pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », Olivier Fillieule estime que l'analyse de l'engagement individuel, ses conditions, ses formes et leurs évolutions doit être réalisée comme « *un phénomène variable à la fois en intensité et en durée, qui évolue en fonction de variables contextuelles et situationnelles, qu'elles soient d'ordre social ou individuel*²⁴⁵ ». La reconversion professionnelle doit être comprise comme une activité sociale individuelle et dynamique intégrée dans sa dimension temporelle. Cette démarche permet de dépasser l'engagement par l'analyse des facteurs déterminants, donc des causes, pour tendre à la compréhension des conséquences au cours d'une vie de celui-ci. Olivier Fillieule, qui ne propose pas de réel modèle de l'engagement, adopte une approche compréhensive de cette pratique sociale qu'est l'engagement, et ce en utilisant le concept de carrière. Il s'agit de saisir l'inscription dans les cycles biographiques des processus d'engagement, les cycles de vie pouvant comporter des phases d'engagement et de désengagement. Les pratiques de désengagement (professionnel) sont tout aussi heuristiques que celles d'engagement. Les conditions des engagements et les sens qu'ils revêtent pour les acteurs doivent être appréhendés, et ce en sachant que ceux-ci négocient entre les contraintes objectives, les logiques sociales, les structures préexistantes et le subjectif, l'individuel. Dans cet article, Olivier Fillieule fait notamment référence à A. Strauss pour évoquer les transformations identitaires, les recompositions possibles au cours du cycle biographique des individus. Il analyse ainsi ce qu'il appelle les « *changements institutionnalisés* » (changements de statut provoqués, par exemple, par l'entrée dans la vie active, le mariage, etc.) et les « *accidents biographiques* » (crises, échecs, deuils, etc.), en mettant particulièrement l'accent sur les processus de « *désidentification* » et « *d'initiation* » qui peuvent produire des changements durables et irréversibles des identités, c'est-à-dire des représentations, des attitudes et des motifs. Tous les univers d'inscription ne sont pas forcément homogènes, cohérents ; des contradictions, des conflits peuvent entrer en jeu. Les entrepreneures-salariées sont inscrites de fait dans un cycle biographique marqué par des ruptures, des tensions, des conflits, des recompositions au sein de leurs carrières (familiale, professionnelle, conjugale, etc.). Leur parcours antérieur et les différentes dimensions qui le composent sont en jeu dans leur expérience sociale d'entrepreneures-salariées.

Les différentes manières de se désengager viennent dire les différentes configurations sociales dans lesquelles les individus sont inscrits, ainsi que leurs propriétés sociales. « *Les moyens de gérer l'événement (professionnel ou familial) dépendent des ressources mobilisables qui sont elles-mêmes fonction de la biographie des acteurs et de la disposition qu'ils occupent dans l'espace social. Cela revient à prendre en compte la totalité de la biographie c'est-à-dire la position occupée par*

²⁴⁴ *Ibid.*, p. 79.

²⁴⁵ Olivier Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de sciences politiques*, vol. 51, 2001, n° 1-2, p. 199-215.

l'acteur dans l'espace social, les réseaux sociaux à disposition et le degré de flexibilité offert par les institutions dans lesquelles il est inséré (Bury, 1982, Voegtli, 2004)²⁴⁶ ».

C'est la trajectoire biographique qui doit être prise dans son ensemble pour comprendre les motivations et les manières qu'un individu a de quitter son emploi. Nous avons pu constater, par la lecture de la trajectoire professionnelle de Gabrielle, que lorsque l'orientation scolaire a été subie, un sentiment de « *ne pas être à sa place* » peut être ressenti et exprimé. À ce décalage entre aspirations individuelles et réalité vécue au travail, qui conduit à l'insatisfaction ainsi qu'au désengagement, peut s'ajouter un décalage entre les dispositions et la position occupée. Cependant, même quand l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle sont maîtrisées, comme c'est le cas pour Emma et Clémence, l'insatisfaction peut s'installer au fil des années. L'usure du métier, une activité parallèle plus attrayante, l'entreprise ou des difficultés à concilier travail et famille en sont des exemples, et c'est ce que nous allons à présent aborder.

2.1. Les motifs du désengagement : insatisfactions professionnelles

2.1.1. La déstabilisation d'une identité professionnelle

Clémence a suivi des études universitaires, un double cursus qu'elle a financé dès la deuxième année en étant salariée. Elle a fait ses « *premières armes* » en tant que vendeuse en librairie dans l'une d'elles. C'est à l'issue d'un stage dans le cadre de ses études qu'elle a été embauchée en tant que chargée de communication culturelle, et ce pendant six ans. Au sein de cette entreprise, elle a eu une carrière ascendante. Elle a été chargée de communication culturelle, puis chargée de mission régionale et responsable d'une entité librairie. C'est l'insatisfaction professionnelle qu'elle a sollicitée dans son récit pour expliquer sa prise de distance face à cette entreprise. Cette insatisfaction qu'elle exprime est le résultat d'une déstabilisation des repères identitaires quant à l'entreprise. Cette transformation a participé au désengagement professionnel de Clémence, car elle ne se reconnaissait plus dans cette entreprise.

Les représentations et valeurs initiales qu'elle associait à l'entreprise ont évolué et n'étaient plus en adéquation avec les siennes. Les représentations sociales, qui rassemblent un ensemble d'idées, d'opinions, d'attitudes par rapport à un objet, en l'occurrence ici l'engagement dans une entreprise en tant que salarié, sont une forme de connaissance courante, dite « de sens commun », socialement élaborée et partagée et ayant une visée pratique d'organisation et de maîtrise de l'environnement. Elles orientent les conduites et la communication, concourant ainsi à la construction d'une

²⁴⁶ Sophie Denave, « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *art. cité*, p. 100.

réalité commune à un ensemble social donné. Les représentations sociales participent à l'affirmation de l'existence des groupes sociaux. Elles se construisent dans l'interaction avec autrui et dans un contexte social et culturel donné. Ainsi, Clémence, en intégrant cette entreprise, s'est inscrite de fait dans un processus de socialisation au cours duquel elle a incorporé des normes, représentations et valeurs associées à l'entreprise. Les instances de socialisation/d'intégration telle l'entreprise sont des lieux, des espaces où se nouent les liens sociaux permettant la socialisation des individus et leur intégration sociale. Cette instance de socialisation participe activement à la construction des identités sociales des individus et, en l'occurrence, d'une identité professionnelle partagée par les acteurs en situation, par l'acceptation d'une culture, d'un système de valeurs et le sentiment d'appartenance à une communauté, à un groupe social. Le travail confère une identité professionnelle à l'individu et une identité sociale ; il permet la réalisation de soi. L'identité est d'abord une marque d'appartenance à un collectif, un groupe ou une catégorie qui permet aux individus d'être identifiés, reconnus ou non par autrui, mais aussi de s'identifier eux-mêmes par rapport aux autres. Les femmes, par le monde du travail, entrent dans des organisations caractérisées par les relations de travail et les activités collectives. L'identité professionnelle est définie par Renaud Sainsaulieu comme « *la façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, construisant des acteurs du système social d'entreprise*²⁴⁷ ». L'identité est alors un processus qui s'ancre dans « *l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir* », et où les rapports de travail deviennent le lieu où « *l'affrontement des désirs de reconnaissance dans un contexte inégal, mouvant et complexe au pouvoir* » s'expérimente. Sainsaulieu distingue plusieurs modèles d'identité typiques au travail, qui reposent sur l'hypothèse d'une cohérence entre les logiques des acteurs au travail et les normes relationnelles au sein de l'entreprise : le modèle de la négociation, celui du retrait, celui de l'affinitaire et le modèle fusionnel. Le discours de Clémence, quant à ses représentations, son rapport à l'entreprise et à son identité professionnelle passée et présente que nous avons appréhendés, nous renvoie plutôt au modèle affinitaire. Ainsi, Clémence partageait une conscience, une culture professionnelle ; elle était fière de cette identité professionnelle. Or, son sentiment d'appartenir à une entreprise à « *vocation sociale* » s'est estompé pour laisser place à un désenchantement et à des ressentis négatifs quant aux transformations qui se sont opérés dans l'entreprise. Ces transformations ont bouleversé ses repères. « *Toute institution tient sa "réussite" ou sa "reproduction" de l'engagement de ses membres et son "pouvoir" de sa capacité à gérer leurs constructions identitaires à l'aide de modèles plus ou moins explicites*²⁴⁸ ». En effet, la sphère professionnelle est en effet un espace de socialisation, d'intégration sociale et, par conséquent, le lieu de

²⁴⁷ Claude Dubar, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2000, p. 119.

²⁴⁸ Claude Dubar, « Socialisation politique et identités partisans : pistes de recherche », in *L'Identité politique*, Paris, CURAPP, PUF, 1994.

construction/recomposition/négociation identitaire. Les propos de Clémence reflètent une « époque » révolue. « À l'époque », l'entreprise était « intéressante du point de vue du salariat ». Elle dit avoir eu « un vrai poste » : « À l'époque à la [nom de l'entreprise] c'était – je ne sais pas ce qu'il en est aujourd'hui –, c'était un vrai poste. On était en charge de décliner une action culturelle autour des produits vendus et de la photographie contemporaine, qui n'était pas un produit vendu mais un produit culturel de [nom de l'entreprise] Très important même au niveau national, parce que c'est un des fonds de la photographie contemporaine qui représente, je crois, un des premiers fonds en France [...] il y avait une vocation sociale ». Mais elle regrette ce temps, car « L'esprit de [nom de l'entreprise] a dévié un peu ».

À l'occasion de cette mise à distance de la culture d'entreprise et de ses valeurs, des entrepreneures se sont désengagées, car elles ont ressenti une inadéquation entre leurs aspirations et/ou leurs dispositions et la réalité vécue au travail. Ce « désajustement » est devenu insupportable.

2.1.2. Le sentiment d'un « désajustement » entre ses aspirations et/ou ses dispositions et la réalité vécue au travail

Emma et Gabrielle sont toutes les deux en situation d'insatisfaction professionnelle. Cette frustration commune est liée à une inadéquation entre leurs aspirations (Emma) ou leurs dispositions (Gabrielle) et la réalité vécue au travail. Pour Gabrielle, cette inadéquation est le résultat d'une orientation scolaire et d'une insertion professionnelle subies, tandis que, pour Emma, ce sentiment de désajustement s'est opéré au fur et à mesure de ses expériences professionnelles.

Emma (34 ans, BTS agencement, 2 enfants de 7 ans et 10 ans, séparée, porteuse de projet depuis 3 mois dans le domaine de l'agencement, coaching déco, *home staging*) est une entrepreneure dont le parcours professionnel est en cohérence quant au domaine d'activité exercé. En effet, il y a une continuité entre ses diplômes et ses expériences professionnelles, à la fois en tant que salariée et porteuse de projet au sein de la coopérative. Sa carrière est faite d'une succession d'emplois salariés et de périodes de chômage. Il n'y a pas de rupture ou de reconversion totale. La mobilité professionnelle est de statut.

Après le collège, elle a passé « par choix » un brevet de technicien car elle ne voulait pas d'une filière généraliste. Elle relate sa logique et la cohérence de ses choix : « Moi, je me rappelle. En seconde, ce que je voulais, c'était être dans les bureaux techniques, dessiner ». Elle a obtenu un BTS Agencement. À la sortie de l'école, elle a été gérante pendant trois mois à son insu du fait de son beau-père, maître d'œuvre. « Je me suis fait complètement avoir, il m'a mise gérante de fait ». Ces quelques mois ont représenté une « très mauvaise expérience », car elle n'a fait que signer des papiers, n'a pas été rémunérée et elle estime n'avoir rien appris, « C'est vrai que c'était ambitieux, mais j'avais personne pour m'épauler et, en sortant d'études, 18-20 ans, tu te dis : "Ce n'est

pas la peine.» » Après cette expérience, elle a travaillé dans le domaine de la vente-conseil pour des entreprises aux secteurs d'activité différents (jardinage, bricolage, cuisiniste), mais elle dit ne pas aimer « *la vente pure* », « *le commercial* », « *vendre pour faire du chiffre* ». Elle préfère le conseil, surtout dans le domaine cuisiniste, car elle avait effectué ses stages dans ce domaine. Elle veut conseiller. « *Je me suis rendu compte que j'étais plus dans le conseil. Je ne trouve pas dans le commerce quelque chose qui me convienne, dans le sens où il faut toujours du chiffre. Voilà, c'est ma façon de faire. Vendre pour vendre, je ne suis pas d'accord [...]* Je me suis dit que ça me plaisait (cuisiniste), mais voilà, c'est stressant, car faire du chiffre pour faire du chiffre [...] Mon patron m'appelait "sœur Emmanuelle", parce que je donnais trop de conseils et il y a des techniques de vente ». Ces ressentis négatifs exprimés par Emma peuvent être rapprochés de ce que Catherine Negroni qualifie de sentiment « *désajustement* ». Celui-ci est l'expression d'une inadéquation entre l'emploi occupé et les dispositions et/ou aspirations constituées socialement. Ce « *désajustement* » fera entrer l'individu dans le processus de désengagement et le conduira à quitter son emploi. C'est le sentiment de ne plus être à sa place. La sortie de son dernier emploi en tant que vendeuse-conseillère sera causée par une insuffisance économique de l'entreprise pour maintenir son emploi. La mobilité professionnelle de statut est, dans son discours, le produit de ses expériences professionnelles salariées insatisfaisantes. Il s'agit d'une inadéquation entre ses idéaux professionnels (conseils) et la dimension commerciale de l'activité (vente pure, chiffre d'affaires).

Mais c'est également l'expérimentation de certaines caractéristiques du rapport salarial en lien avec sa profession qui ont été insatisfaisantes (subordination à la hiérarchie, relations avec les collègues femmes, pression commerciale). Tout d'abord, ce sont les facteurs d'ambiance du désengagement qui sont à prendre en considération. L'ambiance au travail est un indicateur qui renvoie à l'intégration de l'individu dans l'entreprise. L'ambiance est le produit des conditions de travail et de la situation de l'entreprise sur le marché du travail. La pression au travail, l'instabilité, la dégradation du climat relationnel, un désaccord sur les choix d'entreprise sont des exemples de ces facteurs d'ambiance. Or, Emma évoque la contrainte hiérarchique et les conflits entre collègues pour expliquer sa lassitude quant à la forme salariale de son activité.

« J'ai pris le taureau par les cornes et j'ai fait, mais sans l'accord de la patronne, dans le sens où ce n'est pas elle qui a eu l'idée, donc ce n'était pas bien. En fait, il fallait lui soumettre pour qu'elle refasse après à sa sauce, pour dire que tout venait d'elle, et là je pouvais faire [...] En fait, j'en ai tellement marre, il faut toujours rendre des comptes, se faire valoir, dire qu'on a fait ci et ça, qu'on a les compétences pour ci, pour ça [...] Ce sont des collègues de boulot, OK, mais après, c'est quand il y a toutes ces histoires, surtout pour des bêtises, et après c'est se tirer dans les pattes. Après, c'est pareil, c'est la jalousie. Moi, j'ai eu une collègue de boulot, quand je suis revenue de congé maternité, elle n'a pas accepté que je revienne, que je puisse lui dire certaines choses. Elle a tout fait pour montrer que j'étais incompétente, mais c'était flagrant, et même au niveau de l'administration [...] Mais c'est dur à vivre des choses comme ça ».

Gabrielle, après une orientation scolaire et une première insertion professionnelle contrariées, est revenue en France, à Lille, puis elle est allée à Montpellier, et c'est là qu'elle a commencé à faire ce qui lui « *plaisait vraiment* ». Elle s'est formée pendant un an chez un maître verrier. C'était une formation qualifiante financée par la Région. Suite à cela, elle a trouvé un travail dans un atelier de céramique. Elle n'y est pas restée longtemps, car elle trouvait le travail répétitif – « *des cigales et des olives* ». Elle avait l'idée de créer son entreprise par rapport aux compétences qu'elle avait acquises dans le domaine du verre. Après son passage à l'atelier, elle a créé son activité, de 2003 à 2005, dans une CAE. En parallèle, elle travaillait à mi-temps dans un atelier de vitrail comme vitrailliste, essentiellement sur des objets, luminaires, bijoux, et c'est en faisant des bijoux qu'elle a eu envie de se former « *vraiment* » dans ce domaine. Elle est restée pendant un an chez un ami qui était joaillier, parce qu'il y avait un an sur la liste d'attente pour une formation en CAP à Marseille, ce qui lui a permis de « *ne pas perdre son temps* » tout en « *apprenant sur le tas* ». Elle a fait son CAP à Marseille, puis a été embauchée dans un atelier à Paris. C'est là qu'elle a rencontré son compagnon, son mari maintenant. L'entreprise fermait pendant le mois d'août, donc ils sont allés un mois en Bretagne, chez la sœur de son mari. Celui-ci, qui est aujourd'hui enseignant dans le secondaire, est originaire d'Afrique, et sa sœur et son compagnon vivent en Bretagne. Son époux était venu en France pour faire ses études. Quand elle l'a rencontré, il était en train de préparer sa thèse. Pendant l'été, ils ont cherché un appartement sur Paris pour la rentrée, mais sans succès : « *c'était vraiment compliqué. Donc on s'est dit qu'on allait rester là* ». Le jour même ils ont cherché un appartement dans le sud Finistère et ils ont trouvé. Quatorze jours après, elle a trouvé un emploi à mi-temps dans une épicerie alimentaire – « *le boulot alimentaire classique* ». Ce premier emploi « *alimentaire* » lui a permis de « *voir* » du monde, de sortir de son atelier. En parallèle, elle avait créé son entreprise de bijouterie en atelier.

Mais une succession d'événements va mettre fin à son activité et elle retournera vers un emploi « *alimentaire* ». En effet, un bouleversement politique dans le pays d'origine de son époux le prive de sa bourse d'études, donc il ne dispose plus de revenu. Or, le travail à mi-temps et les bénéfices de l'activité de Gabrielle permettent difficilement de subvenir à leurs besoins, surtout après l'arrivée de leur premier enfant. « *J'ai tenu pendant 2 ans [son atelier]* ». Mais à la naissance de sa fille, « *ce n'était vraiment plus possible de continuer comme ça [...] Je suis partie travailler à temps plein chez un gestionnaire d'assurances. Je suis devenue gestionnaire d'assurances. Revenue sur un boulot administratif. La formation que j'ai faite au départ m'a toujours sauvée, parce que je n'ai jamais eu de souci pour trouver un travail* ». Ainsi, elle a été gestionnaire d'assurance de 2010 à 2015, puis licenciée en mai 2015. En intégrant une plus grande entreprise (150 salariés), elle a eu des collègues qui avaient le même profil qu'elle, des « *jeunes mères de famille* ». Plus précisément, elle a été à plein-temps de 2010 à 2012, puis, à l'arrivée de son deuxième enfant, en 2012, elle a pris un congé parental pendant quelques mois. Elle est revenue à mi-temps mais elle n'est restée qu'un mois car « *c'était trop dur* ». Son mari avait trouvé un poste d'enseignant, mais qui était loin de leur domicile, ce qui l'obligeait à partir pendant la semaine. Elle se retrouvait « *seule* ». De plus, pendant son congé parental, elle avait recommencé son activité artistique et

avait vendu quelques pièces par Internet, donc, « *finalement, comme ça tombait bien, que mon mari avait trouvé du boulot, je me suis mise en congé parental total* ». Elle a dû cesser son entreprise en 2012, car, légalement, elle ne pouvait pas exercer d'activité en étant en congé parental. Elle vendait donc « *discrètement* » ses toiles sur Internet.

Le récit de Gabrielle, quant à son parcours biographique et notamment son parcours professionnel, démontre bien le processus de négociation qui est à l'œuvre entre ses aspirations, ses dispositions et ses inscriptions sociales.

Tout d'abord, à la différence de Clémence, qui a adhéré aux valeurs initiales de l'entreprise, la mise à distance de l'emploi de gestionnaire d'assurances, que Gabrielle qualifie d'« *alimentaire* », est vécue sans difficulté car sans attachement particulier. Même si, au début, les sociabilités nouées avec les salariées qui partagent les mêmes caractéristiques et configurations lui apportent une forme de reconnaissance, un sentiment d'appartenance à un groupe social, celui des « *jeunes mères* », un entre-soi, les conditions de travail ne sont pas satisfaisantes, même si elles répondent, dans un premier temps, à ses contraintes parentales. « *Après, le boulot en soi, ce n'était pas passionnant. Les conditions de travail, au début... Il y a beaucoup de femmes qui ont fait le choix de cette entreprise-là parce qu'au début, ils avaient des horaires adaptés pour les mères de famille. On pouvait arriver dans une certaine tranche horaire. On badgeait. Du moment qu'on faisait nos horaires, c'était souple. De temps en temps, on travaillait le matin pour des heures sup. J'avais une collègue qui avait un boulot de cadre et elle avait régulièrement des réunions le soir. Elle était maman solo : bon, elle a abandonné son boulot... En plus, c'était très mal payé. Quand j'ai repris le boulot après mon congé parental, je suis allée faire une visite médicale après mon travail et le médecin m'a demandé dans quelle entreprise je bossais, et quand je lui ai dit, il m'a dit : "Ah, c'est l'entreprise qui embauche des bacs+5 et qui les paye au SMIC" [...] Ils prenaient à bac+2, mais peu importe la filière d'origine. J'avais une collègue qui était dans le textile avant. Quand je suis entrée, il y avait 3 mois de formation. Jusqu'au jour où quelqu'un s'est plaint qu'en faisant des heures sup le samedi, on n'avait pas nos deux jours obligatoires, et donc ils ont balancé les heures sup en semaine, en soirée. Ce sont donc des heures sup obligatoires, donc c'est sûr qu'après, ce n'est plus aussi souple* ». Ces conditions de travail et ce travail qu'elle conçoit comme étant pauvre en contenu et en sens vont participer à son désengagement. Le processus de désengagement est amorcé d'autant plus vite que le sentiment de désajustement est important. Ainsi, ne se sentant pas à sa place dans ce travail « *alimentaire* » exercé pour assurer l'équilibre économique de sa famille, elle a, à plusieurs reprises, tenté de faire de son activité de « *cœur* » son activité principale, se qualifiant elle-même de « *récidiviste de la création* ». Que ce soit en tant que salariée ou pendant son congé parental, elle a toujours eu cette double activité.

Mais ces tentatives n'ont pu être transformées en réussite notamment du fait des configurations. Effectivement, lorsqu'elle retrace les événements qui ont succédé à ses études contrariées, elle dit à leur propos que c'est à partir de là qu'elle a commencé à faire ce qui lui « *plaisait vraiment* ». Ainsi, sortie dans une certaine mesure de l'influence de ses parents quant à son orientation professionnelle, elle opère un premier tournant en tentant de faire de son activité de cœur son activité principale, surtout par la

formation. Cependant, cette première tentative de reconversion amorcée, en tant que célibataire sans enfant à charge et sans contrainte particulière, a été bousculée par sa mise en couple, l'arrivée de son premier enfant ainsi que par des événements en lien avec la carrière professionnelle de son époux. En effet, sa rencontre amoureuse est suivie d'un déménagement, puis l'absence de revenus ainsi que l'arrivée de ses deux enfants sont des événements qui ont à chaque fois donné une inflexion particulière à sa trajectoire et à ses projets d'activité. Ainsi, une analyse des parcours professionnels par le concept de genre vient révéler les différenciations quant aux carrières professionnelles entre femmes et hommes. Comme l'a démontré François de Singly, le mariage et la maternité contrarient les investissements des femmes dans le travail salarié, à la différence des hommes, pour lesquels le mariage est profitable. Le mariage complexifie le parcours des femmes, mais c'est essentiellement le fait d'avoir des enfants et de s'en occuper qui les pénalisent. « *La mise en valeur professionnelle de la dot féminine suit un continuum : excellente pour les femmes mariées sans enfant, moyenne pour les mères d'un enfant et médiocre pour les mères de plusieurs enfants*²⁴⁹ ».

2.1.3. La routine professionnelle

Des conditions de travail jugées mauvaises ou dégradées ainsi que des facteurs d'ambiance peuvent concourir également à un sentiment d'insatisfaction professionnelle. De même, la tendance à la flexibilité et au renouveau dans les entreprises (restructurations internes) peut être source de tensions chez les salariés. Enfin, le désengagement peut être aussi la conséquence d'une démobilitation au travail, d'une lassitude pour un travail routinier qui n'apporte plus suffisamment matériellement et symboliquement. Louise est un bon exemple, car elle a décidé de démissionner au bout de seize ans années d'enseignement. Elle estime avoir fait le tour de sa profession et craint que se mettent en place une routine et un certain ennui à exercer son métier. « *J'ai voulu arrêter pour faire quelque chose d'autre [...] moi, j'ai arrêté volontairement mon boulot qui me plaisait [...] Je me trouvais bien en tant que prof, je n'en avais pas marre, mais je sentais que j'allais m'ennuyer. J'ai eu de la 6^e à la terminale avec différentes options. J'avais 18 heures de cours pendant un an, à telle heure, telle classe, même si on a une liberté pédagogique. Maintenant, je suis en relation avec les personnes adultes. Avant, j'étais avec des groupes d'ados, donc les rapports ne sont pas les mêmes. J'aurais pu continuer, mais j'allais en avoir assez des groupes d'ado. Je voulais voir d'autres individus et puis écrire. Avant, j'étais dans "Voilà ce que j'ai à vous apprendre", maintenant les gens m'apprennent des choses, ils viennent me voir pour me raconter des choses. C'est quelque chose qui est enrichissant, épanouissant* ». Elle a ressenti, à un moment de sa carrière, un besoin de changement professionnel, de

²⁴⁹ François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 2004, p. 69.

renouveau face à un cadre d'emploi routinier, répétitif, aux relations univoques entre enseignants et élèves. Elle a souhaité sortir d'un système organisationnel rigide et de relations basées sur une transmission de connaissances unilatérales. Ce renouveau, elle a pensé alors le trouver dans le métier qu'elle affectionne depuis son enfance, l'écriture en tant qu'écrivain public : « *je ne sais pas si ça vient du fait que j'adorais écouter mon grand-père quand il racontait des histoires. J'aimais bien faire des courriers... sans savoir que c'était un métier* ». Elle dit aimer ce métier, qu'elle trouve « *enrichissant, épanouissant* ». Cette peur d'être confrontée à l'ennui en tant qu'enseignante fait écho aux recherches sur « *le malaise des enseignants* ». Ce « *malaise* », peut être défini « *comme l'ensemble de réactions — de démission, de découragement, maximalistes, agressives ou angoissées — que manifestent les enseignants depuis une dizaine d'années, en tant que groupe professionnel à la recherche de leur identité*²⁵⁰ ». Il est le résultat de deux principaux facteurs, soit relevant du contexte social (changement du rôle des enseignants et des familles, incertitude sur les objectifs de l'éducation, contestation accrue du travail des enseignants, etc.), soit agissant directement sur le déroulement des cours (moyens et matériel mis à disposition, conditions de travail, etc.). Louise dit à ce propos que « *C'est de plus en plus difficile d'être prof, objectivement. Tous ceux qui peuvent arrêter arrêtent. Je pense qu'avec un peu de recul, ils [ses collègues] se disent que j'ai bien fait, entre guillemets. Il fallait créer une autre corde à son arc aussi. Je pense que d'autres profs arrêteraient s'ils pouvaient, mais pour faire quoi ?* »

Cette crainte de l'ennui et ce besoin d'enrichissement symbolique à travers son métier sont également l'expression des transformations des valeurs travail. Elles sont l'expression de la valorisation du changement, de l'expression de soi, de ses capacités et des projets individuels.

Le parcours professionnel de **Maëlle** (45 ans, entrepreneure-salariée depuis 1 an, bac+5, en couple sans enfant, interprète en langues des signes) renvoie également à ces valeurs de réalisation de soi, d'autonomie, de changement, de renouveau et de prise de risque. Elle a commencé sa carrière en étant secrétaire pédagogique dans une école pour Sourds, puis elle a fait une formation d'interprète, ce qui lui a permis d'en faire son métier. Elle a travaillé, en tant que salariée vacataire, une petite dizaine d'années à Paris dans des services d'interprète, à l'hôpital, au théâtre, dans le cinéma, la télévision. Elle a été salariée de « *multi-employeurs* ». Elle a toujours été vacataire et intermittente du régime général et du spectacle pour la télé et le théâtre, excepté pendant deux ans pendant lesquels elle a été salariée à mi-temps. Elle est « *parisienne pur jus* », mais elle dit en avoir « *eu marre de Paris* ». Cette lassitude de la capitale et son processus de désengagement vont prendre forme notamment avec la rencontre de son compagnon, originaire de Bretagne. Elle lui a alors demandé de lui faire découvrir « *son pays* ». Elle a

²⁵⁰ José M. Esteve, Alice F.B. Fracchia, « Le malaise des enseignants », *Revue française de pédagogie*, vol. 84, 1988, p. 45.

« *adoré tout de suite* », et en particulier la ville où elles résident à présent. Elle a pris la décision de s'y installer en devenant notamment propriétaire d'une maison.

Elle a continué à faire des allers-retours sur Paris, deux-trois jours tous les quinze jours, mais ces trajets n'étaient plus satisfaisants car elle souhaitait rester vivre et travailler en Bretagne. Cependant, son métier d'interprète lui semblait complexe, car le marché du travail sur son territoire de résidence n'était pas favorable à son métier « *Il y a 3 sourds dans le [nom de la commune], mais ça tombait bien parce que j'avais aussi envie de faire autre chose* », mais « *pas de quitter le monde des Sourds, qui m'intéresse toujours, et pas la langue des signes, que j'adore* ». Elle en avait « *ras le bol du statut d'interprète* », « *assez de ce combat pour défendre la langue des signes, puis assez de ne pas pouvoir dire "je" dans mon activité. Le métier d'interprète est un peu difficile aussi car on ne dit jamais "Je". J'avais envie de dire "Je" dans une activité* ».

Elle a finalement ouvert un café-librairie à son domicile, qui était anciennement une épicerie-café. « *Je ne savais rien faire à part interprète. Puis c'est arrivé un matin. J'aime bien lire. J'avais envie d'un lieu, un café-librairie. L'association, je n'en n'avais pas très envie, je ne sais pas pourquoi. Je me suis dit qu'un café-librairie, c'était un commerce, une entreprise, donc je suis allée à la chambre de commerce. Je me suis lancée* ». Elle a fait un stage à la CCI d'une semaine. Elle ne voulait pas d'un statut « *compliqué* ». Elle a choisi d'être en EI (entreprise individuelle). « *Mon activité, il faut que je l'ouvre simplement et que je la ferme simplement* ». Elle n'a pas fait de prêt et a dépensé 4 000 € pour acheter des meubles, des tables. « *Un peu de café, un peu de bouquins pour commencer [...] le premier jour d'ouverture, les Sourds entraînent* ». Son activité était viable, mais pas rentable : « *J'ai dû me verser 500 € de salaire par an* ». Cependant, le développement de son activité lui convenait. « *On buvait le café, on mangeait les restes du midi et on lisait les bouquins. Ça nous allait. On est toutes les deux adultes, pacées, sans enfant. C'était une activité qui me plaisait. Ce n'était pas pour l'argent* ». Ce besoin de changement tout en tentant de se maintenir dans l'univers professionnel qu'elle affectionne s'est concrétisé par l'ouverture d'un café-librairie. Cet espace concilie la rencontre avec le public de son domaine d'activité et un loisir qu'elle apprécie, la lecture. Cette création d'activité sans prise de risque financière (sans prêt et à son domicile) pour son couple dans le cas d'un chiffre d'affaires insuffisant lui permet d'être en adéquation avec ses attentes, dispositions et aspirations. L'absence d'enfant relativise le risque financier et la nécessité de ressources financières.

Finalement, elle a décidé, au bout de six ans, d'arrêter pour pouvoir « *découvrir autre chose* ». Elle a fait une formation intensive en breton pendant six mois. À l'issue de cette formation, elle n'a pas rouvert le café puisqu'on lui a proposé une formation pédagogique pour devenir formatrice. De ce fait, elle a suivi la formation et elle est devenue à son tour formatrice de breton. Elle a été formatrice pendant deux ans en formation intensive. Tout comme son expérience précédente, elle agit de manière à se contenir dans son domaine d'activité initial. En parallèle à son emploi de formatrice, elle a travaillé dans un service d'interprète. « *J'ai été donner un petit coup de main qui s'est terminé en un trois quarts temps* ». Elle a fait ça en se disant que c'était provisoire.

Au-delà de son besoin de « *découvrir autre chose* », c'est le rapport au travail et le statut professionnel basé sur le modèle fordiste auxquels elle n'adhère pas, et

notamment, à chaque fois qu'elle l'expérimente, elle tente de trouver d'autres statuts hybrides conciliant salariat et entrepreneuriat : « *le statut de salarié, c'est bien* », mais elle dit être « *assez indépendante* ». « *J'ai un peu du mal avec le CDI à temps complet [...] J'ai peur d'être un peu aliénée à un boulot. Je me dis que la vie est courte et qu'il y a plein de trucs à faire. Travailler dans un bureau avec mon nom sur la porte, j'ai un petit peu du mal, même franchement du mal* ». Elle aurait pu obtenir un emploi en CDI en tant que formatrice, mais elle n'en a pas voulu. Lorsqu'elle était à Paris, elle n'a pas le sentiment d'avoir travaillé pour des entreprises, car il s'agissait très souvent d'associations, de services publics (hôpitaux, Assemblée nationale). Ce statut de « *microsalariée un peu partout* » ne l'a jamais vraiment « *gênée* », sauf « *que ça fait plein de papier et qu'il faut les garder pour le jour où on va à Pôle Emploi [...] Je ne connaissais pas de vraies entreprises [...] C'est maintenant que je travaille dans une entreprise (CAE)* ». Elle estime avoir toujours travaillé en « *indépendante* » : salariée, oui, mais avec une forme d'indépendance. Le lien de subordination existait, mais, dans la réalité, le secret professionnel lui octroyait une certaine liberté en mettant à distance le lien de subordination. « *On n'est pas menacé par un petit chef [...] j'ai toujours travaillé un peu en indépendante, mais toujours sous des statuts de salariée. Intermittent du spectacle, quand on interprète au théâtre, on est tout de même très indépendant. On a un patron. On est soumis à une déontologie, au secret professionnel, donc on ne partage rien avec notre employeur. Notre employeur n'a aucun pouvoir sur nous* ».

Au travers des récits convoqués, nous avons pu dégager les principaux motifs du désengagement professionnel, à savoir l'insatisfaction professionnelle. Ce mécontentement professionnel est le résultat de plusieurs types d'expériences : la déstabilisation d'une identité professionnelle, des conditions de travail et une ambiance dégradée, l'installation d'une routine, l'absence de perspectives professionnelles et le sentiment d'un désajustement.

Toutes les femmes qui expriment dans leurs discours une contrariété professionnelle ne vont cependant pas pour autant entrer dans le processus de désengagement et dans l'étape suivante, qui est celle de la construction d'une nouvelle carrière professionnelle. Elles peuvent se maintenir dans leur situation durablement, même si celle-ci est pénible et qu'elles sont en situation de souffrance. Ce maintien s'explique notamment par une prise de risque à la reconversion plus ou moins grande en fonction des situations. Dans une société où l'emploi salarié s'est précarisé, où le chômage est une réalité, le désengagement constitue un risque, surtout pour les plus fragiles. C'est pour cette raison que certaines resteront dans une situation de travail douloureuse. Le marché du travail, combiné à la situation familiale et une précarité économique, n'invite pas à une prise de risque. Les individus qui s'inscrivent dans un processus de désengagement, ce qui a été le cas pour les entrepreneures rencontrées, vont être amenés à réguler ce risque. Ce qu'il est intéressant d'analyser, c'est la manière dont ces régulations se réalisent en fonction des conditions d'existence individuelles et de la conjoncture économique. Ainsi, le choix d'intégrer une CAE pour y tester et y développer leur activité

illustre parfaitement ce rapport au risque des femmes. Nous aborderons ce point, qui constitue l'étape du « *réengagement* » professionnel, dans le chapitre suivant.

Si les entrepreneures ont pu ressentir un mal-être dans leur précédent emploi et le fait de ne pas « être à leur place », ce sont des événements déclencheurs qui vont concrétiser leur désengagement.

2.2. Les événements déclencheurs concomitants

Lorsque les individus relatent cette étape que constitue le désengagement professionnel, une récurrence apparaît : le sentiment d'insatisfaction au travail (non-reconnaissance, conflits internes, dégradation des conditions de travail, etc.). Ainsi, Camille, Clémence, Gabrielle, Françoise et Justine ont exprimé cette insatisfaction professionnelle et la façon dont elles se sont désengagées, et c'est dans leurs récits de désengagement qu'il a été possible de percevoir l'événement, voire l'enchaînement d'événements, qui va déclencher le processus. Plusieurs événements microsociaux vont participer à la sortie de la profession, sans en être pour autant la cause, car tout dépend du contexte d'inscription et des dispositions de l'acteur : « *ce n'est pas l'événement en lui-même qui produit la décision de quitter son emploi mais son avènement dans un contexte singulier*²⁵¹ ». Il y a les événements d'ordre professionnel (changement de contrat, conflits entre collègues) et ceux d'ordre extraprofessionnel (naissance, décès, rupture). Le désengagement est le produit de l'interdépendance entre les expériences passées et les conditions contingentes. L'événement est associé à un bouleversement des configurations. En fonction des bouleversements dans les configurations, les contraintes contextuelles de l'acteur vont être plus ou moins fortes, et sa marge d'action plus ou moins importante.

2.2.1. Imbrication des types d'événements : l'un appelle-t-il l'autre ?

En fonction des configurations et inscriptions, il semblerait qu'un événement tende à en appeler un autre. « *Plutôt que de chercher l'événement déclencheur, il est souvent question d'une succession d'événements qui mènent au désengagement*²⁵² ». Le « *temps de maturation* » et « *d'accumulation* » qui amène l'individu à faire le bilan pendant « *la période critique*²⁵³ » va prendre fin avec un ensemble d'événements. Claire Bidart, qui décrit le processus de bifurcation et notamment identifie les étapes de celui-ci – à savoir : cohérence initiale, période critique, ouverture des possibles, décision, action,

²⁵¹ Sophie Denave, *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, Paris, PUF, 2015, p. 65.

²⁵² *Ibid.*

²⁵³ Claire Bidart, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *art. cité.*

remise en cohérence –, dira, à propos de cet enchaînement d'événements : « *Souvent on trouve ensemble ces divers types d'événements : le premier qui marque surtout le seuil ultime de la crise, le second qui ouvre une proposition alternative, le troisième qui montre les sphères de la vie communiquent entre elles*²⁵⁴ ». Ainsi, un conflit avec la hiérarchie peut ainsi devenir pour l'individu l'élément qui a déclenché le départ de son emploi, mais il peut aussi venir interroger l'ensemble du parcours biographique, et notamment la configuration familiale et conjugale, comme un effet domino.

Le premier événement qui a déclenché la mobilité professionnelle de Camille est extraprofessionnel. C'est une rencontre amoureuse à laquelle elle a donné du sens qui a provoqué une nouvelle orientation de sa trajectoire biographique. C'est parce que cette relation à distance ne lui convenait plus qu'elle a décidé de rejoindre cette personne et donc de quitter son emploi ainsi que sa ville de résidence. Le deuxième événement déclencheur est la fin de son contrat de travail. Après avoir exercé pendant un an et demi dans le même secteur d'activité, c'est à la fin de son contrat qu'elle se replonge dans son projet d'activité de restauration. Ainsi, c'est après une mobilité géographique pour se rapprocher de sa compagne et la fin d'un contrat de travail que le processus s'amorce. Elle considère cette étape comme « *le déclic* ». Néanmoins, cet événement d'ordre professionnel va croiser un nouvel événement, cette fois-ci d'ordre extraprofessionnel, celui de la rupture de son couple. La fin de son contrat et sa rupture, sujets sur lesquels elle ne veut pas s'attarder « *parce que c'est extrêmement douloureux* », se sont imbriquées et sont venues réinterroger sa trajectoire et ses perspectives. « *Je ne me suis pas laissé aller à un état morose. Je me suis dit : "Maintenant je peux me consacrer à mon projet."* » Elle a donné un sens à ce temps libéré de non-emploi et non-couple en se réinvestissant dans son projet professionnel, qui avait été contrarié. Elle avait pensé un moment retourner vivre dans sa ville de résidence précédente, mais « *ça me paraissait une évidence de jeter mon ancre ici* ». Ce maintien géographique et d'habitat est rendu possible par le soutien financier de son ex-conjointe. Son amie a accepté de continuer à financer la moitié de la maison pour qu'elle puisse y rester : « *on se voit tout le temps [...] on a de bonnes relations* ».

2.2.2. Les événements à l'origine d'une double mobilité professionnelle

L'absence de perspective professionnelle au sein d'une entreprise en pleine restructuration de la gouvernance et l'appréhension d'un licenciement lié à ces changements, et plus particulièrement à son engagement comme déléguée du personnel dans l'entreprise qui l'emploie, ont fait que Françoise a anticipé sa démission de son emploi d'assistante de direction. Du fait de cet engagement en tant que déléguée du personnel, elle craint en effet son éviction de l'entreprise. C'est une

²⁵⁴ *Ibid.*, p. 41.

période professionnelle qu'elle qualifie de « *compliquée* ». « *J'avais fait le tour de mon boulot. [nom de l'entreprise] a vendu, on a été soumis à une très forte pression. J'étais déléguée du personnel. On a eu des pressions, c'était honteux. Il s'est passé ce qu'on a dénoncé au moment de la vente à savoir que les acheteurs américains voulaient récupérer une coquille vide. Ils ont licencié. Moi, j'étais gênante parce que c'est moi qui rédigeais les PV et ils n'étaient pas très appréciés car ils étaient complets et bien tournés pour qu'ils ne soient pas à leur avantage. Je n'ai jamais été fâchée ni avec la direction ni avec la DRH. J'ai toujours eu de bons contacts avec eux, mais c'est vrai que la dernière en date était très contente de me voir partir. Un an après que je sois partie, ils ont mis en place le plan de licenciement : 120 personnes sur 150. Ils ont gardé une coquille vide* ». Elle a négocié son départ de l'entreprise : « *une rupture conventionnelle avant l'heure. J'avais demandé une formation de correcteur* ». À travers cette anticipation afin de faire face à un licenciement potentiel, elle a engagé son premier processus de reconversion professionnelle. Elle dit avoir commencé à « *mettre en œuvre son projet professionnel* » en rencontrant tout d'abord une CAE, mais elle s'en est éloignée après avoir suivi une réunion collective et un rendez-vous individuel car elle craignait de ne pas réussir à développer suffisamment son activité au bout de deux ans : « *J'avais besoin de plus de temps* ».

Elle s'est alors inscrite en portage salarial à Paris en tant que correctrice. « *Dans un premier temps, ça ne fonctionnait pas trop mal* ». Elle était « *très prise par le travail entre mon gros client avec lequel j'ai cessé de travailler, puis les corrections que j'avais à côté. Je faisais un temps satisfaisant* ». Elle qualifie son rythme de travail de soutenu. « *Depuis que j'ai réellement commencé à travailler, depuis début 2010 où l'activité est partie, j'ai dû avoir six jours de vacances. Quand je dis vacances, c'est que je pars avec du boulot. J'en suis venue à considérer que mes stages de langue des signes, ce sont des vacances. Même quand je vais en stage de LSF, je travaille avant de partir et en rentrant. J'ai beaucoup travaillé, même un peu trop tiré sur la corde, mais je ne regrette pas, en même temps. Il y a un réseau et il faut être volontaire pour ça. J'étais arrivée en fin de droit du chômage, donc, de toute façon, je n'avais pas le choix. J'avais une fille à charge et j'avais 105 € de pension alimentaire. Je ne pouvais pas compter là-dessus pour vivre. Il fallait que je trouve les moyens* ». Son activité lui procurait une satisfaction financière et personnelle : « *J'ai eu une activité qui nous a permis de vivre, de financer cet internat [pour sa fille], des formations, des déplacements en France. J'étais plutôt contente. J'étais sur un bon revenu* ».

Puis une succession d'événements impulsera une seconde mobilité professionnelle, celle qui lui fera faire le choix de l'entrepreneuriat salarié. Le premier événement qui prendra sens dans sa trajectoire est celui du harcèlement dont elle a été victime de la part d'un salarié qui venait d'être embauché par un de ses clients. « *Il louchait sur les attributions qui m'avaient été confiées. Il ne comprenait pas que je puisse être extérieure. Comme j'étais en portage salarial, pour lui, j'étais prestataire et on me confiait des responsabilités. J'avais un statut particulier [...] Il y avait ce problème de harcèlement qui n'avait pas été reconnu. Ça faisait deux ans que je le subissais et j'aurais dû partir avant [...] ça m'a beaucoup minée. C'était du harcèlement moral* ». Le deuxième événement est la fin de son contrat avec ce client principal. Elle a vécu cette

fin de contrat comme une « *opportunité* », car le harcèlement qu'elle subissait n'était plus tenable. « *Je pense que ça a été une superbe opportunité pour moi que ça s'arrête avec ce client. J'étais arrivée à une voie sans issue avec lui [...] Mais je ne regrette pas de ne pas être partie avant parce que j'avais mis en place des expositions qui m'ont beaucoup apporté, très valorisantes pour moi et pour eux aussi, il me semble* ». Le dernier événement qui viendra définitivement donner une inflexion à sa trajectoire professionnelle est le décès du père de sa fille : « *je n'ai rien fait pendant un certain temps. J'ai eu du mal à me reprendre* ». À ce moment-là, elle a constaté qu'elle avait également beaucoup de soucis avec la société de portage : « *Ils m'ont fait beaucoup de mauvais coups [...] Il y a beaucoup de choses qui n'allaient pas. En plus, ça ne me correspondait pas. Je n'avais aucun contact avec personne* ». Le décès de son mari, les problèmes avec l'entreprise de portage plus le fait que son principal client mette fin au contrat font que la période a été compliquée pour elle. « *J'étais incapable de faire quoi que ce soit en réalité. Il se trouvait que, cette année, j'avais du temps, puisqu'avec le problème de mon ex-mari, puis mon client... je suis passée par un moment un peu déprimée, donc je n'arrivais pas à travailler. Je n'avais presque pas de correction à ce moment-là – c'est très fluctuant, les corrections. J'avais du temps pour réfléchir* ».

2.2.3. La perte d'identité d'un métier et la remise en cause de son mode de vie

La déception de Clémence quant à la dérive des valeurs de l'entreprise et à sa culture initiale s'est concrétisée lors de sa dernière expérience en tant que responsable d'une entité librairie. Un « *jeune loup* » a fait échouer cette expérience. Elle avait connu l'esprit de son entreprise comme « *un rapport de confiance [...] quand on disait quelque chose, c'était acté, c'était déjà contractuel* ». Elle devait suivre une formation et avoir une augmentation de salaire – ces éléments avaient été contractualisés avec un « *ancien* » de l'entreprise –, mais le « *jeune loup* » est revenu sur ces éléments. Elle a démissionné au bout de six mois « *de tentatives de discussion* ». Cette « *perte d'identité de métier et/ou la difficulté à se construire une identité professionnelle*²⁵⁵ », qui a finalement abouti à sa démission, va entrer en résonance avec d'autres éléments de sa vie. Effectivement, si Clémence ne se reconnaît plus dans la culture et les valeurs portées par son entreprise, ce sont un ensemble d'éléments qui vont concourir à son désengagement professionnel : des rythmes de travail trop intensifs, qui empiètent sur la pratique de la parentalité, un milieu de vie qui ne convient plus avec ses enfants, et l'arrivée d'un troisième enfant font que les arrangements ne sont plus tenables et cela provoque une mobilité géographique de la famille.

« *Paris, avec un rythme de travail de cadre et le papa était cadre aussi, donc des rythmes de vie qui ne convenaient pas du tout. Pour moi, le travail a une place*

²⁵⁵ Catherine Negroni, Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations, *op. cit.*, p. 91.

importante en termes d'épanouissement et de salaire aussi, mais je n'ai jamais voulu que ce soit ça qui fasse les choix de vie que je pouvais faire. Ça a été d'abord ma vie de femme, de jeune femme et ensuite ma vie de femme et de mère. J'ai envie que mes filles se souviennent qu'elles ont une maman, avec tout ce que ça implique aussi en obligation de travail parce que je suis dans cette réalité-là. [...]. Je ne voulais pas qu'elles se disent que j'avais sacrifié des choses, déjà pour moi professionnellement et pour elles aussi. Ça, c'était la première des choses, et la deuxième, c'est que même si on est à Paris, on avait un appart plutôt agréable, ça reste un appart. Je n'aime pas le système de parc tout petit, un manque d'espace pour elles et un attachement profond à la mer. Je me suis souvenue de mon éducation. J'ai vécu beaucoup à la fois en Bretagne et en Afrique, mais toujours à côté de la mer, toujours au grand air. C'était une souffrance pour moi qu'elles continuent à grandir dans cet espace-là. Le fait que ça n'aille pas à [nom de l'entreprise] et tout, on a pris nos cliques et nos claques et on est partis. Par contre, on est partis dans un département où on ne connaissait personne » (accompagnatrice de projets littéraires, culture et communication, entrepreneuse en cours de convention depuis 2 mois, 42 ans, bac+3, en couple, 3 enfants : 8 ans, 10 ans, 13 ans).

Elle convoque son passé, son enfance, son éducation dans cette phase du processus de désengagement professionnel. Ses attentes ne sont pas comblées face à la réalité et surtout aux perspectives en termes de bien-être et d'épanouissement, tant professionnellement qu'au niveau de son cadre de vie. C'est l'ensemble des sphères qui deviennent insatisfaisantes et impulsent une mobilité plurielle. En effet, le mode de vie parisien n'est plus perçu comme durable : un processus de déstabilisation de son identité professionnelle s'est amorcé ; l'arrangement entre ses contraintes professionnelles et son rôle de mère tel qu'elle se l'est construit n'est plus vécu comme pouvant perdurer.

2.2.4. L'accès et l'exercice de la parentalité

Si les contraintes professionnelles peuvent impacter la vie privée, l'inverse peut aussi se produire. *« L'attitude du conjoint, la présence d'enfant ou la gestion de crises familiales agissent lentement sur le rapport des acteurs à leur travail, faisant naître ou renforçant des insatisfactions eu égard aux conditions de travail qui sont appréhendées sous un nouvel angle²⁵⁶ ».*

La naissance d'un enfant peut avoir des conséquences, mais ce n'est pas tant l'arrivée de celui-ci que son inscription dans un contexte qui va être déterminante *« Ce n'est donc pas la naissance en soi d'un enfant qui agit comme un événement déclencheur, mais la combinaison entre la naissance d'un enfant à un moment donné, une*

²⁵⁶ Alain Frickey, Thierry Blöss, Michel Noví, « Modes d'entrée dans la vie adulte et trajectoires sociales des femmes mariées », *Population*, 1994, n° 3.

*configuration particulière et des propriétés sociales associées à une position sociale singulière dans l'espace et le temps*²⁵⁷ ».

Justine (46 ans, divorcée, 3 enfants, entrepreneure-salariée pendant 6 ans, puis création avec statut de SARL en 2009) avait déjà fait un stage de sept semaines avec l'Afpa de « *créateur d'entreprise* », il y a plus de vingt ans. À la sortie de ce stage, elle s'était dit : « *c'était trop compliqué [...] je n'y arriverai pas [...] ce n'était pas le moment mais ça restait toujours dans un petit coin de ma tête. Il y a longtemps que ça me travaillait* ». C'est dans le domaine de la restauration et dans diverses régions qu'elle a principalement travaillé pendant dix années. « *La restauration, c'était bien quand je n'avais pas d'enfant [...] Dans les années quatre-vingt, on pouvait travailler trois à six mois, puis arrêter et retrouver après un autre job. J'ai roulé ma bosse à droite, à gauche. J'ai travaillé dans plusieurs régions. Je n'avais pas d'enfant. En restauration, j'ai travaillé en crêperie, en pizzeria, en discothèque, en Sofitel 3 étoiles* ».

À l'arrivée de son premier enfant elle change d'activité professionnelle en se dirigeant vers le domaine du commerce. Puis l'arrivée de son deuxième enfant vient à nouveau questionner sa carrière. Elle a exercé en tant qu'assistante maternelle à domicile, et ce pendant plusieurs années, afin d'arranger au mieux son exercice de la maternité avec une activité professionnelle. Elle a vécu cette expérience comme une transition : « *je suis devenue assistante maternelle. C'était un job, ce n'était pas un métier où j'allais faire carrière. C'était une transition [...] Surtout pour la deuxième, ça me permettait d'allaiter jusqu'au moment où j'avais envie d'arrêter. Ça m'a donné une liberté dans mon travail* ». Pour le troisième enfant, elle a mis son activité entre parenthèses en prenant un congé parental : « *j'ai profité pleinement de mon congé parental pour mon dernier* ». À la suite du congé parental, elle a réfléchi à ses possibilités professionnelles. Elle ne voulait pas et ne se « *sentait pas le courage* » de retourner dans la restauration ni dans le commerce. Elle concevait les contraintes temporelles (horaires et journées travaillées) comme difficilement compatibles avec ses contraintes parentales. C'est alors que son projet de création a resurgi dans ce contexte. « *Pourquoi pas maintenant ? Pourquoi ne pas faire remonter cette envie ?* » Elle explique cet attrait par un sentiment enraciné dans l'enfance. Elle considère que « *ça a toujours fait partie de ma vie* » ; le « *regard des autres faisait que peut-être que ça pouvait sortir de ce cadre* ». Passer de créations offertes en cadeau à son entourage à une production commerciale, c'est également passer à une forme de reconnaissance sociale allant au-delà des frontières de la sphère privée.

Comme nous l'avons explicité, l'insatisfaction professionnelle n'enclenche pas chez toutes les femmes un processus de désengagement professionnel. Certaines se maintiennent dans un univers professionnel insatisfaisant, voire de souffrance, car toutes ne peuvent notamment pallier les risques engendrés par une mobilité

²⁵⁷ Sophie Denave, *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, op. cit., p. 73.

professionnelle. C'est un événement, ou plutôt un enchaînement d'événements, qui va prendre sens pour l'individu par rapport à son parcours et qui va provoquer le processus. Les événements, qui sont soit d'ordre professionnel (conflits, plafond de verre, etc.) soit extraprofessionnels (mise en couple, naissance, décès, etc.), ne vont prendre sens que parce qu'ils sont situés dans des configurations. Ainsi, la naissance d'un enfant ne présentera pas les mêmes enjeux selon la configuration conjugale ou familiale, ainsi qu'en fonction des ressources disponibles et des modèles intériorisés. Tous les individus sont inscrits dans des configurations, notamment familiales, dans des relations d'interdépendance, mais les parcours professionnels des femmes et des hommes sont impactés différemment selon les configurations. Comme nous l'avons déjà souligné, le mariage « *est une mauvaise affaire pour les affaires professionnelles de la femme*²⁵⁸ », et l'exercice de la parentalité l'entérine. Les premiers éléments concernant les parcours professionnels de Françoise et surtout de Gabrielle en sont les témoins.

Tout comme Sophie Denave et Nathalie Lapeyre, nous analysons les parcours professionnels des femmes et leurs motivations à devenir entrepreneure en ayant recours au concept de configuration. Celui-ci permet de concevoir l'entrecroisement de différentes dimensions (macro, méso, micro) dans la compréhension des pratiques différenciées des femmes quant à leur parcours professionnel.

