

« Projet Archipel »

Une ou des solutions adaptées pour des entrepreneur-e-s multi-activités, et la mutuelle de travail à l’horizon...

Table des matières

« Projet Archipel ».....	1
Une ou des solutions adaptées pour des entrepreneur-e-s multi-activités, et la mutuelle de travail à l’horizon.....	1
1. Préambule	2
2. Sortir du modèle manufacturier du travail	2
3. Mise en œuvre	3
a. Qui ?.....	3
b. Comment ?.....	4
c. Capitaliser les parcours, échanger les expériences... ..	4
d. Pourquoi démarrer l’expérimentation dans Smart ?	5
4. Le calendrier.....	5

1. Préambule

Les dogmes du passé serein sont inadéquats pour le présent tempétueux. Les circonstances voient les difficultés s'accumuler, et nous devons nous élever avec les circonstances. Comme notre cas est nouveau, nous devons penser et agir de manière nouvelle. Abraham Lincoln, 1862.

La norme du plein emploi, en CDI et à vie dans une même entreprise a disparu depuis longtemps. Si certaines organisations, tels les syndicats, continuent de lutter pour restaurer cette norme, et que cette lutte permet de ralentir la progression inexorable du libéralisme capitaliste dans les entreprises, quelques pionnier-e-s tentent, depuis plusieurs années, de faire entendre une voix différente : non subordination, émancipation par l'économique, nouvelles solidarités, coopérations Pourtant, les outils et dispositifs restent ceux du plein emploi : l'assurance chômage dont les conditions d'accès sont de plus en plus difficiles, CESA qui nécessite une puissance économique à temps plein, sécurité sociale morcelée pour les plus précaires, retraites discriminantes pour les parcours de vie les plus chaotiques, etc.

Comment lutter ? Nous pouvons descendre dans la rue lors des manifs, nous pouvons voter pour des programmes politiques promettant la restauration d'un ordre social, nous pouvons tenter de créer des communautés de territoire. Mais comment changer réellement le rapport au travail, et inventer un univers professionnel permettant un revenu décent, sans s'imposer d'auto-exploitation ou s'user dans un rapport de force ?

2. Sortir du modèle manufacturier du travail

Dans son ouvrage « Scions... travaillait autrement »¹ Michel Lulek, pose les deux types de réponses qui sont en général apportés à la résolution de la crise du travail. Le premier est de souhaiter le retour du plein emploi par le retour d'une croissance forte. Dès que l'appareil économique sera relancé, la création d'emplois suivra. Le deuxième champ a enterré la solution purement économique de la croissance. Des chercheurs et analystes pensent que le travail ne redeviendra plus ce qu'il était, qu'il faut travailler autrement. « Ce n'est pas le travail qui manque, c'est nous qui manquons de clairvoyance pour comprendre qu'il est en train de changer radicalement ; et qui n'avons pas assez d'imagination pour l'organiser autrement². »

Les initiatrices du projet de l'Archipel ont de l'imagination ☺, et proposent de sortir de la conception scolaire de la linéarité des parcours professionnels pour inventer elles-mêmes le monde dans lequel elles rêvent d'œuvrer : un Archipel de micro-collectifs, où chaque « îlot » est composé de 2 à 6 travailleur-se-s autonomes travaillant en proximité géographique et/ou intellectuelle. Les îlots sont reliés entre eux au gré des besoins (mutualisations, solidarités, opportunités de travail commun etc.).

3 grands principes sous-tendent cet Archipel :

- **Dé-corréler le revenu du travail** : le revenu est régulier, et provient de sources diverses : contrats courts ou longs, chômage, IJ, etc. L'activité rémunérée est une partie de la construction, mais la sécurisation vient d'un accompagnement global prenant en compte toutes les sources de revenus. L'activité, elle, est comme en intermittence : une alternance de temps de pause, de créativité, de travail « productif ».

¹ « Scions... travaillait autrement »- Michel Lulek, Ambiance Bois, l'aventure d'un collectif autogéré – Repas, 2003, réédition 2009.

² Rapport de Jean Boissonnat en 1995.

- Une **protection sociale continue**, via le régime général de la sécurité sociale et éventuellement un format à inventer de mutuelle complémentaire non liée au statut du contrat.
- Mise en réseau et en résonance des travailleur-se-s autonomes, et des activités collectives ou individuelles : réfléchir et mettre en place des actions d'intérim solidaire, une bourse du travail, un fonds de solidarité, voire des objets de travail communs (sur l'épuisement professionnel, la place des femmes