Le concept de configuration signifie que la société est un réseau d'interdépendance entre les individus. Les actions individuelles dépendent les unes des autres, ce qui renvoie à une approche relationnelle de la société et de la contrainte sociale. Les individus sont dans des relations d'interdépendance qui se stabilisent parfois dans un « *équilibre des forces*²⁵⁹ ». Selon Norbert Elias, « *le terme de configuration sert à créer un outil conceptuel maniable, à l'aide duquel on peut desserrer la contrainte sociale qui nous oblige à penser et à parler comme si "l'individu" et "la société" étaient deux figures différentes et de surcroît antagonistes*²⁶⁰ ». Il définit le concept de configuration comme « *la figure globale toujours changeante que forment les joueurs ; elle inclut non seulement leur intellect, mais toute leur personne, leurs actions et leurs relations réciproques. [...] Cette configuration forme un ensemble de tensions*²⁶¹ ». L'exemple du sport, et notamment du football, pour expliquer le concept de configuration permet de saisir que les individus, ici les joueurs, sont interdépendants et inscrits dans un processus dynamique. Ils doivent respecter des règles, puis ils entrent dans une relation où chaque action a une conséquence sur d'autres. « *Le processus du jeu est précisément une configuration mouvante d'êtres humains dont les actions et les expériences s'entrecroisent sans cesse, un processus social en miniature. L'un des aspects les plus*

²⁵⁸ François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, op. cit., p. 74.

²⁵⁹ Nicolas Duvoux, « Configuration », in Serge Paugam (dir), *Les 100 mots de la sociologie*, Paris, PUF, p. 52-54.

²⁶⁰ Norbert Elias, *Engagement et distanciation. Contributions à la sociologie de la connaissance*, Paris, Fayard, 1993, p. 157.

²⁶¹ Norbert Elias, *Qu'est-ce que la sociologie*, Paris, Pocket, 1981, p. 157.

instructifs de ce schéma est qu'il est formé par les joueurs en mouvement des deux camps. On ne pourrait suivre le match si l'on concentrait son attention sur le jeu d'une équipe sans prendre en compte celui de l'autre équipe. On ne pourrait comprendre les actions et ce que ressentent les membres d'une équipe si on les observait indépendamment des actions et des sentiments de l'autre équipe. Il faut se distancier du jeu pour reconnaître que les actions de chaque équipe s'imbriquent constamment et que les deux équipes opposées forment donc une configuration unique²⁶² ». Les entrepreneures sont des joueuses inscrites dans des configurations.

Le recours au concept opératoire de « configuration de genre » de Nathalie Lapeyre, lorsqu'elle analyse les modes d'engagement professionnel des femmes architectes, médecins et avocates, étaye notre propos quant aux vécus différenciés des entrepreneures. L'auteure utilise le concept de configuration pour démontrer que les trois niveaux d'appréhension de la réalité (macro, méso, micro) s'entrecroisent et font émerger des « configurations de genre » spécifiques. Les engagements différenciés des femmes exerçant les mêmes types de profession se comprennent au regard d'une typologie des différentes « configurations de genre » : « la configuration du genre du "dépassement" » ; « la configuration du genre "égalitaire" » ; « la configuration du genre "transitionnelle" » ; « la configuration de genre "antinomique" » ; « la configuration de genre "normative" ». Nous développerons cette typologie des « configurations du genre » lorsque nous traiterons des vécus des femmes entrepreneures lors de la phase du réengagement professionnel. Ici, nous soulignons tout l'intérêt de ce concept par l'entrecroisement des trois pôles pour analyser les vécus entrepreneuriaux des femmes. « Au niveau macrosocial, nous prenons en compte le niveau sociétal et le contrat social entre les sexes (ou contrat de genre), désignant la manière dont se répartissent les obligations professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions incitatives des politiques publiques (modes de gardes publics, dispositifs pour favoriser l'emploi des femmes, etc.). Le niveau mésosocial regroupe l'environnement professionnel (identité professionnelle, changements structurels) et l'environnement familial (socialisation, propensions à la négociation, résistances masculines au changement). Enfin, le niveau microsocial introduit la subjectivité et la réflexivité individuelle, les visions personnelles de l'accomplissement individuel ; l'identité de genre des professionnelles se cristallise, pouvant aller du pôle le plus "féminin" traditionnel à la centralité du travail²⁶³ ».

Les entrepreneures se sont engagées dans un processus de mobilité professionnelle. Or, celle-ci est à la fois différenciée et plus positive pour les hommes²⁶⁴. Par ailleurs, les

²⁶² Norbert Elias, Éric Dunning, *Sport et civilisation : la violence maîtrisée*, Paris, Pocket, 1998, p. 70.

²⁶³ Nathalie Lapeyre, « Les femmes dans les "professions libérales" : modes d'engagement au travail et stratégies de gestion des temporalités sociales. Une analyse en termes de "configurations de genre" », in Sophie Boutillier, Brigitte Lestrade, *Le travail des femmes, axes d'émancipation*, Paris, L'Harmattan, 2004, p. 214.

²⁶⁴ Richard Duhautois, Héloïse Petit, Delphine Remillon, *La mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte, 2012.

déterminants familiaux impactent considérablement la mobilité professionnelle des femmes. « *Les déterminants familiaux (modalités de négociation au sein du couple, problèmes de conciliation vie familiale/vie professionnelle) semblent essentiels pour expliquer la persistance des inégalités entre hommes et femmes, et ce, d'autant plus que le niveau de qualification est bas*²⁶⁵ ». En effet, les naissances ont des conséquences négatives sur les carrières professionnelles des femmes (inactivité, temps partiel, chômage...). Le nombre d'enfants diminue la mobilité interne des femmes, alors qu'il augmente celle des hommes. C'est également le cas pour la mobilité externe, et uniquement chez les femmes. Le fait d'avoir des enfants en bas âge accroît les risques de passage au chômage ou à l'inactivité, alors que, pour les hommes, la tendance s'inverse. Si le fait de devenir mère engendre des inflexions dans leur carrière professionnelle, le fait d'être en couple constitue également un enjeu. Les mobilités sur le marché du travail sont moins fréquentes pour les personnes en couple. De plus, lorsqu'elles sont en couple, les femmes s'investissent davantage que les hommes dans les carrières professionnelles du conjoint. Cette implication se traduit parfois par une mobilité géographique familiale. Or, la mobilité géographique ne serait pas forcément avantageuse pour les femmes en termes de carrière, car la réinsertion professionnelle est parfois complexe. Le parcours de Pauline, qui a privilégié la carrière de son mari chirurgien à la sienne – « *Je n'ai pas fait des enfants pour ne pas les voir* » –, est un exemple de cet investissement familial pour la carrière des hommes dont Chantal Nicole-Drancourt traite. Pauline n'a pas réussi à trouver un emploi « satisfaisant » à la suite de leur déménagement. Or, c'est cet événement, conjugué à son modèle du rôle maternel intériorisé et au fait que ses deux enfants aient 3 ans et 5 ans, qui a contribué à ce qu'elle envisage l'entrepreneuriat comme une carrière professionnelle. Elle dit que l'entrepreneure porte une double casquette : celle de « *gestionnaire* » d'entreprise, mais aussi de « *gestionnaire* » de famille, car s'est encore souvent la femme qui gère les enfants.

Les dynamiques familiales, et notamment les « logiques d'interaction conjugales », sont essentielles à aborder pour mieux comprendre les logiques d'action des entrepreneures au cours de leur parcours biographique, et notamment de leur carrière entrepreneuriale. Selon Chantal Nicole-Drancourt, la réussite et la carrière des hommes nécessitent la mobilisation familiale et surtout celle de la femme. Les femmes qui font carrière ne mobiliseraient pas la collectivité. Leur réussite est individuelle. Elles n'attendraient pas après une répartition des activités domestiques plus équilibrée, mais elles mettraient en œuvre d'autres stratégies au fur et à mesure de leurs promotions professionnelles, telles que les aides familiales, puis des systèmes de garde extérieure. Tout en restant au cœur du système de production familial, elles mettraient en œuvre des stratégies leur permettant d'atteindre une certaine « liberté » professionnelle. Planifier l'accès à la parentalité, limiter le nombre d'enfants, espacer les grossesses ou limiter la promotion du conjoint en refusant la mobilité géographique de celui-ci constituent des stratégies. Par conséquent, les thèses selon lesquelles le modèle

²⁶⁵ *Ibid.*, p. 52.

conjugal et familial, basé sur la division des rôles, a évolué du fait de l'activité professionnelle croissante des femmes ont leur limite. Chantal Nicole-Drancourt a démontré que, dans le couple, homme et femme ne peuvent avoir en même temps une carrière en développement. La carrière de l'un sera toujours minorée, et les femmes qui feront carrière resteront centrales dans l'organisation familiale. « *L'autonomie des carrières dans le couple ne signifie pas autonomie des conjoints*²⁶⁶ ». Les modèles traditionnels de conjugalité persistent. Ce sont les stratégies que mettent en œuvre les femmes qui comptent. Ainsi, plutôt que de parler de modèles familiaux, de « *famille symétrique* » ou de « *famille association* », Nicole-Drancourt propose deux concepts qui permettent de révéler le mouvement : « *l'hyper-conjugalité* » et « *l'hypo-conjugalité* ». Elle définit ces deux concepts de la façon suivante « *l'hyper-conjugalité se caractérise dans ce cas par l'hégémonie des stratégies masculines au service desquelles toute l'organisation de la famille est consacrée. L'hypo-conjugalité se définit, elle, par la logique qu'engage le développement des stratégies féminines : logique de compromis à la carrière des hommes, logique de diffusion de la fonction maternelle qui maintient les femmes au centre d'un système dont elles ont la responsabilité, mais non plus la charge exclusive*²⁶⁷ ».

Ainsi, être en couple et avoir des enfants sont deux éléments clés dans la compréhension du parcours professionnel des femmes. Néanmoins, là où l'hétérogénéité des parcours prend sens, c'est à partir du moment où nous prenons en considération les modèles familiaux et les rôles parentaux intériorisés et mis en pratique.

L'étape qui suit celle du désengagement, à laquelle nous allons à présent nous intéresser, est celle que nous avons qualifiée « d'arrangement d'une nouvelle carrière ». Cette nouvelle étape est celle qui précède le réengagement professionnel. C'est une étape de transition où l'individu prend ses distances avec sa situation professionnelle précédente et s'inscrit dans une période de réflexion où l'ensemble de son parcours est convoqué pour reconstruire un avenir. Selon Sophie Denave, il faut rechercher les lieux, les interactions au cours desquelles les aspirations professionnelles se sont alimentées. Il y a ceux qui avaient déjà construit un avenir professionnel avant de quitter leur emploi et ceux qui le construisent après. Il faut repérer les moyens formels (les professionnels de l'emploi) et les moyens informels (relations) qui vont participer à cet arrangement d'une nouvelle carrière. L'avenir professionnel « *s'effectue souvent en interaction avec les aspirations ou savoir-faire des acteurs intériorisés au cours de leurs socialisations intérieure (dans le cadre familial, scolaire, professionnel) ou extraprofessionnelle (dans le cadre amical ou lors d'activités parallèles)*²⁶⁸ ».

²⁶⁶ Chantal Nicole-Drancourt, « Stratégies professionnelles et organisations des familles », *revue française de sociologie*, 1989, n° 30-1, p. 74.

²⁶⁷ *Ibid.*, p. 75

²⁶⁸ Sophie Denave, « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *art. cité*, p. 105.

3. L'arrangement d'une nouvelle carrière professionnelle pendant la phase de « latence »

Les entrepreneures sont entrées dans cette nouvelle étape que Catherine Negroni qualifie de « *latence* », pendant laquelle elles ont élaboré un nouveau projet professionnel. À la différence de la phase de « *désengagement* », qui ne conduit pas forcément l'individu à une reconversion, le début de la phase de « *latence* » est marqué par un commencement de mise en acte de ses doutes.

Toute reconversion professionnelle volontaire est marquée par un moment de « *latence* ». Ce moment peut arriver avant ou après le « *turning-point* ». Il est caractéristique d'un sentiment d'être dans un entre-deux, de ne pas avoir « *sa place* ». Ce moment de doute est très souvent associé à une insatisfaction relative à la situation professionnelle (conflits, bouleversement hiérarchique...). L'univers du travail ne paraît alors plus soutenable et amène à la reconversion professionnelle. Au cours de cette phase, « *l'individu revisite ses rêves d'enfants, qu'il reformule en travestissant à l'âge adulte et finit par se convaincre qu'il est assailli par une vocation contrée, achève l'inconfort du moment de désengagement, il se laisse aspirer vers l'action, et il suit la tentation d'être soi*²⁶⁹ ». Ainsi, il y aurait le temps « d'avant » la reconversion, où les individus n'étaient pas eux-mêmes, un peu « perdus », et le temps « d'après », qui est « *le temps du projet, de la mise en ordre du réel, où la dimension expressive renvoie à la construction de soi*²⁷⁰ ». Le discours est celui d'une volonté de se sortir d'une situation professionnelle : « *la phase de latence est donc la période durant laquelle l'individu expose aux autres et à lui-même sa situation professionnelle, il exprime ce qu'il vit, il objective sa situation de travail*²⁷¹ ».

Catherine Negroni s'est référée à trois temps de la phase de latence :

- tension et mise à distance ;
- entre attente et anticipation ;
- phase active.

Nous sommes inspirés de ces trois temps pour analyser cette phase de transition au cours du processus de mobilité professionnelle.

²⁶⁹ Catherine Negroni, *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, op. cit., p. 129.

²⁷⁰ *Ibid.*, p. 124.

²⁷¹ *Ibid.*, p. 103.

3.1. L'utilisation de dispositifs de « latence institutionnalisée » pour une mise à distance de l'ancien univers professionnel

Le premier temps est marqué par une mise à distance entre l'individu et son travail. Plus le temps libre sera significatif, plus l'individu se distanciera aisément de son travail et pourra commencer à se projeter ailleurs. Le congé parental et le chômage sont deux temps propices pour se donner du temps, que Negroni qualifie de « *latence institutionnalisée* ». Or, ces « *temps institutionnalisés* » sont caractéristiques des porteurs de projet dans les CAE – rappelons en effet qu'ils sont majoritairement demandeurs d'emploi à leur entrée. Nous allons cependant constater que ces temps institutionnalisés ne sont pas vécus de la même manière par les femmes en fonction, notamment, des ressources disponibles et mobilisables. Ainsi, Dominique Schnapper²⁷², par ses recherches sur le vécu des chômeurs, a pu faire ressortir un double constat. Tout d'abord, certains traits sont communs à tous les individus dans cette « *épreuve* », notamment la perte des repères spatiaux et temporels. En effet, l'individu ne participe plus aux temps collectifs, qui se définissent en référence au lieu et au temps de travail, ce qui peut produire une crise identitaire chez certains. Au-delà de ce constat généralisé, elle a aussi révélé que les acteurs donnaient du sens à ces temps institutionnalisés, et ce de manière différenciée. Ainsi, elle a démontré le caractère différencié du vécu du chômage. La réalité sociale s'analyse par le rapport que les individus ont à l'emploi et à la protection sociale. En fonction de l'âge, du sexe, du diplôme et de l'origine sociale, l'expérience du chômage est vécue inégalement. Dominique Schnapper émet l'hypothèse que l'expérience du chômage est vécue différemment en fonction de la capacité de l'individu à adopter des activités de substitution et de son degré de sociabilité. En effet, plus l'individu adoptera des activités et conservera un réseau de sociabilité équivalent à celui qu'il avait au moment où il avait un emploi, plus l'expérience du chômage sera vécue positivement, évitant la désocialisation et l'ennui. Pour l'auteur, comprendre l'expérience vécue du chômage par les individus, c'est comprendre leur rapport au travail. Or, elle distingue trois types d'expérience : le chômage total ; le chômage inversé et le chômage différé, mais le chômage total reste l'expérience la plus caractéristique du chômage. Ces trois types correspondent à trois types de rapport au travail et à trois catégories sociales. Une autre catégorisation intéressante des expériences vécues face au chômage est celle produite par Jacques Freyssinet²⁷³. Ce dernier distingue :

- le chômage d'insertion, qui concerne essentiellement les nouveaux entrants, les jeunes ;
- le chômage de conversion ;

²⁷² Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, op. cit.

²⁷³ Jacques Freyssinet, *Le Chômage*, Paris, La Découverte, 2004.

- le chômage récurrent, qui caractérise l’alternance entre emploi précaire et chômage. Cela concerne surtout les jeunes entrants, mais aussi les plus âgés, qui acceptent des emplois précaires. Ce type de chômage serait en augmentation depuis les années quatre-vingt ;
- le chômage d’exclusion, où les chances de retour à l’emploi sont faibles, surtout avec le chômage de masse. Il concerne les plus âgés, les jeunes sans qualification et les zones géographiques sinistrées. Les chômeurs seraient alors découragés et basculeraient vers l’inactivité.

L’expérience du chômage de « conversion » peut être rapprochée de ce qu’a vécu Françoise à l’issue de son licenciement, de sa « *rupture conventionnelle avant l’heure* », car le chômage de conversion concerne principalement des personnes d’âge intermédiaire qui ont perdu un emploi stable, par licenciement, mais qui sont employables. Le chômage est alors une période de transition pouvant durer jusqu’à un an. C’est en quittant Paris pour venir prospecter le marché immobilier en Bretagne, et ce pour un ami qui « *profitait des rentes de sa mère* » et qui souhaitait s’y installer qu’elle dit avoir eu un « *coup de cœur pour [nom de la ville] en sortant du train. Devant la rade, j’ai eu un vrai coup de cœur*. Entre le moment où elle est venue en prospection et le moment où elle a déménagé, il s’est écoulé six mois pleins, durant lesquels elle a suivi sa formation et négocié son départ. Ainsi, Françoise, après avoir suivi sa formation de correcteur, financée par son entreprise, a été inscrite au chômage. À cet instant, elle a bénéficié d’allocations chômage et d’indemnités « *normales* » suite à son licenciement, qui lui permettaient de se maintenir financièrement. Elle a consacré une année de réflexion à son projet professionnel. « *Je n’ai rien fait à part marcher. J’avais besoin de ça. J’avais besoin d’une coupure. Il fallait que je réfléchisse à mon projet, ce n’était pas très clair. Correcteur, oui, mais est-ce qu’on peut en vivre ? Donc j’ai marché sur les sentiers de randonnée. Ça a été une année fabuleuse en réflexion. J’ai pu lire Proust. Je n’avais pas pu le lire avant parce que je n’avais pas d’accès au temps auquel il fait allusion. C’était vraiment une année très riche pour moi. Mais au bout d’un an, j’ai commencé à tourner en rond en me disant : “C’est bien, tu marches, tu réfléchis, tu lis, tu vas bien, mais il faudrait peut-être que tu reprennes quelque chose.”* »

Si le chômage est un temps propice à la réflexion, le congé parental peut en constituer un autre : tout dépend de la manière dont celui-ci est vécu. Gabrielle a fait de ce temps une période de réactivation de sa vocation et de mise à distance de son travail « alimentaire ». Il constituera le support de sa reconversion.

Cette phase de « latence » est plus ou moins variable en durée selon les individus et sera vécue plus ou moins intensivement. Plus l’individu aura un emploi aux conditions et statut stables, plus la justification à autrui sera importante, car quitter ce type d’emploi peut être perçu par les autres comme une prise de risque et susciter l’incompréhension. En effet, pourquoi quitter un emploi stable, protecteur, qui *a priori* apporte un sentiment d’intégration à un groupe et la reconnaissance sociale d’un statut ? Ce sentiment de devoir se justifier renvoie au rapport salarial dominant : on ne quitte pas aisément un emploi sécurisant et sécurisé. Louise doit justifier son départ de l’Éducation nationale et faire face à ses collègues, qui vivent cela comme une « *trahison* » : « *Pour*

les collègues de travail, c'était un peu de la trahison », « ce qui ne se fait pas beaucoup à 36 ans [de démissionner], on me regardait un peu de travers ».

3.2. « Entre attente et anticipation »

Le deuxième temps de latence est celui qui se situe « *entre l'attente et l'anticipation* », c'est-à-dire le fait que l'individu puisse entrevoir des possibilités professionnelles. Il s'agit d'un temps « *d'incubation* » où l'individu va envisager plusieurs métiers et/ou formations : « *le temps de l'action est comme suspendu, figé, en retrait, le mouvement et le temps se sont ici arrêtés*²⁷⁴ ».

Le temps de la « recherche de soi » porte à la fois sur la vie professionnelle et la vie personnelle, les valeurs, l'éthique propre. Il s'agit également d'un temps de « retour sur soi », où le passé est convoqué comme un retour sur sa trajectoire, une sorte de mise en perspective du passé associée à une anticipation du devenir. Louise, Françoise et Clémence font état, dans leur discours, de ce « retour sur soi ». En effet, elles se replongent dans leur passé pour replacer leurs aspirations, leurs valeurs, à la fois personnelles et professionnelles, au cours du processus de reconversion. Clémence s'est « *souvenue de son éducation* », d'avoir toujours vécu « *à côté de la mer, toujours au grand air* ». Louise adorait écouter son grand-père quand il racontait des histoires, et l'attrait de Justine pour son activité « *a toujours fait partie de ma vie* ». Françoise dit avoir eu une révélation à l'âge de 7 ans en écrivant une nouvelle dont son grand-père était le héros. Ce retour sur son passé et la résurgence de passions, de domaines d'intérêt oubliés vient justifier aux yeux d'autrui les choix qui vont s'opérer. Il s'agit d'être soi-même, de se réaliser et d'exercer une activité « *de cœur* ».

3.3. La « phase active » de latence

La dernière étape est celle de l'activation. Ce dernier temps, l'activation de la trajectoire correspond à la mise en forme de la trajectoire. Le temps de la mise en forme sera d'autant plus tardif que l'individu aura été inscrit durablement dans son activité antérieure, « *un engagement qui paradoxalement est d'autant plus difficile à défaire que les conditions de travail sont pénibles et que le vécu est douloureux*²⁷⁵ ». Ainsi, la phase de latence devient « active » lorsque l'individu prend conscience des possibilités et des impossibilités d'insertion.

²⁷⁴ Catherine Negroni, *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, op. cit., p. 118.

²⁷⁵ Catherine Negroni, « Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs », art. cité, p. 179

C'est à l'issue du temps institutionnalisé que représente le congé parental que Justine a « *fait le bilan* » et pris conscience des possibilités et des impossibilités de son insertion. Elle ne se « *sentait pas le courage de retourner dans la restauration ni dans le commerce* », car ses ressources, notamment « *le soutien familial* », ne lui permettaient pas à ce moment d'obtenir un arrangement entre sa famille et les contraintes professionnelles qui répondît à ses attentes : « *Quand on est seule avec trois enfants à charge et qu'on n'a pas la famille sur place, c'est extrêmement compliqué* ».

Conclusion

À l'exemple de Claire Bidart, qui a identifié les « *ingrédients* » dans la prise de décision des bifurcations, nous avons également mis en lumière les logiques de négociation des entrepreneures au cours du processus de mobilité professionnelle qu'elles ont engagé. Au-delà des récurrences en termes d'étapes traversées et d'« *événement marquants* », c'est la pluralité des expériences vécues face à un même événement qui vient nous dire la dimension objective et subjective dans la prise de décision. Comme l'analyse très justement Claire Bidart, « *C'est là [moment de la bifurcation] en effet que peuvent apparaître à la fois des logiques de choix individuels, de reproduction familiale, de détermination sociale, qui s'entrechoquent et se négocient avant que le parcours reprenne un cours "normal", sans heurts*²⁷⁶ ». Le schéma typique des bifurcations qu'elle a construit reprend les étapes du processus et ses ingrédients « actifs » dans la prise de décision des personnes.

Tout d'abord, il y a les éléments objectifs dans l'analyse de décision :

- les déterminants macrosociaux (cadres historique, juridique, institutionnel et culturel) dans lesquels s'inscrit la trajectoire ;
- les contextes locaux et l'entourage, c'est-à-dire le marché du travail, les politiques d'entreprise, les offres de formation, les réseaux sociaux, les atouts familiaux (héritage, traditions, intervention des parents) ;
- les attributs individuels (caractéristiques sociodémographiques) et les expériences passées ainsi que les capitaux humains/sociaux accumulés.

Puis, les éléments subjectifs :

- les contextes culturels et historiques (construction de la vision du monde, des normes, des comportements sociaux en fonction des cultures) ;
- les traditions familiales ;

²⁷⁶ Claire Bidart, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *art. cité*, p. 44.

- les idées et valeurs personnelles.

Les parcours professionnels ne sont pas linéaires, et les bifurcations et ruptures biographiques sont le résultat d'une mise en cohérence des processus de négociation que chaque acteur met en œuvre.

Les configurations conjugales et les configurations familiales sont en jeu dans les parcours professionnels des femmes. Le « *faire famille* » de Gabrielle a apporté des modifications à sa tentative de reconversion professionnelle, tout comme pour Françoise, qui n'a pas donné suite à ses désirs d'études avortés. Ce sont les logiques d'interactions conjugales (hypo-conjugalité et hyper-conjugalité) et donc les rapports sociaux entre les sexes qui vont venir influencer sur les parcours professionnels des femmes, car le « *“faire famille”, “faire couple”, c’est aussi “faire genre”, même si les hommes et les femmes existent en tant qu’individus sexués avant leur entrée dans la vie conjugale*²⁷⁷ ». Maëlle et Christel sont les seules entrepreneures étant en couple sans enfants que nous ayons rencontrées. Dans leurs discours, être sans enfants est une situation qu'elles décrivent comme facilitant la création d'activité, notamment par le fait qu'elles n'aient pas à arranger leur vie professionnelle et leur vie familiale. Nous y reviendrons plus en détail lorsque nous évoquerons justement le nœud de la parentalité dans l'expérience entrepreneuriale au travers de l'arrangement des temps. Ce qui est déjà à retenir, c'est qu'il existe une « *dimension cachée* » du mariage, tout n'est pas contractualisé : « *l'engagement conjugal exige de la femme un désengagement professionnel*²⁷⁸ ». Ce constat fait écho au paradoxe soulevé par Jean-Claude Kaufmann dans son ouvrage *La femme seule et le prince charmant*. La société est contradictoire, car elle véhicule une double injonction : rester une « vraie » femme tout en devenant l'égale de l'homme. Or, devenir l'égale de l'homme, c'est s'engager dans le travail pour notamment accéder à une autonomie financière. Or, l'engagement familial, surtout en fonction du nombre d'enfants, limite l'engagement au travail des femmes. Ainsi, si la femme mariée élabore des stratégies, des compromis entre ces deux pôles, la célibataire est face à ces deux trajectoires, « *deux vies, deux personnalités* » : soit la « *trajectoire du dévouement* », où « *la femme est celle qui sait dépasser son horizon personnel en se donnant par amour au groupe familial, dont elle devient irremplaçable cheville ouvrière, la fée du logis* », soit la « *trajectoire de l'autonomie* », où « *la femme est celle qui se détache d'un socle immémorial pour inventer seule sa vie à son idée*²⁷⁹ ».

Cependant, les configurations ne sont pas figées, car elles se transforment en fonction des aléas de la vie (séparation, naissance, etc.) et des étapes du cycle de vie des femmes et de la vie familiale. En fonction des étapes que celles-ci franchissent, les arrangements se modifient. Nous savons que le profil dominant des femmes entrepreneures en CAE est une femme d'environ 36 ans, en couple, mère de jeunes

²⁷⁷ François de Singly (dir), *L'injustice ménagère*, Paris, Armand Colin, 2007, p. 29.

²⁷⁸ François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, op. cit., p. 59.

²⁷⁹ Jean-Claude Kaufmann, *La femme seule et le prince charmant, enquête sur la vie en solo*, Paris, Nathan, 1999, p. 186-187.

enfants et ayant un niveau de diplôme élevé. Or, Ariane Pailhé et Anne Solaz, qui s'interrogent sur l'état actuel de cette « *maudite conciliation* », nous apportent un élément de réflexion significatif sur les différentes étapes du cycle de vie des femmes par rapport à la « conciliation » : « *Après trente-cinq ans, alors que les femmes supportent la quasi-totalité de la charge de la conciliation, l'engagement professionnel des hommes s'accroît [...] c'est en effet à la trentaine qu'ils voient leur carrière s'accélérer, alors que les femmes bénéficient peu de promotions professionnelles, surtout si elles travaillent à temps partiel ou si elles ont pris un congé parental*²⁸⁰ ». Le parcours professionnel ne se cristalliserait-il pas à cette étape du cycle de vie, qui correspondrait alors à un processus de mobilité professionnelle ?

Les créatrices d'activité se sont, à un moment de leur carrière, confrontées à une mobilité professionnelle. Après l'étape du « désengagement » et de l'élaboration de nouvelles perspectives professionnelles, elles sont entrées dans l'étape du « réengagement » par le choix de créer leur activité dans une CAE, sous le statut hybride que constitue l'entrepreneuriat salarié.

Ainsi, après avoir analysé leur trajectoire biographique pour mieux comprendre le processus de réorientation professionnelle qu'elles ont entrepris, il est temps à présent de s'intéresser à cette étape du réengagement. Pourquoi ces femmes se réengagent-elles au sein d'une CAE ?

Un premier élément de compréhension est celui de la prise de risque engendrée par le désengagement. Dans notre société, les individus doivent diriger leur destin, démontrer leur capacité individuelle à maîtriser leur parcours biographique. « *Il [l'individu] est sommé de se tirer d'affaire avec les injonctions multiples et parfois contradictoires qui émanent de son environnement culturel : être heureux et en bonne santé, réussir, s'épanouir, être soi-même*²⁸¹ ». Avoir des projets et ne pas rester figé dans un emploi sont valorisés, mais tous les individus ne sont pas égaux face à cette nouvelle injonction qui peut produire de « *nouvelles souffrances* ».

Les entrepreneures ont manœuvré avec ces risques du désengagement et du réengagement, du « choix » de créer leur activité. Or, « *Les moyens de gérer le désengagement dépendent des ressources mobilisables qui sont elles-mêmes fonction de la biographie des acteurs et de la position qu'ils occupent dans l'espace social. Cela revient à prendre en compte la totalité de la biographie, c'est-à-dire la position sociale, les réseaux sociaux à disposition et le degré de flexibilité offert par les institutions*²⁸² ». Les CAE sont-elles alors des espaces de sécurisation de mobilité professionnelle ? Sophie Denave a répertorié des facteurs sociodémographiques qui affectent les attitudes en termes de prise de risque : « *le sexe (les hommes prennent plus de risques que les*

²⁸⁰ Ariane Pailhé, Anne Solaz, « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, 2010/2, n° 24, p. 33.

²⁸¹ Jean-François Guillaume, « Les parcours de vie, entre aspirations individuelles et contraintes structurelles », *Informations sociales*, 2009/6, n° 156, p. 29.

²⁸² Sophie Denave, *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, op. cit., p. 82.

femmes), l'âge (on devient plus prudent avec les années), la position familiale (les célibataires sans enfant sont les moins prudents), le niveau scolaire (les moins diplômés manifestent la plus grande prudence) et l'origine sociale (les moins prudents sont plutôt les enfants d'indépendants aisés, de cadre ou de commerçants)²⁸³ ». Or, le profil des créatrices dans les CAE interpelle car celles-ci ont en moyenne 36 ans, sont en couple et ont deux enfants de moins de 13 ans vivant au foyer. De plus, leurs conjoints et elles ont un niveau de diplôme élevé. Si nous nous référons aux propos de Sophie Denave et que nous les appliquons aux profils des entrepreneures de CAE, alors nous pouvons énoncer les éléments suivants : leur niveau de diplôme relativement élevé ferait qu'elles prendraient plus de risques, mais le fait d'être des femmes et des mères, avec notamment de jeunes enfants, les amènerait à vouloir sécuriser davantage leur réengagement. Cette sécurisation passe alors par le recours aux ressources mobilisables. « Si la majorité des enquêtés sécurisent leur désengagement professionnel en s'appuyant sur des mesures de politiques publiques et/ou sur des ressources familiales (avec un rôle central du conjoint), ils gèrent de diverses façons leur sortie professionnelle, selon leur dotation en capitaux ainsi que leurs liens conjugaux et familiaux²⁸⁴ ». La CAE constituerait un espace de sécurisation afin d'entreprendre une carrière entrepreneuriale.

Pour comprendre le choix que ces femmes ont opéré, nous allons nous inspirer des modèles psychosociaux d'intention et de la théorie du comportement planifié. Ces modèles, tout en ayant leurs limites, notamment liées à leur rationalisation et à l'absence de prise en compte du genre, nous permettent cependant d'analyser le processus entrepreneurial dans lequel les femmes se sont insérées. Le chapitre à suivre revient sur le processus de réengagement professionnel, des intentions de création d'une activité jusqu'au vécu des entrepreneures.

²⁸³ *Ibid.*, p. 85.

²⁸⁴ *Ibid.*, p. 113.

Chapitre 5. Le processus de (ré)engagement professionnel : de l'intention de création à l'expérience des créatrices d'activités au sein des CAE

L'objet de ce chapitre est de révéler les logiques d'action des femmes lors du processus de (ré)engagement professionnel, c'est-à-dire au cours du parcours entrepreneurial en CAE, ce parcours débutant dès l'intention de création et s'achevant soit par la sortie de l'expérience entrepreneuriale, soit par le maintien durable de l'activité créée. Ainsi, quelles sont les intentions et les expériences entrepreneuriales de ces femmes ?

1. L'intention de création et les comportements entrepreneuriaux

Les femmes, après un temps de réflexion sur la perspective d'une nouvelle carrière, sont entrées dans une nouvelle étape, celle du réengagement, en choisissant la création d'activité. Si certaines, comme Gabrielle, n'en sont pas à leur première tentative, la majorité d'entre elles n'en ont jamais fait l'expérience : pour 76 %, il s'agit d'une première création²⁸⁵. Cela tend à confirmer la tendance régionale, qui est de 80 %²⁸⁶. Si l'insatisfaction professionnelle a majoritairement participé à leur désengagement professionnel, quelles ont été leur(s) motivation(s) à se diriger vers la voie de l'entrepreneuriat, qui n'est pas le chemin privilégié de manière globale²⁸⁷ – et d'autant moins par les femmes, puisque le taux de féminisation n'est que d'environ 28 % ? Les chiffres que nous sollicitons démontrent un constat assez paradoxal qui interpelle : de nombreux sondages et enquêtes ont révélé l'intérêt des Français.es pour la création d'entreprise, mais peu franchissent le pas. Ainsi, même si 53 % des Français²⁸⁸ trouvent le salariat plus intéressant, l'entrepreneuriat n'est perçu comme une carrière professionnelle intéressante que par 47 %. Ce sont donc 68 % des Français qui sont « *hors dynamique entrepreneuriale*²⁸⁹ » selon les sondages en la matière. Si 31 % n'y ont

²⁸⁵ Rapports d'activité CAE.

²⁸⁶ Données de l'Insee.

²⁸⁷ En 2016, selon l'Insee, 11,8 % des personnes occupant un emploi en France sont non salariées.

²⁸⁸ Observatoire de l'AFE, Indice entrepreneurial français. Première enquête, octobre 2016.

²⁸⁹ La « *dynamique entrepreneuriale* » est composée des :

– « *intentionnistes* » : 21 % des Français de 18 ans et plus souhaitent créer ou reprendre une entreprise (environ 10 millions de personnes) ;

– « *porteurs de projets* » : 7 % ont engagé des démarches pour créer ou reprendre une entreprise (3,5 millions de personnes) ;

jamais songé, 37 % y ont déjà pensé, mais n'ont pas franchi le pas. En France, pour 69 % des femmes interrogées²⁹⁰, la création d'entreprise constitue une voie professionnelle plus épanouissante que le salariat, celle-ci constituant pour 46 % une profession idéale. Ce sont les actifs salariés qui considèrent moins souvent que les demandeurs d'emploi l'entrepreneuriat comme une option de carrière intéressante. Cependant, les demandeurs d'emploi sont moins inscrits dans une démarche entrepreneuriale, même s'ils y songent et que 34 % d'entre eux sont invités par les institutions (Pôle Emploi) à créer leur activité²⁹¹. Ce sont des craintes essentiellement financières qui freinent cet engagement : « *la crainte d'investissements trop importants (13 % contre 8 % pour les salariés) ou encore de ne pas gagner assez d'argent (11 % contre 5 %). La crainte de ne pas avoir les compétences nécessaires (13 % contre 8 % pour les salariés) et le fait de ne pas savoir comment s'y prendre (12 % contre 5 %). Pour finir, ils citent également davantage les exemples peu motivants de leur entourage (15 % contre 5 %)*²⁹² ». Ainsi, « *leur situation professionnelle impacte fortement leurs motivations de création/reprise d'entreprises qui se ferait plus fréquemment par besoin, par nécessité et qui s'attacherait moins souvent à répondre à leur épanouissement, leur désir profond. D'ailleurs, cette même situation engendre certains freins* ». La création par « nécessité » et/ou par « désir d'épanouissement » nous renvoie à deux types d'entrepreneurs et aux deux étapes reconnues pendant la phase de création²⁹³ : l'événement entrepreneurial déclencheur, qui conduit à l'intention de créer, et la phase de création.

1.1. Les théories de l'action raisonnée et du comportement planifié à l'épreuve du genre

Afin de comprendre le « choix » de la voie entrepreneuriale au cours du processus de réorientation professionnelle, nous allons notamment nous référer à la psychologie sociale et aux modèles psychosociaux d'intention sur la théorie du comportement planifié. Cependant, il convient tout d'abord de pointer les limites de ces modèles avant d'en présenter les apports pour notre recherche.

– « *entrepreneurs* » : 10 % dirigent une entreprise qu'ils ont créée ou y sont associés (environ 5 millions de Français de plus de 18 ans sont entrepreneurs, y compris les autoentrepreneurs salariés par ailleurs) ;

– ceux ayant fermé leur entreprise : 14 % ont créé/repris et dirigé une entreprise aujourd'hui fermée ou cédée (environ 7 millions de Français). Observatoire de l'AFE, *Indice entrepreneurial français*, rapport cité.

²⁹⁰ Sondage « Les femmes & la création d'entreprise », mené par OpinionWay pour l'APCE, CER France et le Salon des Entrepreneurs le 30 janvier 2012.

²⁹¹ Observatoire de l'AFE, *Indice entrepreneurial français*. Première enquête, octobre 2016.

²⁹² *Ibid.*

²⁹³ M.J. Rodriguez, F.J. Santos (2009), « Women nascent entrepreneurs and social capital in the process of firm creation », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 5, n° 1, p. 45-64.

La première limite qui peut être formulée est que si la psychologie sociale cherche à comprendre, elle tente également d'intervenir, caractéristique qui la différencie de la sociologie, même si la question de l'utilité de cette dernière est posée par certains sociologues face à une demande sociale existante²⁹⁴. Si nous nous centrons sur la psychologie sociale appliquée à l'analyse des problèmes sociaux, et notamment à la question du chômage, nous constatons que les perspectives finales des recherches sont posées en termes de propositions de solutions. Voici un exemple de questionnement initial : « *Comment diminuer l'absentéisme dans le cadre de dispositifs d'insertion et, plus généralement, comment faire en sorte que les demandeurs d'emploi se sentent impliqués dans une formation, motivés pour y participer ?* » La psychologie sociale vise à intervenir, pour répondre par exemple aux interrogations et attentes des « praticiens », en se référant notamment à des « méthodologies d'intervention ». Selon Martine Roques, les méthodologies d'intervention « *ne peuvent, à elles seules, résoudre toutes les situations de chômage et répondre à toutes les questions qu'elles posent. Cependant, [...], les effets de ce type de dispositifs "engageants" sont largement positifs et il convient d'en tenir compte dans les nouveaux dispositifs proposés aux chômeurs autant que dans la façon dont on les insère dans ceux-ci*²⁹⁵ ».

À cette première limite, nous en ajoutons une seconde, qui nous paraît principale, celle de la non-prise en compte du genre comme catégorie centrale d'analyse, surtout lorsqu'il s'agit de l'entrepreneuriat, qui est un modèle construit au masculin. Certes, les modèles d'intention prennent en compte la variable « sexe », mais ils font l'impasse sur les « configurations de genre ». En effet, le contrat de genre dominant, qui révèle une division sexuelle du travail traditionnel et binaire, participe à définir les « ethos professionnels », qui sont eux-mêmes des notions construites socialement²⁹⁶. De plus, les parcours et vécus professionnels seront notamment fonction des expériences sociales du genre. Cette hétérogénéité est avancée par Nathalie Lapeyre : « *Nous mettons en évidence qu'autour de la configuration d'un contrat de genre dominant, situé aussi bien au niveau macrosocial qu'au niveau mésosocial, se profile toute une série de variantes identitaires représentant un continuum allant du pôle le plus "féodal" (Beck, 2001) au pôle le plus "moderne"*²⁹⁷ ».

Ces limites prises en compte, soulignons à présent les apports de ces approches, toujours en retenant l'exemple des recherches appliquées au chômage. Ce sont les études les plus récentes qui se décentrent de l'individu pour obtenir une vision plus systémique du chômage, c'est-à-dire la prise en compte des interactions avec les autres éléments (dispositifs, acteurs institutionnels) et l'interdépendance avec les domaines de vie de l'individu, qui sont sources de compréhension. Ces études tendent à sortir du

²⁹⁴ Sur cette question de « l'utilité » de la sociologie, nous nous référons à l'ouvrage collectif de Bernard Lahire (dir.), *À quoi sert la sociologie ?*, Paris, La Découverte, 2002.

²⁹⁵ Martine Roques, « Pour une analyse psychosociale du chômage : synthèse et perspective », in Pascal Pansu, Claude Louche, *La psychologie sociale appliquée à l'analyse des problèmes sociaux*, Paris, PUF, 2004, p. 14.

²⁹⁶ Nathalie Lapeyre, *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, op. cit.

²⁹⁷ *Ibid.*, p. 29.

postulat que la responsabilité de la situation est individuelle, en révélant les déterminants de la variable interindividuelle. Le modèle du système d'activité considère l'individu comme un sujet actif, le « barreur d'un bateau à voile », dont les activités sont organisées en une pluralité de sous-systèmes. Un sous-système se définit par des ressources et des contraintes, des activités et un modèle d'action. Entre ces sous-systèmes, s'opèrent des échanges qui les rendent interdépendants et relativement autonomes. Transcrivons l'analogie du barreur sur son bateau à voile aux parcours professionnels des femmes entrepreneures. Le déplacement du bateau dépend de « forces externes » que sont le vent et les courants, sur lesquelles le navigateur a peu de prise. Ainsi, les inégalités sexuées sur le marché du travail, ainsi que la division sexuelle du travail professionnel et du travail familial sont une réalité. Cependant, le navigateur peut les contrer, « jouer » avec, grâce à la structure de son bateau et des éléments qui le composent. Ainsi, la taille et l'orientation de la voilure, la position de la dérive et du gouvernail peuvent lui permettre de composer avec les forces extérieures. Par exemple, les femmes, en fonction de leurs situations conjugale et familiale et de leurs ressources, vont mettre en œuvre des stratégies, élaborer des compromis pour donner une direction à leur parcours professionnel.

Le modèle du système d'activité est riche d'apports de compréhension, car il permet notamment de saisir l'enchevêtrement et l'interdépendance des sous-systèmes pour comprendre, entre autres, les pratiques différenciées des individus, en l'occurrence des entrepreneures. Notre intérêt s'est également porté sur les modèles d'intention, issus de la psychologie sociale, dont la théorie du comportement planifié permet de saisir les objectifs, de prédire et de comprendre les comportements individuels, notamment l'acte de création. « *L'intention* » fait alors « *référence au choix entre poursuivre une carrière entrepreneuriale et une carrière salariale*²⁹⁸ ». Les trois déterminants de l'intention de création sont :

- l'attrait perçu de la création d'entreprise ;
- le degré d'incitation à entreprendre perçu par l'environnement social ;
- la confiance qu'a l'individu en sa capacité de mener à bien le processus entrepreneurial.

Bien entendu, nous verrons que le choix du statut d'entrepreneuse-salariée est le résultat de négociations avec, notamment, les configurations sociales dans lesquelles sont inscrites les femmes, un entre-deux qui répond aux intentions de création et aux configurations.

Les motivations individuelles ont un rôle important dans l'ensemble du processus entrepreneurial, de la création à la post-crétion (Block *et al.*, 2015 ; Shane *et al.*, 2003 ; Konunkaz *et al.*, 2003), et nous allons analyser celles qui ont participé au processus de

²⁹⁸ Jean-Pierre Boissin, Barthélémy Chollet, Sandrine Emin, « Les déterminants de l'intention de créer une entreprise chez les étudiants : un test empirique », *Revue Management*, vol. 12, n° 1, 2009, p. 30.

réengagement professionnel sous la forme entrepreneuriale, puis sous le statut hybride d'entrepreneuse-salariée. Nous nous rapporterons aux théories et modélisations de Shapero, de Krueger, d'Ajzen ainsi que de Gass et Tremblay pour mieux comprendre le choix de la voie de l'entrepreneuriat salarié. Rappelons que ces théories et modélisations tentent de comprendre le choix de la voie entrepreneuriale mais sans y intégrer une approche genrée ou si tel est le cas, de manière très « superficielle ».

Selon Shapero, c'est un changement dans la situation personnelle de la personne qui va conduire à la création. Or, le changement est produit par un événement soit « positif », soit « négatif ». En fonction de la manière dont la personne vit cet événement et ce changement, les motivations à la création seront soit de type « nécessité », soit de type « opportunité ». Ces motivations sont aussi qualifiées d'extrinsèques (facteurs négatifs) ou d'intrinsèques (facteurs positifs)²⁹⁹. L'événement déclencheur vient influencer sur les perceptions de désirabilité et de faisabilité, ces perceptions étant le produit de l'environnement culturel, social et économique³⁰⁰. Maripier Tremblay et Yvon Grasse précisent que les facteurs sociaux et culturels affectent la désirabilité : « *les intentions sont influencées par la perception que le comportement entrepreneurial est personnellement désirable, et ensuite qu'il est socialement désirable*³⁰¹ ». La présence d'un modèle dans l'entourage influence l'attrait vers la création. Enfin, la perception de la faisabilité correspond aux ressources que l'individu pense pouvoir mobiliser et donc la confiance qu'il a en ses capacités.

Le modèle de l'événement entrepreneurial proposé par Shapero (1982) et présenté ci-dessous reprend les éléments déclencheurs qui, en fonction de leur réception par l'individu, influenceront la motivation de celui-ci à entreprendre. L'analyse des trajectoires biographiques et professionnelles des femmes entrepreneures en CAE nous a permis de dégager des motifs de désengagement professionnel, et donc de reconversions professionnelles : le sentiment d'un « désajustement » entre ses aspirations et/ou ses dispositions et la réalité vécue au travail ; la routine professionnelle ; la déstabilisation d'une identité professionnelle, etc. Ces insatisfactions essentiellement professionnelles ont participé à leur désengagement, qui s'est concrétisé sous la forme d'une période de chômage pour la plupart des femmes. Or, la perte d'emploi entre, selon Shapero, dans la catégorie des événements déclencheurs « push », donc des motivations de « nécessité ». Sans nier le fait qu'une situation de non emploi invite fortement les femmes à créer leur propre emploi par « nécessité » financière, une femme « d'âge moyen », « divorcée », en « perte d'emploi », et ajoutons avec enfant(s) à charge, crée-t-elle uniquement par nécessité ou bien d'autres événements plus « positifs » peuvent-ils l'y influencer, tels l'opportunité créée par la

²⁹⁹ J.J. Liao, H. Welsch, D. Pistrui, « Environmental and individual determinants of entrepreneurial growth : an empirical examination », *Journal of Enterprising Culture*, vol. 9, n° 3, 2001, p. 253-272.

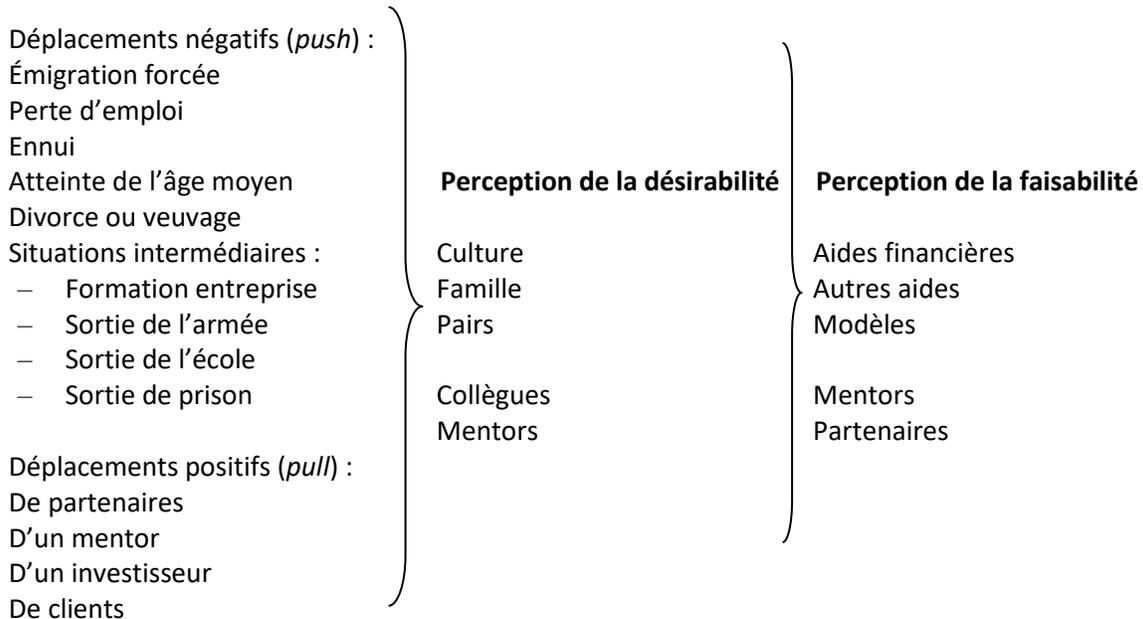
³⁰⁰ Maripier Tremblay, Yvon Gasse, « L'impact des antécédents sur les perceptions, attitudes et intentions des étudiants collégiaux et universitaires à l'égard de l'entrepreneuriat », XVI^e Conférence internationale de management stratégique, Montréal, 6-9 juin 2007.

³⁰¹ *Ibid.*, p. 4.

rencontre de partenaires professionnels ou encore le désir d'épanouissement ? Un sentiment de « désajustement » peut par exemple participer à l'entrée en situation de chômage, et la motivation à la création sera peut-être de nécessité (financière), mais également d'opportunité, comme cela a été le cas pour Gabrielle, qui a toujours eu une « double » carrière et qui a, au préalable, développé son réseau de partenaires professionnels ainsi que son réseau de clients. Des événements de « nécessité » et « d'opportunité » peuvent donc s'entremêler.

Modèle de Shapero³⁰²

L'événement déclencheur

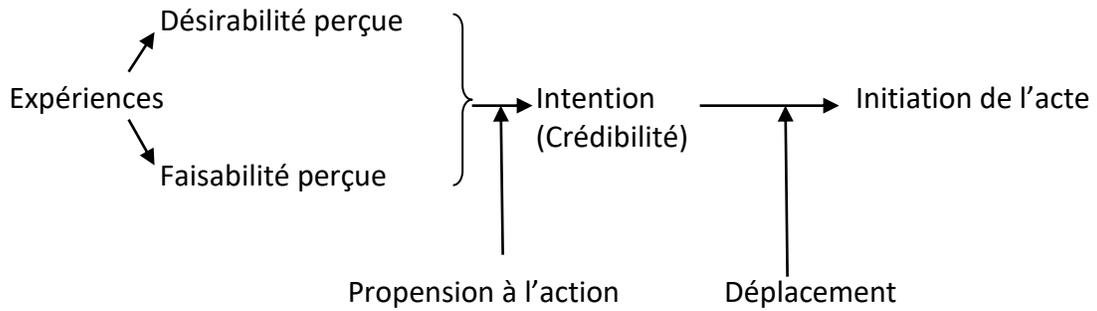


Dans la lignée de Shapero, Krueger a modélisé³⁰³ la formation de l'événement entrepreneurial en intégrant le concept d'intention, qui se rapporte à la définition que nous avons utilisée préalablement, c'est-à-dire : au-delà de l'élément déclencheur, quels sont les éléments qui expliquent qu'un individu fasse le choix d'une carrière entrepreneuriale plutôt que d'une carrière salariale ? Comment s'expliquent ces intentions entrepreneuriales ? Les modèles de Krueger et d'Ajzen permettent de mieux saisir les intentions entrepreneuriales.

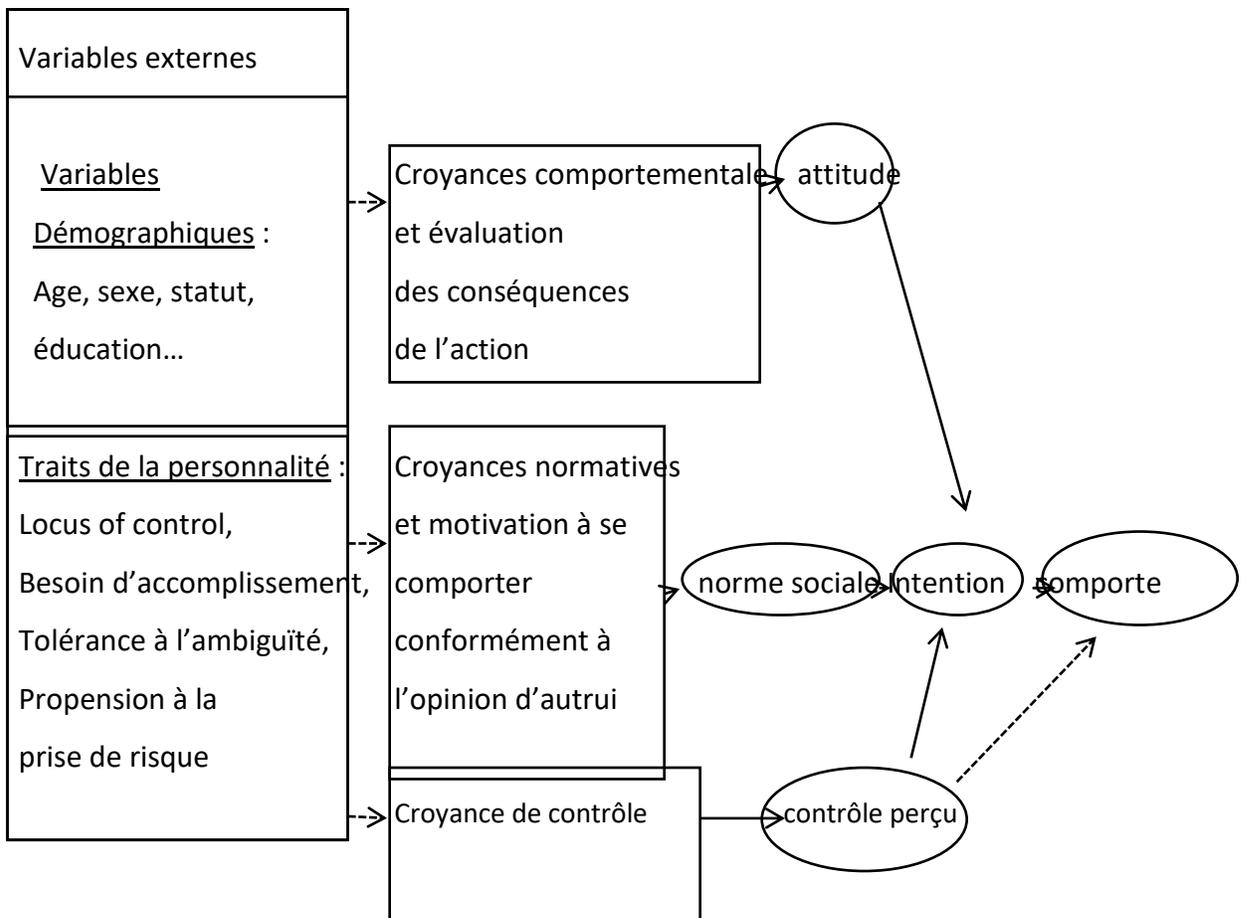
³⁰² A. Shapero, L. Sokoll, « The social dimension of entrepreneurship, in The encyclopedia of Entrepreneurship », in A. Kent, D.L. Sexton et K.H. Vesper, *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1982, p. 83.

³⁰³ Sandrine Emin, « Les facteurs déterminants la création d'entreprise par les chercheurs publics : application des modèles d'intention », *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 3, n° 1, 2004.

Modélisation de Krueger (1993)



Modèle de la théorie du comportement planifié adapté de Ajzen (1987, 1991)³⁰⁴



³⁰⁴ *Ibid.*

Le comportement est déterminé par l'intention. La théorie énonce que, si le comportement est prédit à partir des intentions, il faut une aptitude à contrôler le processus qui conduit à la réalisation effective de l'action, « *le contrôle perçu* ». L'intention est « *supposée déterminée par l'attitude personnelle envers ce comportement, la norme sociale perçue et le contrôle que l'on pense pouvoir exercer sur la réalisation de l'acte (i.e. contrôle perçu)*. L'attitude représente le degré d'évaluation (favorable ou défavorable) qu'une personne a du comportement en question. La norme sociale perçue correspond à notre perception de ce que les gens importants pour nous pensent de la réalisation du comportement cible. Le contrôle perçu fait référence à la perception de l'individu quant à la facilité ou difficulté à réaliser un comportement spécifique³⁰⁵ ». Ces trois éléments (le comportement, la norme sociale et le contrôle) sont expliqués en termes de croyances. Les variables externes (caractéristiques sociodémographiques, traits de personnalité) influencent les intentions seulement si elles affectent les croyances. Or, le genre influence les croyances et donc les intentions, ainsi que les comportements entrepreneuriaux. Ces modèles d'analyse de l'événement entrepreneurial sont aveugles au genre.

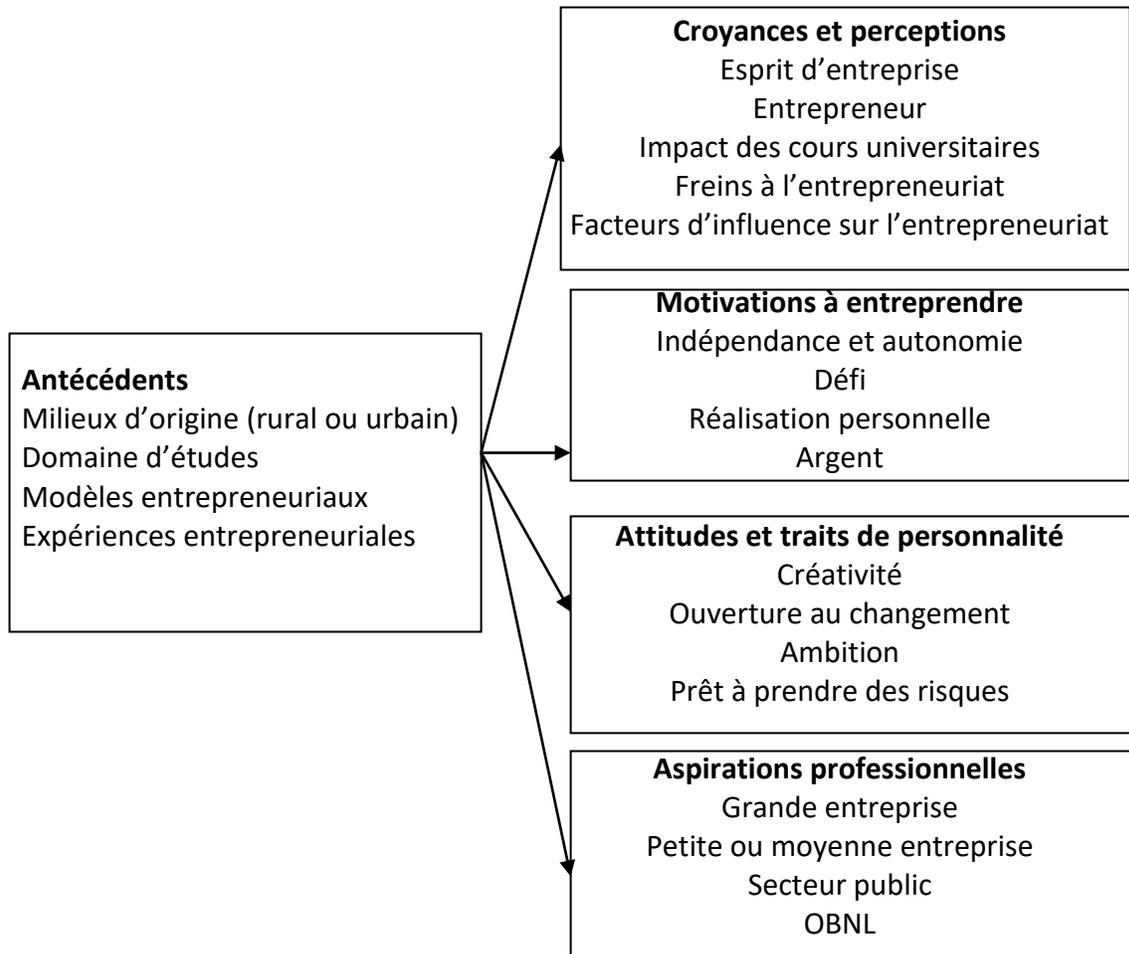
Le comportement entrepreneurial est influencé par les valeurs, attitudes et croyances des individus. Maripier Tremblay et Yvon Grasse ont fait ressortir, dans leur étude sur les intentions entrepreneuriales des étudiants collégiaux et universitaires, « *l'influence des modèles entrepreneuriaux, de l'expérience entrepreneuriale, du domaine de formation et du milieu d'origine sur les croyances des étudiants à l'égard de l'entrepreneuriat, leurs aspirations professionnelles, de même que la perception de leur capacité à entreprendre*³⁰⁶ ». Les « *antécédents* », qui se « *réfèrent aux différentes variables sociodémographiques comme l'âge, le sexe, l'origine de même qu'aux expériences de l'individu comme son parcours professionnel ou encore son domaine d'études*³⁰⁷ », ont un impact sur les attitudes, les perceptions et les intentions face à l'entrepreneuriat. Ces éléments sont repris dans la modélisation proposée ci-dessous.

³⁰⁵ *Ibid.*, p. 3.

³⁰⁶ Maripier Tremblay, Yvon Gasse, « L'impact des antécédents sur les perceptions, attitudes et intentions des étudiants collégiaux et universitaires à l'égard de l'entrepreneuriat », *art. cité*, p. 1.

³⁰⁷ *Ibid.*, p. 6.

Le modèle de l'intention entrepreneuriale proposé par Tremblay et Gasse (2007)³⁰⁸



Ces théories nous permettent de saisir l'importance d'une analyse à la fois synchronique et diachronique du processus entrepreneurial, c'est-à-dire que l'acte de création se réalise au regard d'un passé, d'un présent et d'un futur plus ou moins envisagé par la personne, qui s'inscrit elle-même dans des configurations particulières. Cet élément vient dire l'importance de l'analyse des parcours biographique. De plus, les « croyances » et « perceptions » seront influencées par les variables « externes »/« antécédents ». Si ces modèles ont été élaborés de manière asexuée ou en fonction du « sexe », nous proposons de comprendre l'événement entrepreneurial et les vécus entrepreneuriaux chez les femmes par la prise en compte du genre. Les

³⁰⁸ *Ibid.*, p. 8

représentations associées à l'entrepreneuriat et la culture entrepreneuriale ne sont pas asexuées, et le processus de socialisation participe à la catégorisation sexuée de l'expérience entrepreneuriale au cours des différentes étapes qui la composent, c'est-à-dire de l'intention de création à la pratique quotidienne de la création. Par exemple, et ce sera notre premier point, les représentations associées à l'entrepreneur.e et à la création d'une activité vont entrer en jeu dans l'intention de création. Or, comment les femmes se représentent-elles cette voie professionnelle ?

1.2. Les représentations associées à la création et à l'entrepreneur.e : un modèle masculin

Nous avons, pour illustrer les perceptions sexuées de l'identité de l'entrepreneur ainsi que de ses pratiques, fait appel à un ensemble de données principalement récoltées sur le terrain :

- les entretiens menés auprès d'entrepreneures de différents statuts ;
- des propos d'accompagnateurs à la création et des créatrices d'activité, recueillis lors de deux ateliers collectifs organisés en Bretagne et dans la Cornouailles dans le cadre de l'étude comparative des dynamiques de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin en France et au Royaume-Uni (projet B.New) ;
- l'enquête par questionnaire menée auprès des femmes entrepreneures au sein d'une CAE ;
- quelques sondages sur « Les Français et l'entrepreneuriat », proposés notamment par l'institut OpinionWay.

Ces matériaux nous permettent effectivement de démontrer que l'ethos professionnel de l'entrepreneur est fondé sur la vision du contrat de genre dominant. Tout d'abord, la figure traditionnelle de l'entrepreneur inné, qui prend des risques, perdure. La femme entrepreneure est alors perçue comme une « *combattante* », qui fait face, mais qui prend moins de risque pour ne pas engager la famille. De plus, une hiérarchisation aurait été élaborée avec une référence, celle de « la vraie entrepreneure », qui se rapprocherait davantage du modèle masculin. Par ailleurs, selon les femmes, la réussite de l'activité et forcément son échec dépendent des capacités et caractéristiques individuelles, psychologiques et non pas du genre de l'entrepreneur. Cette mise à l'écart du genre dans leurs discours vient attester d'un paradoxe. En effet, elles conçoivent la création d'activité comme une meilleure possibilité, par rapport à une activité salariée, pour « concilier » vie professionnelle et vie familiale, mais cette option ne résoudrait pas pour autant la problématique de l'arrangement des temps. Ceci tend à démontrer que les rapports sociaux de sexe inégalitaires dans les couples et dans la société perdurent. Ainsi, la femme entrepreneure est celle qui gère son activité, son linge, son ménage, ses enfants, etc.

1.2.1. *Le statut d'entrepreneur.e est perçu comme socialement « supérieur » à celui de salarié*

D'après les Français, les compétences associées principalement au chef d'entreprise sont de « *savoir diriger une équipe* », « *avoir le sens des responsabilités* » et « *être capable de gérer et maîtriser les aspects financiers* ». La « *créativité et l'innovation* » ainsi que le « *goût de l'aventure/du risque* » sont des qualités qui ne sont citées qu'en 7^e et 12^e positions. En Bretagne, selon l'état des lieux réalisé en mars 2012 par la CRCI sur « *Les femmes et la création d'entreprise en Bretagne* », créer ou reprendre une entreprise, c'est, pour 65 % des créatrices, « *accéder à une forme de reconnaissance et d'ascension sociale* ». Les principales motivations citées sont « *le besoin de se réaliser* », « *l'envie de mobiliser totalement ses compétences* » et de « *donner un nouvel élan à leur carrière professionnelle jugée insatisfaisante* ». À la question de savoir ce que représente l'acte de création ou de reprise d'une entreprise, les femmes répondent majoritairement que « *c'est d'abord la possibilité de se réaliser et vivre une passion avant de gagner sa vie* ». Cette réponse n'arrive qu'en deuxième position chez les créateurs, qui déclarent qu'en premier lieu, c'est « *un moyen de gagner sa vie, de travailler* ». Au-delà d'être un bon choix de carrière, l'entrepreneuriat est vu de plus en plus comme un ascenseur social. En 2003, 54,4 % des femmes estimaient le statut d'entrepreneur comme supérieur, contre 57,7 % des hommes. En 2010 et 2011, cette perception se confirme, puisqu'elle est partagée par respectivement 76 % et 80,7 % des femmes, contre 76,5 % et 82,2 % des hommes.

Si l'entrepreneuriat constitue pour les Françaises un « *ascenseur social* » et « *la réalisation de soi et ses compétences* », d'autres motivations à la création sont citées : la recherche de flexibilité dans la vie professionnelle (33 %) et la recherche d'une nouvelle situation professionnelle suite à un licenciement (30 %) sont les deux raisons principales à la création d'entreprise de femmes ; 21 % d'entre elles affichent un désir de mieux articuler leur temps de vie. Plusieurs études en France et en Bretagne montrent que les femmes sont en recherche d'une meilleure gestion de leur temps. La charge de travail n'est pas sous-estimée, mais elles espèrent être libérées des contraintes horaires du salariat et ainsi mieux organiser leur temps pour concilier activités professionnelles et gestion de la famille, notamment.

Selon ces enquêtes être entrepreneur est perçu par la plupart des femmes comme la forme d'activité la plus épanouissante professionnellement et personnellement.

1.2.2. *L'image traditionnel du preneur de risque perdure... l'entrepreneure est une « combattante »*

La revalorisation de la figure de l'entrepreneur ne peut faire oublier les pesanteurs sociales sexuées qui demeurent. En effet, les femmes s'inscrivent dans des logiques différentes qui les mènent à des rapports, des expériences et des difficultés différentes

par rapport à l'entrepreneuriat. Les représentations des femmes associées au statut et à l'identité (caractéristiques personnelles, familiales et psychologiques) de l'entrepreneur guident leur rapport et leur expérience à l'entrepreneuriat. Or, les entretiens menés auprès des accompagnants à la création et auprès des créatrices, ainsi que l'enquête par questionnaire prouvent la socialisation différenciée quant à cette pratique professionnelle. Les femmes et les hommes se positionnent différemment face à cette expérience, qu'elle soit simplement envisagée ou entreprise. Lors des deux ateliers collectifs en Bretagne et dans la Cornouailles, la sexuation du modèle entrepreneurial a été questionnée. L'atelier en Bretagne a été l'occasion, pour certaines femmes créatrices qui y participaient, « *d'oser dire aux structures dans ce cadre* ». Il « *permet de sortir du cadre de l'accompagnement où on ne dit pas* ». Une interrogation sur l'idée d'étiquetage, d'assignation de difficultés/freins à la création d'entreprise par les femmes a été soulevée. « *N'enferme-t-on pas les femmes par ce type de discours ?* » Le contexte culturel et économique est sexué et produirait de « *l'autocensure* » par les femmes et des pratiques sexuées. La sexuation de l'entrepreneuriat a été source de débats au cours de ces ateliers, car les avis divergeaient quant à la question de l'existence ou non de différences selon le sexe du créateur. Il y avait celles pour qui il n'existait aucune distinction entre les sexes, car une femme entrepreneure est « *un entrepreneur comme les autres* », et il y avait celles pour qui être un entrepreneur est, pour une femme, un « *projet de famille* ». Ainsi, entreprendre, ce serait réfléchir à l'organisation familiale, car les risques sur la famille sont présents. Entreprendre au féminin constituerait un « *choix familial* ». Ainsi, le facteur de réussite résiderait dans ce projet familial, car la « *femme agit en mère de famille* ». La famille serait à la fois en jeu et un enjeu de l'aventure entrepreneuriale chez les femmes. Par ailleurs, cette opération de mise à distance de l'impact du genre dans les représentations et vécus entrepreneuriaux chez certaines créatrices est récurrente. Ces femmes avancent d'autres critères, tels l'âge, l'expérience mais surtout la personnalité, comme ingrédients de la réussite professionnelle. Ce déni interroge, car, si elles ne perçoivent pas l'influence du genre, elles font tout de même part de difficultés qui touchent des rôles et compétences qui sont sexués, notamment à travers la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Nous développerons, dans la sous-partie sur les expériences ambivalentes, que le sentiment de culpabilité maternelle constitue un nœud principal de leur expérience entrepreneuriale. Cette relativisation est notamment présente chez les individus dont les ressources mobilisables et mobilisées permettent de contourner les assignations identitaires sexuées dont les arrangements entre vie familiale et vie professionnelle font partie. Le processus de socialisation est différentiel et différencié, ce qui amène les femmes à incorporer des modèles sexués plus ou moins forts. Les inégalités entre les femmes sont un fait.

Lors des ateliers collectifs, à la question « *Comment représenteriez-vous une femme entrepreneure ?* », créatrices et accompagnateurs français ont répondu qu'elle est « *très motivée* », « *avec du caractère* », et qu'elle est aussi « *plus prudente que les hommes* ». « *Les femmes entrepreneures prennent moins de risques* », elles sont « *plus pondérées* ». Les créatrices et accompagnateurs anglais ont ajouté qu'elle « *travaille dur* » et qu'elle

est « responsable/engagée », « très organisée/très disciplinée », « perfectionniste », « obstinée/persistante ». Elle est également « positive/optimiste ».

Pour Sylvie, « *C'est un peu comme un combat qu'il faut mener. Combattre le monde extérieur, l'entourage, la famille. La peur des autres ressorts. Il faut savoir convaincre les autres, les institutions. Il faut avoir une vraie foi.* » (SARL, commerce de détail, boutique vêtements, bijoux, 48 ans, 1 enfant de 7 ans, bac). Selon Carine, « *Il faut être présent. Moi, je me demande toujours d'être bien, en forme, percutante, au top pour convaincre, être tout de suite opérationnelle* » (48 ans, architecte d'intérieur, CAP tapissière, diplôme d'architecture, d'arts appliqués, entrepreneure-salariée depuis cinq ans et associée depuis un an, mariée, 3 enfants).

Les compétences représentées comme nécessaires à la création d'activité sont fortement liées au relationnel : « *ne pas être timide* » ; « *facilité de communiquer avec les gens* » ; « *être ouvert aux propos/ouverture d'esprit* » ; une « *force de caractère* » ; « *être franc/dire ce que l'on pense avec diplomatie* » ; « *avoir la tête sur les épaules* » (Romane, 32 ans, groupement agricole d'exploitation en commun, 2 enfants de 4 ans et 8 mois, bac+2).

Entreprendre est perçu comme « *compliqué* », avec « *beaucoup de contraintes et peu de disponibilité* » (Christel, 38 ans, photographe, entrepreneure-salariée depuis cinq ans et associée depuis un an, sans enfant, bac+3). Pauline dit avoir arrêté son activité de salariée, gestionnaire de patrimoine dans une banque, car les contraintes professionnelles n'étaient plus compatibles avec son exercice de la parentalité. La carrière de chirurgien salarié de son mari a été maintenue. Or, les horaires de son mari ne convenaient plus par rapport aux horaires de garde des enfants. Tous deux rentraient tard le soir, et ils n'avaient pas de système de garde adapté. « *Je n'ai pas fait des enfants pour ne pas les voir* ». Elle se représentait la femme entrepreneure comme une « *battante* » : « *Je me doutais que ça allait être un rôle fatiguant dans le sens où il faut être disponible [...] J'ai toujours imaginé que la femme entrepreneuse était une battante. Une femme qui crée son entreprise, ce n'est toujours pas bien ancré dans les mœurs, donc ça ne m'étonne pas d'avoir des remarques par ma famille, surtout mes grands-parents. Ils étaient très inquiets quand j'ai lancé mon entreprise. Pour eux, c'était mieux d'être salariée ou de garder les enfants à la maison. C'était une sphère qui allait plus pour un homme* ». « *À la base, je voulais être une working girl, donc j'y suis presque, sauf que j'ai lâché le petit tailleur pour le jean Converse pour courir. Je suis une working girl moderne. Ça, c'est le côté femme. Après, le côté maman, je ne l'imaginais pas aussi dur. Je pensais que, même pour eux, ce serait facile de voir leur maman travailler dans le bureau à côté, mais non, car je ne peux pas. Là, je me suis pris une claque* » (32 ans, création de faire-part, autoentrepreneure, 2 enfants de 3 et 5 ans, bac+5).

Les femmes interviewées et rencontrées lors des ateliers collectifs semblent exprimer une inadéquation entre des valeurs de travail contemporaines, qui s'expriment par un désir potentiel de création, et un modèle d'entrepreneur aventureux génétiquement programmé. Seules 18 % des femmes envisagent de créer une entreprise dans les deux

ans, contre 23 % des hommes³⁰⁹. Ces représentations de l'entrepreneur dans son identité et ses compétences nous laissent entrevoir un référentiel qui nous renvoie au salariat comme forme dominante, surtout chez les femmes, et à l'image de l'entrepreneur jusqu'au début des années quatre-vingt, qui se caractérisait par un esprit et une capacité d'entreprendre associés au goût du risque et à des gènes héréditaires spécifiques, des traits de caractère personnels, avec un sixième sens. Ce modèle de l'entrepreneur inné fait écho à la conception presque génétique de l'entrepreneur de Richard Cantillon et de Franck Knight, pour lesquels « *Créer une entreprise c'est accepter de prendre des risques financiers, des risques professionnels (pas de sécurité de l'emploi), des risques d'ordre familial (consacrer moins de temps à sa famille) et des risques d'ordre psychique si le projet échoue (stigmatisé de l'échec)*³¹⁰ ». Quand Pauline explique la vision de ses grands-parents sur son activité, on lit très bien cette vision sexuée du chef d'entreprise. La création d'une activité ne constitue pas le premier choix professionnel pour certaines femmes, qui privilégient davantage le statut de salarié, lequel leur procure ainsi un sentiment de sécurité. Le salariat paraît sécurisant, familial, tandis que la création d'une entreprise s'apparente à une aventure plus hasardeuse, plus déstabilisatrice. Cette entreprise questionne leur responsabilité quant à l'équilibre familial. C'est avant tout le monde de l'entrepreneuriat qui ne leur semble pas une voie professionnelle « *commune* ».

Les propos de Louise, lorsqu'elle évoque sa représentation de la « femme entrepreneure », sont intéressants, car elle semble avoir élaboré une catégorisation d'entrepreneures, avec l'existence de « vraies » entrepreneures. Elle ne classe pas ses intentions entrepreneuriales et ses comportements entrepreneuriaux comme relevant de la « vraie » entrepreneure. En effet, elle a assisté, au début de ses démarches en tant que créatrice, à des réunions organisées par EAF³¹¹ avec des « *femmes chef d'entreprise, à la dure, employant pour certaines une cinquantaine d'employés [...] Je trouve cela très enrichissant d'être confrontée à des femmes, de vrais entrepreneurs, de vraies femmes chefs d'entreprise* », les vraies femmes chefs d'entreprise étant pour elle « *Des femmes, des managers qui gèrent plein de monde, des business plans, de l'export enfin des choses qui ne me font pas envie à moi* ». Au-delà de cette dichotomie, un autre élément retient l'attention : elle ne pouvait pas dire, lors de ces réunions, qu'elle était « salariée », car il fallait être « indépendant » pour appartenir au réseau. Le statut d'entrepreneur-salarié n'était pas encore connu et reconnu juridiquement. « *L'idée d'être entrepreneur, d'être toute seule, d'exercer une activité indépendante... Maintenant, les gens commencent à connaître, mais il y a cinq-six ans, leur expliquer ça...* » Ce statut hybride passé sous silence laisse entrevoir une hiérarchisation sociale des formes d'entreprendre.

³⁰⁹ Sondage « Les Français et l'esprit d'entreprise », mené par l'institut Think, 29 janvier 2013.

³¹⁰ François Facchini, « L'entrepreneur comme un homme prudent », *La Revue des sciences de gestion*, 2007/4, n° 226-227, p. 30.

³¹¹ Entreprendre au féminin.

Jade, qui estime avoir développé une culture d'entreprise par le biais de son père, chef d'entreprise – mais « *ce n'est pas un entrepreneur, c'est un chef d'entreprise car il est salarié (SCI)* » –, a pris également la voie de l'entrepreneuriat, mais par nécessité. Les entreprises, plus précisément plusieurs chefs d'entreprise de son réseau personnel, lui ont fait comprendre qu'elle ne pourrait pas être embauchée en tant que salariée, mais qu'elle pourrait travailler avec elles si elle était à son compte. Le phénomène d'externalisation des services oblige Jade à entrevoir une carrière entrepreneuriale alors que c'est la forme salariale qu'elle aurait privilégiée. Elle évoque ses réticences : « *Pour moi, c'était compliqué. C'était des artisans. [...] pas du tout dans mes thématiques de travail. Pour moi, il y avait soit les salariés, soit les bureaux d'études.* » « *Faisant un doctorat dans les sciences humaines, je ne pensais pas en arriver là. [...] le salariat était pour moi ce qu'il y avait de plus commun. [...] pour moi, le poste idéal, c'était à mi-temps maître de conférences.* » « *Il faut être forte pour s'organiser, se motiver [...] c'est deux fois plus difficile en comparaison au salariat.* » Elle ne se qualifie pas d'entrepreneure : « *Je ne dis jamais : "Je suis chef d'entreprise." Je dis que je suis chargée de projet et, après, je m'adapte en fonction des entreprises [...] Je ne suis pas une identitaire. Je suis moi.* »

Même si elle a « *pourtant* » adhéré à *Entreprendre au féminin*, ce n'est pas sa conception de la société. « *Les femmes et les hommes peuvent faire exactement la même chose. [...] Les femmes qui disent : "Je suis entrepreneur et j'arrive quand même à être mère de famille.", ça me fait doucement rigoler, parce qu'il y a aussi des hommes chefs d'entreprise et qui s'occupent aussi de leurs enfants.* » Jade fait ainsi partie de ces femmes qui mettent à distance l'impact du genre dans leur vécu. Cette perception est certes le fruit d'une socialisation entrepreneuriale, mais également le résultat d'une logique d'interaction conjugale, car c'est son mari, cadre, qui « réussit » à s'occuper de leur fille. D'ailleurs, c'est surtout lui qui s'occupe de leur fille, cette disponibilité étant justifiée par « *des horaires fixes* ». Elle perçoit la réussite d'une activité comme étant liée au « caractère » : « *Soit on arrive à bien gérer son temps, soit on y arrive moins bien, mais c'est une question de caractère et pas de sexe [...] Les hommes et femmes sont complémentaires [...] Je n'ai jamais ressenti ni de pression ni de discrimination particulière parce que je suis une femme [...] C'est la façon de se présenter, de se vendre et ce que l'on accepte comme travail qui est déterminant [...] c'est plus une question de personne.* » (autoentrepreneure, chef de projet, 33 ans, 1 enfant de 1 an, bac+8). Sa représentation de l'intention et des comportements entrepreneuriaux permet de mettre en lumière le processus de négociation à l'œuvre. Son entourage « *lui a permis* » de se familiariser avec le monde de l'entrepreneuriat, même si ce n'est pas la forme à laquelle elle souhaitait adhérer. Cette expérience de la création est vécue positivement car elle a mobilisé les ressources (réseaux et conjugales) permettant notamment un arrangement du temps favorable. Par exemple, les contraintes de son activité, dont les déplacements font partie, sont transformées en temps positif car elles constituent, selon elle, « *une richesse* » qu'elle partage avec son mari et sa fille, qui la suivent de temps en temps.

Les mécanismes de reproduction des inégalités sexuées sont en jeu, car les freins à la création et au développement sont notamment liés aux représentations et aux pratiques associées aux modèles de féminité et de masculinité. Si le travail indépendant paraît être une forme idéale pour exercer une activité professionnelle par désir de liberté, d'indépendance, d'épanouissement, les représentations restent néanmoins sexuées et basées sur un modèle masculin. Jade est un exemple d'un type d'entrepreneures, celles qui réussissent à mobiliser les ressources nécessaires pour arranger leurs temps de vie, mais toutes les femmes ne sont pas égales face à cette contrainte, voire à cette injonction. Si les représentations guident les pratiques, et donc les intentions entrepreneuriales, quelles sont les représentations en ce qui concerne les arrangements entre famille et carrière entrepreneuriale ?

1.2.3. Pour être entrepreneure, faut-il « gérer son activité, son linge, son ménage, ses enfants » ?

L'autonomie et une meilleure conciliation des temps de vie sont des motivations et des représentations associées à la création qui ont été évoquées par les entrepreneures.

Le discours de **Romane**, quant au choix de la voie entrepreneuriale, est tenu sous la forme d'une évidence justifiée par une famille d'entrepreneure. « *J'ai toujours grandi dans un milieu de chef d'entreprise [...] J'ai toujours eu du mal à trouver ma place en tant que salariée [...] Je me voyais que chef de ma propre entreprise* ». Elle a suivi un parcours scolaire orienté vers ce projet. « *Avant de commencer ma propre activité, j'avais déjà tout : logos, prospectus. Mes recettes de fromage, je les connaissais déjà, le packaging aussi. Les clients, je sais lesquels je chercherai. Je connaissais les coûts, les chiffres. Mon dossier d'économie prévisionnelle, ce que demandent les banques, c'est moi qui l'ai monté, parce qu'ici, personne n'y connaissait rien à cette activité* ». Après avoir envisagé de s'installer avec sa mère, elle a décidé de développer en solo (conflits de génération, objectifs différents, situations familiales différentes). Elle dit : « *J'avais besoin d'adrénaline comme quand on porte un projet. [...] une adrénaline à nous et pour nous. [...] Ce qui me plaît, c'est faire des choix, atteindre des objectifs, être son propre patron* ». L'entrée en parentalité a modifié son comportement entrepreneurial. « *J'étais femme sans enfant, donc c'était entreprise-entreprise, mais, maintenant, je suis une femme maman, donc l'entreprise, elle est là, mais je n'ai pas envie d'oublier mes enfants. C'est ce que, malheureusement, beaucoup de femmes chefs d'entreprise oublient. Ma mère, par exemple, et beaucoup de mes tantes sont de très bonnes chefs d'entreprise, mais elles oublient d'être mamans. C'est vrai que c'est dur d'être les deux. D'être à la fois une bonne maman et une bonne chef d'entreprise. On est obligée de délaisser l'un pour l'autre. Quand on est chef d'entreprise, on fait des heures, on ne les compte pas, pour que ça tourne et pas forcément pour gagner plus [...] Nous, on voulait trois enfants, eh bien on va peut-être en faire que deux, parce que je n'ai pas envie d'être mère au foyer. Je veux garder une place importante dans mon entreprise [...] On ne peut*

pas être à fond dans les deux [...] Pour une femme, c'est très compliqué. Je ne veux pas tomber dans le piège de laisser tomber ma famille [...] Je reproche beaucoup à ma mère d'avoir fait passer son entreprise avant ses enfants ». Ainsi, elle et son compagnon travaillent sur la ferme avec leurs enfants « *dans les pattes* », mais passent peu de temps « *pour eux* » (enfants), car il est difficile de « *consacrer du temps aux enfants* ». (Romane, 32 ans, groupement agricole d'exploitation en commun, 2 enfants de 4 ans et 8 mois, bac+2).

Les représentations positives de **Pauline** (32 ans, création de faire-part, autoentrepreneure, 2 enfants de 3 et 5 ans, bac+5) quant à l'activité indépendante ont été bousculées par la réalité vécue. « *J'avais l'impression que c'était une plus grande liberté. M'organiser dans le temps.* ». Elle pensait pouvoir prendre des vacances en fonction de celles de son mari (chirurgien), qui en a peu, mais cela a été plus complexe. « *Je trouvais que travailler chez moi, c'était bien par rapport à mes enfants, mais j'imaginai moins difficile. Je travaille toute seule, je suis à la maison. Je suis coupée du monde du travail. Faire comprendre à l'entourage que, oui, je travaille. Beaucoup pensaient que je travaillais qu'à moitié. Je ne pensais pas que ça aurait été aussi difficile de faire comprendre que j'avais une activité à la maison. Pour eux, ça va, c'est cool. C'est vrai qu'il y a des avantages. Je peux travailler en pyjama. [...] Il faut gérer le quotidien de la même façon et on travaille deux fois plus car on a une pression deux fois plus importante. Il faut justifier que, oui, on a des commandes* ». Le rapport salarial reste pour Pauline le modèle de référence, car, lorsqu'elle fait part de son sentiment de solitude, d'être « *coupée du monde du travail* », c'est sa référence au collectif, aux rapports entre salariés d'une entreprise, d'un groupe professionnel, qui est convoquée. Si une impression de liberté est conférée par l'absence de contraintes hiérarchiques attribuées à la forme salariale classique, d'autres contraintes plus sociétales semblent néanmoins présentes. En dehors du fait que le salariat reste le modèle de référence qui contribue, par exemple, à structurer et à réguler les relations sociales, les propos de Pauline laissent transparaître une forme de pression sociale. En effet, les femmes jonglent au quotidien entre les sphères publique et privée. Les luttes féministes y ont participé en « *libérant* » les femmes de l'univers domestique. Or, le discours de Pauline, à propos de la perception de son entourage, nous renvoie à ces représentations. Ainsi, une activité professionnelle indépendante, sans contraintes hiérarchiques, exercée par une femme/mère au sein de la sphère domestique vient questionner la véracité, la crédibilité des intentions et du travail exercé, et ce d'autant plus si son activité est en lien avec une « *passion* », un « *loisir* ». Elle ne se sent pas reconnue dans son travail par ses autres significatifs. Or, c'est autrui qui va venir valider la perception de soi-même et de ses pratiques.

Par ailleurs, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale leur paraît plus difficile en tant que femme entrepreneur. Ainsi, 53 % des entrepreneures interrogées au cours de notre enquête sont « *plutôt d'accord* », et 25,8 % « *tout à fait d'accord* » avec l'affirmation selon laquelle il est plus difficile pour une femme que pour un homme de concilier vie familiale et vie privée. Une entrepreneure nous a confié que,

« Dans un ménage, c'est plus la femme qui gère. Il y a plus de barrières pour une femme. C'est elle qui s'occupe principalement des enfants » (entre 36 et 45 ans, porteuse de projet en CAPE dans le secteur du commerce et de la réparation, salariée pendant 20 à 30 ans, bac+3, en couple avec 4 enfants). Une autre entrepreneure ajoute : « Il est plus difficile pour une femme de concilier les temps, surtout si elle est seule avec ses enfants. Ce doit être très compliqué » (entre 46 et 55 ans, entrepreneure-salariée depuis moins de deux ans dans le secteur de l'agriculture, a été salariée pendant 20 à 30 ans, CAP/BEP, célibataire sans enfants à charge).

Pour **Andréa**, c'est aussi l'arrangement des rôles face à ses représentations de la création d'activité qui lui semblait complexe. Elle était précédemment engagée dans la Marine nationale, et elle dit à ce propos : « dans la Marine, on donne tout ce qu'on est à son travail [...] on ne calcule pas ses heures [...] Après, j'ai décidé de devenir maman, il a fallu se réorganiser. Je l'ai, entre guillemets, assez mal vécu, car j'avais l'impression d'être assise entre deux chaises et de ne faire bien ni l'un ni l'autre. [...] Je n'étais ni maman ni militaire ». La question d'une nouvelle carrière professionnelle s'est posée à la suite de celle de militaire. Si faire de sa « passion » son métier est une idée qui lui « plaisait », sa perception de la création d'entreprise la freinait. Elle se représentait la création d'entreprise comme ayant « beaucoup de contraintes », « peu de disponibilité », « compliqué » administrativement. De plus, « Je pensais que ce n'était pas compatible avec une vie de maman. Je trouvais que l'épanouissement professionnel était difficilement compatible avec un épanouissement familial. C'était ce que j'avais vécu dans la Marine nationale. Donc, pour moi, créer en tant que femme, c'était la même chose. C'était un sacerdoce. Quelque chose qui efface tout. C'est en lien avec l'investissement personnel que cela demande. Au niveau temps, au niveau abstraction de tout le reste. » Cependant, créer lui paraissait « très épanouissant », avec un entrepreneur « souriant, enthousiaste », « avec sans cesse des défis à relever, des challenges ». « Ce sont des difficultés que l'on dépasse et qui nous rendent plus fort. C'est comme ça que je le pensais. Faire vraiment quelque chose soi-même ». Une de ses volontés, par la création, était de donner la priorité à ses enfants en ne travaillant pas le samedi, ni le mercredi, ni pendant les vacances, et en travaillant un à deux soirs par semaine. « C'est pour ça que j'acceptais de ne pas avoir de salaire, car ce n'était pas du tout la priorité. La priorité, c'était de passer du temps avec les enfants » (Andréa, 47 ans, diététicienne, autoentrepreneure, 3 enfants de 11 ans, 13 ans et 15 ans, bac+2).

Émilie (entrepreneure-salariée, rédactrice web, 37 ans, 4 enfants, bac+4) a été journaliste salariée pendant plusieurs années au sein d'un journal quotidien connu sur le département de résidence. Ses parents étaient « très fiers » quand elle y travaillait, parce que « c'était une très belle carte de visite ». Elle a finalement quitté cette entreprise pour animer des sessions de formation, puis, pour « un côté pratique », elle a travaillé dans le service administratif d'un organisme de formation. À la naissance de ses jumeaux, elle a pris un congé parental. Pendant cette période, elle a tenu un blog qui lui permettait de garder le lien avec son métier de journaliste. C'est au cours de cette période qu'elle dit avoir « pris conscience » que ce qu'elle aimait faire, c'était de la

rédaction web, mais c'est un poste en entreprise qui n'existait pas dans le département, car ce sont des métiers « *en émergence* ». De nombreuses agences de communication travaillent avec des freelances en fonction des besoins, qui sont irréguliers. Ainsi, pour Émilie, la notion de création est venue plus tard, car elle avait notamment peur de l'échec et elle pensait que cela était difficilement réalisable avec quatre enfants. « *Ce n'était pas du tout ma vocation [...] Pour moi, le statut de salariée est très confortable [...] Je ne voulais pas prendre de décisions, faire du commercial. Ça ne me parlait pas du tout* ». Elle avait assisté au lancement d'activité de son conjoint (entrepreneur-salarié), et elle qualifie cette période de « *pas toujours simple* » : « *ça n'a pas été une période facile pour lui comme pour moi. J'ai eu l'impression d'être mise au rang de femme qui s'occupe des enfants parce que Monsieur crée son entreprise* ». Elle voyait son mari « *s'éclater* », et elle pas du tout dans le poste de salariée qu'elle avait. « *Je comprends que, pour certains couples, cela peut poser de vrais problèmes, voire des séparations* ». Beaucoup d'amies sont « *fascinées par le fait que j'ai créé mon entreprise. Un peu comme moi avant. Je trouvais ça inaccessible, trop grosse prise de risque. En plus, je crée et je suis mère de quatre enfants, donc je fais exploser tous les stéréotypes : si le mari entreprend, la femme ne peut pas ; famille nombreuse, ce n'est pas possible* ». C'est la rencontre avec une autre entrepreneure, mère de quatre enfants, qui l'a rassurée. Cette dernière lui a dit : « *Ma première entreprise, c'est ma famille, parce qu'il faut organiser, anticiper, gérer, de la compta* ». Ses enfants lui demandent encore ce qu'elle fait comme métier car, selon ses propos, ils l'ont vue principalement à la maison. Donc, son métier, c'était « *d'étendre le linge, de faire le ménage* ».

Selon **Christel**, qui n'a pas d'enfant à charge, cet arrangement entre famille et contraintes professionnelles s'apparente à un sacerdoce. « *Moi, je n'ai pas d'enfants, mais je me dis que les filles qui se mettent à leur compte avec une famille, mais comment elles font ? Quand je vois le temps que ça prend et je me dis que si j'avais en plus à gérer des enfants, ça serait super-chaud. Je tire encore plus mon chapeau aux filles qui se mettent à leur compte et qui ont une famille à gérer. Où il faut aller à l'école, aller chercher les enfants, faire les devoirs le soir et après travailler. Je me dis franchement que j'ai de la chance parce que je n'ai que ma petite personne, mon chéri qui est aussi à son compte. Il faut être super-organisée. Avec des enfants, ça doit être chaud* » (38 ans, photographe, entrepreneure-salariée depuis cinq ans et associée depuis un an, bac+3, en couple sans enfants).

Ces propos viennent étayer les constats statistiques d'inégalité entre les femmes et les hommes à propos de la répartition des activités domestiques et parentales, même si l'écart de la situation entre les femmes et les hommes n'a cessé de diminuer en 25 ans³¹², cette réduction étant la conséquence d'une baisse du temps passé par les femmes aux tâches domestiques et non à une augmentation du temps masculin. En

³¹² Insee, « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit », dossier *Regard sur la parité*, édition 2012.

effet, le temps que les hommes consacrent à ces tâches est inchangé depuis 25 ans. Les inégalités varient essentiellement en fonction des configurations familiales. *« Cependant, l'inégalité du partage des tâches domestiques continue d'être d'autant plus forte que les ménages comptent des enfants. Le temps passé par les pères à s'occuper de leurs enfants a certes augmenté sur les dix dernières années, mais les femmes s'en occupent plus également, si bien que les inégalités selon le sexe restent inchangées³¹³. »*

Rappelons que le temps de travail professionnel des femmes a augmenté en moyenne, toutes configurations familiales confondues³¹⁴. Ainsi, au sein des couples, même si l'écart est un fait, les tâches domestiques sont mieux partagées quand les deux sont salariés. L'inégalité baisse avec le niveau de salaire des femmes. Les femmes ayant au moins trois enfants, dont un de moins de 3 ans, ont connu une augmentation du temps consacré à ces activités (8 minutes). La plus forte baisse du temps dédié à ces activités concerne les mères de familles nombreuses en couple dont tous les enfants ont plus de 3 ans.

Le modèle dominant de l'entrepreneuriat que les femmes semblent partager dans leurs représentations est asexué. Le « vrai/bon » entrepreneur est celui qui crée par « opportunité » et non par nécessité. Entreprendre relève de compétences innées, c'est une question de personnalité. La « vraie » entrepreneure est celle qui « dirige », « gère », « prend des risques ». Au-delà du modèle dominant, c'est aussi une catégorisation entre un « vrai/bon » et un « faux/mauvais » qui s'est construite : de « bonnes » motivations/intentions, de « bons » comportements entrepreneuriaux. De plus, la réussite et l'échec sont de l'ordre de l'individuel. La responsabilité collective, qui s'analyse au travers de la construction sociale d'un modèle genré, est gommée. Or, les femmes sont inscrites dans une réalité sociale sexuée avec laquelle elles jonglent : par exemple, comment être une « vraie/bonne » entrepreneure tout en étant une « vraie/bonne » mère. C'est, en effet, en référence à leur rôle de mère, lorsqu'elles accèdent à la parentalité, qu'elles vont exercer leur rôle d'entrepreneure. Certaines entrepreneures considèrent que la « femme agit en mère de famille ». On se heurte dans leur discours à une mise à distance du genre, mais, en même temps, ce sont les contraintes liées à celui-ci qu'elles soulignent dans leurs représentations et vécus. Les tensions identitaires peuvent alors se mettre en œuvre, entre des modèles difficilement arrangeables en fonction des ressources mobilisables.

Une chargée de mission à l'accompagnement individuel (animation de formations sur l'avant et l'après création) a pu nous dire, à propos des arrangements, que les femmes « jouent bien le jeu comparé aux hommes, à qui on va demander quelles sont leurs contraintes personnelles et ils vont nous dire : "Non, je n'ai pas de contraintes personnelles, pas de contraintes familiales, je suis disponible", etc. ». Les femmes accepteraient « de mettre à plat », de « bien étudier ces points-là ». La mise en œuvre de l'accompagnement serait la même pour les hommes et les femmes, car « le projet

³¹³ *Ibid.*, p. 67.

³¹⁴ Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, op. cit.

d'entreprise est exactement le même. Sur le plan personnel, on aborde exactement les mêmes points que les hommes, sauf qu'elles, elles jouent plus le jeu ». Elles seraient plus enclines à se remettre en question, « Elles comprennent mieux que le soutien est important, que ça va avoir un impact sur la vie familiale ».

1.2.4. Une femme entrepreneure est « un entrepreneur comme les autres »

Si 64 % des porteuses de projet déclarent, lors de notre enquête par questionnaire, qu'être une femme n'a aucune incidence sur la création d'entreprise, cela peut, pour 33 % d'entre elles, présenter deux inconvénients majeurs : le manque de crédibilité dans les milieux professionnels ; des difficultés à convaincre les banquiers et/ou investisseurs. Comment les entrepreneures de la coopérative conçoivent-elles la création au féminin ?

Selon les propos d'une entrepreneure, « *Les femmes sont moins reconnues que les hommes. Les fournisseurs et les clients préfèrent travailler avec un homme, même s'il a moins de compétences. Les femmes ont moins de crédibilité.* » (entre 36 et 45 ans, entrepreneure-salariée depuis moins de deux ans dans le secteur des services aux entreprises, bac+5, célibataire avec enfants majeurs).

Si, pour plus de la moitié des entrepreneures de la coopérative interrogées (63,6 %), il est difficile de créer une entreprise en France, les avis sont plus partagés lorsqu'il s'agit de considérer si le fait d'être une femme rend les choses plus difficiles. En effet, 45,5 % d'entre elles estiment qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme de créer une entreprise en France, et 45,5 % ne sont pas d'accord avec cette affirmation.

Aux interrogations sur les impacts du genre sur la création et le développement d'une activité, les femmes s'accordent à dire que le fait d'être une femme ne rend pas la direction d'une entreprise (68,2 %) ni l'accès à la clientèle (74,3 %) plus difficiles. Cependant, leur ressenti à propos de l'obtention des financements est plus nuancé : 30,3 % sont plutôt d'accord pour dire qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'obtenir des financements, et 28,8 % ne sont plutôt pas d'accord avec cette affirmation. Il est important de noter un taux relativement important de non-réponse, cette abstention ayant été argumentée par les répondantes. Des remarques ont également été formulées par celles ayant choisi une des modalités de réponse.

Nombreuses sont celles qui ont estimé que ce n'était pas une question de sexe mais plus une affaire de personnalité (caractéristiques individuelles), de domaine d'activité (pour l'accès à la clientèle) et de « *solidité* » et « *crédibilité* » du projet (pour l'obtention du financement). Le genre ne serait pas le seul facteur explicatif des difficultés rencontrées.

D'ailleurs, une entrepreneure estime « *qu'à trop parler des femmes, on les stigmatise. Il ne faut pas se cacher derrière ça et il faut arrêter de trouver des excuses* » (entre 36 et 45 ans, entrepreneure-salariée depuis 2-3 ans dans le secteur de l'artisanat, a été salariée pendant 20 ans dans le secteur de la comptabilité/marketing, bac+5, en couple avec un enfant de moins de 6 ans).

Quelques entrepreneures expliquent les difficultés rencontrées non pas par le critère de genre uniquement, mais davantage par le critère âge « *Je ne me suis jamais posé la question d'être entrepreneur en tant que "femme" et les possibles difficultés que cela peut entraîner, sûrement parce que je n'y ai jamais été confrontée. Par contre, le problème de l'âge [la jeunesse] a plus été un problème pour certains interlocuteurs.* » Les propos d'une autre entrepreneure convergent vers ce ressenti : « *Il y a un questionnement à se poser quant à l'âge et au fait d'être une femme. La plupart des entrepreneurs de la coopérative ont un certain âge et plusieurs carrières derrière eux. Ils ont plus de crédibilité. Est-ce qu'une femme, jeune, sans expérience est plus difficile ? Si on y ajoute le niveau de diplôme ? Être une femme, jeune, sans expérience et sans diplôme, quelle crédibilité ?* » (entre 18 et 24 ans, porteuse de projet en CAPE, moins de cinq ans en tant que salariée, services aux particuliers, bac+5, célibataire sans enfant).

Selon les entrepreneures, le genre est peu ou pas perçu comme le seul facteur explicatif de la réussite ou de l'échec de l'activité. D'autres éléments déterminants, davantage associés à la dimension de l'inné de la femme, telles les caractéristiques individuelles et psychologiques, sont davantage mises en avant. Ces retours sur expériences permettent de mettre en lumière l'influence des « variables externes », « des antécédents » en fonction des individus sur leurs perceptions/ « croyances », et donc l'impact sur les intentions de création ainsi que sur les comportements entrepreneuriaux.

1.2.6. Un processus de naturalisation des compétences

« *Évidemment, tout le monde le sait, c'est l'articulation entre temps personnel et temps professionnel où les femmes ont un double, voire triple travail. La seule chose sur laquelle il faudrait pouvoir agir, mais mon Dieu... c'est le domaine culturel. La culture qui fait qu'un homme qui crée son activité, c'est normal, et son environnement l'accompagne, l'encourage. Une femme qui crée son activité, c'est déjà un peu plus problématique, voire suspect, sauf à travailler dès la maternelle... Y compris dans les centres de formation professionnelle, où on va dire aux femmes dans l'orientation de ne pas s'inscrire dans tel ou tel secteur d'activité, ce qui les amène plus tard à ne pas avoir de vrai métier et se retrouver dans l'obligation de créer des activités de type artisanat d'art ou type bien-être. Alors que les hommes n'auront eu aucun problème. Ça, c'est un problème, mais, fondamentalement, c'est culturel. Quand on regarde le nombre de femmes chefs d'entreprise en France, c'est ridicule [...] Là où les problèmes se posent, c'est sur l'activité elle-même et sur le marché. Comme elles sont plus que les hommes sur des non-métiers, là, ça pose vraiment problème* » (gérant CAE).

Dans cet extrait d'entretien, le gérant pointe du doigt ce qu'il qualifie de problème « *fondamentalement culturel* », c'est-à-dire les différences entre les hommes et les femmes quant aux intentions et comportements entrepreneuriaux. S'il semble avoir effectivement conscience, sans les nommer, des conséquences de la socialisation différentielle, lorsqu'il évoque les « *non-métiers* » (artisanat d'art, bien-être) exercés par

les femmes, ces propos tendent néanmoins à exprimer une naturalisation des compétences, et donc la hiérarchisation sociale des métiers. Les hommes exercent des « vrais métiers », à forte plus-value, tandis que les femmes s'installent dans des « non-métiers », avec peu de demande et une faible plus-value.

Le gérant d'une autre CAE est revenu, dans ses propos, sur la différenciation sexuée entre les hommes et les femmes entrepreneurs, et plus particulièrement sur les difficultés que ces dernières pouvaient rencontrer dans des activités typiquement masculines : *« On a des femmes dans la coopérative du bâtiment, et c'est très dur pour elles. D'ailleurs, la majorité de celles qui y sont entrées ont abandonné, faute de clients. Il y a du machisme et on reste sur une vision du client où il n'y a qu'un homme qui peut faire du bâtiment. À la limite, la femme fera la décoration, tout ce qui est enduit, murs. On a des entrepreneurs qui sont très bien, avec de beaux chiffres d'affaires, à temps complet, mais si c'est un travail physique, c'est différent, car c'est de la décoration. Par contre, toutes celles qui ont voulu attaquer des métiers un peu plus à connotation masculine, l'électricité, la plomberie, la peinture – quoique la peinture, ça décolle, c'est parti –, mais toutes les autres ont eu beaucoup de difficulté. Malgré tout ce qui se passe dans la coop, c'est encore l'image de la femme dans le bâtiment qui a beaucoup de mal à se faire sa place ».*

Afin de comprendre les comportements entrepreneuriaux des femmes, qui s'amorcent dès leur intention de création, nous nous sommes inspirés pour partie des modèles d'intention, dont la théorie du comportement planifié. « *L'intention* », au sens de choisir entre des activités entrepreneuriale ou salariale, serait pour rappel liée à trois déterminants :

- l'attrait perçu de la création d'entreprise ;
- le degré d'incitation à entreprendre perçu par l'environnement social ;
- la confiance qu'à l'individu en sa capacité de mener à bien le processus entrepreneurial.

L'introduction du concept de genre afin de compléter le modèle d'analyse a permis, notamment au travers de l'analyse des représentations associées à l'acte de création et à la figure de l'entrepreneur.e, de venir attester de la diffusion d'un ethos professionnel basé sur un contrat de genre traditionnel. Certes, l'entrepreneuriat n'est pas un métier comme peut l'être celui de médecin, d'avocat ou d'architecte, mais la figure et les pratiques qui y sont associées sont sexuées et vont, à divers degrés, influencer les pratiques des femmes quant à leur parcours professionnel. Les représentations sociales guident les pratiques et donc les comportements entrepreneuriaux des femmes. Nous avons constaté, au travers de l'analyse des données de terrain, que le modèle masculin de l'entrepreneur, aux compétences et caractéristiques psychologiques innées, perdurait dans les représentations. Une classification des « vraies » intentions et des « vraies » entrepreneures a été élaborée par les femmes. Elles se confrontent à ce modèle de rationalité masculine et goment les enjeux du genre au cours de ce processus de réorientation professionnelle. Cependant, elles ont souligné les tensions qui pouvaient naître de la rencontre et de l'expérimentation avec un modèle masculin.

Elles ne peuvent occulter les conséquences de leurs configurations conjugale et familiale dans leur expérience professionnelle. Cependant, en fonction de leur expérience de genre, elles se rapprochent ou se distancient du modèle dominant traditionnel. Si certaines, dont l'expérience de genre peut être qualifiée de « traditionnelle », perçoivent dans la création d'activité un projet familial où la prise de risque se doit d'être plus faible, aboutissant à un entrepreneuriat au « féminin », celles qui pourraient être qualifiées de « transgressives », à l'image de Jade, rejettent au contraire une quelconque différenciation par rapport au modèle dominant. Cette proximité affirmée par Jade au modèle dominant et le dénigrement des difficultés rencontrées par certaines entrepreneures s'analysent au regard d'une socialisation entrepreneuriale familiale antérieure et d'une « *construction identitaire transgressive*³¹⁵ ». Leurs trajectoires et expériences sont marquées par la prise de distance par rapport à la logique dominante de la division sexuée des rôles.

Nous allons à présent nous intéresser à leurs motivations à la création, et de fait plus particulièrement au sein du modèle d'accompagnement proposé par les CAE. Qu'elles soient en cours de convention, entrepreneures-salariées ou associées, elles expriment à l'unisson l'opportunité que représentent ces structures alternatives. Cette caractéristique positive est affirmée par des femmes qui étaient, au préalable, entrées en contact avec, voire suivies par, d'autres structures d'accompagnement (CCI, Boutique de gestion, chambre des métiers, etc.). Elles avaient étudié au préalable les différents statuts juridiques possibles lors d'une création d'activité. De plus, certaines d'entre elles avaient déjà pu expérimenter d'autres statuts juridiques en tant qu'entrepreneures pendant plusieurs années (Maëlle, Gabrielle, Françoise, Clémence). Par conséquent, elles se sont dirigées vers une CAE après avoir pu comparer, voire expérimenter, d'autres modèles d'entrepreneuriat.

Ce que nous allons faire ressortir, c'est qu'à travers ce choix, elles expriment leur volonté de sécuriser leurs parcours biographique et professionnel face aux « risques » du désengagement et de leurs configurations conjugale et familiale, ainsi qu'en référence au modèle dominant de l'entrepreneur.

³¹⁵ Nicky Le Feuvre, « La féminisation des anciens "bastions masculins". Enjeux sociaux et approches sociologiques », *op cit.*

2. Devenir entrepreneure-salariée pour pallier les effets de genre

2.1. Les motivations à la création : dépasser la dichotomie entre entrepreneures de nécessité et/ou d'opportunité

Comme nous avons commencé à l'explicitier précédemment, Shapero a fait ressortir, dans l'analyse de l'événement entrepreneurial, que l'événement déclencheur du changement est vécu soit positivement, soit négativement. En fonction de cette expérience, les motivations à la création sont soit de « *nécessité* », soit « *d'opportunité* ». Ces motivations renverraient à deux catégories d'entrepreneurs : les entrepreneurs « *d'opportunité* » seraient orientés vers l'innovation, la croissance, l'exportation, tandis que les entrepreneurs de « *nécessité* » ne développeraient pas une activité pour répondre à une demande de marché mais pour leurs propres besoins³¹⁶. Ils se dirigeraient vers des activités déjà existantes³¹⁷ et où la demande est faible, dans le secteur du commerce et du détail, de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche³¹⁸. Les entrepreneurs d'opportunité se tourneraient vers le secteur de la technologie³¹⁹, de l'automobile et des services aux entreprises³²⁰. Leurs profils différeraient aussi : « *l'entrepreneur de nécessité a un niveau d'éducation plus faible, est plus insatisfait de sa situation personnelle et/ou professionnelle, a moins d'expérience professionnelle et/ou considère la création d'entreprise comme étant la seule possibilité d'obtenir un emploi*³²¹ ». Le capital humain et social serait plus faible chez ces entrepreneurs. Leurs activités requerraient peu de capital de départ, et les barrières à l'entrée seraient peu nombreuses. Des différences de comportements entrepreneuriaux (objectifs et secteurs d'activité) entre les entrepreneurs de nécessité et d'opportunité se généreraient dès la phase de création. Or, c'est pendant cette phase que se joueraient le développement et le succès de l'entreprise. C'est en termes de « *coût d'opportunité* » que ces divergences de comportements entrepreneuriaux pourraient se comprendre : « *les individus motivés par des motivations intrinsèques durant la phase de création feront preuve d'une plus grande volonté et d'un engagement personnel plus important que les individus motivés*

³¹⁶ A. Van Stel, D.J. Storey, R. Thurik, « The effect of Business Regulations on Nascent and Young Business Entrepreneurship », *Small Business Economics*, vol. 28, n° 2, 2007, p. 171-186.

³¹⁷ J. Block, P. Sandner (2009), « Necessity and Opportunity entrepreneurs and their duration in selfemployment : evidence from German micro data », *Journal of Industry, Competition and Trade*, vol. 9, n° 2, p. 117-137.

³¹⁸ K.D. Hughes, « Exploring Motivation and Success Amongst Canadian Women Entrepreneurs », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 19, n° 2, 2006, p. 107-120.

³¹⁹ M. Caliendo, A.S. Kritikos, « "I want to, But I Also Need to" : Start-Ups Resulting from Opportunity and Necessity », *IZA Discussion Paper*, n° 4661, décembre 2009, p. 1-33.

³²⁰ P. Reynolds, S.M. Camp, W.D. Bygrave, E. Autio, M. Hay, « GEM Global Entrepreneurship Report », *2001 Summary Report*, Babson College, 2001.

³²¹ Olivier Giacomini *et al.*, « Entrepreneurs de nécessité et d'opportunité : quels comportements durant la phase de création ? », *Revue de l'Entrepreneuriat*, 2016/3, vol. 15, p. 185.

*par des motivations extrinsèques, et ce afin de mener à bien le lancement de la nouvelle activité et de maximiser les chances de succès de celle-ci*³²² ».

La recherche en entrepreneuriat au féminin a permis de faire émerger des facteurs « *push* » et « *pull* ». Ainsi, Annie Cornet et Christina Constantinidis ont identifié deux profils d'entrepreneures³²³ en fonction de leurs motivations :

- les « *pulls* » (par opportunité et choix) : besoin d'autonomie, d'accomplissement ; de développer un produit, de saisir une opportunité, de relever un défi ; de contourner le plafond de verre ;
- les « *push* » (par nécessité) : une situation de chômage, de dettes, un licenciement ; une reprise d'activité ; un éloignement du marché du travail (femme au foyer) qui rend plus difficile une réinsertion en tant que salariée sont des situations qui invitent à la création par « nécessité ».

Ces profils d'entrepreneur élaborés en fonction à des motivations à la création³²⁴, peuvent se combiner. Les femmes entrepreneures de type motivation « *pull* » placent en premier la volonté d'indépendance (29 %), puis d'accomplissement personnel (23 %), puis le revenu (8 %). Les femmes se situeraient davantage dans le type « *push* » : « *La société attribue aux femmes le rôle essentiel de mère, qui souvent conduit à l'insatisfaction professionnelle, aux carrières discontinues, tandis que les hommes sont censés être des gagnants*³²⁵ ».

Les femmes qui ont démarré le processus entrepreneurial au sein des CAE sont-elles représentatives de cette tendance ? Ou leur profil est-il plus complexe et dépasserait-il la dichotomie quelque peu réductrice « opportunité/nécessité » ? Nous la qualifions de réductrice car cette catégorisation paraît renvoyer une opposition « vrai/faux » entrepreneur, entre celle qui a les « bonnes » intentions/motivations, qui veut réussir, développer son entreprise, et celle qui semble créer son emploi pour subsister. Des travaux permettent justement de nuancer cette distinction. Ils ont mis en évidence qu'un entrepreneur pouvait combiner les deux types de motivation. Des sous-groupes d'entrepreneurs de « nécessité » et « d'opportunité » peuvent se présenter, constat auquel sont arrivés Olivier Giacomini, Frank Janssen et Jean-Luc Guyot, qui ont validé leur hypothèse, à savoir qu'« *au plus un individu sera motivé par des motivations d'opportunité, au plus il fera preuve d'un comportement actif durant la phase de*

³²² *Ibid.*, p. 186.

³²³ Annie Cornet, Christina Constantinidis, « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », *Revue française de gestion*, 2004/4, n° 151, p. 191-204.

³²⁴ Bertrand Duchéneaut, Muriel Orhan ont répertorié des « facteurs » « *push* » et « *pull* » à la base de la création. Les *pull* (volonté) : indépendance, accomplissement, goût d'entreprendre, revenu, mission sociale, statut social et pouvoir ; *push* (nécessité) : revenu familial insuffisant, insatisfaction dans le travail salarié, difficulté à trouver un emploi, perte d'emploi, flexibilité d'emploi du temps et préoccupation familiale.

³²⁵ Bertrand Duchéneaut, Muriel Orhan, *Les femmes entrepreneurs en France. Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, Broché, Seli Arslan, 2000, p. 104.

création entrepreneuriale ». Ils ont mis en évidence des sous-groupes d'entrepreneurs en distinguant ceux qui sont « *strictement* » et ceux qui sont « *principalement* » soit « d'opportunité », soit de « nécessité ». Cette diversité permet alors d'expliquer des divergences de comportements entrepreneuriaux. Plus l'entrepreneur aura des motivations d'opportunité, plus il sera à la recherche de conseils, d'assistance au cours des premiers temps de la création. Le niveau du capital humain et social serait ainsi plus élevé et leur permettrait d'accéder aux informations adéquates. Le coût d'opportunité étant plus élevé, ils planifient et vérifient davantage la rentabilité économique de leur activité en réalisant, par exemple, des études de marché. Si cette hypothèse a le mérite de sortir d'une vision simplifiée « nécessité/opportunité », l'absence, une nouvelle fois, du genre comme concept d'analyse ne permet néanmoins pas d'entrevoir que les termes « comportement actif », « planification », « vérification » associés à l'entrepreneur « d'opportunité » renvoient à la rationalité du comportement entrepreneurial, donc au « vrai » entrepreneur, qui réussira.

La recherche académique en économie et en sociologie sur l'entrepreneuriat féminin a permis de faire comprendre que l'entrepreneuriat était un phénomène genré qui s'encastrait dans une réalité de famille, et qu'il résultait aussi bien de motivations de « nécessité » que « d'opportunité ». Les premiers travaux ont permis de différencier les entrepreneurs de « nécessité » et « d'opportunité », et cette dichotomie « *pull* » / « *push* » reste la référence en matière d'enquêtes entrepreneuriales. Cependant, si des auteurs tels que Duchéneau³²⁶, Moulton et Anderson³²⁷, Annie Cornet et Christina Constantinidis³²⁸ ont fait ressortir des motivations « *pull* » et « *push* », les femmes ne classeraient pas ces motivations dans le même ordre d'importance. Ces divergences permettent, selon Aude d'Andria et Inès Gabarret³²⁹, de dépasser l'apparente homogénéité du groupe des femmes entrepreneures pour atteindre l'hétérogénéité des profils d'entrepreneures, l'hétérogénéité étant le produit du « *croisement des caractéristiques internes (niveau d'éducation, désirs...) et externes (possibilités d'emploi, cycle de vie de la famille... 330* ». La diversité des entrepreneures, au travers des principales typologies fondées sur les motivations, laisse entrevoir l'importance de la prise en compte de la situation de la femme à un moment donné de son cycle de vie. Par exemple, lorsque les responsabilités familiales sont à leur plus haut degré, certaines femmes vont être à la recherche d'une plus grande flexibilité, et lorsque les enfants grandissent, les motivations peuvent évoluer. Toutes les femmes ne partagent pas les mêmes rapports au travail et à la famille, car certaines vont privilégier la vie familiale à la vie professionnelle, et *vice versa*. Encore une fois, la revue de littérature réalisée par

³²⁶ *Ibid.*

³²⁷ Susan Moulton, Alistair R. Anderson, « Enterprising Women : Gender and Maturity in New Venture Creation and Development », *Journal of Enterprising Culture*, 2005, vol. 13, n° 3, p. 255-271.

³²⁸ Annie Cornet, Christina Constantinidis, « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », *art. cité*, p. 191-204.

³²⁹ Aude d'Andria, Inès Gabarret, « Femmes et entrepreneurs : 30 ans de recherche en motivation entrepreneuriale féminine », *Revue de l'entrepreneuriat*, 2016/3, vol. 15, p. 87-107.

³³⁰ *Ibid.*, p. 92.

ces auteurs nous démontre toute l'importance de prendre en compte l'ensemble du parcours biographique de l'entrepreneure pour saisir le processus entrepreneurial. « *Nous concluons que la recherche en entrepreneuriat féminin doit tenir compte de l'hétérogénéité des femmes, et que leurs motivations ne peuvent être étudiées en dehors de la relation au cycle de vie de la femme et de la famille*³³¹ ».

La recherche réalisée par Aude d'Andria et Inès Gabarret a pris en compte les cycles de vie des femmes et fait apparaître trois idéaux-types en termes de motivations entrepreneuriales chez les femmes : les entrepreneures de nécessité ; les entrepreneures (en transition) de carrière ; les femmes qui entreprennent au moment de leur maternité (mampreneurs³³²). Les femmes qui entreprennent par « nécessité » sont celles qui créent pour subvenir principalement à leurs besoins primaires de subsistance. Les femmes qui choisissent une « *(transition) de carrière entrepreneuriale* » décident de créer leur entreprise pour des motivations de l'ordre du « *pull* » : désir d'autonomie, de défi, de réalisation de soi. Elles ne créent ni par nécessité ni par conciliation travail-famille. Si les motivations « *pull* » sont privilégiées, elles peuvent néanmoins se conjuguer à un désir d'une meilleure conciliation des temps, et également à l'espoir de contrer les inégalités expérimentées dans le salariat. Ce serait le cas principalement pour les plus qualifiées, qui font face au plafond de verre. Celles qui avaient un emploi s'inscriraient par la création dans une démarche de continuité professionnelle, et celles qui sont sorties des études envisageraient déjà en amont la création. Elles souhaiteraient se réaliser sur plusieurs fronts. « *Cherchant à se réaliser sur plusieurs fronts, tant dans la sphère économique que dans la sphère familiale ou personnelle (Brush, 1992, Le Loarne-Lemaire et al., 2012), les femmes répondent aux transformations économiques et sociales du marché du travail en se constituant des carrières moins linéaires et plus discontinues que les hommes, voire "sinusoïdales" selon l'expression de Lebègue (2015)*³³³ ». Les « mampreneurs » rechercheraient un équilibre entre leur travail et leur maternité. Leur maternité est pensée en même temps que le projet de création. Les deux projets ne font qu'un.

Ces apports théoriques nous permettent d'énoncer qu'effectivement, en fonction de là où les femmes se situent, à la croisée entre cycle familial et carrière professionnelle, les besoins vont être différents d'une femme à l'autre et, par conséquent, les intentions à la création ainsi que les comportements entrepreneuriaux ne seront pas équivalents.

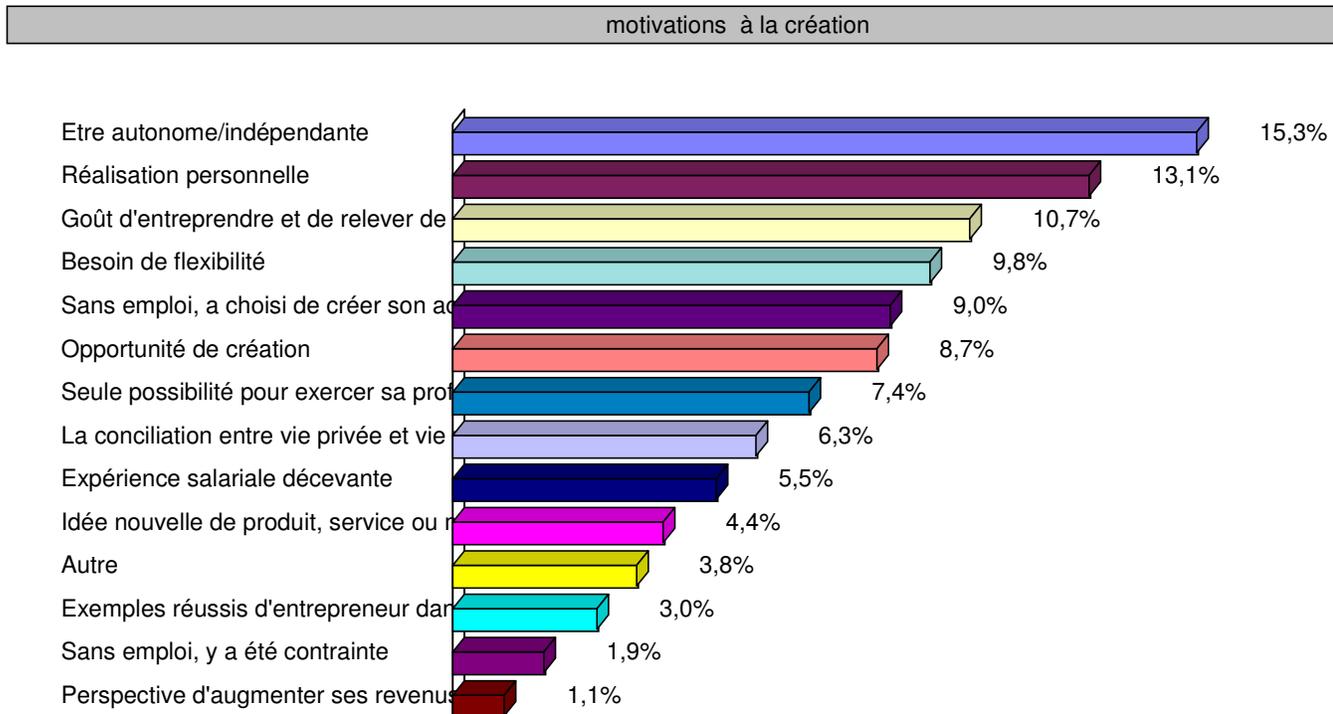
Les entrepreneures sont-elles « *strictement* » ou « *principalement* » « *d'opportunité* » ou de « *nécessité* » ? Quelles sont leurs intentions entrepreneuriales ? Peut-on les classer dans les types idéaux élaborés par Aude d'Andria et Inès Gabarret ?

³³¹ *Ibid.*, p. 87.

³³² Ou mompreneurs.

³³³ *Ibid.*, p. 97.

Lors de notre enquête par questionnaire auprès d'entrepreneures de CAE, à la question « *Quelles sont/étaient vos principales motivations à la création de votre activité ?* », les entrepreneures de la coopérative ont répondu :



L'analyse du graphique ci-dessus nous permet de constater que les entrepreneures en CAE ont des motivations à la création qui rejoignent celles des entrepreneures de manière générale. Nous pouvons regrouper ces motivations en deux groupes. Tout d'abord, les motivations « *d'opportunité* », qui sont plutôt rattachées à un projet de vie, de liberté, la possibilité de réaliser des choix, de se libérer pour certaines des contraintes du salariat. Ensuite, des motivations qui peuvent être qualifiées « *de nécessité* », c'est-à-dire que la création est choisie du fait d'expériences salariales insatisfaisantes, de pénurie d'emploi, etc. Il s'agit davantage de créer son entreprise pour créer son emploi.

Une entrepreneure nous a expliqué avoir quitté le monde de l'entreprise automobile avec « *un bon salaire, une flexibilité des horaires, un CDI, un confort idéal* » par « *choix de vie* ». Elle souhaitait faire ses propres choix et ne plus être en situation de « *stress* » comme elle avait pu connaître en tant que salariée (entre 36 et 45 ans, entrepreneure-salariée depuis moins de deux ans dans le secteur des services aux particuliers, a été salariée pendant 10 à 20 ans, CAP/BEP, en couple avec 2 enfants de plus de 7 ans).

Une autre entrepreneure nous a également dit avoir quitté « *la sécurité de l'emploi* » dans une « *grosse entreprise* » pour changer de vie et de région. Le désir d'un « *nouveau départ* » (entre 36 et 45 ans, entrepreneure-salariée depuis 2-3 ans dans le secteur de l'artisanat, a été salariée pendant 20 ans dans le secteur de la comptabilité/marketing, bac+5, en couple avec un enfant de moins de 6 ans).

Par ailleurs, le fait que la motivation à la création « *la perspective d'augmenter ses revenus* » ne représente que 1 % des motivations citées par les entrepreneures interrogées nous renvoie une nouvelle fois aux différences parmi les entrepreneurs, et notamment celles genrées. Des études récentes³³⁴ ont démontré que les motivations à la création des femmes et des hommes étaient très proches. Cependant, l'enrichissement financier était une motivation moins représentée chez les femmes et les personnes sans emploi. Or, la population des femmes et des personnes en situation de non-emploi avant l'entrée dans la coopérative est significative.

Les femmes entrepreneures au sein d'une CAE ont en moyenne 36 ans, sont en couple, ont deux enfants de moins de 13 ans vivant au foyer. Elles sont souvent très diplômées et ont un parcours professionnel tourné vers le salariat, avec une expérience en moyenne de moins de 10 ans. Elles se sont désengagées de leur précédent emploi de salariée et se sont orientées vers la création d'activité avec des motivations de l'ordre du « *pull* » et du « *push* ». Leur représentation de l'entrepreneure et de la création d'entreprise démontre que l'entrepreneur est encore perçu comme un modèle masculin. Même si des variables telles que l'âge, le niveau d'études, l'expérience professionnelle, les ressources mobilisables tendent à influencer sur les intentions de création, celles-ci ne sont pas hermétiques au jeu du genre. Nous allons, par l'analyse des motivations à intégrer une CAE, illustrer le fait que ce choix est le résultat d'un phénomène social : le genre irrigue l'ensemble du parcours biographique et de ses composants. En effet, leurs parcours professionnel, familial, conjugal, personnel, qui s'entremêlent, se comprennent à la lumière du genre. Bien entendu, toutes les femmes ne vivent pas ces expériences (professionnelle, familiale) de manière uniforme, mais, à un moment donné, elles se sont toutes dirigées vers cette structure d'accompagnement à la création. La sécurisation de leur intention entrepreneuriale est le leitmotiv de cette décision.

2.2. La volonté de sécuriser son parcours biographique et professionnel face aux « risques » du désengagement

Elsa Manghi, entrepreneure-salariée associée à Coopaname, a expliqué, à l'occasion d'une journée d'étude sur le thème de l'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes, qu'il y a différentes manières d'entrer dans l'entrepreneuriat. Il y a ce que les personnes veulent créer et les conditions qui les y amènent (manque d'emploi,

³³⁴ Claire Bernard, Caroline Le Moign, Jean-Paul Nicolai, *L'entrepreneuriat féminin. Document d'étape*, n° 2013-06, Centre d'analyse stratégique, avril 2013.

chômage, contexte économique précaire, etc.). À Coopaname, ce serait les conditions essentiellement liées au marché du travail qui seraient à l'origine de l'entrée dans l'entrepreneuriat.

À cette première classification des motivations à intégrer les CAE, le discours d'un gérant de CAE, ci-dessous, permet également d'entrevoir cette même classification entre entrepreneure de « nécessité » et « d'opportunité ». Il distingue les femmes « passionnées » et les sans-métier. Ce sont les sans-métier qui créent par « nécessité ». Le gérant, par ses propos, relate des situations difficiles, voire problématiques, qui seraient notamment le fruit d'une « *carrière personnelle* » privilégiée et d'une « *carrière professionnelle sacrifiée* ». Sans le dire explicitement, ce gérant traite des effets du genre dans les parcours biographiques des femmes et de la genèse de l'événement entrepreneurial. Ainsi, il a pu dire, à propos des femmes qui se dirigent vers les coopératives : « *Il y a les passionnées au sens où elles ont un métier passion, qui sont souvent soit dans l'artisanat d'art, soit dans le bien-être. C'est plutôt la catégorie artisanat d'art. Ce sont des femmes généralement jeunes, c'est-à-dire moins de 40 ans. Une deuxième catégorie de femmes, plus de 40 ans, autour de 40-45, souvent en rupture familiale, souvent en charge d'enfants, sur un marché du travail très difficile et qui, souvent, ne voient pas d'autres solutions que de créer leur propre activité. Là, on est plus sur des activités que j'appelle de contrats, c'est-à-dire qu'ils viennent parce qu'ils n'ont pas d'autres possibilités. Ils essayent de créer une activité un peu lucrative. Avec beaucoup de difficultés, parce que ce sont souvent des personnes qui n'ont pas de moyens financiers, qui ont en plus des enfants souvent relativement jeunes. Une fois sur deux, il n'y a pas de famille proche, donc ce qui complexifie encore. Ou alors des femmes qui, après une séparation, au contraire reviennent dans leurs familles. Il y a notamment pas mal de femmes qui viennent de la région parisienne et qui reviennent en famille pour bénéficier de la solidarité familiale et, à côté de ça, lancer une activité. Là, on va trouver des personnes assez diplômées, mais qui ont eu peu d'activité dans les dernières années parce qu'elles ont élevé les enfants, par exemple. La caricature, c'est femme de 40 ans, séparée, deux enfants, qui touche le RSA. Des situations parfois très difficiles. [...] Je pense que c'est aussi parce qu'elles ont moins construit une carrière professionnelle dans un premier temps parce qu'il y avait leur carrière personnelle. Elles ont sacrifié leur carrière professionnelle. Elles n'ont pas acquis de métier* ».

Cet élément de compréhension rejoint une part de l'analyse de Fanny Darbus, qui a étudié les trajectoires des agents entrant dans ces coopératives afin de comprendre ce qui les y a conduits à réussir ou non dans les conditions d'emploi. Ces espaces qu'elle nomme de « *reconversion* » seraient investis par défaut dans un contexte où les pouvoirs publics incitent les chômeurs à redéfinir leur insertion professionnelle notamment par la création de leur propre emploi, car le salariat classique les rejette. « *Âgés en moyenne de 39 ans, ceux qui rejoignent ces entreprises sont d'une part ceux qui, disqualifiés sur le marché "classique" du travail, tentent de se reconverter professionnellement en créant de toutes pièces leur propre emploi, et d'autre part ceux*

qui, ayant préalablement un métier, opèrent par nécessité statutaire et financière une reconversion d'ordre juridique³³⁵. » Elle a identifié trois groupes d'entrepreneurs :

- « Ceux qui partant de positions précaires prolongent par de vaines tentatives de projet individuel de s'en sortir ».
- « Les professions intellectuelles moyennes qui, fortes d'activité à haute valeur ajoutée et de disposition à entreprendre, tirent profit de leurs conditions d'emploi ».
- « Les professionnels du bâtiment qui restent proches de la logique artisanale. »

La réussite économique et l'appropriation des conditions de travail des porteurs de projet « suivent la distribution sociale des volumes de capitaux mobilisables. Faiblement ou insuffisamment dotés, les activités de la majorité d'entre eux s'avèrent d'une solvabilité très incertaine durant les deux premières années³³⁶ ». Ainsi, en fonction des ressources initiales dont dispose l'agent pour démarrer son activité et en fonction de ses besoins, celui-ci est plus ou moins exposé à l'échec. Tous les porteurs ne seraient donc pas égaux face à cette expérience entrepreneuriale, les inégalités se reproduisant dans le champ de l'entrepreneuriat. Si la thèse de Fanny Darbus est que les coopératives d'activité et d'emploi sont des espaces de reconversion qui prolongeraient des formes de « précarités objectives », il est nécessaire d'apporter une approche complémentaire par le concept de genre, car celle-ci permet de mieux saisir les carrières de ces entrepreneurs et donc d'avoir une analyse davantage compréhensive de l'événement entrepreneurial ainsi que des comportements entrepreneuriaux chez les femmes entrepreneures-salariées.

Le statut d'entrepreneur et la condition de salarié octroyée par la coopérative permettraient à certaines de se maintenir dans un univers professionnel expérimenté et d'échapper à de nombreuses formes de déclassement, et ce dans un contexte de raréfaction des emplois stables. Si, pour quelques-unes, cette option constitue une opportunité de reclassement statutaire/de reconversion professionnelle, il s'agit pour d'autres d'adopter un statut (prestataire de services) permettant d'exercer leurs compétences face à une demande déjà existante (prestataire de leur ancien employeur-externalisation des services). Si, pour Justine (salariée dans la restauration, puis assistante maternelle et lancement d'une activité de création de bijoux), Gabrielle (salariée dans le domaine du commercial, puis se réoriente vers la création dans son domaine de « cœur », l'artistique) et Camille (aide-soignante de formation, elle a développé une activité de restauration), les CAE constituent un espace de reconversion professionnelle, il s'agit, en ce qui concerne Emma, davantage d'une stratégie d'évitement des formes de déclassement. En effet, Emma a une expérience de salariée dans le domaine de la vente-conseil au sein de plusieurs entreprises, mais ces années

³³⁵ Fanny Darbus, « Reconversions professionnelles et statutaires. Le cas des coopératives d'emploi et d'activités », *Regards sociologiques*, n° 32, 2006, p. 28.

³³⁶ *Ibid.*, p. 32-33.

d'activité ne lui donnent pas satisfaction. Elle souhaite notamment fuir les contraintes subjectives et objectives du salariat : subordination, hiérarchie, conflits entre collègues (féminins). Quant à Louise, Maëlle et Clémence, la CAE leur permet d'exercer leurs compétences face une demande déjà existante. Maëlle nous a dit aimer son travail d'interprète, mais en étant « *indépendante* ». Après avoir travaillé en tant que formatrice et interprète salariée, elle a finalement décidé de reprendre son métier d'interprète à temps plein en tant qu'indépendante. C'est en analysant les services proposés dans sa région qu'elle s'est rendu compte qu'il y avait très peu d'interprètes dans son département de résidence. Elle s'est inscrite en tant qu'autoentrepreneur pendant deux mois, mais ce statut ne lui « *convenait pas [...] c'était un peu bâtard [...] j'avais un peu honte* ». Pour elle, c'est son expérience d'activité de « café-librairie » et en tant qu'interprète indépendante sous le régime d'autoentrepreneur qui lui a fait « *prendre conscience* » d'une « *certaine précarité* » liée au statut d'entrepreneur : « *On sent la précarité de celui qui ouvre son commerce* ». Elle savait qu'elle ne voulait pas du statut d'entreprise individuelle ou d'autoentrepreneur : « *je me suis dit que ce ne serait pas une EI, ni en AE, ni une association. Voilà, la coopérative a été une sorte de réponse, une évidence* ». De même, cette expérience et le fait d'avoir à présent le statut d'entrepreneuse-salariée lui font prendre « *conscience* » des droits associés au statut de salariée (45 ans, entrepreneuse-salariée depuis 1 an, bac+5, en couple sans enfant, interprète de langues des signes).

Les motivations à entrer dans une CAE afin de tester et développer une activité s'analysent au regard d'un marché du travail déstabilisé, ainsi que par le caractère construit de l'identité professionnelle d'entrepreneur. C'est-à-dire que les motivations des femmes à entreprendre au sein des coopératives s'analysent à la fois comme des espaces de « reconversion » et/ou de réalisation professionnelle afin de contrer l'univers salarial classique et les freins à la réalisation d'une carrière professionnelle satisfaisante, mais également comme la non-adhésion au modèle dominant de la figure de l'entrepreneur. Elles adhèrent à une nouvelle figure de l'entrepreneur qui entremêle les avantages de la protection sociale octroyée par le statut de salarié et un accompagnement permettant de contrecarrer l'aversion des femmes pour les risques que représente le modèle masculin rationnel de l'entrepreneur, car rappelons que, pour nombre d'entre elles, c'est un projet qui engage leur famille. Elles ont le sentiment d'une responsabilité individuelle en cas d'échec, mais à portée collective : leur famille. Clémence percevait l'entrepreneuriat comme « *une voie plutôt complexe parce qu'il y a forcément des engagements financiers lourds* » (accompagnatrice de projets littéraires, culture et communication, entrepreneuse en cours de convention depuis 2 mois, 42 ans, bac+3, en couple, 3 enfants : 8 ans, 10 ans, 13 ans). Louise précise également qu'elle avait besoin de l'accord de son époux, car sa démission de l'Éducation nationale entraînait une perte de revenus importante. Or, les charges familiales étaient importantes : « *J'avais quand même trois enfants* » (45 ans, écrivain public et rédactrice institutionnelle, bac+3, mariée, 3 enfants, entrepreneuse-salariée associée, salariée depuis 8 ans et associée depuis 4 ans).

L'extrait d'entretien, qui suit, avec Carine (48 ans, architecte d'intérieur, CAP de tapissière, diplôme d'architecture, d'arts appliqués, entrepreneuse-salariée depuis cinq

ans et associée depuis un an, mariée, 3 enfants) et Christel (38 ans, photographe, entrepreneure-salariée depuis cinq ans et associée depuis un an, bac+3, en couple sans enfants) permet également de voir qu'au-delà des motivations « d'opportunité » davantage conférées au modèle du « vrai » entrepreneur, elles ont cette volonté de minimiser les risques qui y sont associés. Elles sont entrées en négociation avec le modèle.

Carine : *« Toutes ces personnes qui ont réussi, qui ont des enseignes tout à fait connues, ils ont été trouver la petite chose en plus qui n'existait pas. Dans le terme créateur, il y a vraiment la création, au départ, d'un service ou d'un produit qui n'existe pas ou qui n'est pas utilisé de cette façon-là. L'enthousiasme de ces gens qui se sont battus, qui racontent leurs anecdotes, là, on se dit : "Oui, ça ne se gagne pas du jour au lendemain". Derrière, il y a une vraie motivation.*

Christel : *Il y a des risques à prendre aussi, ce n'est pas juste suivre le fleuve. Tu peux avoir une activité, mais est-ce qu'elle va se développer vraiment après ? Je pense que ceux qui ont le mieux réussi, ce sont ceux qui ont pris le plus de risques.*

Carine : *Tout à fait, c'est vrai. Moi, je ne la prends pas, pas beaucoup.*

Enquêtrice : *C'est-à-dire ?*

Carine : *Des fois, je me dis que je devrais faire ça ou ça. Je vais vouloir progresser, mais pas sans risque. J'aime progresser, j'aime avancer, mais pas dans le risque. Je préfère avoir un filet. C'est peut-être la vie qui veut ça, il y a des moments où l'on prend des risques et à des moments, on n'a pas envie de se faire peur.*

Enquêtrice : *Pour vous, il y a un aspect "risque" qui existe et qui peut expliquer la réussite...*

Carine : *Des gens vont à la banque, ils demandent un bel emprunt en disant : "Je vais monter ça et ça".*

Christel : *Faire un gros emprunt, c'est prendre un gros risque aussi.*

Carine : *En ce moment, les analyses de marché disent : "C'est ça qui marche." Je n'y connais rien, mais je vais me faire entourer des bonnes personnes, de bons collaborateurs. Je sais que c'est le moment de faire ça parce que ça marche, j'y vais. Moi, ça, pas du tout.*

Cristel : *Après, c'est financier. Quand tu as une famille, une maison, il faut assumer aussi derrière. Moi, j'ai gardé un emploi salarié en parallèle pendant des années. Je l'ai résilié il y a peu de temps. C'était un temps partiel. Je faisais des photos scolaires pour une boîte qui me prenait un peu en début d'année et un petit peu au printemps. Comme ça, ça me faisait des rentrées fixes.*

Enquêtrice : *Garder des rentrées fixes tout en montant son projet.*

Christel : *Oui, ça m'a permis de pouvoir le lancer, sinon je n'aurais pas eu de quoi vivre. Après, quand on en a discuté, quand je suis devenue associée, Martine m'a dit en entretien : "Il ne faut pas que ça te freine non plus." Parce que le fait d'avoir un filet, parfois, on peut se dire : "C'est bien, je l'ai là, je ne prends pas de risque." C'est vrai que ça m'est resté dans un coin de la tête en me disant qu'il fallait que je fasse attention à ce que ça ne freine pas. Après, il faut manger, payer le loyer, etc. Moi, ma toute petite prise de risque, ça a été celle-là, en fin d'année. Il fallait que je prenne la décision. Est-ce que je continue avec cette boîte ? Est-ce que je prends le risque de me lancer toute seule ? Est-ce que j'ai assez d'argent pour le faire ? Puis j'ai sauté le pas depuis quelques mois. Je n'ai plus de travail salarié du tout. Il ne va pas falloir traîner. »*

Leurs propos laissent bien transparaître cette perception de la création comme étant une prise de risque à la fois personnelle et familiale. Ainsi, par exemple, le maintien d'une activité salariale qui permet de maintenir les droits sociaux et une régularité des revenus au début du processus entrepreneurial est une des stratégies de minimisation des risques encourus par la création. La stratégie principale des femmes est le recours à la CAE comme espace de sécurisation.

Cette défiance à l'égard de l'entrepreneuriat par les femmes peut aussi se comprendre si nous regardons les chiffres concernant la pérennité des entreprises en France : 72 % des entreprises créées en France en 2010³³⁷ sont encore actives trois ans après, et 60 % cinq ans après³³⁸, sachant que les taux de pérennité sont plus élevés pour cette cohorte que pour les entreprises créées en 2006. Cette différence de survie est liée à la récession de 2008-2009, ainsi qu'à la création du statut d'autoentrepreneur en 2009. En effet, les entrepreneurs ont privilégié ce nouveau statut à celui d'entreprise individuelle, et les autres entreprises créées ont rassemblé les caractéristiques les plus favorables à la pérennité, notamment des sociétés avec un investissement initial plus élevé.

Maintenant, si nous regardons les caractéristiques des entreprises et le profil des entrepreneurs, qui sont déterminants pour leur survie, et que nous les comparons aux caractéristiques des entreprises créées par les femmes, et notamment celles qui choisissent d'être accompagnées par une CAE, il est possible de mieux comprendre la méfiance de ces dernières face à ce choix de carrière.

³³⁷ Jocelyn Béziau, Nicolas Bignon, « Les entreprises créées en 2010. Plus pérennes que celles créées en 2006, touchées par la crise », *Insee Première*, mars 2017, n° 1639.

³³⁸ Ces données ne prennent pas en compte les autoentrepreneurs.

Caractéristiques de l'entreprise :

- le statut juridique est un facteur important pour la pérennité, et ce sont les sociétés les plus pérennes. Les sociétés ont une probabilité d'être pérennes au bout de cinq ans deux fois plus élevée que les autres entreprises. Parmi les autoentrepreneurs immatriculés en 2010³³⁹, seuls 30 % sont encore actifs trois ans après, et pour ceux qui en ont fait leur activité principale, le taux est de 52 %. Nous savons que ce sont principalement les femmes qui se sont dirigées vers ce statut. Maëlle (autoentrepreneure), Françoise (portage salarial), Carine (indépendante), Clémence (cogérante) et Raphaëlle (autoentrepreneure) s'étaient déjà précédemment engagées dans un parcours entrepreneurial avant de choisir la CAE pour créer leur activité. Leurs expériences entrepreneuriales étaient différenciées en durée et en degré d'engagement. Ainsi, Maëlle a mis fin à son activité en tant qu'autoentrepreneur par manque d'intérêt pour ce statut ;
- la pérennité est plus élevée en fonction du montant investi à la création. Or, les femmes investissent très peu comparativement aux hommes ;
- les secteurs d'activité où les taux de survie sont les plus importants sont l'enseignement, la santé et l'action sociale, les activités financières et d'assurance, les activités scientifiques et techniques, l'industrie et le transport. Les plus en difficulté sont dans le domaine du commerce, de l'immobilier et de la construction. Hormis le premier secteur d'activité, les autres sont principalement masculins ;
- 66 % des entreprises accompagnées sont encore en activité cinq ans après leur création, contre 52 % pour celles qui n'ont pas été accompagnées.

Caractéristiques du profil de l'entrepreneur :

- les entreprises créées par des salariés perdurent davantage que celles créées par des chômeurs, différence qui s'expliquerait par l'apport financier, qui se négocie avec le précédent employeur. Les femmes investissent financièrement peu dans leur projet de création. Seule Françoise a évoqué le financement de sa formation professionnelle par son employeur. Elle était encore salariée pendant que se déroulait la formation, le but étant de préparer en « *collaboration* » avec l'entreprise son départ ;
- un créateur sans expérience dans son nouveau métier a 56 % de chance de perdurer au moins cinq ans, contre 65 % pour un créateur qui a plus de dix ans d'expérience dans un métier identique. En 2010, seuls 37 % des créateurs se sont lancés dans un nouveau métier. Ces constats statistiques entrent en résonance avec les discours de gérants de CAE et d'entrepreneures interviewés. Les vocations scolaire et professionnelle contrariées sont ainsi ravivées à un moment des parcours biographiques, tandis que, pour certaines, ce sont des « *histoires personnelles [...] des activités liées aux hobbies* » (gérant CAE). Ainsi, les parcours

³³⁹ Damien Richet *et al.*, « Autoentrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30 % sont encore actifs », *Insee Première*, mai 2016, n° 1595.

scolaires initiaux et professionnels antérieurs ne sont pas toujours en lien avec l'activité développée. Néanmoins, les entrepreneures se forment soit en amont de la création, soit au cours du développement de leur activité. Françoise, Gabrielle et Carine ont ainsi suivi des formations en lien avec leur projet professionnel ;

- le niveau d'étude impacte peu, sauf pour les diplômés du troisième cycle, dont l'entreprise a 1,2 fois plus de chance d'être pérenne que celle d'un bachelier. Les entrepreneures en CAE ont un niveau de diplôme élevé, et les titulaires d'un doctorat ne sont pas rares ;
- les entreprises créées par des hommes ont des taux de pérennité supérieurs à ceux des entreprises créées par des femmes. En France³⁴⁰, 72,2 % des entreprises créées par des hommes au cours du premier trimestre 2010 sont pérennes à 3 ans, et 60,6 % à 5 ans, contre respectivement 70,8 % et 59,8 % pour les femmes. En fonction des régions, ces taux fluctuent quelque peu. Ainsi, la région Bretagne³⁴¹ se caractérise par des taux légèrement plus élevés quant à la survie des entreprises pour les deux sexes.

Les craintes des entrepreneures sont l'expression d'une réalité : 40 % des entreprises ne sont plus actives cinq ans après leur création. Certes, l'inactivité n'est pas forcément signe de défaillance, néanmoins le risque existe. Cette « fragilité » et cette « frilosité » féminines sont peut-être exposées plus aisément par les entrepreneurs femmes que par les hommes, car elles renvoient à une « nature féminine » qui se confronte au modèle masculin traditionnel de l'entrepreneur qui prend « naturellement » des risques. Leurs discours viennent témoigner de la socialisation différentielle et de la naturalisation des compétences. Les hommes peuvent-ils aisément évoquer leur peur de s'engager dans la création ?

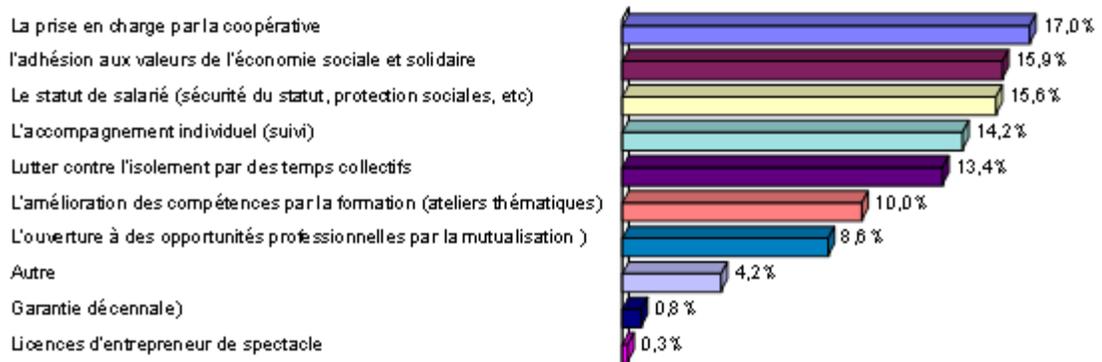
Leurs motivations à intégrer une CAE afin de créer et développer leur activité répondent à cette socialisation différentielle et donc à leur « besoin » de sécurisation. Ce « besoin » face aux craintes a été perceptible lors de l'analyse des résultats de l'enquête par questionnaire.

L'analyse du graphique qui suit, issu de cette enquête, permet de constater que la première motivation est la prise en charge par la coopérative de la dimension administrative et comptable de l'activité, puis suit l'adhésion aux valeurs de l'ESS, la protection sociale octroyée par le statut de salarié, l'accompagnement individuel, la solidarité par le collectif et l'apprentissage de compétences entrepreneuriales.

³⁴⁰ Insee, enquête SINE 2010, observation 2010 et 2015.

³⁴¹ *Ibid.*

motivations à l'entrée



Parmi les « autres motivations » (4,2 %) ont été cités : la création d'un réseau formel et informel d'entrepreneurs (60 %), le besoin d'un numéro de Siret ou d'un statut (13,3 %), la possibilité de cumuler avec les allocations chômage (13,3 %), la possibilité d'exercer plusieurs activités avec le même statut (6,7 %), la sécurisation du parcours (6,7 %).

Si ces résultats convergent vers ceux de l'analyse des entretiens, l'adhésion aux valeurs de l'ESS est néanmoins la motivation qui transparaît le moins dans les entretiens. Les entrepreneures parlent effectivement de leur adhésion aux valeurs coopératives portées par les CAE, mais davantage après leur entrée dans la coopérative, car nombreuses sont celles qui y ont découvert l'économie sociale et solidaire. La découverte et l'intériorisation ou non de cette culture et des valeurs associées se réalisent au cours de la phase de postintégration, par le biais des journées d'intégration et autres espaces/temps de socialisation.

Le principal élément de compréhension qui ressort est que les CAE sont perçues par les femmes comme des espaces de sécurisation face aux risques du désengagement, de leur intention de réengagement par la voie entrepreneuriale. Les femmes sécurisent autant que possible leur transition professionnelle. Nous allons à présent revenir sur les cinq types de motivation à entrer dans les CAE que nous avons pu dégager des discours et qui concourent à la minimisation des risques : se construire son emploi « sur-mesure », la protection sociale octroyée par le statut de salarié, la prise en charge de la dimension administrative et comptable de l'activité, l'apprentissage de compétences entrepreneuriales et la solidarité par le collectif.

Bien entendu, ces types de motivation se cumulent très souvent dans le choix d'intégrer le parcours entrepreneurial de ces coopératives.

2.2.1. *Se construire un emploi « sur-mesure »*

Leur parcours précédent a été essentiellement insatisfaisant professionnellement, et leur motivation à la création et au développement de leur activité participe à la définition d'un emploi à la fois « salarié » et « indépendant » qu'elles souhaitent faire correspondre à leurs idéaux.

La réorientation professionnelle d'Emma est notamment le fruit d'une insatisfaction professionnelle. Elle s'est orientée vers la création d'entreprise afin d'éviter les contraintes du salariat. C'est en partie le désir d'autonomie et de liberté qui la motive. *« Je veux bosser pour être en accord avec moi-même, c'est surtout ça [...] Moi, je me dis que chef d'entreprise, c'est un nom, ça n'a rien de plus. Moi, ce n'est pas me retrouver bridée, avoir une pression derrière. C'est clair que je l'aurai, car je me la mettrai toute seule. Si ça ne marche pas, je passerai à autre chose [...] C'est pouvoir donner mon impression, mes idées. C'est exister, quelque part, parce que salariée, tu vas à 9 h 00, tu attends le client ou autre. C'est vrai que, là, je vais aller le chercher, c'est totalement différent... Là, ce sont mes peurs. J'ai des peurs pour tout ça, mais je veux dire que la démarche est différente, c'est pour toi [...] En fait, j'en ai tellement marre : il faut toujours rendre des comptes, se faire valoir, dire qu'on a fait ci et ça, qu'on a les compétences pour ci, pour ça [...] surtout ceux qui sont pour les patrons, qui brassent de l'air. En même temps, là, je suis salariée. Je suis salariée, mais pour moi. J'ai quand même mon nom, c'est moi qui organise le tout. Salarié, tu dois rendre des comptes »* (34 ans, BTS Agencement, 2 enfants de 7 ans et 10 ans, séparée, porteuse de projet depuis 3 mois, domaine de l'agencement, coaching déco, home staging).

Tout comme Emma, Clémence a été motivée par l'indépendance, et surtout par l'envie de se créer son emploi « sur mesure ». Elle dit avoir créé par nécessité. *« Moi, je l'ai créé [son emploi] par nécessité, pour la cohérence que je veux donner à mon métier, mais c'est un à-côté »*, même si elle précise, au cours de l'entretien, qu'elle avait déjà, à Paris, l'idée d'ouvrir une librairie jeunesse-salon de thé. Elle n'avait pas réussi à trouver un emploi par inadéquation entre ses compétences et la demande. Elle avait alors souhaité reprendre ses études en DESS Gestion d'institutions culturelles, mais sa troisième grossesse l'avait freinée dans cette démarche. *« J'ai dû reprendre mes études, mais j'étais enceinte »*. Elle a créé une association avec une collaboratrice pour mettre en place des actions culturelles autour des livres. Elles se sont associées en SARL, ce qui lui a permis de se remettre « en selle », « de créer un réseau », « d'être dans une dynamique ». Finalement, elle a mis un terme à sa collaboration et a intégré l'association EAF *« pour être accompagnée dans la réflexion, parce que je n'aime pas être toute seule »*. Elle a réfléchi pendant trois mois au statut qu'elle pouvait adopter. L'esprit de la CAE lui plaisait, mais les échos qu'elle avait pu entendre étaient mauvais, surtout par rapport aux charges importantes qui étaient prélevées par la coopérative. Elle ne pouvait pas monter une SCOP toute seule, alors elle a étudié le statut d'autoentrepreneur et d'EURL. Concernant le statut d'autoentrepreneur, *« j'ai trouvé ça absolument nul. Je trouvais qu'il n'y avait rien derrière, comme dans l'esprit qu'on peut trouver à la CAE, des formations en continu, le travail en réseau, possibilité de discuter*

[...] *une catastrophe collective, et individuellement, ça n'apporte rien. C'est vraiment nul* ». L'EURL ne lui convenait pas, car ça l'« *obligeait à avoir tout de suite du résultat, et j'avoue que même dans mon esprit aujourd'hui, par rapport à la structure que je mène, évidemment, je recherche du résultat, parce que le salaire en découle, mais je n'ai pas envie d'être dans cette urgence, dans cette nécessité de travailler absolument. Je préfère encore faire des ménages* ». Elle ne cherche pas à « *faire de l'argent absolument* », elle préfère travailler pour le « *qualitatif* », « *l'idée de coopérer avec les clients* ». Elle ne souhaitait pas retourner dans le système du régime social indépendant, qu'elle estime « *catastrophique* », « *opaque* », un « *immense bazar* », et manquant de « *transparence* ».

Elle a souhaité, par la création, créer son emploi et développer « *son cœur de métier* », car, « *là, je suis au cœur de mon métier, de ce que je souhaite développer. C'est aussi la raison pour laquelle, à un moment donné, on crée, parce que dans une structure, il y a toujours une partie qui vous convient et une autre qui vous convient moins. J'aimerais minimiser le moins* ». Dans sa précédente association, la partie restauration ne lui plaisait pas. Là, il y aura ce qu'elle nomme le « *côté alimentaire* » de l'activité, c'est-à-dire la « *communication générale* », qui marchera très bien, et « *le vrai aspect du travail* » qu'elle souhaite développer, à savoir l'accompagnement de projets littéraires. « *Moi, je n'ai pas l'intention de gagner des mille et des cents, je veux gagner ma vie* ». Elle souhaite également, par la création, éviter les contraintes salariales ou liées à un lieu de production. Selon ses propos, créer son activité sans lieu de production lui permet une souplesse d'organisation et d'arrangement. L'activité précédente de librairie-restauration lui posait des contraintes horaires, ce qui ne lui convenait plus au bout de cinq ans. « *C'est le bémol que je mettrais à mon activité ici, c'était d'être associée à un lieu. C'est que moi, mon poste, j'y suis tous les matins, et le fait de devoir rendre compte de l'ouverture à heures fixes, je trouvais ça extrêmement contraignant, enfin, pas au début, parce que vous êtes soulevé par l'énergie et le démarrage de l'activité, mais au bout de cinq ans, je trouvais ça extrêmement dur d'être là. Il faut organiser tout son temps de travail autour de ces horaires d'ouverture. Entre 15 et 18 h 00, vous pouvez n'avoir personne, mais vous êtes quand même là. Effectivement, dans ma boîte, aujourd'hui, je peux travailler jusqu'à 1 heure, 2 heures du matin, mais c'est moi qui choisis. En revanche, si le lendemain, j'ai une contrainte familiale ou une envie de balade, je gère. Voilà, c'est beaucoup plus souple pour moi* ». Si l'indépendance peut être également source de contraintes, notamment horaires, elle peut néanmoins produire un sentiment de liberté d'organisation individuelle, notamment par la flexibilité des horaires. À la différence du salariat, où, en général, c'est l'employeur qui impose l'organisation du travail, la création d'entreprise permet d'accéder à un sentiment de maîtrise de son cadre et de son temps de travail, même s'ils sont sous contraintes. La recherche de flexibilité est au cœur du vécu entrepreneurial des femmes : atteindre un arrangement des temps satisfaisant, trouver un équilibre. « *Si je vois que je ne peux plus assumer la charge de travail que j'ai, je chercherai à m'associer pour garder cette articulation avec toutes les dimensions de ma vie. Je n'ai pas envie d'être une superwoman. Je n'ai pas envie de ne pas avoir de vacances. Je pense que quand on se retourne sur sa vie, je ne pense pas que le travail soit quelque chose qui*

nourrisse fondamentalement qui on est, notre rapport aux autres. Je ne mourrai pas heureuse parce que j'aurai travaillé toute ma vie comme une damnée » (accompagnatrice de projets littéraires, culture et communication, entrepreneuse en cours de convention depuis 2 mois, 42 ans, bac+3, en couple, 3 enfants : 8 ans, 10 ans, 13 ans).

C'est également la gestion autonome de son activité ainsi que la possibilité de décider de son emploi du temps, des activités et des conditions de travail qui ont motivé Maëlle à choisir cette forme entrepreneuriale. *« Ce qui me plaît, c'est la souplesse de pouvoir faire son planning [...] Avoir trois jours de week-end dans la semaine, ça me va bien. Bouquiner dans mon jardin, c'est bien aussi. La limite, c'est juste moi. Après, je peux aussi avoir des périodes où je travaille tous les jours. Ça ne me gêne pas [...] Moi, ça ne me gêne pas d'imposer mes conditions, quitte à refuser une proposition. La liberté que j'ai et que je me donne, c'est de choisir mon binôme. Je fais un truc qui fait un peu hurler mes collègues : je commence à refuser mes collègues qui travaillent en autoentrepreneur. C'est un peu une question de principe [...] Je suis moyennement souple, moyennement consensuelle. Je ne m'assois pas tellement sur mes principes. Je me sens légitime avec mon statut et ma structure »* (45 ans, entrepreneuse-salariée depuis 1 an, bac+5, en couple, sans enfant, interprète de langues des signes).

Louise nous a fait part de ce sentiment de liberté, d'autonomie, d'être en dehors des contraintes du salariat. Cependant, elle dit bien qu'elle a des contraintes, mais c'est elle qui les gère : *« En même temps, certains jours, quand à 2 heures du matin je n'ai pas fini et que je mets mon réveil à 6 heures pour terminer, que les gens me pressent ou ne tiennent pas leurs engagements en face, je me dis que si je faisais 8-12 heures, 2 heures-6 heures, ça irait »*. Il y a des *« contraintes horaires parfois »*, de la *« pression »*, il faut être *« un peu organisée »*, *« faire des choses dans un ordre »*. Elle retournerait vers le salariat de façon *« contrainte »* : *« Je suis bien chez moi mais même physiquement. Mon bureau est en haut, je vous reçois comme je reçois mes clients, ici, ou je vais chez eux. Quand j'ai envie de dire non, je dis non [...] Quand il y a des gens avec qui je n'ai pas envie de travailler, eh bien je ne travaille pas avec eux. Personne n'a à me dire ce que j'ai à faire. C'est un luxe. Je suis à l'écart de toutes les petites magouilles de pouvoir qu'il y a dans toute entreprise, encore plus dans le milieu politique, donc, ça, c'est formidable aussi. J'ai une liberté d'entreprendre ou de ne pas entreprendre qui est extra. J'ai aussi une liberté, toujours avec des contraintes, dans l'organisation de mon temps de travail. Je travaille jusqu'à 2 h 00 du matin quand je veux. Je m'occupe de mes enfants quand je veux, quand je peux, ça dépend. J'ai organisé ma vie de façon très indépendante tout en étant lié à un collectif. On est plusieurs, mais ponctuellement. Je démarre le matin et je m'organise comme je veux, et ça c'est un plaisir réel »* (45 ans, écrivain public et rédactrice institutionnelle, bac+3, mariée, 3 enfants, entrepreneuse-salariée associée, salariée depuis 8 ans et associée depuis 4 ans).

Christel préfère vivre de sa passion et avoir des revenus moindres plutôt que d'exercer un métier qu'elle estimerait sans intérêt, alimentaire. *« J'ai ma maman qui a fait un travail alimentaire pendant toute sa vie. Ça ne lui plaisait pas plus que ça, mais elle était obligée de travailler. Sans la dénigrer – car je pense qu'il faut beaucoup de courage quand il faut aller travailler le matin et que ça nous fait chier –, mais, moi,*

c'était : "Je ne veux pas ça." Des boulots alimentaires, j'en ai fait aussi, du ménage industriel, des trucs vachement sympas. Justement, je me disais : "Si je peux ne pas rester là-dedans, ça serait pas mal." Je me dis que j'ai de la chance de vivre de ma passion. Je n'en vis pas encore, mais presque. C'est un vrai luxe. Ça vaut plus qu'un salaire, à salaires égaux, de vivre de sa passion ou de faire un job qui nous plaît qu'à moitié » (38 ans, photographe, entrepreneure-salariée, sans enfant, bac+3).

Cette « flexibilité », cette « souplesse » recherchée est récurrente dans le discours des entrepreneures, notamment pour atteindre un arrangement des temps de vie satisfaisant. Selon Gabrielle, le fonctionnement de la coopérative permet de démarrer une activité à son rythme et donc de composer au mieux avec ses contraintes familiales. « Tant que mon fils n'est pas à la crèche à temps plein, ça me permet aussi de démarrer à mon rythme sans payer le RSI, qui ne va pas comprendre le fait de créer une entreprise à mi-temps [...] Je sais que si un enfant est malade et que je ne peux pas travailler tant de jour par mois et que, par conséquent, je vendrai moins ce mois-là... Je paye mes charges en fonction de mon chiffre d'affaires. Ce n'est pas comme si j'étais à mon compte et que le RSI tombe tous les mois que j'ai travaillé ou pas ».

Se libérer des contraintes salariales, mettre son « cœur de métier » au centre de son activité et trouver un arrangement des temps qui réponde à ses attentes, voici une des catégories des motivations à la création : se créer son emploi idéal, qui répond aux configurations de genre, essentiellement familiales, des entrepreneures. « *Ce que j'entreprends aujourd'hui est de créer mon poste idéal, avec les conditions idéales qui vont avec. Le degré d'exigence, aujourd'hui, il se pose là [...] Que je sois salariée, gérante [nom de son entreprise précédente] ou aujourd'hui chargée de communication indépendante, il y a juste cette cohérence-là, ce fil conducteur* » (Clémence, accompagnatrice de projets littéraires, culture et communication, entrepreneuse en cours de convention depuis 2 mois, 42 ans, bac+3, en couple, 3 enfants : 8 ans, 10 ans, 13 ans).

2.2.2. Sécuriser sa réorientation professionnelle mais aussi sa vie privée

Le statut d'entrepreneuse-salariée leur octroie la sensation d'une certaine protection, notamment en cas de dysfonctionnement de leur projet. Les entrepreneures ont l'impression de pouvoir tester leur projet, sa viabilité ainsi que leur capacité à entreprendre tout en ayant le sentiment d'une sécurité conférée par le statut de salariée. Ce statut juridique permet de combiner le maintien des avantages sociaux du salariat (protection sociale) tout en entreprenant sa propre activité.

Carine et Christel ont pu dire, à ce propos :

Carine : « *Les mettre sur les rails, en selle. On a un interlocuteur en face de nous. J'apprécie vraiment ce qui a été mis en place. Elle a permis à des tas de gens d'essayer leur métier. Elle a laissé la chance à des gens.*

Christel : *Il faut aussi essayer pour se rendre compte que ça ne marche pas. Ça permet au moins d'aller jusqu'au bout du truc. Au moins, tu as essayé. Ne pas rester sur du "J'aurais dû faire..." Même si tu essayes et que ça ne marche pas, tu n'y perds pas trop de plumes parce que, quand il faut fermer une société, ça coûte beaucoup d'argent ».*

Le statut de salarié reste la référence pour les individus en termes de protection. Une entrepreneure, lors de l'enquête par questionnaire, nous confiera à ce propos que « *le statut de salarié est privilégié par rapport au statut de l'entrepreneur. L'entrepreneur n'a le droit à rien, tandis que le salarié à accès à tout, dont les droits sociaux ou à la prime pour l'emploi. Il faut revaloriser le patron* » (entre 38 et 45 ans, entrepreneure-salariée depuis moins de deux ans, services aux entreprises, expérience salariale entre 10 et 20 ans, en couple avec deux enfants, CAP/BEP). Les expériences professionnelles précédentes de Maëlle en tant qu'entrepreneure et le fait d'avoir à présent le statut d'entrepreneure-salariée lui ont fait prendre « *conscience* » des droits associés au statut de salariée. « *Je prends aussi conscience de ce qu'est le salariat, des droits et des devoirs du salarié. Je vois mieux les contributions. J'attends la mutuelle. En tant que patron et en tant que salariée, j'attends de moi-même payer ma mutuelle obligatoire [...] Je défends aussi le salariat, ses propres droits [...] La première fois que j'ai vu ça, j'ai trouvé ça extraordinaire : d'être un bon employeur pour moi-même et pour les autres et un bon employé. Je trouve ça énorme et ça me plaît bien, être patron et salarié* ».

Emma avait fait des recherches et démarches pour trouver son statut, notamment en se dirigeant vers la CCI et la Boutique de gestion (deux-trois rendez-vous), mais elle n'a eu que des « *conseils* ». Elle avait également envisagé une SARL et une EURL, mais la gestion administrative et comptable de l'entreprise lui faisait peur : « *il y a quand même pas mal de choses à calculer et, là, c'est la simplicité, c'est-à-dire que, là, je donne et c'est eux qui se chargent de tout, et j'ai quand même la notion, je vais tout de même apprendre* ». De même, elle s'était documentée sur le statut d'autoentrepreneur, mais sa profonde référence à la sûreté de l'emploi combinée à sa situation familiale (célibataire avec deux enfants) l'ont orientée vers le statut d'entrepreneure-salariée proposé par la CAE. « *En fait, je ne me suis pas trop posé la question, j'ai dit : "C'est cela qu'il me faut". J'ai vu le chômage, un statut, un groupe* ». La référence au rapport salarial fordiste est très présente dans son discours. Le salariat lui procurerait une sécurité financière, sociale, ainsi qu'une stabilité. « *Je suis à mon compte, mais je suis salariée. Je suis salariée pour toutes les administrations [...] Autoentrepreneur, voilà, au début, je pensais me mettre en tant qu'autoentrepreneur, mais, après, je me suis dit : "Non, je suis toute seule avec mes deux gamins". Je voulais quand même avoir la sûreté de l'emploi, dans le sens où je suis quand même en CDI. C'est clair que c'est en rapport avec mon chiffre. J'aurais du chômage, c'est pareil. C'est en rapport avec mon chiffre, mais j'ai un soutien derrière, j'ai des rendez-vous... Comme je le disais à [prénom d'une accompagnatrice CAE] hier, c'est vrai que d'avoir un suivi, je sais que j'aurai quelque part des comptes à rendre, mais, en même temps, c'est pour moi, c'est dans le but de me faire avancer. Ce n'est pas pour me faire taper dessus [...] En fait, c'était surtout pour me*

rassurer, parce que je suis toute seule. J'ai deux enfants à charge et c'est vrai que je me lance, mais je ne me lance pas toute seule [...] Il y avait ça, et surtout, c'est le statut. Je suis entrepreneure OK, mais j'ai un statut de salariée. Même au niveau des banques, des institutions, je suis en CDI quand même. C'est vrai, autoentrepreneur, on ne sait pas si tu vas durer ou pas. Ils sont plus réticents pour les prêts ou autres... » (34 ans, BTS agencement, 2 enfants de 7 ans et 10 ans, séparée, porteuse de projet depuis 3 mois, domaine de l'agencement, coaching déco, home staging).

Tout comme Emma, Gabrielle perçoit dans le statut une sécurisation de sa réorientation professionnelle : « [nom de la CAE] est vraiment la solution parfaite, car le statut de salarié permet de conserver, grâce au CAPE, le statut précédent, donc le congé parental [...] pour la CAF, c'est totalement transparent [...] Quand on est à son compte, on ne peut pas faire ça [...] Le statut de salariée est beaucoup plus avantageux. Même si on paye les charges patronales et les charges salariales, on cotise ».

Le choix de l'entrepreneuriat salarié se comprend à la lumière de l'expérience ambivalente du salariat : la contrainte salariale est dénoncée, cependant la protection sociale qui y est associée est valorisée. Ainsi, l'entrepreneuriat salarié leur octroierait un sentiment de liberté d'entreprendre dans leur travail tout en conservant les avantages du salariat.

Ces deux premiers types de motivation sont révélateurs de la volonté des entrepreneures de mettre à distance leur expérience salariale précédente, et notamment leurs caractéristiques : plafond de verre, conflits, sentiment de désajustement, etc. Ce rejet de leur expérience salariale précédente est relativement fort chez certaines entrepreneures, comme chez Clémence : « j'ai le sentiment que cela fait six ans que j'en suis sortie, que dans le salariat privé, il y a énormément de souffrance. C'est souvent dans les entreprises traditionnelles qui ont vocation à... Je ne vois pas le bénéfice à travailler dans des structures qui ont basculé petit à petit dans l'entrepreneuriat antisocial, violent. Ça a été créé par les trotskistes-léninistes, porté par un esprit d'échange, de coopérative, pour arriver maintenant à pointer les gens avec des étiquettes rouges, oranges, vertes, selon leur dangerosité syndicale » (accompagnatrice de projets littéraires, culture et communication, entrepreneure en cours de convention depuis 2 mois, 42 ans, bac+3, en couple, 3 enfants : 8 ans, 10 ans, 13 ans). Cependant, leur réengagement professionnel par la voie entrepreneuriale se réalise tout de même en référence au rapport salarial fordiste, car elles trouvent dans le statut hybride d'entrepreneure-salariée une protection sociale les protégeant des « risques » associés à l'entrepreneuriat, ainsi que l'inscription de leur activité dans un collectif, dans un réseau. Elles choisissent un cadre pour entreprendre qu'elles estiment sécurisant, familial et protecteur, spécificités qu'elles associent en partie au salariat.

Pauline, avant de créer son activité actuelle, avait un autre projet de création qui nécessitait un local commercial. Malgré ses démarches, elle n'avait pas réussi à en trouver un. Cet événement l'a « démoralisée », mais cela l'a orientée vers « autre chose ». « En me disant que, si j'ouvrais une boutique en ligne, je ne serais plus tributaire de trouver un local commercial, un emplacement et assumer les charges fixes qui vont avec. C'est un peu l'échec d'un premier projet qui m'a amenée vers le second [...] Quand j'ai décidé d'arrêter mes recherches d'un local commercial et de créer cette nouvelle

activité, j'ai pris contact avec la CAE qui m'avait été conseillée par la Boutique de gestion. J'en avais entendu parler dans le cadre de mon premier projet, car j'étais suivie par la Boutique de gestion en réunion hebdomadaire, et une formation de quinze jours sur des aspects plus juridique (statut, TVA, etc.). Donc, quand j'ai commencé, j'ai pensé tout de suite à la CAE. J'ai aussi contacté un organisme de formation pour une formation sur la création de site Web. Tout ça a pu débiter très vite. Je tombais assez bien au niveau des plannings de tous ces organismes. Tout s'est enchaîné très vite. J'ai pris contact fin année 2011, j'ai suivi ma formation internet en février et ça a été mis en ligne en mai ». Son choix s'est porté sur la CAE car le statut sécurisant, la prise en charge de la dimension administrative/comptable et l'inscription dans un collectif l'ont convaincue. « La simplicité de commencer à développer une activité avec eux, puisqu'il suffit, entre guillemets, de dégager du chiffre d'affaires pour se dégager un salaire. Ensuite la comptabilité est assurée par un comptable. Dès qu'on a une question, on a un interlocuteur. Il y a des permanents qui sont là pour vous répondre ». Le statut lui permet effectivement de cumuler les deux dimensions de l'entrepreneuriat et du salariat. Elle peut maintenir ses avantages sociaux et cumuler plusieurs activités, ce qui constitue selon elle un avantage qui n'était pas possible avec un statut classique d'entrepreneur. « Voilà, c'était cette simplicité de fonctionnement et de sécurisation qui permet... Le fait d'être salariée entrepreneure de la coopérative permet également d'avoir une autre activité de salariée à côté. Ça permet aussi de cumuler avec les Assedic pendant 18 mois. Moi, je n'y voyais que des avantages. J'enseigne à l'IUT. J'ai pu continuer à cumuler mes Assedic pendant le temps où je les avais. Maintenant que je n'ai plus mes Assedic, je peux quand même continuer à être salariée ».

2.2.3. La prise en charge de la dimension administrative

Les propos précédents de Pauline et l'analyse du précédent graphique à propos des motivations des entrepreneures à entrer dans les CAE ont fait ressortir l'importance de la prise en charge par la coopérative de la dimension administrative et comptable des activités. Cette prise en charge est vécue par les entrepreneures comme une sécurisation pour faire face à des compétences qu'elles estiment ne pas avoir acquises, et ce en attendant qu'elles puissent les acquérir par le biais des ateliers mis en place. Pour Emma : « Je délègue quelque part. C'est vrai que c'est la sécurité... parce que c'est quand même contrôlé. Je fais d'abord contrôler tout devis par la comptable, et s'il y a une erreur je suis couverte là-dessus ».

Effectivement, il y a celles qui, comme Emma, déclarent ce besoin de prise en charge par manque de compétence, et il y a un autre groupe d'entrepreneures. Ce second groupe est composé de celles qui ont déjà expérimenté la création d'activité et qui souhaitent justement déléguer par expérience. Clémence, Maëlle, Gabrielle et Françoise ont déjà expérimenté la création d'activité sous divers statuts (SARL, autoentrepreneur, portage salarial, entrepreneure-salariée, entreprise individuelle) et sur une durée

relativement longue, car elles ont maintenu leur activité au moins pendant deux ans, et même plus de quatre ans pour Françoise et Maëlle.

Françoise, qui a déjà connu l'entrepreneuriat sous la forme du portage salarial, a pu nous dire qu'elle voyait « *tout de suite la différence. Déjà, il y a les journées d'intégration qui nous expliquent plein de choses. Il y a tous ces ateliers obligatoires, même s'il y a des choses que j'avais déjà apprises, comme j'ai déjà travaillé dans ma partie, donc ce n'était pas totalement nouveau. Mais ça, il a fallu que je le découvre toute seule, que je me débrouille toute seule. Parfois, je n'avais pas les clés et je n'ai pas bien fait, mais parce que je n'avais pas l'info. Là, c'est vraiment super. Dès le premier mois, j'ai sorti quelques factures et, à la fin du mois, j'avais mon état de facture avec, à côté, "réglée", "pas réglée". Déjà, ça, c'est... Là, je me sens partie prenante. Je ne suis pas seulement là pour ramener de l'argent. On pose des questions et on m'apporte des réponses* ».

2.2.4. L'acquisition des « compétences » entrepreneuriales par la « formation continue »

La dimension « formation continue » ou « en alternance » qui est proposée par la coopérative a été, pour les entrepreneures, un facteur déterminant dans le choix d'intégrer la structure. Si la figure de l'entrepreneur génétiquement programmé est encore présente dans les esprits et tend à servir de référence dans la catégorisation du « vraie/fausse » entrepreneure, elles ont néanmoins vu, dans les activités proposées par les CAE, la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir. La création d'activité est, pour nombre d'entre elles, une sphère professionnelle méconnue. Leur parcours antérieur n'était pas dirigé explicitement et directement vers cette voie. De plus, le domaine d'activité choisi est parfois aux antipodes de leur expérience professionnelle.

Si les femmes sont plus enclines à « *mettre à plat* » leurs contraintes familiales face à leur création d'activité, il semblerait qu'elles soient également plus conscientes, d'après les propos du gérant (ci-dessous), des compétences nécessaires à acquérir pour entreprendre « *Je crois que les femmes sont beaucoup plus conscientes que les hommes que, pour entreprendre, il ne suffit pas d'un savoir-faire technique, il faut aussi un savoir-faire en matière de marketing, communication, gestion, etc. Gestion aussi, parce qu'elles ont souvent plus l'habitude de gérer que les hommes, donc elles savent que c'est plus difficile. L'homme a tendance à aller plus franco, à se lancer et à se planter aussi* » (Gérant CAE).

« *Ce que je constate, dans l'équipe... Il y a, dans l'équipe d'accompagnement, quatre femmes et trois hommes. Il me semble constater qu'il y a un accompagnement, qui n'est pas formalisé ou voulu mais qui est plus instinctif, des permanents femmes vers les entrepreneurs femmes, mais qui est plus de la notion de solidarité féminine. Je vois par exemple beaucoup d'apartés entre permanents femmes et entrepreneures-salariées femmes. Beaucoup plus qu'entre permanents hommes et entrepreneurs-salariés hommes. Il y a plus de connivence. Il y a des choses qui se disent entre elles que, moi, je*

peux difficilement mesurer, parce que je ne suis pas du tout dans cette posture-là. Je suis persuadé, on me le dit, où les femmes qui font de l'accompagnement chez nous vont beaucoup plus loin que l'accompagnement professionnel. Elles connaissent vraiment l'intimité. La demande est beaucoup plus forte du côté des femmes en direction des femmes accompagnatrices. Les hommes sont très peu dans cette demande-là. Ils ont beaucoup plus de difficultés à exprimer ou à s'ouvrir sur ces choses-là, même si ça arrive. Je pense que c'est plus la qualité d'écoute des femmes accompagnatrices qui permet cela avec des hommes et avec des femmes que notre capacité d'écoute à nous, hommes accompagnateurs. Je pense que c'est plus là que se situe le nœud » (gérant CAE).

Cette « conscience » de la nécessité d'entrer dans un processus d'apprentissage pour pallier le manque de compétences « innées » et ces « besoins » serait typiquement féminin. Or, ces discours nous renvoient au processus de naturalisation des compétences : les femmes auraient des « besoins spécifiques ». Leur « fragilité », leur « frilosité », leur « méconnaissance » de l'entrepreneuriat et leurs caractéristiques psychologiques favoriseraient le « besoin » d'un accompagnement spécifique, « féminin ». Ainsi, les hommes dont les caractéristiques se rapprocheraient « naturellement » de l'entrepreneur ne solliciteraient pas le même accompagnement. Ce dernier se maintiendrait dans l'univers professionnel, tandis que celui des femmes composerait avec l'ensemble de ces sphères.

À l'analogie du « barreur sur son bateau à voile », qui tente de maîtriser la direction de son parcours, l'accompagnement des entrepreneures pourrait cette fois-ci se comparer à un nœud marin. Cette analogie permet de comprendre comment les sphères professionnelle, personnelle, familiale, conjugale s'entremêlent. Le nœud de raccordement, appelé nœud d'ajut, est celui qui correspond le mieux, car, à la différence du nœud d'esquisse, qui est permanent, le nœud d'ajut suppose un raccordement non définitif entre deux cordages. Or, en fonction des étapes du cycle de vie des femmes, le nœud peut se serrer, se détendre ou se défaire. La qualité d'un nœud répond à trois critères : il doit être simple à exécuter ; ne pas se desserrer, ni se défaire et tenir parfaitement ; pouvoir être facilement largué sans difficultés, même lorsqu'il est sous tension. De fait, les nœuds doivent pouvoir se faire et se défaire rapidement même après avoir été souqués fortement, exposés aux embruns et usés par le soleil. En général, plus le nœud est serré, plus le risque de casse est grand, car la friction est forte. Une « conciliation » des sphères intenable peut conduire des femmes à sortir de l'entrepreneuriat, voire du marché du travail, et le nœud de raccordement est alors rompu.

Les propos des entrepreneures renvoient à une distanciation d'avec la figure masculine rationnelle de l'entrepreneur et la naturalisation des compétences. Ainsi, Louise estime ne pas être « *douée des chiffres, ça ne m'intéresse pas* » ; les ateliers lui ont permis d'apprendre « *des gros mots "marketing", "comptabilité"*. Et, en plus, je suis très littéraire, donc je n'avais pas du tout ça en stock ». Par ailleurs, elle ne connaissait pas la « valeur » de son travail, donc elle a appris à fixer ses prix. Or, le travail existe

lorsqu'il est reconnu, notamment économiquement. Pour Clémence, la formation continue est « *primordiale* ». Selon Justine, les formations proposées par les CAE étaient « *vraiment un beau cadeau qu'ils nous faisaient [...]. J'ai essayé d'en profiter au maximum de ce qui m'était offert [...]. Petit à petit, je m'y suis mise et j'ai acquis certaines compétences. Je continue tout de même à me former* ».

2.2.5. *Le collectif entrepreneurial: entre solidarité et opportunité individuelle*

À la volonté de créer un emploi « sur mesure » et au besoin de sécuriser sa situation et son parcours, s'ajoute le choix d'appartenir à un groupe. Le besoin de partager, l'esprit coopératif, l'envie de lutter contre l'isolement que peut induire l'entrepreneuriat sous d'autres formes juridiques « classiques » et de mutualiser les compétences (partenariat, groupe de travail, réponse collective à des appels d'offres) sont des motivations significatives. Par exemple, le Pôle des entrepreneurs, qui est un lieu de coworking à destination des entrepreneurs dans la CAE, a été cité, lors de notre enquête par questionnaire, comme ayant un rôle essentiel, car il permet de tenir à distance l'activité (conciliation des temps) tout en offrant une vie collective de « *qualité* ».

C'est effectivement la dimension collective du travail qui est recherchée par les entrepreneures, notamment par l'accès au réseau des entrepreneurs de la CAE, en termes de solidarité mais aussi d'opportunité pour le développement de l'activité. L'enjeu est individuel, mais le collectif domine.

Lorsque Françoise évoque, dans son discours, les apports de la CAE par rapport au portage salarial, les trois éléments qu'elle met en avant sont : le réseau, la solidarité et l'accompagnement individuel « *Le suivi, l'accompagnement et la complicité, la solidarité qu'il peut y avoir entre les membres. Les opportunités que ça tisse sur un territoire [...] Il y a des opportunités de travail d'une part ; il y a des opportunités de conseil et d'accompagnement ; il y a des opportunités de formation* ».

Selon Clémence, il y a « *un vrai confort* », « *une légèreté* », « *le fait que c'est la SCOP qui porte collectivement les contraintes, même si on est pleinement engagé dedans, mais il y a un coengagement* ». La CAE procure « *le réseau, des formations et puis aussi l'esprit coopératif* ». Son impression d'être sans filet, d'être seule par la création est amoindrie car la CAE apporte des groupes de travail, « *des possibilités d'échanger [...] d'avoir, entre guillemets, des collègues [...]. C'est pour ça que la CAE, c'est une vraie richesse à ce niveau-là* ».

Des entrepreneures ayant répondu au questionnaire ont pu faire part de cet esprit « *coopératif, de cette possibilité de travailler "autrement"* » : « *Au sein de la coop, c'est une façon de travailler qui nous correspond. C'est une entreprise, sans hiérarchie ni subordination, mais avec des collègues. C'est une vraie vie dans la coop, on y est attaché. De vrais collègues avec des affinités. La coop n'est pas vécue par tous comme un tremplin, mais comme un lieu de travail durable. Il faut s'interroger sur qui reste et*

pourquoi, pas que sur ceux qui sortent » (entre 36 et 45 ans, entrepreneure-salariée depuis plus de trois ans dans le secteur des services aux entreprises, a été salariée pendant 10 à 20 ans, en couple, avec 2 enfants majeurs, BTS). « Les CAE, c'est l'entrepreneuriat de demain. Une nouvelle façon de créer son emploi. Sans [nom de la CAE], j'aurais dû fermer ma boutique [...] [nom de la CAE] a sauvé mon affaire » (entre 36 et 45 ans, entrepreneure-salariée depuis moins de deux ans dans le secteur des services aux particuliers, a été salariée pendant 10 à 20 ans, CAP/BEP, en couple avec 2 enfants de plus de 7 ans)

L'intégration dans un groupe d'entrepreneurs aux activités parfois très différentes est un atout non négligeable. « L'entrée dans la coopérative. On suit plusieurs ateliers pendant un mois. Ce sont des ateliers de commercialisation, etc., où on est intégré à un groupe. Intégrer un groupe quand on est en phase de création, c'est vraiment très intéressant. Il y avait une quinzaine de porteurs de projets de tous horizons : réparateur de smartphone, une graphiste, une sophrologue. Ça permettait d'échanger, de sortir un peu de l'isolement. C'est un groupe qui continue à vivre. Ça fait presque un an et demi et on continue toujours à échanger. On se voit moins régulièrement, puisqu'il n'y a plus d'ateliers. Chacun est maintenant de son côté, mais on continue toujours à échanger. C'est très important. Ça apporte des encouragements, des avis extérieurs, des échanges d'expériences » (Ambre, 34 ans, boutique en ligne, commerce de détails, entrepreneure salariée depuis moins d'un an, mariée, 2 enfants de 3 ans et demi et 5 mois, Bac+4)

L'entretien a été l'occasion pour Justine de remercier les deux CAE qu'elle avait intégrées. Elle estime que, sans les CAE, elle n'aurait pas réussi. « Je voudrais remercier... si je peux le faire par ce biais. Ils m'ont mis le pied à l'étrier, ils m'ont fait confiance. Ils m'ont permis de prendre confiance en moi et de me donner les compétences que je n'avais pas. Je ne serais pas passée par eux, je ne pense pas que j'aurais abouti à quelque chose. J'ai toujours trouvé des gens chaleureux, compétents, à l'écoute. Je ne suis jamais allée dans une pépinière d'entreprises, mais je pense qu'on vous octroie un parrain. Après, on s'entend ou pas avec. Il y a là des histoires de caractères. Le côté groupe et coopératif. Tout le monde n'a pas envie de travailler dans du coopératif, donc les gens qui y travaillent, ils ont déjà une notion de l'humain et du social. Pour moi, c'était une nécessité [...] Le côté humain, très chaleureux. L'entraide. Le côté coopérative. On n'était pas tout seul dans son projet, comme dans les pépinières d'entreprises, où il y a des parrains... Toujours les autres pour vous remonter le moral. Ils ont vraiment leur place. Ils sont nécessaires. Je ne les aurais pas rencontrés, je pense que je ne me serais pas lancée. Ça a vraiment été déterminant. [...] la coopérative, c'est un brassage. Les réunions trimestrielles obligatoires, chacun parle un petit peu. Ce sont des gens qui viennent de partout, et, là, il y a une richesse. Il n'y a pas deux personnes au même parcours. Il y a plein de corps de métiers représentés et il y a une énergie fabuleuse. Ça, c'est porteur ». La CAE a permis de tester directement son projet. « J'ai été tout de suite en condition réelle. C'est-à-dire qu'ils ne faisaient rien à ma place, mais ils m'aidaient ». Nous avons choisi cet extrait d'entretien car il met en lumière une récurrence dans l'ensemble des discours des entrepreneures, à savoir « l'opportunité », voire la « nécessité », selon Justine, que peuvent constituer les CAE pour un individu en projet

de création. Justine parle de la CAE en termes de « nécessité » et de « *famille* » sans laquelle elle aurait probablement échoué.

En nous référant aux typologies construites par les recherches en entrepreneuriat féminin, qu'il s'agisse des motivations entrepreneuriales ou des profils d'entrepreneures, nous avons pu faire ressortir de l'analyse de nos matériaux que les entrepreneures exprimaient majoritairement des motivations de l'ordre du « *pull* », mais aussi de l'ordre du « *push* ». Par ailleurs, si nous reprenons la typologie d'Aude d'Andria et d'Inès Gabarret³⁴², nous avons rencontré principalement des femmes qui choisissent une transition de carrière entrepreneuriale. En effet, celles qui étaient déjà en emploi se sont inscrites dans une continuité professionnelle, et, même si les motivations « *pull* » sont privilégiées, elles aspiraient cependant à un meilleur arrangement des temps. Selon les auteures, cet idéal-type concernerait essentiellement les plus diplômées. Or, rappelons que les entrepreneures de CAE ont en moyenne un niveau de diplôme relativement élevé par rapport à la moyenne nationale des créatrices.

Au-delà du profil qui se dégage de nos recherches, c'est également l'affirmation de la nécessité de prendre en compte l'ensemble du système dans lequel l'entrepreneure est inscrite ou, pour reprendre Aude d'Andria et Inès Gabarret, la relation au cycle de vie de la femme et de la famille. Au travers des récits de Françoise, Maëlle, Gabrielle et Clémence, nous avons perçu la pertinence de cette approche. Si ces quatre entrepreneures partagent le même profil et les mêmes motivations à entreprendre, telles que le désir de réalisation de ses compétences, de sa vocation contrariée mais aussi la réalisation d'une certaine liberté, une autonomie d'action et d'organisation, c'est quand il s'agit d'arranger leurs temps de vie que leurs intentions diffèrent. Cette différenciation entre les entrepreneures est d'autant plus évidente dans le cas de Christel et Maëlle, qui sont sans enfant, donc sans contraintes parentales. Dans le cas des trois autres entrepreneures, nous pouvons par contre citer les déterminants à cette différenciation : le nombre d'enfant ; l'âge des enfants ; le modèle parental intériorisé ainsi que le modèle conjugal mis en œuvre. Françoise, Emma, Justine et Camille ne sont pas engagées dans des dynamiques conjugales, mais cette absence n'atténue pas pour autant les contraintes. Gabrielle, Clémence mais également d'autres entrepreneures, comme Pauline, ont, dans leurs discours, fait part de la centralité de la femme dans l'organisation familiale. C'est l'ensemble de leur parcours biographique qui a été atteint par ces effets de genre.

En fonction de leur situation dans leur cycle de vie de femme et de leur vie familiale, donc de leur configuration conjugale et familiale, ainsi que des « configurations de genre » qu'elles expérimentent, leurs représentation, intention et pratique entrepreneuriale vont être différenciées. Le nœud de raccordement peut soit répondre aux trois critères de qualité, soit aboutir à la cassure.

³⁴² Aude d'Andria, Inès Gabarret, « Femmes et entrepreneurs : 30 ans de recherche en motivation entrepreneuriale féminine », *art. cité*, p. 87-107.

Les entrepreneures dans les CAE se situent pour la plupart à l'apogée de leurs contraintes familiales, avec des enfants relativement jeunes. Elles sont à la recherche d'une souplesse d'organisation et d'une sécurisation de leur parcours, surtout en cas d'échec. Cette recherche de flexisécurité s'analyse au regard de leurs configurations familiale et conjugale – conjugale, car elles ont le sentiment d'engager leur famille dans cette prise de « risque » professionnel que représentent leur désengagement professionnel et leur réengagement par la voie entrepreneuriale. Elles recherchent la reconnaissance et la légitimation de leur conjoint et de leurs proches.

Ainsi, derrière cette homogénéité des profils et des motivations des entrepreneures à choisir la CAE comme espace de test et de développement de leur projet d'activité, il a été possible de saisir les critères déterminants de différenciation. Ces entrepreneures de (transition de) carrière seront des entrepreneures plus ou moins de nécessité ou d'opportunité en fonction de leur situation dans leur cycle de vie de femme et de vie familiale.

Nous allons à présent révéler qu'au-delà des intentions entrepreneuriales, c'est également les vécus entrepreneuriaux, c'est-à-dire les comportements en tant qu'entrepreneure, qui sont affectés de manière différenciée. En effet, si la CAE répond au besoin de flexisécurité, les vécus sont cependant ambivalents. Nous avons identifié deux éléments à ces vécus ambivalents : les expériences entrepreneuriales sont satisfaisantes humainement mais précaires économiquement ; le nœud de l'expérience entrepreneuriale réside, pour les entrepreneures, dans la pratique de leur parentalité et donc la régulation des temps sociaux. Nous proposerons, dans un dernier point, une typologie des logiques d'action des entrepreneures au cours du parcours entrepreneurial : de l'intention à l'engagement. Cette typologie a pour objectif de rendre compréhensibles ces différenciations de vécus, et notamment les expériences ambivalentes connues principalement par une catégorie d'entrepreneures que nous avons qualifiée de « normative ».

3. Des expériences ambivalentes

L'entretien avec Camille s'était déroulé quelques jours avant l'ouverture de son restaurant. Elle m'a fait découvrir l'intérieur et l'extérieur de sa maison-restaurant, les travaux, tout ce que « *les petites mains* » (voisins, fils, ami.e.s) ont pu réaliser (panneaux, peintures...). Les propos tenus et ses attitudes corporelles (pleurs) révéleront son « *stress* » face à ce réengagement, qui se traduit par le jour de l'ouverture qui approche et les enjeux qu'il représente. C'est un projet de vie, car c'est depuis ses 20 ans qu'elle y pense. Si elle se dit bien entourée et encouragée par son entourage, elle s'avoue néanmoins stressée et angoissée. Elle dit être la seule responsable de son activité. « *C'est vrai que je suis stressée. Je suis anxieuse de caractère. Je suis une personne qui aime les choses bien faites, que les choses fonctionnent. J'ai besoin d'être rassurée [...]. Peut-être la peur de ne pas être à la*

hauteur. *J'ai eu un gros problème de confiance pendant longtemps. Parfois, on dit qu'on travaille toute la vie pour avoir de la confiance [...] Je veux être à la hauteur. Je suis très exigeante [...] mais je suis tellement émotive, tu vois [larmes au bord des yeux]. Beaucoup de stress, de choses à faire* ». Elle a été en dehors du marché du travail pendant les premières années, privilégiant son rôle d'épouse et de mère, puis un retour professionnel dans le domaine de l'attention à l'autre (*care*). Ce plaisir du « *partage* » qui passe par la cuisine, elle l'a fait vivre dans sa vie quotidienne, ses sociabilités. C'est après une mobilité géographique pour se rapprocher de sa compagne, puis la fin d'un contrat de travail que la bifurcation se fait, point de départ du processus. Son souhait était d'avoir « *une trajectoire culinaire enthousiaste. Je veux que les gens se délectent les papilles et aussi les cœurs. Que les gens dégustent une tarte préparée avec amour. Que les gens repartent contents* ». « *J'ai imaginé un lieu où on puisse se poser quelques instants, pour écrire une carte postale, par exemple, ou pour goûter avec ses petits-enfants au retour d'une balade. Un lieu pour tous et où on se sent bien [...] Tout est allé très vite, mais l'idée était grandement mûrie. Chaque jour, devant moi, j'ai la mer, et le parfum des fleurs. Je suis heureuse de le partager avec des gens*³⁴³ ». Aux premiers temps du projet qu'elle qualifie de « *flo* », elle a cherché à le préciser. Parmi ses démarches, elle s'est notamment inscrite à Pôle Emploi, et elle avait pris des contacts avec des organismes alternatifs. « *Je ne savais pas où j'allais, ce que je voulais faire. Je savais que j'avais envie de quelque chose pour relier les gens. L'humain, la cuisine, le bio, des produits sains, des petits producteurs. J'avais envie de créer quelque chose autour de ça, mais c'était absolument très flo dans ma tête. J'étais au stade des contacts, des recherches. Je contactais les gens, j'allais sur Internet. J'avais commencé à faire des brainstormings avec mes amis, qui me demandaient ce que je voulais faire. Toutes ces choses-là se sont, au fur et à mesure, construites, peaufinées avec le temps* ». En 2014, elle a contacté EAF, qui accompagne les parcours professionnels des femmes en développant leurs compétences entrepreneuriales. C'est une de ses connaissances, membre du même collectif, qui lui a conseillé de se diriger vers la CAE. Quand elle a pris contact avec la CAE, fin 2013, elle « *n'avait pas les idées claires, elle était à fleur de larme, sous pression* », mais « *finalement, j'ai laissé couler pendant un an. Un an s'est écoulé avant de vraiment me décider de reprendre contact* ». Elle ne se voyait pas créer toute seule. L'idée du collectif lui convenait davantage. « *Tu vois, c'était cette idée-là. Je me voyais tout le temps travailler avec d'autres personnes. Jusqu'à il y a peu de temps, j'avais cette idée, il n'y a même pas un an, de travailler dans un projet associatif* ». Finalement, elle s'est lancée toute seule, mais elle a gardé son envie de collectif au travers le tissage d'un réseau relativement dense. Au-delà de cette dimension collective, c'est aussi le besoin d'accompagnement et d'apprentissage qu'elle explique : « *J'avais vraiment besoin d'être accompagnée comme une petite fille [...] On te tient la main un moment, puis on te lâche. Je sais que n'importe quel problème, n'importe quelle*

³⁴³ Le dernier propos de Camille est issu d'un article qui lui était consacré dans un quotidien local que nous ne citerons pas afin de garantir son anonymat.

question, il y a quelqu'un. Il y a des sacrées comptables. Elles sont très gentilles. On se sent entouré ».

Cependant, un an après l'ouverture, elle a fermé les portes de son restaurant. Elle a expliqué dans un quotidien que l'aventure en solo était trop lourde à porter, et qu'elle aurait préféré créer à plusieurs. Ceci nous renvoie à ses propos lors de l'entretien, à savoir le modèle du restaurant coopératif avec ses amis en Italie. « *“Une escale, on ne sait jamais combien de temps ça va durer”, lâche Camille, le regard vers la baie. Pour elle, ce fut une pause de cinq ans à Douarnenez. “C'était un beau projet, mais ce n'est pas facile de gérer ça seule : cela demande énormément d'énergie et cela aurait été peut-être été plus facile dans une association”. La maison de cette femme originaire de Trieste, en Italie, sera reprise par une artiste anglaise. “Elle a envie d'y organiser des ateliers artistiques”, sourit-elle³⁴⁴.* »

Camille aura ainsi maintenu son activité de restauration pendant une année. L'aboutissement de son expérience entrepreneuriale fait écho à un des résultats qui sont ressortis de l'enquête par questionnaire, à savoir que les entrepreneures ont exprimé une expérience entrepreneuriale satisfaisante humainement, mais une situation économique précaire.

En effet, si à l'issue du parcours entrepreneurial proposé par la CAE, qui dure au maximum trois ans, les deux perspectives les plus citées par les entrepreneures sont de devenir associé et/ou de rester entrepreneure-salariée, les rapports d'activité de la coopérative permettent de constater qu'au bout de 3 ans, en moyenne, un tiers des entrepreneurs sortent de la coopérative pour créer leur propre entreprise sous un nouveau statut ; un tiers sortent de la coopérative (réorientation avec valorisation des compétences) car le développement de leur activité n'est pas satisfaisant ; un tiers se (re)dirigent vers le salariat. Ainsi, la voie entrepreneuriale est interrompue pour une majorité de femmes à l'issue du parcours d'accompagnement en CAE. Ces chiffres de création finale, à la fin de la période d'accompagnement, ou de maintien dans la coopérative en tant qu'entrepreneur-salarié associé sont faibles. Ces chiffres se rapprochent de ceux énoncés par l'Insee quant à la survie des entreprises sous le statut d'autoentrepreneur trois ans après leur immatriculation.

3.1. Les expériences entrepreneuriales sont satisfaisantes humainement mais précaires économiquement

Lors de l'enquête par questionnaire, près de 92,3 % des entrepreneures se sont dites satisfaites de l'expérience de création de leur activité au sein de la coopérative (49,2 % « assez satisfaisante », 43,1 % « très satisfaisante ») et 7,7 % sont insatisfaites (4,6 % « très insatisfaisante », 3,1 % « insatisfaisante »). Les personnes « insatisfaites » ont

³⁴⁴ Ce propos de Camille est également issu d'un article qui lui était consacré dans un quotidien local mais que nous ne citerons pas afin de garantir son anonymat

évoqué l'inadéquation de la forme juridique de la coopérative avec certains secteurs, comme la restauration et l'agriculture. Une entrepreneure déclare ainsi : « *La coopérative est faite pour les activités de service mais pas de production ou d'agriculture, car nous n'avons pas d'accès aux prêts bancaires, aux subventions, etc.* ». Une autre entrepreneure qualifie cette inadéquation « *d'anomalie* » et aurait souhaité en être informée dès son entrée dans la coopérative. Cette « *spirale infernale* » serait liée à l'avancement de fonds propres pour l'achat des outils de production, et le règlement des fournisseurs, notamment du fait que le statut d'entrepreneur-salarié ne permet pas de faire de demande de prêt à titre professionnel, c'est-à-dire en tant qu'entrepreneur. Cette particularité engendre des situations économiques personnelles parfois difficiles. Par exemple, une entrepreneure nous confiera que le salaire de son conjoint est utilisé pour régler les fournisseurs. Ce que les entrepreneures interrogées soulignent, c'est à la fois le manque de (re)connaissance et de visibilité des CAE, mais également le statut de salarié qui prédomine sur celui d'entrepreneur pour les acteurs économiques de la société. « *Les CAE ne sont pas assez connues. Le statut de salarié, voire de chômeur ne permet pas de faire la demande d'un prêt bancaire en tant qu'entrepreneur et permet très difficilement de faire une demande d'emprunt à titre personnel* ».

Malgré ces insatisfactions, ce sont 89,4 % des entrepreneures qui se sont dites « satisfaites » de l'accompagnement dont elles bénéficient (45,5 % sont « assez satisfaites » et 43,9 % sont « très satisfaites »). Parmi les entrepreneures « insatisfaites » de l'accompagnement, 7,6 % sont « insatisfaites » et 1,5 % « Très insatisfaite ».

Il est précisé, dans la charte de fonctionnement du CAPE et du contrat de travail des entrepreneurs des CAE, « *La démarche de l'entrepreneur(e) salarié(e) est volontaire, elle s'inscrit dans un projet de création et de développement de sa propre activité. Une équipe et des moyens sont mis à sa disposition par la coopérative d'activité et d'emploi, il lui incombe de les solliciter selon ses besoins et selon leur disponibilité. [...] Pendant la période de contrat d'appui au projet d'entreprise, l'entrepreneur(e) aura un rendez-vous obligatoire au bout de 3,5 mois d'activité ainsi qu'au bout de 7,5 mois d'activité. [...] Après la signature du contrat de travail, un entretien en face-à-face doit avoir lieu au minimum une fois par trimestre. L'initiative de la prise de rendez-vous incombe à l'entrepreneur.* ». Le fait que le suivi individuel, et notamment les rendez-vous, soient à l'initiative de l'entrepreneur et n'aient par conséquent aucun caractère « obligatoire » paraît mettre certaines entrepreneures en difficulté. Ainsi, si l'accompagnement individuel était une des motivations premières de certaines pour intégrer la coopérative, elles n'en sont pas satisfaites. « *Je m'attendais à autre chose, je suis déçue de la réalité* », « *Il y a un suivi que si on le demande [...] il n'y a pas assez de retours* ».

Les ateliers (marketing, gestion, organisation ou développement personnel) proposés par la coopérative participent aux objectifs, qui sont notamment d'acquérir les compétences nécessaires au développement économique de l'activité, « *tout en apprenant au fur et à mesure à maîtriser les fonctions de gestion, de marketing et*

*d'organisation nécessaires au développement et à la pérennisation de l'activité*³⁴⁵ ». 72,3 % des entrepreneures interrogées ont participé aux ateliers. Parmi elles, il est à noter que 78,6 % des entrepreneures-salariées ont répondu avoir participé aux ateliers. Ce sont principalement les porteuses de projet qui n'y ont pas participé (50 %). La satisfaction des entrepreneures suite à leur participation aux ateliers proposés par la coopérative semble être fonction de leur parcours antérieur (formation et expérience professionnelle). A été souligné le caractère trop général et pas assez concret du contenu de certains ateliers. De plus, au vu de l'hétérogénéité des profils et des besoins des créateurs, certaines ont suggéré l'idée d'ateliers par niveau (débutant à expert). « *Le temps de la prospection, non rémunéré, devient le cœur du métier. Lors des ateliers, c'est cette réalité-là qu'il faut aborder. Les ateliers sont plus théoriques que réalistes.* »

Par ailleurs, le manque de temps, dû notamment à une activité salariée extérieure à la coopérative conjuguée au développement de l'activité, ne semble pas permettre à certaines entrepreneures de participer aux ateliers. À cette indisponibilité peut parfois s'ajouter l'éloignement géographique et des contraintes personnelles (familiales essentiellement).

Au-delà du contenu, c'est l'entre-soi et les échanges que produisent les ateliers qui paraissent être importants. Ainsi, une entrepreneure interrogée déclare : « *Même si, parfois, les ateliers ne sont pas transcendants, ils permettent l'échange, le partage d'expérience. C'est un espace d'entre-soi.* ». Nous avons pu constater précédemment que le besoin de mutualisation, de partage, de sociabilité était une des motivations de certaines à l'entrée dans la coopérative. Les temps collectifs proposés par la coopérative ou à l'initiative des entrepreneurs sont appréciés. Les ateliers sont ainsi vécus comme des moments privilégiés d'entre-soi. Cette sociabilité est confirmée par le fait que 72,3 % des entrepreneures ont l'occasion de rencontrer les autres entrepreneurs de la coopérative en dehors des temps institués par celle-ci (ateliers, trimestrielles, etc.).

Les analyses de nos données recoupent notamment celles de Fanny Darbus, de Dominique-Anne Michel ainsi que de Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani³⁴⁶ quant au maintien d'une certaine précarité économique des porteuses de projet à plus ou moins long terme. L'analyse des données issues de l'enquête par questionnaire a révélé notamment en majorité une situation de précarité financière. Dominique-Anne Michel dit avoir découvert, lors d'une enquête menée au sein de Coopaname, que, dans l'ensemble, « *les Coopanameiens sont pauvres* ». Cette précarité serait d'autant plus prégnante chez les femmes. Elles sont majoritaires dans les CAE, sont aussi diplômées et qualifiées que les hommes, mais gagnent moins qu'eux. Cette question des inégalités femme-homme est discutée dans un modèle qui ne se veut pas être le reflet de la

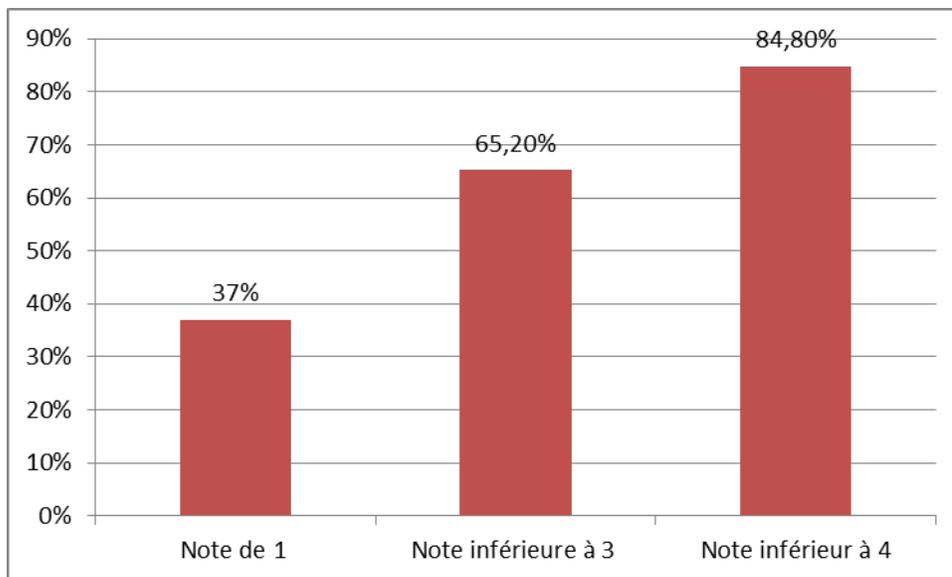
³⁴⁵ Charte de fonctionnement indissociable du CAPE et du contrat de travail des entrepreneurs des CAE

³⁴⁶ Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani, « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation Institutionnelle », *art. cité.*

société. « Dans les groupes, on peine à affronter la question. On tourne autour du pot³⁴⁷ ».

Les enquêtées sont 95,2 % à se déclarer satisfaites de l'expérience de création d'activité (56,5 % « très satisfaisante », 38,7 % « assez satisfaisante ») et 4,8 % insatisfaites (3,2 % « très insatisfaisante », 1,6 % « insatisfaisante »). Si les trois quarts des entrepreneures interrogées vivent la création de leur activité comme une expérience satisfaisante, quels regards portent-elles sur leur situation actuelle ? 68,8 % estiment la situation actuelle (financière et humaine) de leur activité comme étant satisfaisante (64,1 % « assez satisfaisante », 4,7 % « très satisfaisante ») et 31,2 % comme étant insatisfaisante (28,1 % « insatisfaisante », 3,1 % « très insatisfaisante »). De nombreuses entrepreneures ont insisté sur la satisfaction essentiellement humaine. Remarque qui permet de mieux comprendre les constats suivants.

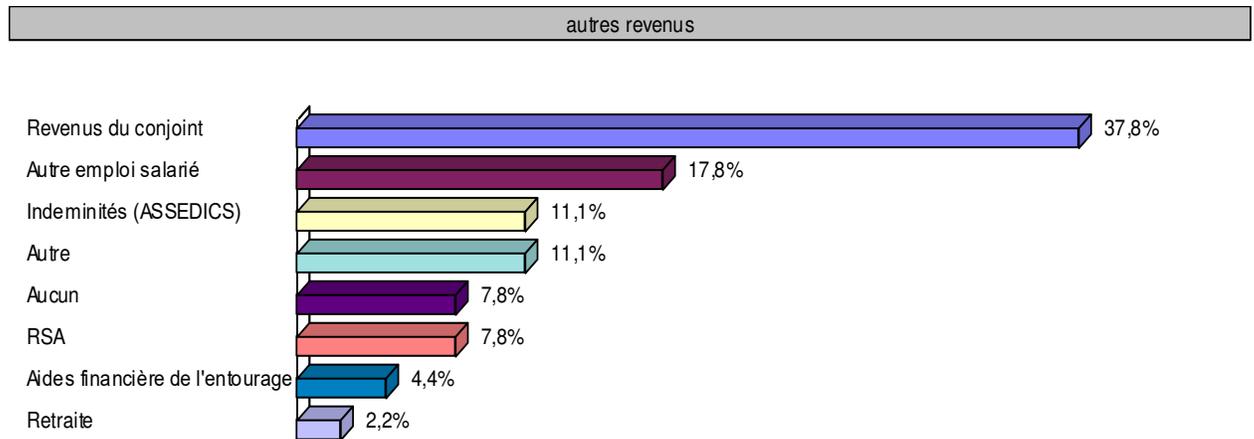
En effet, à la question « Sur une échelle de 1 à 9, le salaire que vous dégagéz de vos revenus d'activité permet-il de faire face aux besoins de votre ménage ? », plus de la moitié des femmes interrogées ont donné une note inférieure à 3 sur 9.



Si les revenus d'activité ne permettent que de façon limitée de faire face aux besoins du ménage, les entrepreneures disposent-elles d'autres revenus ? L'analyse du graphique ci-dessous nous permet de constater tout d'abord que le revenu du conjoint est la ressource la plus fréquemment citée par les entrepreneures. Cette ressource semble déterminante, car une entrepreneure nous a livré que, si elle avait été seule, sans les revenus de son conjoint, cela aurait été difficile. Près de 8 % ne disposent

³⁴⁷ Dominique-Anne Michel, « Les coopératives d'activité et d'emploi, un outil d'émancipation collective », Revue *Sciences de gestion, direction et gestion*, 2015/3, n° 273-274, p. 129.

d'aucun autre revenu. Parmi les « autres » revenus (11 %), ont été cités les prestations/allocations familiales (40 %), le bénéfice d'une entreprise créée sous le régime de micro-entreprise et la participation financière de proches.



« L'emploi salarié » et les « indemnités » (allocations chômage) arrivent en 2^e et 3^e positions. Le statut d'entrepreneuse-salariée leur permet, pendant la période de « test », c'est-à-dire lorsqu'elles sont en CAPE, de maintenir leurs avantages sociaux et donc de préserver des revenus, ce qui, comme nous l'avons fait remarquer, constitue pour les entrepreneuses un élément déterminant dans leur recherche de flexisécurité au cours de leur parcours entrepreneurial. De plus, les « ressources familiales » sont la ressource financière, à l'entrée dans la coopérative, la plus fréquemment citée (25,8 %) par les entrepreneuses interrogées. Rappelons que 72,7 % sont en couple et que seuls 4,6 % des conjoints sont au chômage ou inactifs. L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) arrive en seconde position, *ex aequo* avec la réponse « Autre » (22,7 %). À la modalité de réponse « Autre », les entrepreneuses ont répondu : « allocations chômage » (21,2 %), « allocations familiales » (3 %), « aucune ressource financière » (3 %), « biens/économies personnelles » (3 %), « chiffre d'affaires de l'activité précédente » (1,5 %). Ces résultats ne sont pas surprenants au regard du profil des répondantes, car 53 % des entrepreneuses interrogées étaient inscrites au chômage et 27 % étaient en activité salariée. Par conséquent, il est tout à fait logique, par exemple, que les allocations (ARE, ASS, RSA) soient les ressources les plus fréquemment citées (47,4 % des citations).

La difficulté à développer un chiffre d'affaires suffisant a pour conséquence l'abandon de l'activité pour non-viabilité économique, et impulse alors les femmes vers la sortie, vers une remobilisation professionnelle. Les récits des entrepreneuses en fonction de leurs configurations familiale et conjugale et des ressources mobilisables et mobilisées ont fait ressortir que le nœud de l'expérience résidait notamment dans l'exercice de la parentalité face à la pratique entrepreneuriale. Cette difficulté de régulation des temps sociaux est principalement expérimentée par les entrepreneuses dont nous avons qualifié le positionnement professionnel de « normatif ».

3.2. Le nœud de l'expérience : l'exercice de la parentalité face à la pratique entrepreneuriale

3.2.1. Une typologie des logiques d'action des entrepreneures au cours du parcours entrepreneurial

Selon François de Singly, le rapport au temps et à l'espace démontre trois règles : « *Le domestique féminin prime sur le domestique masculin, le domestique féminin prime sur le professionnel féminin, le professionnel masculin prime sur le professionnel féminin*³⁴⁸ ». L'assignation au travail domestique est toujours un fait³⁴⁹, et il révèle le genre en même temps qu'il le produit. Ainsi, le mariage et la maternité, qui vont participer à cette assignation, contrarient les investissements professionnels des femmes. Nous allons effectivement le constater à travers l'engagement professionnel des femmes entrepreneures, et plus particulièrement par rapport au positionnement professionnel qu'elles adoptent.

Christel et Maëlle sont les deux seules entrepreneures en couple sans enfants que nous ayons rencontrées. Si elles estiment ne pas rencontrer de difficultés par rapport à leur activité et dans l'arrangement des temps, elles se représentent les rôles d'entrepreneure et de mère comme difficilement conciliables. Ainsi, Maëlle a pu dire, à propos de sa première activité de café-librairie : « *Ça nous allait. On est toutes les deux adultes, pacées, sans enfants. C'était une activité qui me plaisait. Ce n'était pas pour l'argent* ». Pour Christel, « *Moi, je n'ai pas d'enfants, mais je me dis que les filles qui se mettent à leur compte avec une famille, mais comment elles font ? Quand je vois le temps que ça prend et je me dis que si j'avais en plus à gérer des enfants, ça serait super-chaud. Je tire encore plus mon chapeau aux filles qui se mettent à leur compte et qui ont une famille à gérer. Où il faut aller à l'école, aller chercher les enfants, faire les devoirs le soir et après travailler. Je me dis franchement que j'ai de la chance, parce que je n'ai que ma petite personne, mon chéri qui est aussi à son compte, donc on est dans le même bain. Il faut être super-organisé. Avec des enfants, ça doit être chaud* » (38 ans, photographe, entrepreneure-salariée, sans enfants, bac+3).

Nous allons, à travers l'analyse des récits de Françoise, Gabrielle, Emma, Carine et Justine, révéler combien l'exercice de la parentalité et l'arrangement des temps sociaux constituent un nœud dans leur vécu entrepreneurial. Ainsi, en fonction de leur situation conjugale et familiale, des stratégies d'aides mobilisables et des modèles parentaux intériorisés, leur expérience peut s'avérer difficile.

En nous inspirant notamment des travaux de Nathalie Lapeyre et de Nicky Le Feuvre et en retenant le concept de « configuration de genre », nous avons élaboré une typologie des entrepreneures en CAE en fonction de leur logique d'action. La typologie

³⁴⁸ François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, op. cit., p. 59.

³⁴⁹ François de Singly, *L'injustice ménagère*, op. cit.

se concentre sur les logiques d'action des entrepreneures en couple. Bien entendu, les entrepreneures en situation de « célibat » sont tout autant confrontées à la régulation des temps sociaux. Leur configuration de genre impactera leur engagement professionnel et donc leur logique d'action. Cependant, nous avons fait le choix de nous recentrer sur les logiques d'actions des entrepreneures en couple car, comme François de Singly l'a révélé, le mariage et la parentalité ont des incidences sur les investissements professionnels des femmes. Or, la majorité des entrepreneures en CAE sont en couple avec enfants.

Même si nous nous centrons sur le vécu des entrepreneures en situation de couple, nous ne délaissions pas pour autant les logiques d'action des femmes entrepreneures en situation de célibat, car le processus de négociation des temps reste le même. Ce sont les stratégies mises en œuvre qui diffèrent, avec un recours, en fonction des ressources mobilisables, à une externalisation des activités domestiques et parentales. Emma, Justine et Françoise ont exprimé à l'unisson la difficulté de concilier le développement de leur activité avec leurs activités parentales.

Emma est célibataire et a deux enfants de 7 et 10 ans. Elle est au début du développement de son activité, car cela fait peu de temps qu'elle est entrée dans la coopérative, malgré un projet qui a été pensé depuis des années. Elle continue à exercer une activité de salariée à mi-temps tout en développant son activité, mais elle espère l'arrêter prochainement afin de se consacrer entièrement à son projet. Cette liberté d'entreprendre est entravée à la fois par l'activité salariale, mais également par ses contraintes familiales. Ainsi, elle souhaite « concilier » sa vie professionnelle et sa vie familiale. *« Je ne veux pas délaissier mes enfants. Je veux être présente pour eux, mais je ne veux pas non plus qu'ils envahissent sur mon travail parce que ce n'est pas le but non plus. Je veux pouvoir vivre de mon activité. Dès que je peux vivre de mon activité, je laisse tomber mon mi-temps, parce que c'est vrai que ça me prend du temps le matin et le soir [...] De 8 h 30 à 10 h 30 le matin, mais, tu vois, le midi, si je dois les reprendre, les ramener et aller les chercher à l'école après, ça ne me laisse pas beaucoup de temps après. Après le soir, de 6 h 00 à 19 h 30. Nous, on fonctionne. Là, je les ai huit jours et lui [le père] six jours, du mercredi au mercredi. C'est vrai que, déjà, je veux mon mercredi pour eux. Je veux pouvoir aussi bosser. Il y a des jours où je ne pourrai pas, mais la plupart du temps, je peux donner des rendez-vous au maximum quand ils sont à l'école ou quand je ne les ai pas. Il faut que j'arrive à m'organiser par rapport à tout ça ».*

Justine est également célibataire et a trois enfants. Elle aussi nous a fait part de ces arrangements difficiles entre son activité et ses contraintes parentales. *« Femme, c'est une double vie. Double journée de travail quand on rentre à la maison. Entre la maison, les enfants, les devoirs. Cette condition-là, de femme... Les hommes, quand ils rentrent chez eux, ils ont terminé le travail, mais c'est vrai que ça change. Je n'ai pas de conjoint, donc je ne peux pas dire. C'est vrai qu'être une femme seule, ce n'est pas simple. Maintenant, j'aurais un conjoint, quel temps j'ai à lui donner dans mes journées de folie. Je suis comme mariée avec mon travail [...] je n'ai que le dimanche en famille [...] J'ai toujours été en décalage avec mes enfants. Par exemple, les vacances scolaires, c'est là où je travaille le plus. Donc la vie de famille, elle est beaucoup entre parenthèses. Je leur ai expliqué, et ils ont compris, qu'il y avait des contraintes, mais qu'on n'avait pas le*

choix, sinon j'allais faire caissière au supermarché et je n'aurais pas forcément mes samedis non plus. Sinon, il fallait recommencer quelque chose de nouveau à zéro. C'est ça : à l'issue du congé parental, il fallait recommencer quelque chose à zéro. Je ne pouvais pas repartir dans ce que je faisais avant... Donc, les enfants, ils ont compris. De temps en temps, je ferme un week-end et on part. Là, j'ai fermé dimanche et lundi de Pâques, j'étais dans ma famille. On a une vie en décalage de par aussi l'activité en bord de mer, saisonnier. Ici, il y a beaucoup de résidences secondaires et les gens viennent à chaque vacance scolaire. Quelqu'un qui a un magasin au centre-ville toute l'année, ce n'est pas le même rythme. Ici, en saison, je travaille non-stop, avec au début des marchés en plus [...] Le lundi, c'est là où il y a le ménage, les courses, les rendez-vous extérieurs, et, le soir, j'ai fait le quart de ce que je voulais faire, et c'est reparti pour la semaine. Mais, bon, tout le monde a des contraintes dans sa vie professionnelle ». Selon ses propos, l'absence d'aides familiales ne lui a pas fait vivre « un long fleuve tranquille ». « Quand on est seule avec trois enfants à charge et qu'on n'a pas la famille sur place, c'est extrêmement compliqué, mais tout se mettait en place. D'une fois à l'autre, je trouve des solutions. À chaque jour, il fallait trouver une solution, eh bien je la trouvais. On s'adapte à peu près. Ma famille est à Brest. Ce n'était pas simple. Je n'ai pas pris le chemin le plus facile ».

Françoise a eu recours à l'internat pour son enfant unique. Cette stratégie lui a permis de s'investir pleinement dans son activité. « *Ma fille était à l'internat parce qu'elle était compliquée à vivre, ce n'était pas facile. Moi, ça me permettait de partir régulièrement. Je partais souvent en formation [...] Je voulais ne pas avoir à gérer, à être à une heure bien précise. En plus avec une gamine qui faisait sa crise d'adolescence [...] Si je ne mange pas, ce n'est pas grave. Je n'ai pas besoin de quelqu'un qui me demande quand est-ce qu'on mange. Non, ce n'est pas possible. C'était un investissement personnel important ».*

Les logiques d'action des entrepreneures tout au long du processus entrepreneurial, de l'intention de création à l'engagement entrepreneurial, sont fonction de leurs configurations conjugale, familiale et de genre. En effet, en fonction de leur situation dans leur cycle de vie de femme et de leur vie familiale, ainsi que de leur expérience de genre, leurs logiques d'action vont différer. Leur positionnement professionnel sera fonction de la régulation des temps sociaux qu'elles réussissent à mettre en œuvre. Or, cette régulation dépend des contraintes de l'exercice professionnel et des représentations que les femmes se font de la conciliation et de la division sexuée des rôles³⁵⁰.

Bien entendu, comme toute typologie, si celle que nous avons construite permet d'accéder à une compréhension de la réalité sociale, elle ne peut néanmoins pas se transcrire telle quelle, car elle est une modélisation non concrète.

³⁵⁰ Nathalie Lapeyre, « Les temporalités sociales des femmes et des hommes architectes en France », in Yvonne Guichard-Claudic et al., *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, 2008.

Les logiques d'action des entrepreneures au cours du parcours entrepreneurial : de l'intention à l'engagement.

	Entrepreneure « normative »	Entrepreneure « de transition »	Entrepreneure « égalitaire »
Logique d'interaction conjugale	+ Hyper-conjugalité	+ ou – Hyper-conjugalité	Hypo-conjugalité
Configuration familiale	De jeunes enfants (2 enfants voir plus)	Des enfants mais adolescents voir jeunes majeurs	Sans enfant Ou 1-2 enfants
Configuration de genre Trajectoire biographique et construction identitaire	+Normative	-Normative	Transgressive
Positionnement professionnel : arrangement entre vie familiale et vie professionnel	Normatif	Transitionnel	Égalitaire

3.2.1.1. L'entrepreneure normative

Ces entrepreneures ont intériorisé la division sexuée des rôles. Cependant, cette intégration d'une différence « naturelle » entre les hommes et les femmes peut entrer en tension avec la valeur d'autonomie. C'est pour cette raison qu'aux motivations de « nécessité », à la création d'activité, s'ajoutent des motivations « d'opportunité », telles que la réalisation de soi, l'épanouissement et l'autonomie.

La socialisation différentielle a orienté ces entrepreneures vers des secteurs et des modes d'activité en adéquation avec des valeurs dites « féminines ». Les vocations contrariées en sont le reflet.

Leur positionnement professionnel d'entrepreneur est « normatif », car l'organisation du travail et leur temps de travail sont en lien avec les contraintes domestiques et parentales. Elles sont inscrites dans une configuration de genre « normative ». Leur emploi du temps professionnel est programmé en fonction de celui du temps scolaire des enfants, « l'organisation de leur vie professionnelle tourne autour du "calendrier domestique" (Le Feuvre, 1999 : 2006), le choix du secteur d'activité dans lequel elles exercent a été dicté par les contingences de la vie familiale. Et en même temps, par les nécessités et obligations inhérentes à leur activité professionnelle, elles "insistent" sur le fait que leur conjoint doit être présent au domicile pour prendre en

*charge certains espaces-temps et activités domestiques (être à la maison pour donner le repas du soir aux enfants*³⁵¹ ». Ainsi, le calendrier domestique et familial est au cœur de leur parcours professionnel³⁵². La carrière du conjoint est priorisée, car l'organisation familiale est basée sur une logique d'interaction conjugale « d'hyper-conjugalité » – « *les femmes ont la charge logistique et matérielle de l'économie domestique* » – ainsi que sur le mariage et la maternité. Cette régulation des tensions crée des trajectoires basées sur une logique d'action est nommée « d'intégration normative ». Elles sont dépendantes financièrement de leur conjoint.

L'arrangement des temps est davantage sous tension suivant l'ordre des naissances et lorsque les enfants sont jeunes, voire en bas âge. Les activités et responsabilités domestiques et parentales sont à leur apogée.

La logique d'action de Gabrielle, lors de son parcours professionnel dans son ensemble, et ensuite plus particulièrement dans son parcours entrepreneurial, permet de la qualifier d'entrepreneuse « normative », et elle illustre parfaitement le nœud de la parentalité dans le parcours entrepreneurial.

Lorsque nous avons retracé son parcours professionnel à partir de sa vocation contrariée, nous avons pu repérer qu'à partir du moment où elle a réussi à se dégager des contraintes parentales et accéder à une autonomie professionnelle, elle a pu amorcer sa première tentative de reconversion professionnelle de « *cœur* ». Elle était, à cette étape de son cycle de vie, célibataire et sans enfants. Cette reconversion a été mise en difficulté à partir du moment où elle s'est mise en couple et à la naissance de ses enfants. Si le mariage pénalise les femmes, ce sont surtout les responsabilités parentales qui les « handicapent » dans leur parcours professionnel. La naissance d'un enfant produit une renégociation des rôles au sein du couple, de la famille, qui aboutit à de nouveaux compromis et arbitrages entre travail et famille. « *Face à l'augmentation des contraintes de temps des nouveaux parents et à l'accentuation des exigences contradictoires de la vie familiale et de la vie professionnelle, les rôles conjugaux et les positions sur le marché du travail sont en particulier renégociés. La division sexuelle du travail dans la famille et à l'extérieur est réajustée. Le type d'emploi, le temps de travail, l'investissement au travail de chacun des conjoints peuvent être remis en question*³⁵³ ».

Ces renégociations sont au cœur des difficultés rencontrées actuellement par Gabrielle. Elle a utilisé le temps institutionnel que représente le congé parental à l'occasion de son troisième enfant pour à la fois se désengager de son emploi « alimentaire » et se réengager dans un parcours entrepreneurial. Par le contrat CAPE qu'elle a signé avec la coopérative, elle a pu maintenir son congé parental. Celui-ci

³⁵¹ Nathalie Lapeyre, « Les femmes dans les “professions libérales” : modes d'engagement au travail et stratégies de gestion des temporalités sociales. Une analyse en termes de “configurations de genre” », art. cité, p. 213.

³⁵² Nicky Le Feuvre, « La féminisation des anciens “bastions masculins”. Enjeux sociaux et approches sociologiques », op cit.

³⁵³ Ariane Pialhé, Anne Solaz, « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », in Ariane Pailhé et al., *Entre Famille et travail*, Paris, La Découverte, 2009, p. 167.

prendra fin dans quelques mois, lorsque son fils ira à plein-temps dans un système de garderie. Son parcours professionnel et les premiers temps de son expérience entrepreneuriale sont empreints de tensions avec sa vie de femme, sa vie familiale.

La principale difficulté relatée par Gabrielle pour pouvoir développer son activité comme elle le souhaiterait concerne l'arrangement des temps. Celui-ci lui paraît encore complexe. Elle est « *confrontée* » au manque de temps à consacrer à son activité. « *Je ne bosse que cinq heures par jour, quinze heures par semaine, donc ce n'est pas non plus mirobolant [...] Je suis toujours confrontée au manque de temps, donc, ce que j'ai fait pour rentabiliser mes images, c'est de faire des reproductions. Après, j'ai eu l'idée de travailler sur des produits dérivés. Jusqu'à présent, je n'ai pas pu consacrer tellement de temps, donc, forcément, je ne fais pas des sommes mirobolantes non plus. Parfois, j'évitais de m'engager sur des commandes parce que je savais que, sur certaines choses, je ne pouvais pas tenir les délais. Faire un portrait pour un couple qui allait se marier, il faut que je prévoie du temps parce qu'il y a toujours des imprévus, des impondérables [...] Si j'avais plus de temps pour peindre pour... Il faut être visible [boutique internet] et pour être visible, il faut mettre régulièrement en ligne* ». Sa semaine type est la suivante : « *Le lundi, mon fils est à la maison et il y a que quand il est à la sieste que je peux faire quelque chose, mais je me lance rarement dans une peinture sachant qu'il peut se réveiller à n'importe quel moment. Donc, c'est plutôt du travail sur Internet. Le mardi, je suis tranquille. Le jeudi et le vendredi, je peux travailler. Mais, grosso modo, je me suis rendu compte que 80 % de mon temps, ce n'est pas de la création, c'est tout le reste : mettre en vente sur Internet, photos, rédiger le produit, éditer mes images pour en faire des fichiers, faire la compta...* ». Ces propos démontrent bien que son calendrier domestique et familial est au cœur de son engagement professionnel.

Elle nous a fait part de son sentiment de culpabilité en tant que mère. En effet, des tensions identitaires se sont produites entre le rôle de mère qu'elle a intériorisé et les valeurs contemporaines associées à l'individu, telles que la réalisation de soi par le travail. Elle souhaiterait développer davantage son activité, mais c'est son rôle de mère qui est privilégié. « *Je suis un peu tiraillée entre le désir d'être présente pour ma famille et puis réussir professionnellement. Il y a des périodes de stress. Il y a tellement de choses que j'ai envie de faire, de mettre en place. Je ne manque pas d'idées, mais je sais que je n'ai pas le temps. Quand je prends le temps pour l'entreprise, je sais que c'est la famille qui en pâtit. Ce n'est pas toujours évident [...] Je parlais des repas sains, préparés, et tout ça. Oui, au début, quand on a un enfant, on fait tout, on fait tout soi-même. Et puis deux, puis trois. On reprend une activité professionnelle. Et là, il faut faire des choix. Je ne peux pas m'empêcher de travailler. J'ai besoin de ça. Je ne pourrais pas être que maman. Il faut absolument que je m'épanouisse à travers une activité, avoir des projets* ». Sa perspective de développement est un bon exemple de ce tiraillement identitaire, surtout avec un enfant en bas âge. Elle a trois enfants, dont un de moins de 3 ans non scolarisé. Gabrielle illustre la chute des taux d'emploi des femmes qui ont trois enfants, dont l'un a moins de 3 ans. « *Il y a l'objectif idéal et le compromis. Dans l'idéal, quand je vois mon entreprise, j'ai des modèles, des personnes que je vois sur Internet et je me dis que je veux arriver à ça. De la création, des gens qui travaillent avec moi. Quelque chose de vraiment solide. Si j'arrive à me payer un peu plus que le SMIC en*

bossant à mi-temps, ce serait bien. Ce qui m'embête vraiment, c'est le temps. Quand j'ai fait le dossier pour la CAE, ils demandent ce qu'on espère comme rémunération. Il y a tant de semaines d'école par an, donc tant de semaines où je peux travailler. Sur ces semaines, je peux faire tant d'heures. Il y a tant d'heures consacrées à la création. Est-ce qu'en faisant 20 % de mes heures sur mes créations en sachant que je facture tant une heure de création, est-ce que je... ? Le nœud, c'est vraiment le temps consacré à mon activité [...] en septembre, j'aurai beaucoup plus de temps [fils à la crèche à temps plein]. J'ai même envisagé de prendre une fille au pair. Après, où est-ce qu'on va l'installer ? Mais ça pourrait être sympa d'avoir une fille au pair qui s'occupe des repas, du ménage, des enfants, ce qui me dégagerait du temps. Pour certaines choses, la priorité, c'est l'atelier. Si je dois choisir entre l'atelier et le ménage, je travaille à l'atelier. Tant pis si c'est sale, mon mari s'en accommode. S'il ne supporte plus, il est capable de prendre le balai. Il n'y a pas de souci ». Le recours à la garderie pour son dernier et l'hypothèse d'une fille au pair viennent attester l'importance de la prise en compte des dynamiques familiales. Lorsque les femmes souhaitent faire carrière, la mobilisation est individuelle, et non familiale comme pour l'homme. Gabrielle tente ainsi de mettre en place des stratégies au fur et à mesure du développement de son activité, tout en restant au centre du mode de production familiale. Elle mobilisera les systèmes de garde, l'aide familiale, afin d'atteindre une certaine liberté professionnelle.

L'analyse des interactions conjugales révèle une logique plutôt « d'hyper-conjugalité ». Or, celle-ci freine également l'engagement professionnel de Gabrielle. Un exemple de la répartition des rôles et activités domestiques au sein de son couple et qui vient heurter ses perspectives d'activité est son désir de louer un atelier dans un village d'artistes qui est à vingt minutes de chez elle. Ce serait un « *petit tremplin* », mais l'une des contraintes imposées par le village est d'être présente quotidiennement de 10 heures à 18 heures. Or, la question posée par son mari a été : « *Tu te rends compte, tu vas y aller tous les jours. Et si un enfant tombe malade ?* »

Sa mère aurait pu être une stratégie de garde, mais elle « *ne se sent pas à l'aise avec les bébés* ». Elle a alors envisagé une fille au pair, une baby-sitter, mais c'est ensuite une réflexion en termes de coût qui s'est posée. « *Le coût d'un atelier plus le coût d'une fille au pair, est-ce que ça vaut le coup ?* » Elle projette un plus grand engagement professionnel à partir du moment où son dernier sera scolarisé. En effet, elle espère atteindre cette plus grande liberté professionnelle lorsque son fils sera à plein-temps à la crèche, puis scolarisé. La garderie et le centre de loisirs sont les deux moyens de garde envisagés par la suite. Ainsi, plus les enfants grandissent, plus les femmes peuvent atteindre cette liberté en fonction des stratégies mobilisables.

Son mari et son entourage « *acceptent* », mais, selon ses propos, il faut parfois faire des choix « *difficiles* », notamment celui d'être moins disponible pour ses enfants. « *Il y a des choses difficiles, parce que si on veut travailler vraiment, on est obligé de laisser de côté... Si on veut travailler, ça nous laisse moins de temps pour faire de bons repas. Des fois, il faut faire des choix, ce n'est pas évident. Quand on est salarié et qu'on a des jours à rallonge, c'est pareil. Même sans faire des journées à rallonge, quand j'ai repris le boulot à la naissance de ma deuxième, on faisait des heures sup quasiment tous les soirs. J'étais obligée de courir pour arriver à l'heure à la crèche et à la garderie de l'école. On*

n'a pas forcément plus de temps pour préparer ». Son époux « accepte [...] Il sait que c'est important pour moi [...] Il ne dit rien si j'ai un marché à faire le week-end. C'est comme ça qu'il m'aide ».

L'utilisation du terme « *accepter* » et ses propos sur la manière dont son conjoint la soutient dans son activité nous font penser à la typologie que François de Singly³⁵⁴ a élaborée suite à l'analyse des changements éventuels que l'homme produit chez la femme dans la dimension professionnelle de son identité. En fonction du type de conjoint (« *Pygmalion* », « *gentleman* », « *mari* »), un travail relationnel spécifique est mis en œuvre. Les matériaux récoltés, quant à la manière dont le soutien est objectivement réalisé et subjectivement vécu, sont insuffisants pour que nous puissions affirmer l'appartenance de son époux à l'un des trois types de conjoint. Cependant, le fait qu'il « *accepte* » et qu'il « *aide* » à l'occasion des week-ends ainsi que pendant les vacances scolaires, tout en sachant qu'il exerce la profession d'enseignant, donc que son calendrier professionnel correspond en partie au calendrier scolaire des enfants, nous laisse entrevoir un conjoint de type « *mari* ». Le travail relationnel d'un conjoint « *mari* » repose sur le principe de la reconnaissance dans le couple d'une interdépendance basée sur la différence de sexe. Le « *mari* » « *protège* » sa femme, laquelle participe à le construire. L'homme participe peu à la définition identitaire professionnelle de sa femme car il participe à ce qu'elle soit « *femme* ». Pour lui, l'identité professionnelle participe peu à l'identité féminine.

Lorsqu'elle évoque le soutien qu'elle estime recevoir de ses enfants le terme « *d'indisponibilité* » est récurrent. Or, il vient signifier sa non-correspondance à la « *disponibilité* » d'une mère à ses enfants. Elle a pu nous dire : « *La grande me dit que j'ai un beau travail parce qu'elle me voit la journée à peindre. Des fois, elles se font un peu rembarquer quand je suis obligée de rester travailler alors qu'elles sont à la maison et que je ne suis pas disponible pour elles. Surtout l'année dernière, où j'étais vraiment dans mon truc, et il y a des moments où je n'étais pas disponible pour les enfants* ».

Ces difficultés à s'engager dans son activité viennent corroborer les résultats de nombreuses recherches sur cette « *maudite conciliation* » des temps et notamment sur les conséquences professionnelles de la naissance d'un enfant ainsi qu'en fonction du rang de naissance. L'arrivée d'un enfant produit une rupture dans la carrière des femmes³⁵⁵. Ainsi, les naissances sont un moment charnière pour les carrières féminines car elles impactent l'articulation des sphères. Le rang de naissance de l'enfant est le facteur explicatif principal des transformations professionnelles chez les femmes. C'est surtout à partir du deuxième enfant que les femmes se dirigent vers une plus forte spécialisation entre conjoints, et c'est donc à elles de rechercher les meilleures conditions pour atteindre une flexibilité compatible avec l'arrangement des temps. « *Au fil des naissances se creusent donc les écarts de carrière entre homme et femme*³⁵⁶ ».

³⁵⁴ François de Singly, *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan, 1996.

³⁵⁵ Ariane Pailhé, Anne Solaz, « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, 2010/2, n° 24.

³⁵⁶ Ariane Pailhé, Anne Solaz, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et prévisions*, 2007, n° 90, p. 5.

Cette nouvelle réorganisation se traduit notamment par une réorganisation de leur travail, un changement de poste, un temps partiel ou la sortie du marché du travail. Selon Ariane Pailhé et Anne Solaz, la majorité des couples sont de type traditionnel, et les cas de partage égalitaire sont rares.

3.2.1.2. L'entrepreneure de « transition »

À la différence de l'entrepreneure de type « normatif », le positionnement « transitionnel » traduit un positionnement inégalitaire en défaveur des femmes, malgré un investissement des hommes sur les espaces domestique ou familial. Leur configuration de genre est de type « normatif ». L'organisation familiale suit la logique des interactions conjugales sur le mode de l'hyper-conjugalité. Néanmoins, les contraintes domestiques et parentales peuvent être rendues plus souples du fait de l'avancée en âge des enfants. Ainsi, en progressant dans les étapes du cycle de vie et familial, les femmes peuvent se libérer de certaines contraintes et rééquilibrer davantage les sphères. Certaines entrepreneures peuvent alors passer du type « normatif » au type « transitionnel » en fonction des périodes et étapes.

Par ailleurs, elles tentent d'opérer des tentatives de renégociation sur certaines activités familiales et domestiques. Se met en place un phénomène de « *substitution partielle négociée* ».

Le parcours professionnel de **Carine** illustre ce type d'entrepreneure et l'évolution de l'appartenance à un type selon les périodes et étapes que les femmes traversent. En retraçant son parcours, nous allons ainsi mettre en évidence les inflexions de son parcours professionnel en fonction de ses configurations conjugale et familiale, ainsi qu'en fonction de sa configuration de genre.

Les analogies du « *château de cartes* » et du « *tricot* » qu'elle utilise pour évoquer son parcours professionnel et la direction qu'elle a voulu donner à son bateau malgré les forces extérieures en sont l'expression. « *Pour moi, c'est un petit château de cartes, un truc que je tricote depuis longtemps* ». Elle dit se construire « *un costume sur mesure* » et qu'il est « *trop précieux* » pour prendre des « *risques* ». Face aux risques, elle préfère avoir un « *filet* », celui-ci étant la CAE.

À l'image d'autres entrepreneures rencontrées, elle conçoit son parcours professionnel comme ayant été quelque peu contrarié. Sa direction et son investissement n'ont pas été tels qu'elle l'avait imaginé lorsqu'elle était adolescente. « *J'ai toujours voulu faire de la décoration d'intérieur. J'avais 16-17 ans, je ne partais pas en vacances, j'allais dans les arrière-boutiques d'architectes d'intérieur et je regardais comment ils travaillaient. C'est depuis toujours que je veux faire ça. Les enfants et la vie font que...* » Cependant, elle mettra en œuvre des stratégies au fur et à mesure de l'avancée dans son cycle de vie familiale afin d'atteindre ces aspirations professionnelles : « *j'ai toujours été dans le sens où "Cette opportunité-là, je fais ça, ça sera toujours intéressant."* [...] *Au fur et à mesure. Ce n'est pas du jour au lendemain* ». Elle souhaitait « *ne pas perdre le fil* » de son travail, qu'elle avait eu « *beaucoup de mal* à

construire, à mettre en place ». Aujourd'hui, elle dit exercer son « métier de passion », celui qu'elle a « toujours voulu faire ». « C'est un peu une revanche sur mes études que je n'ai pas pu faire comme je le voulais au départ. J'ai eu ma revanche, ça s'est fait ».

Elle a terminé son cursus scolaire initial par l'obtention d'un CAP de tapissier-décorateur – *« j'ai appris à refaire des sièges »* – et a réalisé ses premiers pas professionnels à temps partiel dans le domaine de la « grande distribution », où elle s'occupait de la mise en place, de la présentation, milieu dans lequel *« Il faut savoir se faire de la place. Il faut du tempérament, sinon on se fait vite manger »*. En parallèle, elle avait créé une activité indépendante d'étalagiste. Elle avait *« deux casquettes »* et elle estime que *« Tout cela s'est bien passé »*.

Un premier tournant dans son parcours professionnel s'opère à la suite d'une mobilité géographique familiale. Même si nous n'en connaissons pas les causes, elle a *« dû changer de région [...] mon mari étant breton, on est revenus en Bretagne »*. Elle a décidé, *« Avec mes trois enfants et mes quarante ans »*, de se réengager dans les études afin de se perfectionner en intégrant, pendant trois ans à temps complet, une école d'architecture. *« Le fait de revenir en Bretagne, je me suis dit que ce serait intéressant de réapprendre, de continuer dans le métier, à être plus performante, me réinjecter de la matière grise »*. Elle a obtenu son diplôme et a travaillé en tant que salariée chez des cuisinistes.

Si nous mettons les premiers éléments de son parcours professionnel à la lumière des configurations, nous pouvons remarquer qu'elle a cherché à réguler au mieux ses temps sociaux. Elle a adapté au mieux son calendrier professionnel à son calendrier domestique, surtout lorsque ses enfants étaient *« petits »*. *« En fin de compte, tout mon parcours professionnel... j'ai réussi au moment où ils étaient petits à me mettre à mi-temps, plus ou moins [...] J'ai mis le temps partiel en veilleuse parce que je ne voulais surtout pas perdre le fil de mon travail, que j'avais eu beaucoup de mal à construire, à mettre en place »*.

Si la mobilité géographique est l'événement qui va déclencher son réengagement par les études, un autre facteur a été déterminant dans son choix : la scolarisation de son troisième enfant. *« Quand j'ai repris mes études, la dernière rentrée au CP, il n'y avait plus qu'une petite, les autres aidaient. Ils aidaient car ils savaient que je réalisais quelque chose pour moi d'extraordinaire. Ils me voyaient contente. Il ne faut pas oublier ça, car je trouve que, dans le métier d'une femme, on a tendance à culpabiliser parce qu'on est moins présente, parce qu'on est plus dans un métier. Je trouve aussi que pour un enfant, voir sa maman épanouie, qui est bien dans son élément, ça transmet une image [...] Quand la petite a commencé à entrer à l'école, j'ai repris les études. En fin de compte, on a partagé les études que j'ai faites. C'était un partage agréablement vécu »*.

Cette assignation au travail domestique peut, selon François de Singly, produire un sentiment d'injustice à partir du moment où l'inégalité observée ne devient plus acceptable. Même s'il y a un constat objectif d'inégalité dans la répartition, le jugement d'équité ou d'égalité est variable. Certaines regretteront d'avoir laissé leur carrière professionnelle de côté pour profiter de leurs enfants, et d'autres regretteront de ne pas avoir assez profité de leurs enfants. *« Tant que le partage égal du travail aussi bien*

professionnel que domestique ne sera pas réalisé, cette double contrainte se maintiendra, chacune cherchant à s'en sortir en fonction de ses propres ressources culturelles, de sa propre histoire et de son inscription dans une éventuelle vie conjugale³⁵⁷ ». Carine exprime ce tiraillement entre ses deux engagements et décrit « la carrière » qu'elle aurait peut-être pu avoir. « Après, c'est ce que je dis, ayant accompagné les enfants, je n'ai pas une situation professionnelle extraordinaire comme si j'étais restée à temps plein dans des entreprises. Je pense que je n'aurais pas évolué de la même façon. Peut-être plus installée, plus reconnue dans ce domaine-là. Peut-être dans des plus grandes entreprises. J'aurais bien aimé être au sein d'industriels pour faire des gammes de couleurs sur des produits. Être intégrée chez des industriels qui font de la conception de tissus ou de la réalisation de styliste. Je dis vraiment le haut du chapeau. Mais, aujourd'hui, je ne regrette pas, parce que j'ai bien entendu dans le discours des femmes... Je trouve que les femmes qui ont eu l'impression de sacrifier leurs enfants pour leur situation professionnelle, elles ont beaucoup de regrets dans la voix, beaucoup d'amertume, mais, ça, je m'en étais rendu compte. Les femmes qui ont laissé en suspens, en veille, leur métier pour s'occuper de leurs enfants et qui le reprennent après – parce que je pense que les femmes, quand on veut quelque chose, on l'obtient –, je trouvais que ces femmes étaient mieux dans leur vie, dans ce qu'elles faisaient. Je pense qu'un métier, on peut accepter de passer à côté, mais de ses enfants, on n'accepte pas. En tout cas moins bien ».

Si la logique des interactions conjugales paraît appartenir au type « d'hyper-conjugalité », son mari semble par contre correspondre au conjoint de type « gentleman », car elle parle de lui en termes de « partenaire ». Son mari et ses enfants sont « ses piliers ». « Je suis bien aidée par mes enfants et par mon mari. C'est vrai que quand on crée... J'avais besoin d'un pilier financier, parce que quand on démarre, on n'a rien au départ. Il [son mari] m'aide bien, et, ça, c'est vraiment important. Il faut avoir une solidité mentale et avoir autour de soi un support. Il ne faut pas être en souffrance dans sa propre vie ».

3.2.1.3. L'entrepreneure « égalitaire »

À l'inverse de l'entrepreneure « normative » et de « transition », nous pouvons avancer l'idée d'un troisième type d'entrepreneure : l'entrepreneure « égalitaire ». Les matériaux récoltés ne nous permettent pas d'étayer empiriquement ce dernier type. Néanmoins, des éléments de terrain associés à d'autres travaux, et notamment ceux de Nathalie Lapeyre, nous permettent de renforcer cette hypothèse théorique. En effet, le processus de féminisation entraîne une redéfinition de l'éthos professionnel de l'exercice libéral (architecte, avocat, médecin), jusque-là centré sur un contrat de genre spécifique. Les pratiques professionnelles des hommes et des femmes se sont transformées. Un des positionnements différenciés révélé au sein de la « configuration

³⁵⁷ François de Singly (dir.), *L'injustice ménagère*, op. cit., p. 48.

locale » des professions libérales a été qualifié d'« égalitaire ». L'analyse des manières d'exercer la profession d'architecte au quotidien a fait ressortir que le positionnement professionnel était directement lié aux différentes dynamiques de gestion de l'interface travail/famille. Ainsi, l'un des positionnements professionnels a été qualifié d'« égalitaire³⁵⁸ ». Le positionnement professionnel est égalitaire car les individus remettraient en cause les catégories dites « féminines » et « masculines ».

Les entrepreneures de type « égalitaire » seraient alors dans une configuration de genre « transgressive ». Leurs trajectoires et expériences seraient marquées par la prise de distance par rapport à la logique dominante de la division sexuée des rôles. Elles se placeraient en dehors des normes sexuées en mettant en œuvre une logique de « transgression ». Les entrepreneures prendraient une certaine distance avec l'éthos professionnel traditionnel masculin. Une des stratégies mises en œuvre serait alors d'externaliser les activités domestiques et parentales. Ainsi, l'égalité serait rendue accessible soit par une répartition égalitaire entre conjoints des activités domestiques et parentales, soit non par le recours à d'autres ressources mobilisables, à l'externalisation des activités. Ceci nous renvoie une nouvelle fois à la recherche de Chantal Nicole-Drancourt à propos des stratégies professionnelles et de l'organisation familiale mise en place par les femmes qui « font carrière ». Leur réussite tient notamment au recours à des aides extérieures, car leur place dans le mode de production domestique est encore centrale.

Nous aurions pu assimiler les logiques d'action entrepreneuriales de Jade comme étant de type « égalitaire » si elle avait choisi le statut d'entrepreneuse-salariée. Son positionnement professionnel est de type égalitaire car sa configuration de genre est transgressive, ses logiques d'interaction conjugale pouvant être qualifiées comme étant « d'hypo-conjugalité ». Le discrédit dans lequel elle tient les entrepreneures qui expriment leur difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et la répartition « égalitaire » des activités dans son couple sont deux éléments qui pourraient nous permettre de la classer dans le type « égalitaire ».

Un dernier élément sur lequel nous souhaitons porter l'attention est la recherche auprès du conjoint, voire de la famille dans son ensemble, de la validation de ce (ré)engagement professionnel. Cette recherche de légitimisation vient illustrer les représentations dominantes et l'idée d'un « entrepreneuriat au féminin ». En effet, si les entrepreneures ont le sentiment que leur projet engage leur famille, notamment au travers de l'idée d'un risque familial (financier, organisation domestique) de production de perturbations, alors le soutien et l'accord du conjoint sont importants.

³⁵⁸ Nathalie Lapeyre, « Les temporalités sociales des femmes et des hommes architectes en France », *art. cité*

3.2.2. À la recherche d'un coéquipier

Le besoin de se sentir « aidée », d'avoir un « support », un « partenaire » pour s'engager dans cette voie entrepreneuriale est un ressenti fréquemment exprimé par les entrepreneures. Ce sentiment vient traduire le rôle du conjoint, celui de coéquipier. En effet, le conjoint dans la famille contemporaine a pour rôle de valider l'identité du coéquipier. Les couples modernes sont fortement soumis aux transformations sociales et doivent faire preuve d'adaptabilité à l'autre. « *La mobilité conjugale est obligatoire : elle est assurée par une nouvelle définition des fonctions assurées par chacun des partenaires, ou elle engendre la séparation, précédant la formation éventuelle d'autres couples*³⁵⁹ ».

Ainsi, les reconversions professionnelles viennent réinterroger les fonctions de chacun et leur capacité d'adaptation. Louise, Clémence et Émilie en sont des exemples.

D'après Louise, son mari a été le moteur principal du processus de reconversion, car il l'a toujours « soutenue » dans son projet : « *sans lui, je n'aurais pas démissionné. Lui, quand j'ai démarré en tant que prof, il m'a dit : "Tu ferais mieux de faire autre chose, journaliste..." , et moi, c'était : "Oui, mais attends, j'ai trouvé du boulot."* ». Elle dit avoir eu besoin de son « accord » car la perte de revenus engendrée par sa démission de l'Éducation nationale était significative, les charges familiales étant importantes. « *J'avais quand même trois enfants* ». Au-delà du rôle central joué par le conjoint, c'est aussi l'ensemble des membres de la famille qui sont entrés dans le processus. « *"Maman, on va t'aider, on fera plus la vaisselle" [...] Parfois, mon mari trouve que je travaille tard, mais, en même temps, ils ont toujours trouvé leur part. Ma grande fille, elle corrige mes textes depuis longtemps, des textes importants. Elle est exigeante, ça lui plaît. C'est très technique parfois, des trucs scientifiques. Alors que mes parents étaient horrifiés, mes collègues à l'école, c'était : "Mais qu'est-ce que tu fais ?" Pour les collègues de travail, c'était un peu de la trahison* ».

Clémence revient également sur le soutien « sans faille » de son conjoint dans son projet de création. Si elle revendique son autonomie financière depuis ses études, elle exprime cependant le besoin de se sentir soutenue dans cette étape de son parcours professionnel. « *J'ai mon compagnon qui est un soutien sans faille. Il a un salaire très correct. Ce n'est pas le papa de mes filles. Je n'ai jamais voulu que mes choix soient subis, néanmoins j'ai apprécié, parce que quand j'ai arrêté mon activité précédente, ça voulait dire forcément moins d'argent, et il m'a dit que cette année de réflexion, il tenait à ce que je l'ai. Il m'a offert ce luxe-là sans jamais me coller de pression. C'est vrai que j'ai toujours financé mes études, je n'ai jamais eu les pieds dans le même sabot, donc il n'y a jamais eu d'incidence sur sa qualité de vie à lui. Il a des enfants et je ne me voyais pas demander, par rapport à l'autonomie que j'ai toujours eue et par rapport à ses choix à lui, je ne voulais pas qu'il réduise sa toile. On a réussi à articuler les deux, mais je savais très bien que s'il y avait eu un problème, quel qu'il soit, il était là. Pour moi, c'est le*

³⁵⁹ François de Singly, *Le soi, le couple et la famille*, op. cit., p. 52.

soutien majeur. Ça va dans le sens de ce que l'on s'est donné tous les deux comme qualité d'échange. Je n'ai pas été déçue et ça continue, puisque c'est encore émergent. On est en train de voir comment on peut partir en vacances sans que ça pèse. Le soutien, il est total ».

Émilie avait assisté au lancement de l'activité de son conjoint et elle avait plutôt mal vécu cette période : *« ça n'a pas été une période facile pour lui comme pour moi. J'ai eu l'impression d'être mis au rang de femme qui s'occupe des enfants parce que Monsieur crée son entreprise ».* Cette période a été source de tensions, car, pendant que son mari *« s'éclatait »* dans ce projet, son expérience de salariée à elle était insatisfaisante. *« Je comprends que, pour certains couples, cela peut poser de vrais problèmes, voire des séparations ».* Or, son inscription dans le parcours entrepreneurial a produit une inversion des rôles. Le soutien de son conjoint a été d'autant plus significatif qu'il est possible d'entrevoir son intériorisation des rôles traditionnels. La disponibilité de son conjoint lui permet de *« déculpabiliser »*. Elle dira à son propos qu'il fait en sorte de se rendre disponible pour lui *« faciliter la vie »* : *« que je culpabilise le moins possible, car les rencontres réseaux, c'est toujours après 18 heures [...] Il y a des semaines, c'est honteux, mais je ne suis pas vraiment disponible pour ma famille ».*

Conclusion seconde partie

L'éthos professionnel de l'entrepreneur fondé sur la vision du contrat de genre dominant persiste. L'entrepreneur au masculin, qui prend des risques et qui est « génétiquement programmé », persiste. Face à ce modèle, les femmes ont élaboré une hiérarchisation sociale des entrepreneures. Il y aurait les « vraies » entrepreneures, celles qui se rapprocheraient le plus du modèle masculin et qui créeraient par « opportunité », qui prendraient des « risques », qui « dirigeraient », et il y aurait un entrepreneuriat plus « féminin », où les femmes agiraient « en mère de famille », car la création se confondrait avec « un projet familial », et où la prise de risque se devrait d'être minime. L'entrepreneure est alors perçue comme une « combattante » qui porte une « double casquette » d'entrepreneure et de mère. Si cette différenciation sexuée entre un entrepreneuriat masculin et un « entrepreneuriat au féminin » est repérable dans les récits, la référence au masculin est également perceptible lorsqu'il s'agit d'évoquer les raisons de la réussite ou de l'échec de l'activité. En effet, la réussite ou l'échec seraient liés à des déterminants individuels tels que les caractéristiques psychologiques ou la crédibilité du projet porté. Le fait que le genre soit gommé et que des facteurs individuels soient conçus comme déterminants vient désengager la dimension sociale et sexuée d'une pratique professionnelle.

Face à cet ethos professionnel auquel s'ajoute la persistance de l'assignation aux femmes des activités domestiques et parentales et, par conséquent, le maintien d'un partage inégalitaire dans les couples, le modèle entrepreneurial proposé par la CAE est alors perçu par les femmes comme le moyen de sécurisation de leur parcours biographique et de faire face au risque du désengagement professionnel. Il répond au besoin de flexisécurité exprimé.

Les cinq types de motivation à intégrer le parcours entrepreneurial que nous avons pu dégager sont :

- la construction d'un « emploi sur mesure », qui permet de sortir des contraintes du salariat et d'accéder à une certaine autonomie, liberté et flexibilité ;
- le statut d'entrepreneur-salarié, qui procure un sentiment de sécurité car le statut de salarié garantit l'accès aux droits sociaux. Elles choisissent un cadre qui se veut sécurisant et protecteur ;
- la prise en charge par la coopérative de la dimension administrative et juridique de l'activité développée ;
- la possibilité d'acquérir par la formation continue les compétences « nécessaires » au « bon » développement de l'activité ;
- l'intégration au collectif entrepreneurial et à d'éventuelles opportunités professionnelles par le réseau d'entrepreneurs.

Si les entrepreneures sont en grande majorité unanimes quant à leurs motivations à la création (« pull » et « push »), leurs représentations, intention et pratique

entrepreneuriale vont être fonction de leurs configurations. L'analyse des parcours entrepreneuriaux des femmes au sein des CAE nous a permis de saisir que les entrepreneures ne forment pas un groupe homogène et qu'elles pouvaient se différencier dans leurs pratiques. Nous avons pu faire ressortir les déterminants de leurs pratiques professionnelles différenciées. En effet, les pratiques professionnelles vont varier en fonction : des étapes du cycle de vie de femme et de la vie familiale (en couple, célibataire ; avec ou sans enfants, en fonction de l'âge des enfants) ; des configurations de genre (« normative » ; « transgressive ») ; des logiques d'interactions conjugales (« hyper-conjugalité » ; « hypo-conjugalité »). Ces éléments nous ont ainsi permis d'élaborer une typologie des logiques d'action des entrepreneures au cours du processus entrepreneurial. Se sont dessinés trois types d'entrepreneures : « normatif », « de transition » et « égalitaire ».

Le profil moyen des entrepreneures en CAE révèle qu'elles sont nombreuses à se situer à l'apogée des contraintes familiales. La CAE semble alors répondre plus particulièrement à une catégorie de femmes qui se situent à mi-parcours de leur carrière professionnelle et en situation de tension quant à l'arrangement des temps sociaux.

À l'image des difficultés rencontrées par Gabrielle pour développer son activité ou, à l'inverse, d'une entrepreneure comme Jade, dont l'investissement professionnel est rendu possible par une répartition des activités domestiques et parentales qui se veut égalitaire, il est possible de rendre compte des enjeux auxquels se confrontent les femmes qui souhaitent développer une activité. Elles ne sont pas toutes en situation d'égalité face à cette expérience. Si la satisfaction humaine semble avoir du sens pour les entrepreneures, le maintien d'une majorité dans une précarité économique est une réalité. Les chiffres le démontrent, car la probabilité de sortir de la coopérative au bout des trois années réglementaires sans maintenir son activité est forte. Ces données viennent conforter les statistiques quant à la survie des entreprises, qui n'est que de 30 % pour les entrepreneur.e.s cinq ans après la création.

CONCLUSION GENERALE

Si nous reprenons le fil de notre recherche, et notamment notre interrogation initiale face au phénomène de féminisation des CAE que nous avons constaté, à savoir « *Pourquoi les CAE, qui sont des structures mixtes d'accompagnement à la création et au développement d'activité, attirent-elles plus les femmes ?* », notre recherche nous invite à révéler le caractère construit de l'engagement des femmes dans la voie de l'entrepreneuriat salarié et des situations qu'elles vivent. Leur orientation vers l'entrepreneuriat salarié et les formes d'engagement qu'elles mettent en œuvre dépendent de leur trajectoire biographique genrée.

1. L'ambivalence du modèle : entre innovation sociale et paradoxes

Les CAE se sont adaptées au fil des années, aux mutations du travail (salarié et indépendant) et à l'individu (valeurs de réalisation de soi, accès à l'autonomie, etc.) en proposant une forme hybride entre travail salarié et travail indépendant. Comme Catherine Bodet, Noémie de Grenier et Thomas Lamarche l'ont énoncé les CAE sont « *une réponse de l'Économie sociale* » face aux limites du système capitaliste. L'approche rétrospective de cette innovation nous invite à garder à l'esprit que la création des CAE répond à une stratégie d'appropriation, de consolidation par le mouvement des SCOP d'une innovation sociale et l'imposition du statut par la victoire de la loi Hamon en est un exemple. Ces organisations peuvent être saisies comme des innovations sociales, et ce notamment pour deux raisons. Premièrement, elles ont produit un nouveau cadre d'emploi et un statut hybride. En effet, les premières expérimentations se sont réalisées avec un modèle juridique innovant et diffusable. La deuxième raison qui permet de considérer ces coopératives comme des organisations de l'innovation sociale est qu'elles répondent à certains besoins non satisfaits. C'est principalement le besoin de « flexisécurité » exprimé par les entrepreneures et qui vient révéler les enjeux professionnels auxquels sont confrontées les femmes.

Ce nouveau cadre de travail intermédiaire attire plus particulièrement des femmes au niveau de diplôme élevé, qui se situent à la fois à mi-parcours de leur carrière professionnelle et en situation de tension quant à l'arrangement des temps sociaux, caractéristiques qui illustrent parfaitement la place qu'elles occupent sur le marché du travail et le rapport salarial qu'elles ont pu y développer. Elles se représentent le modèle entrepreneurial des CAE comme une « opportunité » professionnelle « favorable », car celui-ci proposerait notamment une forme de travail qui contournerait les inégalités et spécificités sexuées du travail salarié. Il est perçu comme un moyen de sécurisation de leur parcours biographique, et il permet de faire face au risque du désengagement professionnel. De plus, il permet, dans une certaine mesure, une flexibilité nécessaire aux arrangements des temps sociaux auxquels ces femmes sont confrontées, qui se

situent parfois au paroxysme des contraintes familiales. L'engagement dans le parcours entrepreneurial proposé par les CAE permettrait à ces femmes de trouver une solution de rechange à la fois à un marché du travail salarié inégalitaire et à un modèle entrepreneurial construit historiquement au masculin. Les CAE produiraient une nouvelle figure de l'entrepreneur, celle de « *l'entrepreneur prudent* » et « *responsable* ».

Ainsi, ces résultats nous confirment qu'il est nécessaire de sortir d'une approche purement critique, qui considérerait les CAE comme le lieu de reproduction sociale des inégalités notamment sexuées, car le modèle offre un espace d'opportunité professionnelle. Nous avons également pointé du doigt les limites de ce modèle coopératif face aux mécanismes sociaux de genre. Il est donc également opportun de s'écarter d'une approche trop idéalisée des CAE.

Si, les CAE peuvent être qualifiées d'innovation sociale si nous nous référons à la définition de Louise Dandurand³⁶⁰ – « *Toute nouvelle approche, pratique, ou intervention, ou encore, tout nouveau produit mis au point pour améliorer une situation ou résoudre un problème social et ayant trouvé preneur au niveau des institutions, des organisations, des commerces* » –, les vécus ambivalents, et notamment les formes d'engagement différenciées, la précarité économique et/ou la sortie massive des femmes du parcours entrepreneurial à la fin du parcours institutionnalisé sont cependant des éléments qui viennent dire la complexité de la réalité. Les CAE produisent des activités peu viables avec un fort taux d'échec : 70 % des entrepreneurs finissent par quitter la coopérative, et la moitié de ceux-ci redeviennent chômeurs. Les 30 % qui créent leur activité sont des prestataires de services intellectuels, des activités à forte plus-value (conseil/formation). Ils constituent d'ailleurs la majorité des associés, qui se caractérisent par une surreprésentation masculine. En effet, l'accès au sociétariat n'est pas toujours représentatif de la répartition femme-homme dans les coopératives. Aux inégalités entre les entrepreneurs s'ajoutent les inégalités entre les femmes entrepreneures, car toutes les entrepreneures ne sont pas à égalité face à cette expérience entrepreneuriale. En effet, les pratiques professionnelles et donc la réussite ou l'échec vont notamment varier en fonction : des étapes du cycle de vie de femme et de la vie familiale (en couple, célibataire ; avec ou sans enfants, en fonction de l'âge des enfants) ; des configurations de genre (« normative » ; « transgressive » ; « égalitaire ») ; des logiques d'interactions conjugales (« hyper-conjugalité » ; « hypo-conjugalité »).

Ces espaces de « reconversion professionnelle » sont des espaces de reproduction d'inégalités sexuées. Ces inégalités concernent à la fois les équipes d'accompagnement et les entrepreneur.e.s hébergé.e.s. Les rapports de situation comparée (RSC) constituent un dernier exemple qui permet de saisir les formes de la division sexuelle du travail et les caractéristiques de l'emploi des femmes salariées des CAE. Ces coopératives reproduisent les normes d'emploi structurées par le genre. Les RSC permettent de repérer et d'analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise et de définir des actions afin de supprimer les inégalités. Toutes les CAE

³⁶⁰ Louise Dandurand, « Réflexion autour du concept d'innovation sociale, approche historique et comparative », *art. cité*.

ne réalisent pas ce rapport, car il n'est obligatoire qu'à partir de 300 salariés. Or, peu de CAE en comptent autant. Par conséquent, pour celles de moins de 300 salariés, cela est fonction de leurs projets et de leurs moyens humains et financiers. La consultation de deux RSC a permis de saisir les situations à la fois des équipes des salariés permanents et des entrepreneurs hébergés. Bien entendu, ces éléments ne peuvent être considérés comme étant généralisables à l'ensemble des coopératives, mais ils invitent néanmoins à attester d'une division sexuelle du travail, caractéristique de l'emploi des femmes.

Ces documents de travail illustrent tout d'abord que les équipes de salariés permanents sont touchées par des ségrégations horizontales et verticales car le temps partiel est majoritairement féminin (surtout chez les non-cadres) et ensuite, comme nous avons déjà pu le démontrer, les entrepreneurs hébergés se caractérisent par une répartition sexuée des métiers, en particulier sur les métiers du soin (esthétique, médecine douce), de la création (mode, déco, arts graphiques). Une analyse par métier montre que les hommes ont presque toujours un taux horaire plus important que les femmes, quel que soit le métier.

L'étude des caractéristiques de l'emploi dans les CAE, notamment par les RSC, permet de montrer comment le genre est en jeu dans ces structures, et les conséquences possibles de ce dernier en termes d'inégalité.

Les CAE sont confrontées à un phénomène de féminisation qu'elles n'avaient pas programmé et celui-ci participe à les considérer comme pouvant relever de l'innovation sociale, mais, pour autant, elles ne peuvent résoudre que partiellement les difficultés rencontrées par les femmes, car elles sont elles-mêmes traversées de toutes parts par les inégalités et spécificités liées au genre.

Face à ce constat, quelques CAE élaborent des groupes de réflexion internes pour tendre à plus d'égalité entre les sexes. Par exemple, Coopagenre est un groupe d'entrepreneurs de la coopérative Coopaname qui travaille sur la question de l'égalité femmes-hommes au sein de la coopérative. « *L'expérience de nos coopératives montre en effet que leurs frontières ne sont pas étanches aux inégalités installées dans la société, et que, pour les réduire, une posture volontaire est nécessaire*³⁶¹ », posture volontaire qu'a pu souligner un cogérant de CAE : « *Des choses [les inégalités] sur lesquelles on est bien placé, avec les commissions, l'autorégulation qu'on peut mettre en place dans la coopérative, car c'est nous qui décidons. Il y a certainement des outils, il y a tout ce qu'il faut pour éliminer ces inégalités et être des exemples ou des terrains d'expérimentations*³⁶² ».

Coopagenre émet des préconisations afin de contrer ces inégalités de genre. Ainsi, parmi les leviers de changement dans la coopérative, a été suggéré un accompagnement à l'entrepreneuriat adapté et différencié pour les hommes et les femmes en fonction des besoins et du parcours personnel. Ceci signifie que les

³⁶¹ La Manufacture coopérative, *Faire société : le choix des coopératives*, Bellecombe-en-Bauges, Édition du Croquant, 2014, p. 30.

³⁶² Journée d'études « L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes : regards sur des nouvelles pratiques solidaires », Brest, 2015.

accompagnateurs doivent être sensibilisés aux freins, aux inégalités. Ces acteurs ont été identifiés comme étant les « clés » du changement de la perpétuation des stéréotypes, d'où l'intérêt qu'ils soient impliqués dans cette démarche. L'idée selon Coopagenre est de « *Valoriser les femmes comme sujet de droit décisionnaire de leur activité économique* ».

Les coopératives sont « *traversées par la société* ». Les métiers sont sexués. Une des préconisations formulées par Coopagenre est de travailler avec les entrepreneurs, surtout lorsqu'il y a reconversion, afin d'accéder à des formations, d'ouvrir les possibilités pour les hommes et les femmes.

Coopagenre est ainsi intervenu, lors des assemblées générales et à d'autres instants clés de la vie de la coopérative, afin de sensibiliser entrepreneurs et permanents sur cette question.

Fanny Darbus avait déjà questionné ces intentions et parcours entrepreneuriaux. Tout comme Antonella Corsani et Marie-Christine Bureau elle avait notamment révélé la « *prolongation des formes de précarité objectives* » au sein de ces organisations. Les CAE attireraient des entrepreneur.e.s rejetés par le salariat. De plus, la réussite ou l'échec serait fonction des capitaux. Les résultats de notre recherche convergent vers ceux de Fanny Darbus mais notre approche complémentaire par le concept de genre nous a permis de mieux saisir les intentions et logiques entrepreneuriales des femmes qui sont majoritaires au sein des CAE. Ainsi, aux trois groupes d'entrepreneurs qu'elle a identifiés³⁶³ nous pouvons y ajouter les trois types d'entrepreneures que nous avons distingués. Nous pouvons dire que les inégalités entre les entrepreneur.e.s, en termes de réussite économique et d'appropriation des conditions de travail, sont liées aux capitaux qu'ils peuvent mobiliser ainsi qu'en fonction de leurs configurations.

Devant ces inégalités et spécificités se pose aussi la question du processus de naturalisation des compétences et des formes d'engagement entrepreneurial « au féminin ». La construction de « *l'entrepreneur prudent* » et « *responsable* » au sein du modèle coopératif étaye la construction sociale et sexuée de la pratique entrepreneuriale, car un « *entrepreneuriat au féminin* » se serait élaboré, et ce en référence à la norme masculine. Cet entrepreneuriat féminin naturalisé serait, dans sa forme à l'apogée, dans les CAE.

L'éthos professionnel de l'entrepreneur, fondé sur la vision du contrat de genre dominant persiste, car l'entrepreneur au masculin, qui prend des risques et qui est génétiquement programmé, perdure. Face à ce modèle, les femmes ont élaboré une hiérarchisation sociale des entrepreneures. Il y aurait les « vraies » entrepreneures, celles qui se rapprocheraient le plus du modèle masculin et qui créeraient par « opportunité », qui prendraient des « risques », qui « dirigeraient », et il y aurait un entrepreneuriat plus « féminin », où les femmes agiraient « en mère de famille », car la

³⁶³ Fanny Darbus, « Reconversions professionnelles et statutaires. Le cas des coopératives d'emploi et d'activités », *art cité*.

création se confondrait avec « un projet familial », et où la prise de risque se devrait d'être minime. Si nous poussons un peu la logique, la femme entrepreneure serait-elle alors par nature plus prudente ? Bien entendu, cette question se veut être une forme de provocation, mais elle vient dire la modération nécessaire pour ne pas basculer vers la naturalisation des formes d'engagement.

2. Une nouvelle forme de sous-emploi féminin ?

Nous proposons, pour terminer cette conclusion, l'ouverture à une discussion sur le rapprochement possible ou non de l'entrepreneuriat salarié avec les formes d'emploi précaires, tels que le temps partiel et les emplois à bas salaires. L'entrepreneuriat salarié serait-il une nouvelle forme du sous-emploi féminin ?

Le gouvernement actuel s'inscrit dans un mouvement de valorisation des politiques d'emploi concernant l'entrepreneuriat. Il s'agit à travers la mise en œuvre de dispositifs de (re)familiariser, de (re)donner goût à l'aventure entrepreneuriale.

Depuis les années 1970, l'Etat à grand renfort de textes, dispositifs³⁶⁴ a souhaité mettre en œuvre un cadre institutionnel propice la création d'entreprise. L'APCE dénombre actuellement environ deux cents aides dont une trentaine est exclusivement dédiée à la création ou à la reprise d'entreprise. Si l'objectif est le développement d'innovations et d'emplois, la création est semble-t-il également un outil d'insertion professionnelle pour les jeunes, les femmes, les demandeurs d'emploi, etc. les politiques utiliseraient l'entrepreneuriat face au marché du travail précarisé, « *Toutes les catégories sociales dont l'insertion professionnelle peut poser (ou pose) problème dispose d'une solution : la création d'entreprise, qui tend à devenir, dans l'esprit des politiques, une planche de salut tout à fait acceptable pour des populations qui non seulement cumule les handicaps sociaux (sexe, âge-jeunes ou âgés- absence de diplôme, etc.), mais également des individus qui au contraire – en raison de leur haut niveau de qualification – sont devenus trop chers et par conséquent inaptes à l'entreprise ou à la recherche publique* ³⁶⁵ ». Cette incitation à percevoir l'entrepreneuriat comme une possibilité professionnelle au cours de la trajectoire biographique a été relativement efficace car les sondages d'opinion révèlent que l'entrepreneur est perçu favorablement. Il est représenté comme participant à la croissance économique et au bien-être social. Constats qui conduisent Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis à écrire que « *les efforts des pouvoirs publics portent leurs fruits* ». Cependant, selon ces mêmes

³⁶⁴ Les premières aides étaient de nature financière dont l'ACCRE en 1977. La réussite ou l'échec de création d'entreprise n'étant pas liée uniquement à la détention de capitaux les dispositifs se sont orientés vers la formation de l'entrepreneur. Dispositifs nationaux déclinés en actions régionales.

³⁶⁵ Sophie Boutillier, Dimitri Uzunidis, « De la société salariale à la société entrepreneuriale ou la création d'entreprises au secours de l'emploi. Une analyse critique », *La Revue des Sciences de Gestion*, 2015/5, n° 275-276, p. 29.

auteurs, « *La « société entrepreneuriale » est un leurre qui masque l'incapacité de l'économie à donner un travail à tous !*³⁶⁶ ». En effet, le boom du nombre de création d'entreprise est à corrélée à la naissance du statut d'auto-entrepreneur donc à la création de son propre emploi sans salarié. De plus, si l'entrepreneuriat est une « aventure » concevable néanmoins elle est toujours perçue comme risquée.

Tout comme les constats d'inégalités dans la sphère professionnelle que nous avons relevés précédemment, et que de nombreux travaux analysent, interrogent quant à l'efficacité des lois, nous nous questionnons sur la force des dispositifs en faveur de « l'entrepreneuriat au féminin », car « *En dépit des droits et des lois, la division sexuelle du travail a de beaux jours devant elle. (...) Le temps n'a fait que confirmer l'inefficacité de cet arsenal juridique.*³⁶⁷ ». La pertinence de l'intervention du législateur et de l'accumulation des lois sont questionnées « *Le noyau dur des inégalités persistantes entre les sexes se joue dans l'intrication entre la sexuation de l'univers du travail, l'attribution aux femmes du travail domestique et parental et les politiques publiques qui – qu'elles soient des politiques de l'emploi ou des politiques familiales – peuvent renforcer la division sexuelle du monde social au lieu de la combattre*³⁶⁸ ».

Le mirage du passage à une « société entrepreneuriale » cache une réalité moins féérique : la persistance d'expériences entrepreneuriales précaires et de transition. Si l'entrepreneuriat peut représenter une alternative face à une situation professionnelle à risque (chômage, emplois a-typiques, etc.) qui est facilitée par les dispositifs néanmoins le retour au salariat ou à l'inactivité sont des situations récurrentes surtout chez les femmes. Les individus ne sont pas égaux face à l'entrepreneuriat.

L'analyse de l'engagement des femmes dans la voie entrepreneuriale a démontré les enjeux auxquels elles sont confrontées et notamment dans les dimensions plus structurelles du marché du travail. Leur volonté de sécuriser leur (ré)engagement professionnel est d'autant plus forte et désirée que des mécanismes sociaux genrés sont à l'œuvre. La volonté de sécuriser résulte principalement des effets du marché du travail et des dispositifs d'entrepreneuriat fortement contraignant pour les femmes. Si la création est conçue par l'Etat comme un outil d'insertion professionnelle à destination des femmes les réalités vécues nous amènent à interroger l'efficacité de cet instrument. Tout comme le temps partiel devait permettre la création d'emploi mais dont l'efficience a été questionnée l'entrepreneuriat n'est-il pas non plus un leurre et une voie de précarisation surtout pour les femmes ?

Une large majorité des salariés à bas salaires sont des femmes³⁶⁹. Le temps partiel court est une caractéristique de la situation des femmes à bas salaire. La progression de l'emploi des femmes notamment à partir des années 1990 est liée au développement de ces emplois et plus précisément des emplois à temps partiel. Le temps partiel est

³⁶⁶ Sophie Boutillier, Dimitri Uzunidis, « De la société salariale à la société entrepreneuriale ou la création d'entreprises au secours de l'emploi. Une analyse critique », *art. cité*, p. 31.

³⁶⁷ Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, *op cit.*, p. 32-34.

³⁶⁸ Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, *op cit*, p85

³⁶⁹ Pierre Concialdi, Sophie Ponthieux, « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », *Travail, genre et sociétés* 1999/1, n° 1.

« devenu la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail³⁷⁰ ». Quand il est « choisi », il prolonge la discontinuité de la vie professionnelle, et quand il est « subi », il oriente les femmes vers le sous-emploi. Ce « sous-emploi » serait une manière d'éviter le « non-emploi ». Ainsi, l'orientation vers l'entrepreneuriat (salarié) ne serait-elle pas également une stratégie mise en œuvre afin d'éviter le chômage et/ou les insatisfactions professionnelles ? Si ce statut permet la création de l'emploi des entrepreneures, l'analyse des parcours entrepreneuriaux révèle cependant la précarité économique vécue par la majorité d'entre elles. Par conséquent, les mesures gouvernementales en faveur des travailleurs indépendants, qui visent à favoriser « l'aventure entrepreneuriale », et le « filet de sécurité », face aux « risques de l'aventure entrepreneuriale », que veulent représenter les CAE sont efficaces pour certaines femmes, mais peuvent aussi constituer un mirage pour d'autres.

³⁷⁰ Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, op. cit.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- AÏCH Pierre *et al.*, *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*, Rennes, ENSP, 2001.
- AUBERT Nicole, GAULEJAC Vincent (de), *Le coût de l'excellence*, Paris, Seuil, 1991.
- BATTAGLIOLA Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2004.
- BAUDELLOT Christian et GOLLAC Michel, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003.
- BECK Ulrich, *La société du risque*, Paris, Flammarion, 2001.
- BECKER Howard S., *Outsiders, étude sociologique de la déviance*, Paris, Métailié, 1985.
- BERNARD Claire *et al.*, *L'entrepreneuriat féminin. Document d'étape*, n° 2013-06, Centre d'analyse stratégique, avril 2013.
- BERTAUX Daniel, *Le récit de vie*, Paris, Armand Colin, 1997.
- BESSIN Marc, BIDART Claire, GROSSETTI Michel, *Bifurcations, les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, 2010.
- BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, *L'Enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, Nathan, 2000.
- BOST Élisabeth, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Valence, Éditions Repas, 2011.
- BOUFFARTIGUE Paul, ECKERT Henri, *Le travail à l'épreuve du salariat*, Paris, L'Harmattan, 1997.
- BOUTILLIER Sophie, LESTRADE Brigitte, *Le travail des femmes, axes d'émancipation*, Paris, L'Harmattan, 2004.
- BOUTILLIER Sophie, UZUNDIS Dimitri (dir.), *Travailler au XXI^e siècle. Nouveaux modes d'organisation du travail*, Paris, De Boeck, 2006.
- BOUTILLIER Sophie, UZUNIDIS Dimitri, *La légende de l'entrepreneur. Le capital social ou comment vient l'esprit d'entreprise*, Paris, La Découverte, 1999.
- BOUTILLIER Sophie, UZUNIDIS Dimitri, « De la société salariale à la société entrepreneuriale ou la création d'entreprises au secours de l'emploi. Une analyse critique », *La Revue des Sciences de Gestion*, 2015/5, n° 275-276.
- BRASSEUR Martine (coord.), *Entrepreneuriat et insertion*, Bruxelles, Bruylant, 2010.
- BUREAU Marie-Christine, CORSANI Antonella, *Un salariat au-delà du salariat ?*, Nancy, PUN, 2012.
- BUSCATTO Marie, *Sociologies du genre*, Paris, Armand Colin, 2014.
- CASSON Mark, *L'entrepreneur*, Paris, Économica, 1991.
- CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.
- CHAUVIN Pierre-Marie *et al.*, *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Sciences-Po Les Presses, 2014.
- CLAIR Isabelle, *Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2012.

- CORCUFF Philippe, *Les nouvelles sociologies. Entre le collectif et l'individuel*, Paris, Armand Colin, 2007.
- DAUPHIN Sandrine, SENAC-SLAWINSKI Réjane, *Gender mainstreaming. De l'égalité des sexes à la diversité*, Paris, L'Harmattan, Cahiers du Genre, n° 44/2008.
- DELPHY Christine, *L'ennemi principal (t. 2) : penser le genre*, Paris, Syllepse, Paris, 2001.
- DEMOUSTIER Danièle et al., *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire 2014*, Paris, Dalloz, 2014.
- DENAVE Sophie, *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, Paris, PUF, 2015.
- DESROSIERE Alain et THEVENOT Laurent, *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, 2002.
- DORLIN Elsa, *Sexe, genre et sexualité*, Paris, PUF, 2008.
- DRAPERI Jean-François, *Comprendre l'économie sociale*, Paris, Dunod, 2007.
- DUBAR Claude, *L'Identité politique*, Paris, CURAPP, PUF, 1994.
- DUBAR Claude, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2000.
- DUBAR Claude, NICOURD Sandrine, *Les biographies en sociologie*, Paris, La Découverte, 2017.
- DUBET François et al., *Injustices : l'expérience des inégalités au travail*, Paris, Édition du Seuil, 2006.
- DUBET François, *L'expérience sociologique*, Paris, La Découverte, 2007.
- DUBET François, *Le déclin de l'institution*, Paris, Éditions du Seuil, 2002.
- DUCHENEAUT Bertrand, ORHAN Muriel, *Les femmes entrepreneurs en France. Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, Paris, Seli Arslan, 2000.
- DUFOUR Stéphane et al., *L'enquête de terrain en sciences sociales. L'approche monographique et les méthodes qualitatives*, Montréal, Les Éditions Saint-Martin, 1991.
- DUHAUTOIS Richard et al., *La mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte, 2012.
- DULONG Delphine et al., *Boys don't cry. Les coûts de la domination masculine*, Rennes, PUR, 2012.
- ELIAS Norbert, DUNNING Éric, *Sport et civilisation : la violence maîtrisée*, Paris, Pocket, 1998.
- ELIAS Norbert, *Engagement et distanciation. Contributions à la sociologie de la connaissance*, Paris, Fayard, 1993.
- ELIAS Norbert, *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Paris, Pocket, 1981.
- FAYOLLE Alain, *Apprendre à entreprendre*, Paris, Broché, 2012.
- FREYSSINET Jacques, *Le Chômage*, Paris, La Découverte, 2004.
- FRIEDMANN Georges, NAVILLE Pierre (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 1962.
- GOFFMAN Erving, *L'arrangement des sexes*, Paris, La Dispute, 2002.
- GUERIN Isabelle, *Femmes et économie solidaire*, Paris, La Découverte, 2003.
- GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain, *L'inversion du Genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, 2008.

- GUILBERT Madeleine et ISAMBERT-JAMATI Viviane, *Travail féminin et travail à domicile. Enquête sur le travail à domicile de la confection féminine dans la région parisienne*, Paris, CNRS, 1956.
- GUIONNET Christine, NEVEU Erik, *Féminins/Masculins*, Paris, Armand Colin, 2009.
- JEANNOT Gilles et VELTZ Pierre (dir.), *Le travail entre l'entreprise et la cité*, L'Aube, La Tour d'aigle, 2001.
- KAUFMANN Jean-Claude, *La femme seule et le prince charmant*, Paris, Nathan, 1999.
- KAUFMANN Jean-Claude, *La trame conjugale*, Paris, Nathan, 1992.
- La Manufacture coopérative, *Faire société : le choix des coopératives.*, Bellecombe-en-Bauges, Édition du Croquant, 2014.
- LAHIRE Bernard, *À quoi sert la sociologie ?*, Paris, La Découverte, 2002.
- LANDOUR Julie, *S'engager en parentalité et créer son activité. L'entreprise paradoxale des Mompreneurs en France (2008-2014)*, thèse de sociologie, Écoles des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 2015.
- LAPEYRE Nathalie, *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octares, 2006.
- LAUFER Jacqueline et al., *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003.
- LE BRETON David, *L'interactionnisme symbolique*, Paris, PUF, 2004.
- LE GOFF Jean-Jacques, *Droit du travail et société*, t. 1, Rennes, PUR, 2001.
- MARCHAND Olivier et THELOT Claude, *Deux siècles de travail en France*, Paris, Nathan, 1997.
- MARRY Catherine, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004.
- MARTUCELLI Danilo, SINGLY François (de), *Les sociologies de l'individu*, Paris, Armand Colin, 2012.
- MARUANI Margaret et MERON Monique, *Un siècle de travail des femmes en France*, Paris, La Découverte, 2012.
- MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2011.
- MARUANI Margaret, *Travail et genre dans le monde*, Paris, La Découverte, 2013.
- MEDA Dominique, *Le travail*, Paris, PUF, 2015.
- MERLE Pierre, *Nouvelles Dimensions de la précarité*, Rennes, PUF, 2001.
- MOSCOVICI Serge, *Psychologie de l'éducation*, Paris, PUF, 1984.
- MUEL-DREYFUS Francine, *Vichy et l'éternel féminin : Contribution à une sociologie politique de l'ordre des corps*, Paris, Seuil, 1996.
- NEGRONI Catherine, *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, Paris, Armand Colin, 2007.
- PAILHE Ariane et al., *Entre Famille et travail*, Paris, La Découverte, 2009.
- PANSU Pascal, LOUCHE Claude, *La psychologie sociale appliquée à l'analyse des problèmes sociaux*, Paris, PUF, 2004.
- PASSERON Jean Claude, *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan, 1991.
- PAUGAM Serge (dir), *Les 100 mots de la sociologie*, Paris, PUF, 2010.
- PAUGAM Serge, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, 2000.

- PERETZ Henri, *Les méthodes en sociologie, l'observation*, Paris, La Découverte, 2004.
- PFEFFERKORN Roland, *Genre et rapports sociaux de sexe*, Paris, Éditions Syllepse, 2016 (3^e édition).
- PONCIN Béatrice, *Salarié sans patron ?*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, 2004.
- QUIVY Raymond, VAN CAMPENHOUDT Luc, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 2003.
- ROUSSIAU Nicolas, BONARDI Christine, *Les représentations sociales : état des lieux et perspectives*, Bruxelles, Mardaga, 2001.
- SCHNAPPER Dominique, *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 1981.
- SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.
- SEGALEN Martine, *Rites et rituels contemporains*, Paris, Nathan Université, 1998, 2002.
- SINGLY François (de) (dir.), *L'injustice ménagère*, Paris, Armand Colin, 2007.
- SINGLY François (de), *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 2004.
- SINGLY François (de), *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan, 1996.
- SINGLY François (de), *Les adonaissants*, Paris, Armand Colin, 2006.
- SINGLY François (de), THELOT Claude, *Gens du privé, gens du public, La grande différence*, Paris, DUNOD, 1989.
- SINGLY François (de) et al., *Nouveau manuel de sociologie*, Paris, Armand Colin, 2010.
- STEINER Philippe, VATIN François, *Traité de sociologie économique*, Paris, PUF, 2009, 2013.
- STROOBANTS Marcelle, *Sociologie du travail*, Paris, Nathan, 1993.
- ZOLESIO Emmanuelle, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Rennes, PUR, 2012.

Articles

- ALEXANDRE Laurice, « Typologie des entrepreneurs, une approche par le genre », *Revue de l'entrepreneuriat*, 2016/3, vol. 15.
- BATTAGLIOLA Françoise, « Des femmes aux marges de l'activité, au cœur de la flexibilité », *Travail, genre et sociétés*, 1999/1, n° 1.
- BATTAGLIOLA Françoise, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », *Cités*, 2001/4, n° 8.
- BAYAD Mohamed et al., « Porteurs de projet en recherche d'un nouvel emploi et entrepreneuriat : sortir de la dichotomie opportunité/nécessité », *Revue de l'entrepreneuriat*, n° 3-4, vol. 15, 2016.
- BERNARD Sophie, DRESSEN Marnix, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *La Nouvelle Revue du travail*, 5/2014.
- BERTAUX-WIAME Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du genre*, 2004/2, n° 37.
- BESSIN Marc, « Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique », *Informations sociales*, 2009/6.

- BEZIAU Jocelyn, BIGNON Nicolas, « Les entreprises créées en 2010. Plus pérennes que celles créées en 2006, touchées par la crise », *Insee Première*, mars 2017, n° 1639.
- BIDART Claire, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1, n° 120, p. 25-57.
- BILGE Sirma, « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *L'homme et la société*, 2010/2, n° 176-177.
- BILGE Sirma, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, janvier-mars 2009.
- BLOCK J., SANDNER P., « Necessity and Opportunity entrepreneurs and their duration in selfemployment: evidence from German micro data », *Journal of Industry, Competition and Trade*, 2009, vol. 9, n° 2.
- BODET Catherine, GRENIER Noémie (de) et LAMARCHE Thomas, « La coopérative d'activité et d'emploi à la recherche d'un modèle productif », *RECMA, Revue internationale de l'économie sociale*, 2013, n° 329.
- BODET Catherine, GRENIER Noémie (de), « Coopératives d'activité et d'emploi : des éléments de réponse de l'économie sociale au délitement du rapport salarial fordien », XI^e Rencontres du RIUESS (Réseau interuniversitaire de l'économie sociale et solidaire), Poitiers, du 15 au 17 juin 2011.
- BOISSIN Jean-Pierre *et al.*, « Les déterminants de l'intention de créer une entreprise chez les étudiants : un test empirique », *revue Management*, 2009, vol. 12, n° 1.
- BONNETETE Félix, BIGNON Nicolas, « Les créations d'entreprises en 2016 La plus forte hausse depuis six ans portée par les transports », *Insee Première*, janvier 2017, n° 1631.
- BORING Anne, « L'entrepreneuriat des femmes : motivations et obstacles », *Regards croisés sur l'économie*, 2016/2, n° 19.
- BOUTILLIER Sophie, « De la société salariale à la société entrepreneuriale, valeur travail et capital social », *in* Sophie Boutiller, Dimitri Uzundis (dir.), *Travailler au XXI^e siècle. Nouveaux modes d'organisation du travail*, Paris, De Boeck, 2006.
- BRECHET Jean-Pierre et PROUTEAU Lionel, « À la recherche de l'entrepreneur. Au-delà du modèle du choix rationnel : une figure de l'agir projectif », *Revue française de socio-économie*, 2010/2, n° 6.
- BROSE Hanns-Georg *et al.*, « Raisons et relativité des valeurs », *Revue européenne et sciences sociales*, 1987/5, n° 74.
- BUREAU Marie-Christine, CORSANI Antonella, « Du désir d'autonomie à l'indépendance », *La Nouvelle Revue du travail*, 5, 2014.
- BUREAU Marie-Christine, CORSANI Antonella, « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *Revue française de socio-économie*, 2015/1, n° 15.
- BUSCATTO Marie, MARRY Catherine, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX^e siècle », *Sociologie du travail*, 2009, n° 51.
- CALIENDO M., KRITIKOS A.S., « "I want to, But I Also Need to" : Start-Ups Resulting from Opportunity and Necessity », *IZA Discussion Paper*, n° 4661, décembre 2009, p. 1-33.

- CARRIER Camille *et al.*, « Un regard critique sur l'entrepreneuriat féminin : une synthèse des études des 25 dernières années », *Gestion*, 2006, vol. 31, n° 2.
- CHASSERIO Stephanie *et al.*, « L'entrepreneuriat est-il genré ? », *Regards croisés sur l'économie*, 2016/2, n° 19.
- CHAUVIN Pierre-Marie *et al.*, « introduction », in Pierre-Marie Chauvin *et al.*, *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Sciences-Po Les Presses, 2014.
- COHENDET Patrick *et al.*, « Innovation organisationnelle, communautés de pratique et communautés épistémiques : le cas de Linux », *Revue française de gestion*, 2003/5, n° 146.
- Concialdi Pierre, Ponthieux Sophie, « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », *Travail, genre et sociétés*, 1999/1, n° 1.
- CONSTANTINIDIS Christina, « Femmes entrepreneures », in Pierre-Marie Chauvin *et al.*, *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Sciences-Po Les Presses, 2014.
- CORNET Annie, CONSTANTINIDIS Christina, « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », *Revue française de gestion*, 2004/4, n° 151.
- CORSANI Antonella, « Le salariat de "deuxième génération" », *Multitudes*, 2001/1, n° 4.
- D'ANDRIA Aude, GABARRET Inès, « Femmes et entrepreneurs : 30 ans de recherche en motivation entrepreneuriale féminine », *Revue de l'entrepreneuriat*, 2016/3, vol. 15, p. 87-107.
- DANDURAND Louise, « Réflexion autour du concept d'innovation sociale, approche historique et comparative », *Revue française d'administration publique*, 2005/3, n° 115.
- DARBUS Fanny, « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2008/5, n° 175.
- DARBUS Fanny, « Reconversions professionnelles et statutaires. Le cas des coopératives d'emploi et d'activités », *Regards sociologiques*, 2006, n° 32.
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie, « Travail et citoyenneté : un enjeu sexué hier et aujourd'hui », in Paul Bouffartigue, Henri Eckert, *Le travail à l'épreuve du salariat*, Paris, L'Harmattan, 1997.
- DELVOLVE Nathalie, VEYER Stéphane, « De la coopérative d'activité et d'emploi à la mutuelle de travail : produire du droit pour accompagner un projet politique d'économie sociale », *Actes du Colloque « Entreprendre en économie sociale et solidaire : une question politique ? »*, IX^e Rencontres internationales du RIUESS, Roannes, 2009.
- DENAVE Sophie, « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1, n° 120.
- DENAVE Sophie, « Les ruptures professionnelles : analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes », in Marc Bessin, Claire Bidart, Michel Grossetti, *Bifurcations, les Sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, 2010.
- DUROS Marie, « La variable sexe suffit-elle pour comprendre les inégalités de genre ? L'apport de l'intersectionnalité », *Regards croisés sur l'économie*, 2014/2, n° 15.

- DUVOUX Nicolas, « Configuration », in Serge Paugam (dir), *Les 100 mots de la sociologie*, Paris, PUF, 2010.
- ECKERT Henri, « Centralité du travail ou centralité du salariat ? », in Paul Bouffartigue, Henri Eckert, *Le travail à l'épreuve du salariat*, Paris, L'Harmattan, 1997.
- EMIN Sandrine, « Les facteurs déterminants de la création d'entreprise par les chercheurs publics : application des modèles d'intention », *Revue de l'entrepreneuriat*, 2004, vol. 3, n° 1.
- ESTEVE José M., FRACCHIA Alice F.B, « Le malaise des enseignants », *Revue française de pédagogie*, vol. 84, 1988.
- FACCHINI François, « L'entrepreneur comme un homme prudent », *La Revue des sciences de gestion*, 2007/4, n° 226-227.
- FILLIEULE Olivier, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de sciences politiques*, 2001, vol. 51, n° 1-2.
- FLAHAULT Érika et al., « Emploi associatif, féminisme et genre », *Travail, genre et sociétés*, 2014/1, n° 31.
- FOUQUET Annie, « Les femmes chefs d'entreprise : le cas français », *Travail, genre et sociétés*, avril 2005, n° 13.
- FRICKEY Alain, BLÖSS Thierry, NOVI Michel, « Modes d'entrée dans la vie adulte et trajectoires sociales des femmes mariées », *Population*, n° 3, 1994.
- GIACOMETTI Dominique, « Coopérer pour entreprendre. De l'expérience de Cap Services à la création d'un réseau de promotion de l'entrepreneuriat collectif », *RECMA, Revue internationale de l'économie sociale*, 2001, n° 281.
- GIACOMIN Olivier et al., « Entrepreneurs de nécessité et d'opportunité : quels comportements durant la phase de création ? », *Revue de l'entrepreneuriat*, 2016/3, vol. 15.
- GOGUEL D'ALLONDANS Thierry, « Les contrariétés de l'interaction vie professionnelles/vie familiale dans un modèle à double carrière », in Sophie Boutillier, Brigitte Lestrade, *Le travail des femmes, axes d'émancipation*, Paris, L'Harmattan, 2004.
- GROSSETTI Michel, « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1, n° 120.
- GUGGEMOS Fabien et VIDALENC Joëlle, « Une photographie du marché du travail en 2014 », *Insee Première*, octobre 2015, n° 1569.
- GUILLAUME Jean-François, « Les parcours de vie, entre aspirations individuelles et contraintes structurelles », *Informations sociales*, 2009/6, n° 156.
- HELY Matthieu et MOULEVRIER Pascale, « "Économie sociale et solidaire" : quand les sciences sociales enchantent le travail », *Idées économiques et sociales*, 2009/4, n° 158.
- HELY Matthieu, « Des TUC aux "emplois d'avenir". Comment la politique de l'emploi "à tout prix" fabrique des "demi-travailleurs" dans les associations », *Savoir/Agir*, 2012/3, n° 21.
- HELY Matthieu, « Le travail "d'utilité sociale" dans le monde associatif », *Management & Avenir*, 2010/10, n° 40.
- HERNANDEZ Émile-Michel et MARCO Luc, « Entrepreneuriat versus salariat. Construction et déconstruction d'un modèle ? », *Revue française de gestion*, 2008/8, n° 188-189.

- HERNANDEZ Émile-Michel, LETHIELLEUX Laëtitia, « Les coopératives d'activités et d'emploi : accompagner autrement pour entreprendre autrement », *RECMA, Revue internationale de l'économie sociale*, 2016, n° 339.
- HUGHES K.D., « Exploring Motivation and Success Amongst Canadian Women Entrepreneurs », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 2006, vol. 19, n° 2.
- JAVEAU Claude, « Routines quotidiennes et moments fatidiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/2, n° 121.
- JUNTER Annie, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail », *Travail, genre et sociétés*, 2004/2, n° 12.
- LALLEMENT Michel, « Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail en France », in Jacqueline Laufer et al., *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003.
- LAPEYRE Nathalie, « Les femmes dans les "professions libérales" : modes d'engagement au travail et stratégies de gestion des temporalités sociales. Une analyse en termes de "configurations de genre" », in Sophie Boutillier, Brigitte Lestrade, *Le travail des femmes axes d'émancipation*, Paris, L'Harmattan, 2004.
- LAPEYRE Nathalie, « Les temporalités sociales des femmes et des hommes architectes en France », in Yvonne Guichard-Claudic et al., *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, 2008.
- LAPEYRE Nathalie, LE FEUVRE Nicky, « Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », *Revue française des affaires sociales*, 2005/1, n° 1.
- LAPEYRE Nathalie, ROBELET Magali, « Les mutations des modes d'organisation du travail au regard de la féminisation. L'expérience des jeunes médecins généralistes », *Sociologies pratiques*, 2007/1, n° 14.
- LAVILLE Jean-Louis, « La crise de la condition salariale. Emploi, activité et nouvelle question sociale », *Esprit*, décembre 1995.
- LE CORRE Jacques, « Le profil des créateurs en Bretagne », *Octant Info*, Insee Bretagne, juin 2011, n° 11.
- LE FEUVRE Nicky, « La féminisation de la profession médicale : voie de recomposition ou de transformation du "genre" ? », in Pierre Aïch et al., *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*, Rennes, ENSP, 2001.
- LE FEUVRE Nicky, « La féminisation des anciens "bastions masculins". Enjeux sociaux et approches sociologiques », in Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat, Alain Vilbrod, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, 2008.
- LEBEGUE Typhaine, « La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes », *Revue de l'entrepreneuriat*, 2015/1, vol. 14.
- LIAO J.J., WELSCH H., PISTRUIL D., « Environmental and individual determinants of entrepreneurial growth: an empirical examination », *Journal of Enterprising Culture*, vol. 9, n° 3, 2001, p. 253-272.
- LÖWY Ilana, ROUCH Hélène, « Genèse et développement du genre : les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre », *Cahiers du genre*, 2003/1, n° 34.

- MARCHAND Olivier, « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee Première*, septembre 2010, n° 1312.
- MARCHESNAY Michel, « L'entrepreneur : une histoire française », *Revue française de gestion*, 2008/8, n° 188-189.
- MICHEL Dominique-Anne, « Les coopératives d'activité et d'emploi, un outil d'émancipation collective », *Revue Sciences de gestion, direction et gestion*, 2015/3, n° 273-274.
- MORIN Thomas, PENICAUD Émilie, « Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes », *Insee Première*, juillet 2015, n° 1563.
- MOSCHION Julie « Offre de travail des mères en France : l'effet causal du passage de deux à trois enfants », *Économie et Statistique*, 2009, n° 422.
- MOULT Susan, ANDERSON Alistair R., « Enterprising Women: Gender and Maturity in New Venture Creation and Development », *Journal of Enterprising Culture*, 2005, vol. 13, n° 3.
- NEGRONI Catherine, « Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs », in Marc Bessin, Claire Bidart, Michel Grossetti, *Bifurcations, les Sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, 2010.
- NEGRONI Catherine, « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2005/2, n° 119.
- NICOLE-DRANCOURT Chantal, « Stratégies professionnelles et organisations des familles », *Revue française de sociologie*, 1989, n° 30-1.
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, 2010/2, n° 24.
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et prévisions*, 2007, n° 90.
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, « Les ajustements professionnels des couples autour des ressources : une affaire de femmes ? », in Pailhé Ariane et al., *Entre famille et travail*, Paris, La Découverte, 2009.
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, « Synthèse. La famille à "flux tendu" : quotidien des parents et pratiques des employeurs », in Ariane Pailhé et al., *Entre Famille et travail*, Paris, La Découverte, 2009.
- PERROT Michelle, « De la nourrice à l'employée. Travaux de femmes dans la France du XIX^e siècle », *Le Mouvement*, 1978, n° 105.
- PEUGNY Camille, « L'expérience vécue de la mobilité sociale : le poids de la fratrie », *Informations sociales*, 2012/5, n° 173.
- REYNOLDS P., CAMP S.M., BYGRAVE W.D., AUTIO E., HAY M., « GEM Global Entrepreneurship Report », *Summary Report*, Babson College, 2001.
- RICHET Damien et al., « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30 % sont encore actifs », *Insee Première*, mai 2016, n° 1595.
- RICHET Damien, THOMAS Stéphane, « Les créateurs d'entreprises en 2014 : moins de chômeurs et des projets plus modestes qu'en 2010 », *Insee Première*, juin 2016, n° 1600.

- RODRIGUEZ M.J., SANTOS F.J., « Women nascent entrepreneurs and social capital in the process of firm creation », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 5, n° 1, 2009, p. 45-64.
- ROQUES Martine, « Pour une analyse psychosociale du chômage : synthèse et perspective », in Pascal Pansu, Claude Louche, *La psychologie sociale appliquée à l'analyse des problèmes sociaux*, Paris, PUF, 2004.
- SANGIORGIO Joseph et VEYER Stéphane, « Construire les bases d'une coopérative d'activité et d'emploi : l'émergence d'une entreprise de salariat, d'accompagnement et d'apprentissages mutuels », *Actes du colloque « Économie sociale et solidaire : nouvelles pratiques et dynamiques territoriales »*, IEMN-IAE Nantes, 2008.
- SANGIORGIO Joseph et VEYER Stéphane, « Les coopératives d'activités et d'emploi : un exemple de construction d'une innovation sociale », *Projectics / Proyética / Projectique*, 2009/1, n° 1.
- SCHWARTZ Yves, « Le travail a-t-il une valeur ? », in Paul Bouffartigue, Henri Eckert, *Le travail à l'épreuve du salariat*, Paris, L'Harmattan, 1997.
- SCHWEITZER Sylvie, « Les enjeux du travail des femmes », *Vingtième Siècle Revue d'histoire*, 2002/3, n° 75.
- SHAPERO A, SOKOLL L, « The social dimension of entrepreneurship », in A. Kent, D.L. Sexton et K.H. Vesper, *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1982.
- SINGLY François (de), « Choisir ses "lunettes" sociologiques pour mieux voir la réalité sociale », in François de Singly et al., *Nouveau manuel de sociologie*, Paris, Armand Colin, 2010.
- SINGLY François (de), « L'enfant comme obstacle à l'égalité professionnelle », in Margaret Maruani, *Travail et genre dans le monde*, Paris, La Découverte, 2013.
- STERVINO Sandrine, NOËL Christine, « Les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) : un outil juridique au service d'un entrepreneuriat responsable », *Management et Avenir*, 2008/6, n° 20.
- SUPIOT Alain, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, 2000.
- TAVAN Chloé, « Public, privé, indépendant : des changements des statuts nombreux au fil de la carrière », *L'emploi, nouveaux enjeux*, Insee, 2008.
- TESTENOIRE Armelle, « Les carrières féminines : contingence ou projet ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001/1, n° 5.
- TOUNES Azzedine, FAYOLLE Alain, « L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur », *La Revue des sciences de gestion*, 2006/4, n° 220-221.
- TREMBLAY Maripier, GASSE Yvon, « L'impact des antécédents sur les perceptions, attitudes et intentions des étudiants collégiaux et universitaires à l'égard de l'entrepreneuriat », XVI^e Conférence internationale de management stratégique, Montréal, 6-9 juin 2007.
- VANSTEL A., STOREY D.J., THURIK R., « The effect of Business Regulations on Nascent and Young Business Entrepreneurship », *Small Business Economics*, vol. 28, n° 2, 2007, p. 171-186.
- VEYER Stéphane, « "Coopaname" Les entrepreneurs associés, ou comment repenser le travail », *Le Journal de l'École de Paris du management*, 2011/5, n° 91.

- VEYER Stéphane, « Cessons de créer des entreprises ! », in *Impertinences 2010 – huit contributions pour penser et agir autrement*, Paris, La Documentation française, 2010.
- VEYER Stéphane, « Le projet d'entrepreneuriat collectif des coopératives d'activités et d'emploi : quelles pratiques managériales ? », Actes du colloque « Coopératives et Mutuelles : Impacts du statut sur l'efficacité et l'organisation managériale », Paris, ISTE (Institut des sciences, techniques et économie commerciales), 2007.
- VILETTE Marc-André, « Coopérative et rapport au travail : le cas d'une CAE », *RECMA, Revue internationale de l'économie sociale*, dossier « ESS et mutations du travail et de l'emploi », 2015, n° 338.
- WEST Candace *et al.*, « Faire le genre », *Nouvelles Questions féministes*, 2009/3, vol. 28.
- ZALIO Pierre-Paul, « L'entreprise, l'entrepreneur et les sociologues », *Entreprises et Histoire*, 2004/1, n° 35.
- ZARIFIAN Philippe, « Le travail et l'événement », in Gilles Jeannot et Pierre Veltz (dir.), *Le travail entre l'entreprise et la cité*, L'Aube, La Tour d'aigle, 2001.

Rapports

- Conseil d'orientation pour l'emploi, « L'évolution des formes d'emploi », avril 2014,
- Conseil économique et social de Bretagne, « L'économie sociale en Bretagne. Pour une région compétitive, sociale et solidaire », décembre 2006.
- CRCI Bretagne, « Les femmes et la création d'entreprise en Bretagne », 2009.
- CRCI Bretagne, « Les femmes et la création d'entreprise en Bretagne », 2012.
- Insee, « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit », dossier « Regard sur la parité », édition 2012.
- Insee, « Les femmes en Bretagne », *Octant*, dossier Web, n° 6, mars 2007.
- Ministère des affaires sociales de la santé et des droits des femmes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », *Chiffres clefs*, édition 2015.
- Rapport de fin de mission de l'étude qualitative et économique sur les résultats et le développement des CAE commandée par la Confédération générale des SCOP, mai 2016.
- Rapport OCDE, « Inégalités femmes-hommes : il est temps d'agir », 2012.

Articles internet

- BIGOT Rémy, « 10 bonnes raisons de créer son entreprise », *montersonbusiness.com*, 9 juillet 2010.
- DUVAL Jean-Baptiste, « Suppression du RSI : 3 questions concrètes auxquelles Édouard Philippe n'a pas répondu », *huffingtonpost.fr*, 5 septembre 2017.
- FACON Pierre, « Pourquoi créer une société ? », *lecoindesentrepreneurs.fr*.
- FROGER Valérie, « Trois moyens futés de créer son entreprise en restant salarié », *lentreprise.lexpress.fr*, 9 juin 2016.
- L'équipe Dynamique entrepreneuriale, « 12 excellentes raisons de créer son entreprise », *dynamique-mag.com*, 12 février 2017.

ANNEXES

ANNEXE A

Glossaire

ACCRE	Aide au Chômeur à la Création ou à la Reprise d'Entreprise
ACEISP	Association pour la Création d'Emplois et l'Insertion Sociale et Professionnelle
ACEM	Association pour la Création d'Emplois de Mistral
ADIE	Association pour le Droit à l'Initiative Economique
AFE	Agence France Entrepreneur
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
ARE	Allocation d'aide au Retour à l'Emploi
ASS	Allocation De Solidarité Spécifique
ASSEDICS	ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BG	Boutique de Gestion
BIT	Bureau International du Travail
BNew	Business and Network of Enterprising Women

BRIT	Bretagne Reprise Initiative Transmission
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAE	Coopérative d'Activité et d'Emploi
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPE	Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDIFF	Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
CNAM	Conservatoire National des Arts et des Métiers
CNED	Centre National d'Enseignement à Distance
CP	Cours Préparatoire
CRCI	Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie
DDTEFP	Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DESS	Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées
DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
D.I.L.E	Direction de l'Insertion et de la Lutte contre les Exclusions

EAF	Entreprendre Au Féminin
EI	Entreprise individuelle
ESS	Economie Sociale et Solidaire
EURL	entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
FEDER	fonds européen de développement régional
FGIF	Fond de Garantie à l'Initiative des femmes
Filière S	Scientifique
Filière STI2D	Sciences et Technologies de l'Industrie et du Développement Durable
Filière STL	Sciences et Technologies de Laboratoire
FSE	Fond Social Européen
GLOCAL	Droits de l'homme et Collectivités territoriales françaises : entre le Global et le Local
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IUT	Institut Universitaire de Technologie
MIFI	Maisons de l'Innovation de la Formation et de l'Industrie
PLIE	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
RSA	Revenu de Solidarité Active
RSI	Régime Social des Indépendants

SARL	Société A responsabilité Limitée
SCI	Société Civile Immobilière
SCOP	Société Coopérative et Participative
SMIC	Salaire Minimum de Croissance
STMS	La Société de Manutention de Travaux et de Services
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
UES	Union d'Economie Sociale
URScop	Union Régionale des Scops

ANNEXE B

Guide d'entretien auprès des entrepreneur.e.s des CAE

Consigne inaugurale : Pouvez-vous revenir sur votre parcours d'entrepreneur.e, du projet de création jusqu'à aujourd'hui ?

Thèmes	Sous-thèmes
<p>Parcours/expérience antérieure (avant l'activité)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -scolaire/formation -professionnelle -Familiale
<p>Représentations et connaissances de l'entrepreneuriat :</p> <ul style="list-style-type: none"> -figure de l'entrepreneur (profils types ? âge, sexe, caractéristiques, psychologiques ; situation familiale, etc.) -de son métier (qualités et compétences nécessaires, secteurs d'activités ;etc.) <p><i>Saisir si évolution des représentations : aux différentes étapes du développement.</i></p> <p><i>Saisir les différentes représentations sexuées associées à la femme et à l'homme entrepreneur (identité et profession)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> -Avant l'idée du projet et la création d'activité -Du début de la création à aujourd'hui -Définition d'un entrepreneur.e ? ✓ Femme entrepreneure ?
<p>Raisons/origines/motivations à cette création et à sa nature/forme.</p> <p>Pourquoi choisir la CAE ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Pourquoi développer son activité ? -Justification de la nature/forme de l'entreprise. -Justification du secteur d'activité. -Nature des motivations.

	<p>-Objectifs. -entourage entrepreneurial ? (en cas de reprise d'une entreprise familiale)</p>
<p>Expérience et parcours de l'entrepreneuriat dans la CAE</p> <p><i>Du projet jusqu'à aujourd'hui : pour chaque étape traversée (projet, démarrage/lancement ; etc.)</i></p>	<p>-Reprendre les différentes étapes du processus entrepreneurial + modèle entrepreneur salarié proposé ?</p> <p>-Difficultés/Obstacles/limites : <u>Les différentes dimensions à traiter</u></p> <p>-<i>Professionnelle</i> : économique, relationnel et matériel (création et gestion de l'activité).</p> <p>-<i>Personnelle</i> : ex, psychologique, stress, etc.</p> <p>-<i>Familiale</i> : ex, Conciliation des temps de vie.</p> <p>- <i>Relationnelle</i>. Rapports avec autrui <i>non institutionnel</i> (famille élargie-ami(e)s-connaissances, etc.).</p> <p>-<i>Relationnelle</i>. Rapports avec les institutions (clients ; fournisseurs ; banques, etc.) soutien ? Quels regards ?</p> <p>-Apports/Aspects positifs. <u>Les différentes dimensions à traiter</u></p> <p>-<i>Professionnelle</i>.</p> <p>-<i>Personnelle</i>.</p> <p>-<i>Familiale</i>.</p> <p>-<i>Relationnelle</i>. Rapports avec autrui <i>non institutionnel</i>.</p> <p>-<i>Relationnelle</i>. Rapports avec les institutions.</p> <p>-Attentes/besoins <u>Les différentes dimensions à traiter</u></p> <p>-<i>Professionnelle</i> : économique ; relationnel ; matériels (gestion de l'entreprise ; gestion des employés ; matériels ; réseaux)</p> <p>-<i>Personnelle</i> : formations, coaching.</p> <p>-<i>Familiale</i> : ex, gestion des temps ; Conciliation des temps de vie.</p> <p>-<i>Relationnelle</i>. Rapports avec autrui <i>non</i></p>

	<i>institutionnel</i> : soutien ? Aide ? -Relationnelle. Rapports avec les institutions (clients ; fournisseurs ; banques, etc.).
Représentations et connaissances de l'Economie Sociale et Solidaire	Avant l'entrée en CAE et Après.
Structures d'accompagnements et/ou d'aides en dehors de la CAE	-Recours à des aides/accompagnent ? -Si oui, lesquelles ? Formes ? Mixtes ou dédiées aux femmes ? Pourquoi ? -Pourquoi y avoir recours ? Quels attentes et besoins ? Quelles difficultés : facilité ou obstacles pour l'accès aux financements/à un appui technique -Apports et Limites de cette aide. -Si non, pourquoi ?
Attentes, besoins et perspectives	Toutes les dimensions de sa vie

Cadrage :

- Date d'entrée dans la coopérative
- Age
- Niveau de Formation
- Situation professionnelle avant lancement du projet :
- Situation matrimoniale (en couple, mariée, divorcée, veuve...)
- Emploi et situation professionnelle actuelle du conjoint.e
- Situation familiale : nbre d'enfant(s) et âge(s)
- Domaine de l'activité

ANNEXE C

Guide d'entretien auprès des (co)gérant(e)s des CAE

Consigne: pourriez-vous me présenter votre cooperative et son fonctionnement?

Thèmes	Sous-thèmes
Connaissances sur la structure d'accompagnement	Histoire. Objectif(s) Périmètre d'intervention Fonctionnement : principes ; organisation Nature de l'appui apporté : formations, ... Nombre d'accompagnés et profils (données sexuées ?) Evolutions ? (publics, organisation interne...)
Situation de l'entrepreneuriat des femmes au sein de la structure	-Etat des lieux. -Caractéristique des projets sur le développement de l'entrepreneuriat par les femmes ? -Spécificités féminines aux motivations à l'entrée dans la coop et à la création ? (taille ; secteur d'activité ; environnement familial ; âge ; origine) ?
Contraintes à la création d'entreprise et à la pérennité par les femmes ?	Si oui lesquelles et pourquoi ?
Besoins et attentes de la structure	Quels sont vos besoins et vos attentes
Conseils/sujétions/commentaires	Avez-vous des sujétions/commentaires à exprimer ?

Cadrage :

- Age
- Sexe
- Niveau de Formation
- Ancienneté dans l'institution/structure
- Fonctions exercées
- Expériences professionnelles antérieures

ANNEXE D

Présentation des entrepreneur.e.s interviewé.e.s

Date de l'entretien	Prénom de la personne interviewée	Activité de l'entrepreneur.e	Date de création de l'activité	Ancienneté de l'activité	Statut de l'entrepreneur.e	Structure d'accompagnement	âge	Dernier diplôme obtenu	Situation professionnelle avant création	Situation matrimoniale	Situation familiale	Situation professionnelle du conjoint
07/2011	Louise	Ecrivain publique et rédactrice institutionnelle	2003	8 ans	Entrepreneure salariée depuis 8 ans et associée depuis 4 ans	CAE	45 ans	Licence et CAPES lettres modernes	Enseignante secondaire	mariée	3 enfants : 13 ans ; 16 ans ; 18 ans	salarié
07/2011	Clémence	Accompagnement de projets littéraires, culture et communication	2011	Moins de 1 an	porteuse de projet en CAE. Signature de la convention de prospection ce qui équivaut à présent au CAPE	CAE	42 ans	Licence d'information - communication Maîtrise d'histoire-géographie	Co-gérante d'une entreprise	Divorcée, en couple	3 enfants : 8 ans ; 10 ans ; 13 ans	n.c.
07/2011	Emma	Agencement, coaching et home staging	2011	Moins de 1 an	Porteuse de projet en CAE. Signature de la convention de prospection ce qui équivaut à présent au	CAE	34 ans	BT et BTS Agencement	Dernière expérience salariale dans le domaine du conseil et de la vente chez un cuisiniste puis Demandeuse d'emploi.	Séparée, célibataire	2 enfants : 7 ans ; 10 ans	

09/2011	Carine	Architecte d'intérieur	2007	4 ans	entrepreneur e salariée depuis 4 ans et associée depuis 1 an	CAE	48 ans	CAP Tapissière. Diplôme d'architecture , d'arts appliqués	Salariée à temps partiel dans la grande distribution + étalagiste indépendante	mariée	3 enfants : 27 ans ; 20 ans ; 14 ans	Salarié
09/2011	Christel	Photographe	2007	4 ans	entrepreneur e salariée depuis 4 ans et associée depuis 1 an	CAE	38 ans	-Licence de psychologie. -CAP photographie	Salariée (photographe) dans une entreprise de photographie	En couple	Sans enfant	électricien indépendant
09/2012	Julia	Intendance, de l'entretien de propriété	2008	4 ans	Entrepreneur e salariée	CAE	n.c	n.c	salariée	Séparée, célibataire	2 enfants de moins de 12 ans	
10/2012	Romane	agriculture	2008	4 ans	Groupement agricole d'exploitation en commun	aucune	32 ans	BTS	étudiante	mariée	2 enfants : 4 ans ; 8 mois	Agriculteur
11/2012	Ambre	Commerce de détails (boutique en ligne)	2011	Moins de 1 an	Entrepreneur e salariée	CAE	34 ans	Bac+4 maîtrise de gestion hôtelière	salariée dans le secteur de l'hôtellerie puis demandeuse d'emploi depuis 6 mois	mariée	2 enfants : 3 ans et demi et 5 mois	Salarié
11/2012	Emilie	Rédactrice web	2011	Moins de 1 an	Entrepreneur e salariée	CAE	37 ans	Bac+4 Maîtrise en communication. (+ Web)	journaliste salariée puis congé parental	En couple	4 enfants : 8 ans ; 5 ans ; jumeaux de 3 ans	Entrepreneur salarié dans la même CAE
11/2012	Andréa	Paramédical (nutritionniste-diététicienne)	2010	Deux ans	Auto-entrepreneur e	Entreprendre e Au Féminin (EAF)	47 ans	BTS diététique	Fonctionnaire marine nationale	En cours de procédure de divorce	3 enfants 15 ans ; 13 ans ;	salarié

11/2012	Jade	Chargée de projet	2011		Auto-entrepreneur	aucune	33 ans	Doctorat	Salariée (thèse CIFRE)	mariée	11 ans 1 enfant de 1 an	salarié
11/ 012	Pauline	boutique en ligne de faire-part+ photographie	2009		Auto-entrepreneur	aucune	32 ans	Bac+5	Salariée, gestionnaire de patrimoine dans une banque	mariée	2 enfants 5 ans ; 3 ans	Salarié, chirurgien
12/2012	Iris	Bâtiment	2012		Entrepreneur e salariée	CAE	45 ans	CAP	Conjointe collaboratrice. Société Bâtiment	mariée	2 enfants : 21 ans et 23 ans	Entrepreneur salarié dans la même CAE (bâtiment)
12/2012	Sylvie	Commerce de détails (boutique vêtements, bijoux)	2011		SARL	Boutique de gestion + EAF	48 ans	Bac	Chômage non indemnisé	En couple	1 enfant de 7 ans	salarié
04/2013	Justine	Artisan d'art	2009		SARL	CAE	n.c	n.c	Congé parental	célibataire	3 enfants	
02/2014	Arnaud	charpentier ossature bois	2010		Entrepreneur salarié	CAE	n.c	formation maintenance industrielle	Educateur sportif	En couple	2 enfants de moins de 4 ans	salariée
03/2014	Mathieu	électricité multi-services	2013		Entrepreneur salarié	CAE	n.c	BEP	militaire-électricien	Divorcé et en couple non cohabitant	3 enfants : 5 ans ; 10 ans ; 12 ans	n.c
03/2014	Antoine	Fabrication artisanale	2011		Entrepreneur salarié	CAE		IUT techniques de commercialisation	Salarié infographiste puis Facteurs-remplacement	En couple	2 enfants : 9 ans ; 5 ans	salariée
10/ 2014	Vincent	Chercheur-conférencier	1998		Entrepreneur salarié	CAE	66 ans	Bac+8	enseignant chercheur salarié	marié	Sans enfant à charge	n.c
05/2015	Maëlle	Interprète langue des signes	2014		entrepreneur e salariée	CAE	45 ans	Bac+4 interprète langue des	Salariée-Formatrice et interprète	En couple	Sans enfant	intermittent du spectacle

								signes				
06/2015	Raphaëlle	Journaliste-rédactrice-conception éditoriale	2015	Moins de 1 an	porteuse de projet en CAE, contrat CAPE	CAE	33 ans	Bac+5	Salariée Éditorialiste et webmaster puis journaliste avec le statut d'auto-entrepreneur	En couple	1 enfant de moins de trois ans	salarié
06/2015	Françoise	Ecrivain conseil, correcteur et conseil en communication écrite	2015	Moins de 1 an	porteuse de projet en CAE, contrat CAPE	CAE		-licence de lettres modernes -BTS 'assistant de direction -Deug de psychologie	Ecrivain conseil, correcteur et conseil en communication écrite avec le statut d'auto-entrepreneuse	Veuve, célibataire	1 enfant de 21 ans	
07/2015	Gabrielle	Artiste et illustratrice	2015	Moins de 1 an	porteuse de projet en CAE, contrat CAPE	CAE	39 ans	-Bac+2 BTS commercia- Bac+3 communicati on en PME -CAP joaillerie	Salariée dans un commerce	mariée	3 enfants : 6 ans ; 3 ans ; 2 ans	Salarié
07/2015	Camille	restauration	2015	Moins de 1 an	porteuse de projet en CAE, contrat CAPE	CAE	59 ans	Niveau CAP/BEP, diplôme d'aide-soignant	Aide-soignante puis animatrice-salariée	Divorcée	2 enfants de plus de 20 ans	

Présentation des institutionnel.le.s interviewé.e.s sur les quatre territoires bretons

Date de l'entretien	Type de structure	Statut au sein de la structure	ancienneté	Expérience professionnelle antérieure	Diplôme
Juillet 2011	CAE	co-gérant	9 ans	Directeur d'une association et chargé de mission à mi-temps	Diplôme d'éducateur spécialisé
Mai et juin 2011	CAE	co-gérante	9 ans	Salariée-formatrice	BTS Marketing ; Maitrise en gestion des entreprises
Juillet 2011	CAE	gérante	5 ans	Directrice d'une structure d'insertion par l'activité économique	Formation de gestion d'entreprise
Avril 2013	CAE	gérant	9 ans	Entrepreneur dans le secteur de la communication multimédia	Formation de gestion/ESS
Octobre 2014	CAE	gérante	7 ans Depuis 2007 en tant que déléguée de territoire+ Accompagnement et développement des activités sur le Grand Ouest. Depuis 2012, un mandat de direction générale déléguée. Plutôt de la coordination générale des différents	l'accompagnement, l'accueil, la coordination dans la même CAE	n.c

			établissements et entreprises		
Juillet 2014	CAE	co-gérante	n.c	n.c	n.c
Juillet 2014	CAE	co-gérant	n.c	n.c	n.c
Juin 2012	Conseil général	Direction de l'Insertion et de la Lutte contre les Exclusions (D.I.L.E-service Solidarité). Service Budget/FSE.	2 ans à la D.I.L.E	Gestion d'une commission locale de lutte contre les exclusions au CG	Maitrise de droit
Octobre 2015	Mairie	Adjointe à l'égalité femmes-hommes			
Octobre 2015	Mairie	Responsable du volet interne de la mise en œuvre de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale			
Juillet 2012	Conseil général	Direction de la prospective, de l'Ouverture et du développement durable, Service Europe et international			
Novembre 2012	Boutique de Gestion	Chargée de mission	5 ans		Master 2 gestion

Questionnaire à destination des femmes porteuses de projet dans la CAE29

Cette enquête par questionnaire est menée auprès des femmes porteuses de projets dans la Coopérative d'Activité et d'Emploi du Finistère (CAE29).

L'objet de cette enquête est de mieux comprendre vos vécus en tant que femmes en développement de projets dans les CAE finitériennes. Il s'agit de saisir notamment vos objectifs, motivations, ressentis, impressions, attentes et perspectives à la fois en tant qu'entrepreneures et créatrices d'activités au sein d'une coopérative.

Votre activité et expérience d'entrepreneure

1. Vous faites partie de? Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- Chrysalide Pen Ar Bat Coop Domi Ouest
 Arténéréel

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

2. Quel est votre secteur d'activité ? Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- Immobilier Industrie
 Transport Santé/action sociale
 BTP/construction Services aux entreprises
 Services aux particuliers Café, hôtel, restauration
 Commerce et réparation Culture
 Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

3. Si 'Autre', précisez :

4. Vous êtes ?

- Porteuse de projet (en Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE))
 Entrepreneure salariée
 Entrepreneure salariée associée

5. Avant d'entrée dans la coopérative depuis combien de temps réfléchissiez-vous à ce projet de création d'activité?

- 5 ans et plus De 2 à moins de 5 ans
 De 1 à moins de 2 ans De 7 à 11 mois
 Moins de 6 mois

6. Quelle a été la durée de réalisation pour intégrer la coopérative?

- Plus de 2 ans Entre 1 et 2 ans
 Entre 6 mois et un an Entre 3 et 6 mois
 Moins de 3 mois

7. Depuis combien de temps êtes-vous dans la coopérative?

- Moins de 3 mois Entre 3 et 6 mois
 Entre 6 mois et 1 an Entre 1 et 2 ans
 Entre 2 et 3 ans Plus de 3 ans

8. Quelles sont vos principales motivations à la création de votre activité? Vous pouvez choisir plusieurs réponses. Ordonnez vos réponses. 1 correspondant à la motivation la plus importante.

- Etre autonome/indépendant
 Perspective d'augmenter ses revenus
 Seule possibilité pour exercer sa profession
 Idée nouvelle de produit, service ou marché
 Opportunité de création
 Goût d'entreprendre et de relever de nouveaux défis
 Besoin de flexibilité
 Réalisation personnelle
 La conciliation entre vie privée et vie professionnelle
 Sans emploi, y a été contraint
 Sans emploi, a choisi de créer son activité
 Exemple réussis d'entrepreneur dans l'entourage
 Expérience salariale décevante
 Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

9. Si 'Autre', précisez :

10. Vous créez votre activité? Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- Seule
 Avec un membre de ma famille (frère, soeur, enfant, etc)
 Avec votre conjoint
 Avec un ou plusieurs entrepreneurs de la coopérative
 Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

11. Si 'Autre', précisez :

12. Quelles étaient ou sont vos principales ressources financières à votre entrée dans la coopérative? Vous pouvez choisir plusieurs réponses. Ordonnez vos réponses. 1 correspondant à la ressource la plus importante.

- Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (A.R.E)
- Revenu de Solidarité Active (RSA)
- Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
- Salaires (activités extérieures en tant que salariée)
- Ressources familiales (salaire du conjoint(e), donations...etc)
- Retraite
- Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

13. Si 'Autre', précisez :

14. Avez-vous connu des obstacles lors de la création de votre activité?

- Oui Non

15. Si oui, lesquels? Vous pouvez choisir plusieurs réponses. Ordonnez vos réponses. 1 correspondant à l'obstacle le plus significatif.

- Un manque de ressources financières (faible capital de départ)
- Difficulté à obtenir un financement
- Difficulté à obtenir un découvert bancaire
- Difficulté à ouvrir un compte bancaire
- Un manque d'informations/connaissances sur le fonctionnement de l'entreprise (excomptabilité)
- Un manque d'informations/connaissances sur les étapes de la création
- Un manque d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité
- La difficulté à concilier travail et vie privée
- L'absence de soutien du conjoint
- L'absence de soutien de l'entourage
- Difficulté à développer un réseau professionnel
- Souscrire à une assurance de responsabilité décennale
- obtention des licences d'entrepreneur de spectacles
- Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

16. Si 'Autre', précisez :

23. La création de votre activité est une expérience?

- Très insatisfaisante Insatisfaisante
 Assez satisfaisante Très satisfaisante

17. Avez-vous rencontré ou rencontrez-vous des difficultés au cours du développement de votre activité? Vous pouvez choisir plusieurs réponses. Ordonnez vos réponses. 1 correspondant à la difficulté la plus importante.

- La solitude/isolément
- Fixer les prix des produits et services
- Etablir des contacts avec la clientèle
- Régler les formalités administratives
- Un manque d'informations/connaissances sur le fonctionnement de l'entreprise (excomptabilité)
- Un manque d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité
- La difficulté à concilier travail et vie privée
- L'absence de soutien du conjoint
- L'absence de soutien de l'entourage
- secteur d'activité saturé
- difficultés à prospecter
- Les stéréotypes de l'environnement économique sur les femmes entrepreneurs
- Autre
- Aucune difficulté particulière

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

18. Si 'Autre', précisez :

19. Comment estimez-vous la situation actuelle de votre activité (financièrement, humainement, etc) ?

- Très insatisfaisante Insatisfaisante
 Assez satisfaisante Très satisfaisante

20. Selon vous, sur une échelle de 1 à 9, le salaire que vous dégager de vos revenus d'activité permet-il de faire face aux besoins de votre ménage?

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9

21. Disposez-vous d'autres revenus pour subvenir aux besoins de votre ménage? Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- Aucun
- Revenus du conjoint
- Indemnités (ASSEDICS)
- RSA
- Autre emploi salarié
- Aides financière de l'entourage
- Retraite
- Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

22. Si 'Autre', précisez :

24. Faites-vous partie d'un ou plusieurs réseaux d'informations et d'accompagnement (Autre que CAE. Ex: Entreprendre Au Féminin Bretagne)?

- Oui Non

25. Si oui, pouvez-vous les citer?

26. Avez-vous envisagé ou envisagez-vous de suivre une formation à en dehors de la CAE29?

- Oui Non

27. Si oui, pouvez-vous préciser l'organisme de formation et l'intitulé de la formation.

28. Selon vous, est-ce facile de créer une entreprise en France?

- Pas du tout facile Plutôt pas facile Plutôt facile
 Tout à fait facile

29. Selon vous, est-ce plus difficile pour une femme que pour un homme de créer une entreprise en France?

- Pas d'accord du tout Plutôt pas d'accord
 Plutôt d'accord Tout à fait d'accord

30. Pensez-vous en tant qu'entrepreneuse qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme de concilier vie familiale et vie privée?

- Pas d'accord du tout Plutôt pas d'accord
 Plutôt d'accord Tout à fait d'accord

31. Pensez-vous en tant qu'entrepreneuse qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'accéder au marché, à la clientèle?

- Pas d'accord du tout Plutôt pas d'accord
 Plutôt d'accord Tout à fait d'accord

32. Pensez-vous en tant qu'entrepreneuse qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'obtenir des financements?

- Pas d'accord du tout Plutôt pas d'accord
 Plutôt d'accord Tout à fait d'accord

33. Pensez-vous que pour une femme diriger une entreprise est plus difficile que pour un homme?

- Pas d'accord du tout Plutôt pas d'accord
 Plutôt d'accord Tout à fait d'accord

Votre accompagnement à la création et au développement de votre activité par la coopérative

34. Par quels moyens avez-vous connu la coopérative? Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- Entourage
 Annonce, articles de journaux
 Autres sites internet
 Autres structures d'accompagnement (CCI, Entreprendre Au Féminin, Boutique de Gestion, Pole emploi, etc)
 Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

35. Si 'Autre', précisez :

37. Si 'Autre', précisez :

36. Quelles étaient ou sont vos principales motivations à votre entrée dans la coopérative ? Vous pouvez choisir plusieurs réponses. Ordonnez vos réponses. 1 correspondant à la motivation la plus importante.

- La prise en charge par la coopérative de la dimension administrative de l'activité développée (juridique, comptable, etc)
 L'amélioration des compétences par la formation (ateliers thématiques)
 L'accompagnement individuel (suivi)
 Le statut de salarié (sécurité du statut, protection sociales, etc)
 Lutter contre l'isolement par des temps collectifs (réunions trimestrielles, ateliers de formation thématiques, formation de collectifs de travail)
 L'ouverture à des opportunités professionnelles par la mutualisation des charges et compétences (ex: Laboscoop)
 L'adhésion aux valeurs de l'économie sociale et solidaire
 Garantie décennale (Pen Ar Bat)
 Licences d'entrepreneur de spectacle (Chrysalide)
 Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

38. Avez-vous participé aux ateliers de formation thématiques (communication commerciale; réseaux sociaux, etc)organisés par la coopérative?

- Oui Non

39. Si oui, ces ateliers ont-ils répondu à vos besoins?

- Pas du tout Plutôt non Cela dépend des ateliers
 Plutôt oui Tout à fait

40. Si non, pouvez-vous l'expliquer?

41. Que pensez-vous des ateliers de sensibilisation et de prévention contre les stéréotypes (hommes-femmes) organisés par des coopératives auprès des accompagnateurs et des entrepreneurs?

- Sans importance Peu important Assez important
 Très important

42. Souhaiteriez-vous que ces ateliers soient proposés par votre coopérative?

- Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Tout à fait

43. Avez-vous l'occasion de rencontrer les entrepreneurs de la CAE29 en dehors des temps institués par la coopérative?

- Oui Non

44. Par rapport à l'accompagnement dont vous bénéficiez par la coopérative diriez-vous que vous êtes?

- Très insatisfaite Insatisfaite Assez satisfaite
 Très satisfaite

45. Aujourd'hui vous diriez que la création de votre activité au sein de la coopérative est une expérience?

- Très insatisfaisante Insatisfaisante
 Assez satisfaisante Très satisfaisante

46. Aujourd'hui envisagez-vous de? Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- Sortir de la coopérative pour créer votre propre entité
 Retourner au salariat
 Devenir associée de la coopérative
 Abandonner votre activité pour cause de non viabilité
 Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

47. Si 'Autre', précisez :

Votre parcours professionnel antérieur à la création d'activité au sein de la coopérative CAE29

48. Quelle était votre situation avant d'intégrer la coopérative?

- Inactif (étudiant, retraité, femme-homme au foyer, en incapacité de travail, etc)
 Salarié
 Demandeur d'emploi
 Entrepreneur/chef d'entreprise
 Autre

49. Si 'Autre', précisez :

50. Si vous avez été salariée pendant combien d'années avez-vous exercé une profession?

- Moins de 5 ans 5-10 ans 10-20 ans
 20-30 ans Plus de 30 ans

51. A quelle catégorie socioprofessionnelle apparteniez-vous avant d'intégrer la coopérative?

- Agriculteur
 Commerçant, artisan, chef Entreprise
 Cadre.Prof.Intellectuelle.Sup.
 Profession intermédiaire
 Employé
 Ouvrier
 Chômeur
 Elève, Etudiant
 Inactif
 Autre

52. Si 'Autre', précisez :

53. Avez-vous déjà créé ou repris une entreprise par le passé? Si "Non" vous pouvez passer à la question 56.

- Oui Non

54. Si oui, quel était le secteur d'activité?

- Immobilier Industrie
 Transport Santé/action sociale
 BTP/construction Services aux entreprises
 Services aux particuliers Café, hôtel, restauration
 Commerce et réparation Culture
 Autre

55. Si 'Autre', précisez :

56. Si oui, pour quelles raisons cette activité a-t-elle cessée?

57. Avez-vous des entrepreneurs dans votre entourage?

- Frère(s), soeur(s)
- Cousin(e)s, oncles, etc
- Vos parents (père, mère)
- Amis proches
- Non je ne connais personne dans mon entourage
- Autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

58. Si 'Autre', précisez :

Identité

59. A quelle tranche d'âge appartenez-vous?

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- Plus de 65

60. Quelle est votre situation familiale?

- En couple sans enfant
- En couple avec enfant(s)
- Célibataire (divorcée, veuve, etc.) avec enfant(s)
- Célibataire (divorcée, veuve, etc.) sans enfant

61. Combien d'enfant(s) vivent au foyer?

62. Quel âge ont vos enfants? Vous pouvez cocher plusieurs cases

- 0-3
- 4-6
- 7-12
- 13-17
- 18-24
- Plus de 24

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

63. Si vous êtes en couple, à quelle catégorie socioprofessionnelle appartient votre conjoint?

- Agriculteur
- Commerçant, artisan, chef d'entreprise
- Cadre.Prof.Intellectuelle.Sup.
- Profession intermédiaire
- Employé
- Ouvrier
- Chômeur
- Elève, Etudiant
- Inactif
- Autre

64. Si 'Autre', précisez :

65. Si vous êtes en couple, quel est le dernier diplôme que votre conjoint ait obtenu?

- Niveau VI: sans diplôme ou Brevet des collèges
- Niveau V: CAP, BEP
- Niveau IV: Bac général, technologique ou professionnel
- Niveau III: BTS
- Niveau II et I: diplôme du 2nd ou 3ème cycle universitaire (Licence, Master, Doctorat) ou des grandes écoles

66. Quel est le dernier diplôme que vous ayez obtenu?

- Niveau VI: sans diplôme ou Brevet des collèges
- Niveau V: CAP, BEP
- Niveau IV: Bac général, technologique ou professionnel
- Niveau III: BTS
- Niveau II et I: diplôme du 2nd ou 3ème cycle universitaire (Licence, Master, Doctorat) ou des grandes écoles

67. Votre conjoint fait-il partie de la coopérative?

- Oui
- Non

68. Si oui, quel est son statut?

- Permanent
- Porteur de projet en cours de convention
- entrepreneur salarié
- entrepreneur salarié associé

69. Votre commune de résidence compte combien d'habitants?

- de 2 000
- 2 000-15 000
- 15 000 - 50 000
- 50 000-100 000
- + de 100 000

Commentaires et suggestions

70. Avez-vous un commentaire ou une remarque à propos de ce questionnaire ou sur un sujet/thème abordé ou non abordé?

ANNEXE F

Enquête par questionnaire - Tableaux (tris à plat, croisés, représentation AFC)

Toutes les femmes hébergées par la coopérative CAE29 (tous statuts : porteuses de projet, salariées, associées) ont été contactées (117 personnes). 66 femmes ont répondu à l'enquête (56,4%). Le taux de remplissage global du questionnaire est satisfaisant il est de 80,8%. Les taux de non réponse aux questions est très souvent faible.

Le questionnaire a été bien reçu par les entrepreneures, aucune question posée n'a été problématique ou gênante. Les entrepreneures n'ayant pas répondu au questionnaire étaient principalement injoignables malgré différents types de relance (mail, téléphone/à divers horaires et jours de la semaine). Les refus ont été rares et justifiés par un « manque de disponibilité ».

Les modes de passation du questionnaire ont été principalement de quatre ordres : par voie postale ; par entretien téléphonique, par mail et le face-à-face. Le lieu de passation est en général le résultat d'une négociation entre l'enquêteur et l'enquêté. Les contraintes géographiques attenantes à notre étude nous a conduit à adopter deux modes deux passations que sont le face-à-face et l'entretien téléphonique et ce après avoir exclue l'enquête par courrier postal (faible taux de réponse, absence de contrôle de l'échantillon, absence de réponse aux hésitations et à la mauvaise compréhension). Le face-à-face est une technique privilégiée car elle recouvre de nombreux avantages qui font défaut pour les autres. Ainsi, l'interaction est plus active. L'enquêteur peut réguler la durée de la passation et les questions peuvent être davantage précisées, explicitées. La différence essentielle avec l'entretien téléphonique repose sur un élément commun à l'enquête par entretien à savoir que la passation du questionnaire ne doit pas être envisagée comme une simple phase de prélèvement d'information mais avant tout comme une situation sociale de rencontre et d'échange or le face à face est la technique la plus appropriée pour saisir ceci. Ainsi peuvent être saisis le comportement de l'enquêté, et entre autre les hésitations, les doutes, les expressions corporelles, la gestuelles. Tous ces éléments sont autant d'éléments de compréhension significatifs.

La passation du questionnaire par téléphone est une technique qui nécessite une attention toute particulière à la bonne compréhension des questions et des modalités de réponses proposées, les relances sont dans ce cas très importantes pour s'assurer de la bonne compréhension des enquêtés. En effet, la difficulté réside dans le fait que l'enquêteur ne voit pas l'enquêté ce qui induit une non perception du cadre dans lequel celui-ci s'inscrit et les conséquences que cela peut engendrer (effets perturbateurs) mais

aussi un manque d'information qui réside dans l'absence de la visibilité de la gestuelle notamment.

La majorité des questionnaires ont été passés par téléphone. Les questionnaires qui ont été réalisés en face-à-face concordaient en général avec mes déplacements dans le cadre des entretiens et/ou à l'occasion des temps d'observation lors des journées thématiques de formation des entrepreneures.

Sont présentés ci-dessous quelques tableaux significatifs issus de l'analyse des données récoltées (tris à plat, tris croisés, et représentation AFC). Deux thématiques principales sont reprises : le profil des entrepreneures hébergées et les expériences ambivalentes qu'elles expérimentent.

1-Présentation des entrepreneures enquêtées.

✓ **Tris à plat**

statut	Nb. cit.	Fréq.
Porteuse de projet (en Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE))	20	30,3%
Entrepreneure salariée	42	63,6%
Entrepreneure salariée associée	4	6,1%
TOTAL OBS.	66	100%

ancienneté CAE	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 3 mois	14	21,2%
Entre 3 et 6 mois	3	4,6%
Entre 6 mois et 1 an	7	10,6%
Entre 1 et 2 ans	15	22,7%
Entre 2 et 3 ans	12	18,2%
Plus de 3 ans	15	22,7%
TOTAL OBS.	66	100%

Age	Nb. cit.	Fréq.
18-25	3	4,6%
26-35	21	31,8%
36-45	27	40,9%
46-55	11	16,7%
56-65	4	6,1%
Plus de 65	0	0,0%
TOTAL OBS.	66	100%

situation familiale	Nb. cit.	Fréq.
En couple sans enfant	16	24,2%
En couple avec enfant(s)	32	48,5%
Célibataire (divorcée, veuve, etc.) avec enfant(s)	9	13,6%
Célibataire (divorcée, veuve, etc.)sans enfant	9	13,6%
TOTAL OBS.	66	100%

nbre enfant	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	26	39,4%
val = 0	3	4,6%
val = 1	15	22,7%
val = 2	13	19,7%
val = 3	4	6,1%
val = 4	5	7,6%
TOTAL OBS.	66	100%

Minimum = 0, Maximum = 4
Somme = 73
Moyenne = 1,83 Ecart-type = 1,13

age enfants	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	25	37,9%
0-3	9	13,6%
4-6	13	19,7%
7-12	14	21,2%
13-17	14	21,2%
18-24	8	12,1%
Plus de 24	6	9,1%
TOTAL OBS.	66	

Diplôme des entrepreneures

Diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,5%
Niveau VI: sans diplôme ou Brevet des collèges	1	1,5%
Niveau V: CAP, BEP	5	7,6%
Niveau IV: Bac général, technologique ou professionnel	5	7,6%
Niveau III: BTS	13	19,7%
Niveau II et I: diplôme du 2nd ou 3ème cycle universitaire (Licence, Master, Doctorat) ou des grandes écoles	41	62,1%
TOTAL OBS.	66	100%

Situation professionnelle avant l'entrée dans la coopérative

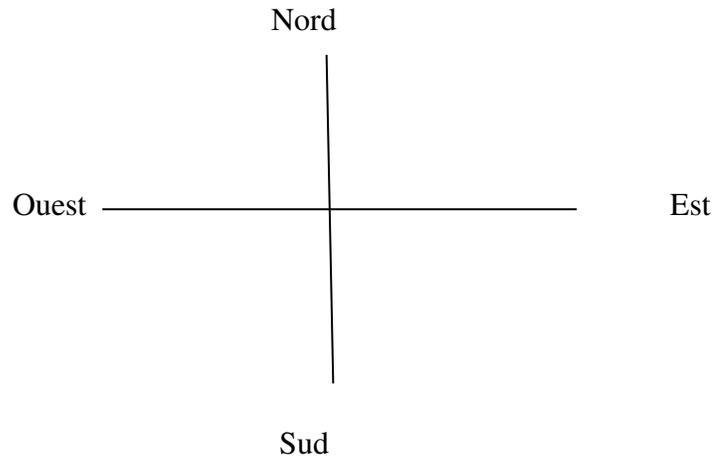
situation avant la coopérative	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,5%
Inactif (étudiant, retraité, femme-homme au foyer, en incapacité de travail, etc)	6	9,1%
Salarié	16	24,2%
Demandeur d'emploi	35	53,0%
Entrepreneur/chef d'entreprise	5	7,6%
Autre	3	4,6%
TOTAL OBS.	66	100%

✓ *Tris croisés et représentation AFC*

Nous avons utilisé la technique de l'ACP (Analyse par Correspondances Principales) et de l'AFC (Analyse Factorielle par Correspondances) pour analyser les données récoltées. Ces deux techniques permettent de représenter de manière synthétique les informations continues dans plusieurs tableaux. L'ACP « *permet de travailler sur la variable de manière globale et examiner les moyennes par rapport aux réponses globales des individus, alors que l'AFC permet de travailler sur les modalités des réponses des individus et ainsi pouvoir analyser les profils des réponses*³⁷¹ ». Des calculs de Chi² ont été nécessaires pour valider ces analyses.

³⁷¹ J. Munoz, J-M Vanhoutte et Virginie Fontier, « Rapport final. Etude sociologique participative : mieux connaître la population pour une nouvelle CMCAS porteuse de projet », Octobre 2009.

Afin de mieux comprendre la lecture d'une représentation AFC voici le mode de lecture :



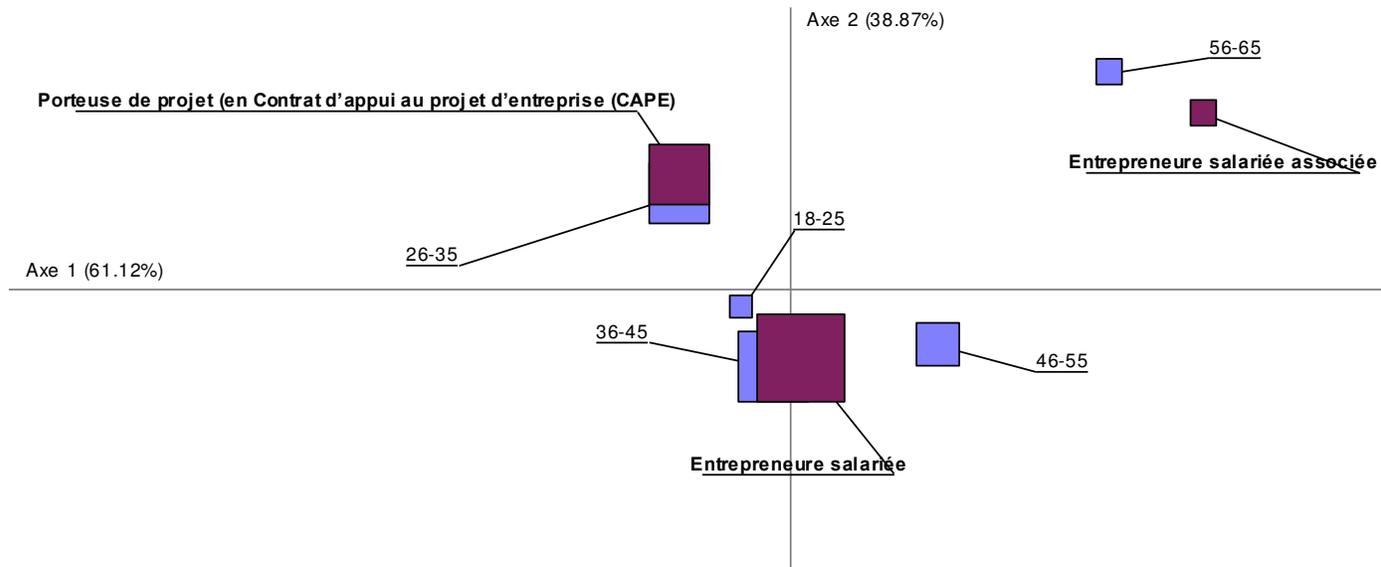
Statut et âge des entrepreneures

statut	Porteuse de projet (en Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE))	Entrepreneure salariée	Entrepreneure salariée associée	TOTAL
Age				
18-25	33,3%	66,7%	0,0%	100%
26-35	61,9%	38,1%	0,0%	100%
36-45	18,5%	81,5%	0,0%	100%
46-55	0,0%	81,8%	18,2%	100%
56-65	25,0%	25,0%	50,0%	100%
TOTAL	30,3%	63,6%	6,1%	100%

La dépendance est très significative. $\chi^2 = 35,06$, $ddl = 8$, $1-p = >99,99\%$.

Le graphique AFC permet une vision synthétique d'une analyse multivariée (tableaux multiples croisés). Il y a deux axes. Il faut que les deux axes cumulés soient égaux et/ou supérieurs à 50% pour que ce soit significatif et donc intéressant pour l'analyse. Les variables qui ont été croisées sont : le statut des entrepreneures et leurs âges. Il s'agit d'opérer une lecture avec un système d'attraction/répulsion, quand les carrés sont au

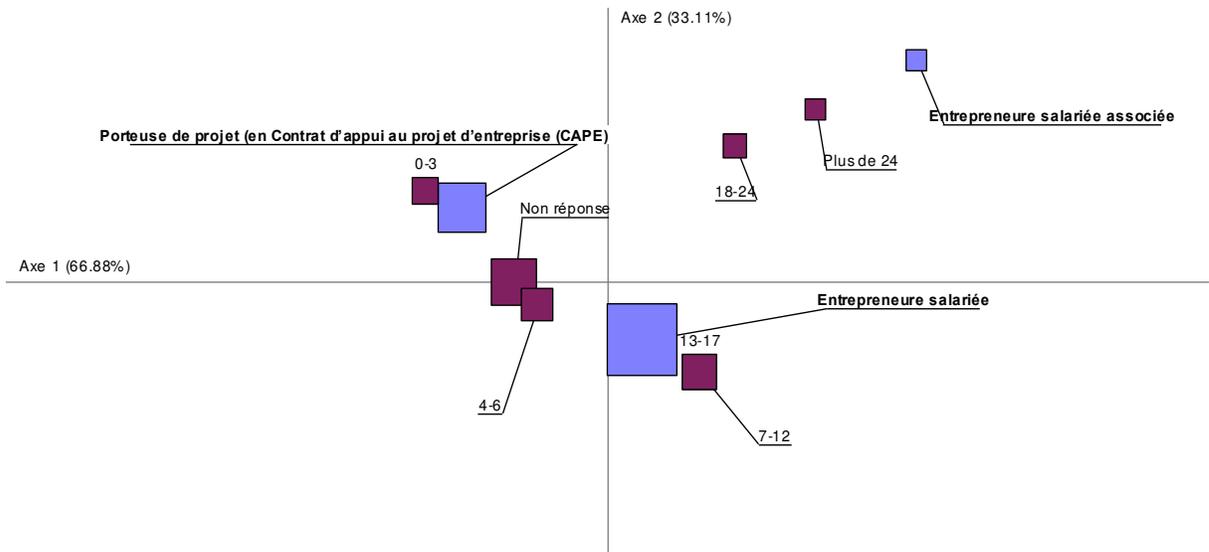
centre c'est que cela différencie peu les individus. Quand on s'éloigne du centre et qu'il y a regroupement près des variables c'est qu'il y a un lien entre les variables. La taille des carrés est proportionnelle au nombre de réponse. Ainsi on constate que le carré des entrepreneures salariées est nettement supérieur à celui des entrepreneures associées ou porteuses de projet.



Statut des entrepreneures et âge des enfants

statut	age enfants	Non réponse	0-3	4-6	7-12	13-17	18-24	plus de 24	TOTAL
Porteuse de projet (en Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE))		40,7%	22,2%	18,5%	3,7%	3,7%	7,4%	3,7%	100%
Entrepreneure salariée		25,0%	5,4%	14,3%	21,4%	21,4%	7,1%	5,4%	100%
Entrepreneure salariée associée		0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	33,3%	33,3%	100%
TOTAL		28,1%	10,1%	14,6%	15,7%	15,7%	9,0%	6,7%	100%

La dépendance est très significative. $\chi^2 = 28,70$, ddl = 12, 1-p = 99,56%.



2-Expériences de la création d'activité au sein de la CAE

Comment estimez-vous la situation actuelle de votre activité (financièrement, humainement, etc.) ?

situation de l'activité	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	3,0%
Très insatisfaisante	2	3,0%
Insatisfaisante	18	27,3%
Assez satisfaisante	41	62,1%
Très satisfaisante	3	4,6%
TOTAL OBS.	66	100%

Moyenne = 2,70 Ecart-type = 0,61

Selon vous, sur une échelle de 1 à 9, le salaire que vous dégagéz de vos revenus d'activité permet-il de faire face aux besoins de votre ménage ?

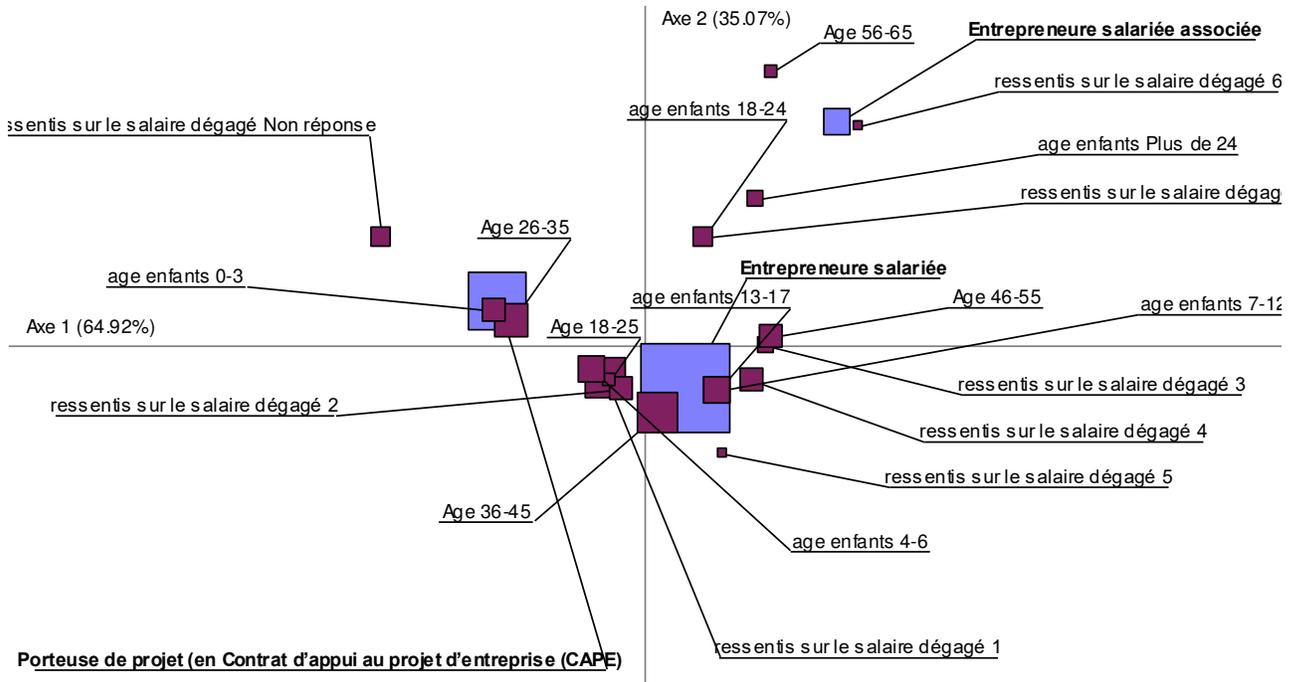
ressentis sur le salaire dégagé	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	7	10,6%
1	26	39,4%
2	10	15,2%
3	6	9,1%
4	9	13,6%
5	2	3,0%
6	2	3,0%
7	4	6,1%
8	0	0,0%
9	0	0,0%
TOTAL OBS.	66	100%

Moyenne = 2,54 Ecart-type = 1,86

ressentis sur le salaire dégagé	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
statut								
Porteuse de projet (en Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE)	69,2%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	100%
Entrepreneure salariée	40,5%	16,7%	11,9%	19,1%	4,8%	2,4%	4,8%	100%
Entrepreneure salariée associée	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	100%
TOTAL	44,1%	17,0%	10,2%	15,3%	3,4%	3,4%	6,8%	100%

La dépendance est peu significative. $\chi^2 = 18,78$, ddl = 12, 1-p = 90,59%.

Pour la représentation AFC ci-après ont été croisé les variables : Statut ; ressentis sur le salaire dégagé de l'activité, âge des enfants. La dépendance est très significative. $\chi^2 = 93,36$, ddl = 36, 1-p = >99,99%.



Disposez-vous d'autres revenus pour subvenir aux besoins de votre ménage ?

autres revenus	Nb. cit.	Fréq.
Aucun	7	10,6%
Revenus du conjoint	34	51,5%
Indeminités (ASSEDICS)	10	15,2%
RSA	7	10,6%
Autre emploi salarié	16	24,2%
Aides financière de l'entourage	4	6,1%
Retraite	2	3,0%
Autre	10	15,2%
TOTAL OBS.	66	

La création de votre activité est une expérience ?

ressentis sur la création	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	6,1%
Très insatisfaisante	2	3,0%
Insatisfaisante	1	1,5%
Assez satisfaisante	24	36,4%
Très satisfaisante	35	53,0%
TOTAL OBS.	66	100%

Moyenne = 3,48 Ecart-type = 0,70

Aujourd'hui vous diriez que la création de votre activité au sein de la coopérative est une expérience ?

ressentis sur la création ds la coopéra	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,5%
Très insatisfaisante	3	4,6%
Insatisfaisante	2	3,0%
Assez satisfaisante	32	48,5%
Très satisfaisante	28	42,4%
TOTAL OBS.	66	100%

Moyenne = 3,31 Ecart-type = 0,75

Selon vous, est-ce plus difficile pour une femme que pour un homme de créer une entreprise en France ?

ressentis sur la création par les femme	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	6	9,1%
Pas d'accord du tout	10	15,2%
Plutôt pas d'accord	20	30,3%
Plutôt d'accord	23	34,9%
Tout à fait d'accord	7	10,6%
TOTAL OBS.	66	100%

Moyenne = 2,45 Ecart-type = 0,91

Pensez-vous en tant qu'entrepreneure qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme de concilier vie familiale et vie professionnelle ?

ressentis sur la conciliation des tps	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	6	9,1%
Pas d'accord du tout	2	3,0%
Plutôt pas d'accord	6	9,1%
Plutôt d'accord	35	53,0%
Tout à fait d'accord	17	25,8%
TOTAL OBS.	66	100%

Moyenne = 3,12 Ecart-type = 0,72

Pensez-vous en tant qu'entrepreneure qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'accéder au marché, à la clientèle ?

ressentis sur l'accès à la clientèle	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	5	7,6%
Pas d'accord du tout	12	18,2%
Plutôt pas d'accord	37	56,1%
Plutôt d'accord	8	12,1%
Tout à fait d'accord	4	6,1%
TOTAL OBS.	66	100%

Moyenne = 2,07 Ecart-type = 0,77

Pensez-vous en tant qu'entrepreneure qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'obtenir des financements ?

ressentis sur l'obtention de financemen	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	15	22,7%
Pas d'accord du tout	10	15,2%
Plutôt pas d'accord	19	28,8%
Plutôt d'accord	20	30,3%
Tout à fait d'accord	2	3,0%
TOTAL OBS.	66	100%

Moyenne = 2,28 Ecart-type = 0,83

Pensez-vous que pour une femme diriger une entreprise est plus difficile que pour un homme ?

ressentis sur la direction d'entreprise	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	7	10,6%
Pas d'accord du tout	23	34,9%
Plutôt pas d'accord	22	33,3%
Plutôt d'accord	12	18,2%
Tout à fait d'accord	2	3,0%
TOTAL OBS.	66	100%

Moyenne = 1,88 Ecart-type = 0,85

Par rapport à l'accompagnement dont vous bénéficiez par la coopérative diriez-vous que vous êtes ?

ANNEXE G

Répartition territoriale des CAE en France



Implantation dans les territoires

■	Siège	(111)
■	Etablissement	(18)
◆	Liquidation	(13)

Source : inventaire CG Scop, 2015. Rapport de fin de mission de l'étude qualitative et économique sur les résultats et le développement des CAE commandée par la Confédération Générale des SCOP, p.12.

ANNEXE H

Principaux dispositifs et lois en faveur de l'entrepreneuriat des femmes en France et en Bretagne

Le Plan de développement de l'entrepreneuriat féminin « Entreprendre au féminin. Des opportunités pour elles. Une clé pour la compétitivité et l'emploi ».

Lors du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'est tenu le 30 novembre 2012, le Premier ministre a décidé, sur proposition de la ministre des Droits des femmes, la mise en œuvre d'un plan de développement de l'entrepreneuriat féminin « *Entreprendre au féminin. Des opportunités pour elles. Une clé pour la compétitivité et l'emploi* ». L'objectif était d'atteindre un taux de créatrices en 2017. Ce plan s'organise autour de trois axes. Ce plan « Entreprendre au féminin » a été prolongé jusqu'en 2020 dans le cadre du 1er plan interministériel³⁷² en faveur de l'égalité professionnelle.

Le premier axe « *Sensibiliser, orienter et informer* » : « *Les actions qui ont été décidées favoriseront la sensibilisation à l'entrepreneuriat dans le parcours éducatif, et constituent un espace unique d'information et d'orientation pour toutes les femmes désireuses de s'informer et de s'engager vers la création ou la reprise d'entreprises* ».

Afin d'atteindre l'objectif de ce premier axe les actions menées sont de : sensibiliser à l'ensemble des niveaux de l'enseignement scolaire (collèges ; lycées et enseignement supérieur) ; de créer un espace d'information et d'orientation sur l'entrepreneuriat féminin (observatoire et site d'informations) ; valoriser l'entrepreneuriat des femmes à travers des concours à différentes échelles (locaux et national) et à destination d'un public diversifié (étudiantes).

Le deuxième axe « *Renforcer l'accompagnement des créatrices* » vise « *à créer les étapes d'un véritable parcours de la créatrice d'entreprise. Un effort particulier et la professionnalisation de l'accompagnement pour apporter des réponses véritablement personnalisées* ». Il s'agit à la fois de mobiliser les acteurs locaux autour des programmes de mentorat et de renforcer la professionnalisation des réseaux d'accompagnement. Cela nécessite de réaliser des diagnostics territoriaux des besoins en matière d'accompagnement et d'agir en conséquence (exemples d'actions

³⁷² Le 1er Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle « *s'inscrit dans la continuité des grandes avancées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, marquées par la loi Roudy de 1983, la loi Copé-Zimmermann de 2011 et la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes adoptée en 2014. Ce plan a pour ambition de s'attaquer aux inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi* ». Ce plan poursuit 3 objectifs : « *Créer des emplois ; Diminuer le taux de chômage des femmes, notamment des femmes les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation de précarité ; Améliorer la performance économique des entreprises et accompagner les transformations du marché du travail* ».

<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>

prioritaires, l'aide à la création d'activité en milieu rural ; mise en place de couveuses, etc.).

Le troisième axe « *Faciliter l'accès des créatrices au financement* » veut consolider « *les dispositifs actuels de financement et développent des aides spécifiques pour favoriser l'émergence et la réalisation de projets de création d'entreprises* ». Pour cela, des actions sont mises en œuvre pour : « *aider les femmes à rassembler une bonne capitalisation initiale grâce à des solutions de financement spécifiques* », « *Faciliter l'accès des femmes aux financements de droit commun* » et apporter un « *Soutien à l'entrepreneuriat féminin dans les quartiers* ».

De fait, des actions ont été entreprises pour soutenir l'activité des femmes dans l'économie, notamment « *la promotion de l'entrepreneuriat au féminin avec notamment l'augmentation des garanties couvertes par le Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) en partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations* ». Une des mesures en 2013 a été de :

« *Promouvoir l'entrepreneuriat au féminin auprès des réseaux bancaires. Une charte répondant à cet objectif a été proposée à la Fédération française des banques. Elle est en cours de finalisation. Par ailleurs, dans le volet financier du plan de promotion de l'entrepreneuriat au féminin, des mesures ont été inscrites afin de faciliter l'accès des femmes au crédit bancaire, notamment par une augmentation des garanties couvertes par le FGIF et la mise en place expérimentale de trois fonds régionaux en partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations* ».

Plans d'Actions Régionaux (PAR) pour le développement de l'entrepreneuriat par les femmes en Bretagne

Depuis 2010, trois PAR pour le développement de l'entrepreneuriat par les femmes ont été signés en Bretagne par l'Etat, la Caisse Régionale des Dépôts et le Conseil Régional.

Le Plan d'Actions Régional « *s'inscrit dans la dynamique lancée par le Plan national pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'objectif du gouvernement d'atteindre 40% de femmes créatrices d'ici 2017, la création d'entreprises constituant notamment :*

- un levier pour la lutte contre le chômage, 52% des demandeurs d'emplois bretons sont des femmes (51% au niveau national)*
- un facteur de développement des performances économiques de nos territoires* ».

-La région Bretagne, qui s'inscrit dans le schéma national a élaboré un PAR de promotion de l'entrepreneuriat des femmes **2010-2012**. Celui-ci s'était également organisé autour de trois axes :

- ✓ Le premier axe « *communication et promotion de l'entrepreneuriat au féminin en Bretagne* » a été piloté par l'association Entreprendre au Féminin Bretagne. A été mis en œuvre un site WEB commun aux différents réseaux.

- ✓ Le deuxième axe « *mise en réseau des femmes afin de sensibiliser, dynamiser et promouvoir l'entrepreneuriat au féminin en Bretagne* » a été piloté par l'association *Entreprendre Ensemble*. Trois types d'actions ont été mis en œuvre : Organisation d'une journée régionale pour les femmes chefs d'entreprise (remise du prix régional de l'entrepreneure) ; Témoignages divers (établissements scolaires, ...) ; Participation à différents salons régionaux (JRCE,...)
- ✓ Le troisième axe « *promouvoir l'esprit d'entreprendre et favoriser le retour à l'emploi ou le développement de carrière par la création d'entreprise* » a été piloté par l'association *Boutique de gestion des Côtes d'Armor*. Deux types d'actions ont été réalisés : l'intervention dans le cadre de formation « *Découverte des métiers* » organisé par les CIDFF des quatre départements ; une action de sensibilisation envers les femmes dans les quartiers.

-Le PAR de promotion de l'entrepreneuriat des femmes **2013-2015** avait défini quatre axes d'action afin de faire progresser de dix points le taux de création d'entreprise par les femmes d'ici 2017.

- ✓ « *Améliorer la connaissance des porteuses de projet, identifier les leviers et les freins afin de mieux accompagner les créatrices (élaboration de tableaux de bord, d'outils d'observation...)* »,

« Améliorer et conforter la place des femmes dans l'entrepreneuriat suppose de pouvoir se doter de tableaux de bord et de suivi actualisés, d'études et diagnostics indispensables au pilotage de l'action publique. Cela contribue à mieux connaître les porteuses de projet, leur typologie, le type d'entreprises créées, les secteurs investis mais aussi les freins et leviers éventuels sur lesquels agir pour favoriser leur accès à l'entrepreneuriat ou au développement de leurs entreprises.

Cela suppose également de vérifier la manière dont les femmes s'emparent des dispositifs existants, de leurs attentes et de l'opportunité de développer des actions ou services complémentaires.

Les actions favorisant l'élaboration d'outils d'observation, de tableaux de bord partagés avec les acteurs du monde économique et associatif seront encouragés, ainsi que les études qualitatives répondant à des objectifs opérationnels repérés ou partagés ».

- ✓ *Accentuer la mobilisation des professionnels.elles en proposant des actions de sensibilisation, de formation, de mise en réseau, des manifestations publiques..., Afin d'assurer une meilleure prise en compte des femmes dans les dispositifs et s'inscrire pleinement dans un objectif d'égalité professionnelle dont l'accès à l'entrepreneuriat constitue un des maillons, les actions de sensibilisation et de formation des professionnels.elles seront encouragées, ainsi que celles favorisant la mise en réseau des acteurs-trices visant à assurer une meilleure articulation des dispositifs et fluidité du*

parcours. Les manifestations publiques intégrant les objectifs poursuivis dans la convention à l'intention des professionnelles seront également soutenues ».

- ✓ *Mieux informer et accompagner les femmes par la mise en place d'actions volontaristes et innovantes pour toucher celles qui sont moins présentes dans la création et favoriser leur accès aux réseaux...*

« L'augmentation de la part des femmes dans la création ainsi que le développement de leurs entreprises et l'adaptation de leur statut à l'évolution de leurs besoins passent par une très large information sur les dispositifs mais aussi par un accompagnement renforcé et ciblé. Afin de toucher des catégories de femmes moins présentes dans la création (jeunes, femmes des quartiers sensibles, femmes d'origine étrangère...), il convient de mettre en place des actions volontaristes et innovantes qui prennent par ailleurs en compte les contraintes subies par les femmes confrontées à la difficile articulation des différents temps de vie. Les actions favorisant la mise en réseau des créatrices et cheffes d'entreprises, le partage d'expériences et leur accès aux réseaux des acteurs du monde économique pourront également être soutenues ».

- ✓ *Communiquer et valoriser l'entrepreneuriat féminin : faire connaître les initiatives et parcours des femmes afin d'agir sur les représentations ».*

« Le monde de l'entreprise, qui ne compte environ que 20% de dirigeantes, reste un univers très masculin, construit sur un référentiel et des représentations essentiellement masculines ou sur des modèles présentant les femmes dans des secteurs et des structures d'entreprises assez limitées.

Les études mettent d'ailleurs en évidence que les femmes qui créent, plus que les hommes s'appuient sur des modèles familiaux faute de modèles d'identification collectifs. Les femmes entrepreneurs bénéficient de fait d'une moindre visibilité.

Afin de permettre aux femmes de se projeter dans le monde entrepreneurial, il convient de valoriser les femmes dirigeantes, faire connaître leurs initiatives et leur parcours, proposer de nouveaux modèles d'identifications entrepreneuriales afin d'agir sur les représentations.

Les actions visant à améliorer la communication, à valoriser les femmes entrepreneures seront encouragées et soutenues ».

-Lors de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2017, un nouveau plan d'action régional a été lancé pour la période **2017-2020** pour favoriser l'entrepreneuriat des femmes et promouvoir les réseaux de créatrices en Bretagne. Ce plan *« vise, cette fois, de se rapprocher un peu plus encore de l'égalité en atteignant le chiffre de 40% de créatrices d'emploi ³⁷³».*

³⁷³ <http://www.bretagne.bzh>

TABLES DES MATIERES

Introduction générale	5
1. La féminisation d'une figure intermédiaire de travailleur indépendant : l'entrepreneur-salarié	5
2. « Chausser les lunettes » sociologiques avec des verres de genre	9
3. L'engagement entrepreneurial s'inscrit dans un parcours biographique	9
4. La démarche empirique : le recours à plusieurs outils et matériaux d'enquête	10
4.1. Une enquête par entretien	11
4.2. Une enquête par questionnaire auprès des entrepreneures d'une CAE	14
4.3. L'observation lors de temps institués par la CAE	15

Première Partie. La féminisation des CAE : la rencontre « inattendue » entre un modèle hybride et un public spécifique	18
---	-----------

Chapitre 1. Une forme hybride d'entrepreneuriat qui connaît un vif succès auprès des femmes	21
--	-----------

1. De la naissance d'un prototype à l'essaimage et à l'appropriation d'un modèle	21
1.1. L'encouragement à l'entrepreneuriat comme possibilité autre favorable à l'emploi salarié	21
1.2. La Société de manutention de travaux et de services (SMTS)	22
1.3. Cap Service : la 1 ^{re} couveuse d'activités individuelles	23
1.4. Deux réseaux nationaux non homogène	24
1.5. L'évolution des coopératives : vers une troisième génération	28
2. Une récente obtention de la reconnaissance juridique d'un « salariat libéral » qui bouleverse l'idéologie coopérative	32
2.1. Face aux mutations, le modèle d'origine est en questionnement	37
3. L'intériorisation d'une culture entrepreneuriale particulière au sein d'espaces communs prescrits et partagés	40
4. Les différentes étapes d'un entrepreneur au sein de la coopérative	45
5. Qui sont ces entrepreneurs ? Un profil particulier	48
5.1. Un taux de féminisation important	49
5.2. Des entrepreneures à l'apogée des contraintes familiales	51
5.3. Des entrepreneures très diplômées	55
5.4. Les secteurs d'activité choisis par les entrepreneurs convergent vers une persistance de la ségrégation horizontale	56
Conclusion	58

Chapitre 2. L'engagement des femmes dans l'entrepreneuriat comme symptôme d'un salariat troublé	61
--	-----------

1. La construction sociale du salariat et le développement des « zones grises »	66
1.1. De l'émergence du salariat à son apogée jusqu'à sa remise en cause récente	66
1.2. Les frontières entre travail salarié et travail indépendant se brouillent	70
1.2.1. Le phénomène d'ubérisation	70
1.2.2. La création d'une catégorie juridique intermédiaire : « entrepreneurs-salariés »	72
2. La construction sociale de l'activité professionnelle des femmes : des avancées, des ruptures	75

2.1.	La création d'une dissociation entre travail productif (actif) et travail domestique (inactif) : le « travail » et le « travailleur » font l'objet d'une « rémunération » _____	75
2.2.	La ségrégation sexuée basée sur des compétences « naturelles » _____	78
2.3.	Le rôle de la législation dans le maintien des spécificités du travail des femmes : le devoir de protéger « la » famille et glorifier la maternité mise en péril par le travail à l'extérieur	79
2.4.	Le processus de tertiarisation et l'entrée des femmes dans les bastions masculins	81
2.4.1.	Le processus de tertiarisation _____	81
2.4.2.	L'entrée des femmes dans les bastions traditionnellement masculins _____	82
3.	Des comportements qui s'homogénéisent, mais des inégalités qui persistent dans le travail salarié _____	84
3.1.	L'impact de la parentalité sur l'activité des femmes _____	84
3.2.	Inégalités de rémunération _____	86
3.3.	Ségrégation horizontale et verticale _____	87
3.4.	Le plafond de verre se déplace _____	88
4.	Le renouveau du travail indépendant _____	90
4.1.	La figure contemporaine de l'entrepreneur : une légitimité socio-économique retrouvée _____	90
4.2.	La promotion de l'entrepreneuriat chez les femmes ou le « potentiel créatif chez les femmes, qu'il faut libérer » _____	93
4.3.	Le processus de féminisation du travail indépendant en France et en Bretagne ____	97
4.3.1.	Les femmes se déclarent être moins « disposées naturellement » à entreprendre _ 98	
4.3.2.	Le succès de l'autoentrepreneuriat surtout chez les femmes _____	99
4.3.3.	Un investissement financier des femmes globalement inférieur à celui des hommes _____	100
	Conclusion _____	101

Chapitre 3. Comprendre l'engagement des femmes dans un parcours entrepreneurial en défaisant le genre _____ 103

1.	La place du genre dans la sociologie du travail : une longue absence _____	104
2.	L'analyse des logiques d'action entrepreneuriales « en chaussant les verres » de genre	107
2.1.	La naissance du concept de genre et son appropriation par la sociologie française	108
2.2.	Le genre est un « concept relationnel » _____	111
2.3.	Le genre a une incidence sur les carrières professionnelles _____	112
2.4.	Des formes d'engagement entrepreneurial différenciées selon les expériences de genre _____	113

Conclusion de la première partie _____ 116

Deuxième partie. Le processus de réorientation professionnelle et d'engagement des entrepreneures à la lumière de leur parcours biographique _____ 119

Chapitre 4. Le processus de réorientation professionnelle des entrepreneures : de la « vocation » contrariée à la phase d'élaboration d'une nouvelle carrière _____ 121

	Entre « désinstitutionnalisation » et « activation biographique » _____	124
	L'avènement d'un événement : la négociation entre dispositions individuelles et contextes	126
	Créer son activité au sein d'une CAE : un processus de reconversion professionnelle en plusieurs étapes _____	129
1.	Des orientations d'étude et des insertions professionnelles contrariées _____	130
1.1.	Le rôle clé des parents dans l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle ____	130
1.2.	Le rôle de la formation du couple et de la fondation d'une famille _____	134

2.	Le désengagement professionnel et les événements déclencheurs _____	135
2.1.	Les motifs du désengagement : insatisfactions professionnelles _____	137
2.1.1.	La déstabilisation d'une identité professionnelle _____	137
2.1.2.	Le sentiment d'un « désajustement » entre ses aspirations et/ou ses dispositions et la réalité vécue au travail _____	139
2.1.3.	La routine professionnelle _____	143
2.2.	Les événements déclencheurs concomitants _____	147
2.2.1.	Imbrication des types d'événements : l'un appelle-t-il l'autre ? _____	147
2.2.2.	Les événements à l'origine d'une double mobilité professionnelle _____	148
2.2.3.	La perte d'identité d'un métier et la remise en cause de son mode de vie _____	150
2.2.4.	L'accès et l'exercice de la parentalité _____	151
3.	L'arrangement d'une nouvelle carrière professionnelle pendant la phase de « latence » _____	157
3.1.	L'utilisation de dispositifs de « latence institutionnalisée » pour une mise à distance de l'ancien univers professionnel _____	158
3.2.	« Entre attente et anticipation » _____	160
3.3.	La « phase active » de latence _____	160
	Conclusion _____	161

Chapitre 5. Le processus de (ré)engagement professionnel : de l'intention de création à l'expérience des créatrices d'activités au sein des CAE _____ 165

1.	L'intention de création et les comportements entrepreneuriaux _____	165
1.1.	Les théories de l'action raisonnée et du comportement planifié à l'épreuve du genre _____	166
1.2.	Les représentations associées à la création et à l'entrepreneur.e : un modèle masculin _____	174
1.2.1.	Le statut d'entrepreneur.e est perçu comme socialement « supérieur » à celui de salarié _____	175
1.2.2.	L'image traditionnel du preneur de risque perdure... l'entrepreneuse est une « combattante » _____	175
1.2.3.	Pour être entrepreneuse, faut-il « gérer son activité, son linge, son ménage, ses enfants » ? _____	180
1.2.4.	Une femme entrepreneuse est « un entrepreneur comme les autres » _____	185
1.2.6.	Un processus de naturalisation des compétences _____	186
2.	Devenir entrepreneuse-salariée pour pallier les effets de genre _____	189
2.1.	Les motivations à la création : dépasser la dichotomie entre entrepreneuses de nécessité et/ou d'opportunité _____	189
2.2.	La volonté de sécuriser son parcours biographique et professionnel face aux « risques » du désengagement _____	194
2.2.1.	Se construire un emploi « sur-mesure » _____	203
2.2.2.	Sécuriser sa réorientation professionnelle mais aussi sa vie privée _____	206
2.2.3.	La prise en charge de la dimension administrative _____	209
2.2.4.	L'acquisition des « compétences » entrepreneuriales par la « formation continue » _____	210
2.2.5.	Le collectif entrepreneurial : entre solidarité et opportunité individuelle _____	212
3.	Des expériences ambivalentes _____	215
3.1.	Les expériences entrepreneuriales sont satisfaisantes humainement mais précaires économiquement _____	217
3.2.	Le nœud de l'expérience : l'exercice de la parentalité face à la pratique entrepreneuriale _____	222
3.2.1.	Une typologie des logiques d'action des entrepreneuses au cours du parcours entrepreneurial _____	222
3.2.2.	À la recherche d'un coéquipier _____	234

Conclusion seconde partie	236
Conclusion générale	238
1. L'ambivalence du modèle : entre innovation sociale et paradoxes	238
2. Une nouvelle forme de sous-emploi féminin ?	242
Bibliographie	245
Annexes	256
Glossaire	256
Guide d'entretien auprès des entrepreneur.e.s des CAE	260
Guide d'entretien auprès des (co)gérant(e)s des CAE	263
Présentation des entrepreneur.e.s interviewé.e.s	265
Enquête par questionnaire - Tableaux (tris à plat, croisés, représentation AFC)	277
Répartition territoriale des CAE en France	289
Principaux dispositifs et lois en faveur de l'entrepreneuriat des femmes en France et en Bretagne	290
Tables des matières	294

L'entrepreneure salariée à la barre de son aventure entrepreneuriale : une course à la voile au large en solitaire ou en équipage ? Analyse de l'engagement entrepreneurial par le concept Genre : le cas des Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE)

Résumé

A partir du constat d'un processus de féminisation des Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE) en France nous posons la question : pourquoi les CAE, qui sont des structures mixtes d'accompagnement à la création et au développement d'activité, attirent-elles plus les femmes ?

Pour mieux comprendre ce phénomène nous « *chaussons les lunettes* » sociologiques avec les verres de « genre » afin d'analyser le processus d'engagement des femmes dans un parcours entrepreneurial dans les CAE. L'analyse de ce phénomène social avec les lunettes Genre permet de dépasser une vision idéalisée que nous pourrions avoir de l'innovation sociale que représente les CAE ainsi qu'une approche simplement critique de reproduction des inégalités sociales et sexuées pour aller vers une approche nuancée des expériences des entrepreneures salariées. Les CAE constituent une « opportunité professionnelle » pour des femmes engagées dans un processus de mobilité professionnelle suite à une impasse professionnelle et/ou un sentiment d'insatisfaction dans leur parcours. Ce besoin d'entreprendre « autrement » semble trouver une réponse auprès du statut hybride « d'entrepreneur salarié » et du cadre d'emploi qui y est proposé. Cependant, les femmes ne sont pas à égalité dans cette aventure car l'engagement entrepreneurial dans ses formes dépend des trajectoires biographiques frappés du sceau de genre.

Mots-clés : Coopérative d'Activité et d'Emploi (CAE) ; entrepreneuriat ; entrepreneur.e salarié.e ; parcours entrepreneurial ; processus d'engagement ; trajectoire biographique ; configuration ; genre.

Woman employee entrepreneur has the bar of his entrepreneurial adventure : solo ocean racing or crewed racing?

Analysis of entrepreneurial commitment by the genre concept : the case of Cooperatives of Activities and Employment(CAE)

Summary

At the starting point of process of feminization of the Cooperatives of Activities and Employment (CAE)in France we ask the question : why the CAE, wich are mixed structures of accompaniement to the creation and development of activity attract more women ? To better understand this phenomenon we « wear glasses » sociological with the glasses of « gender » in order to analyse the process of engagement of women in an entrepreneurial career in the CAE. The analysis of this social phenomenon with the gender glasses exceed an idealized vision that we could have social innovation that represents the CAE as a simply critical approach of reproduction of social and gender related inequalities toward a approach balanced experiences of women employed entrepreneurs. The CAE is a buisness opportunity for women engaged in a process of professionnall mobility following a professional deadlock and/or a feeling of dissatisfaction in their carieer. This need to undertake « differently » seems to find an answer to the hybrid status « salaried entrepreneur » and the employment framework that is proposed. However, women are not equal in this adventure because entrepreneurial commitment in its forms depends on the biographical trajectories hit the seal of gender.

Keywords : Cooperatives of Activities and Employment (CAE) ; entrepreneurship ; employee-entrepreneur ; entrepreneurial trajectory ; engagement process ;biographical trajectories ; configuration ; gender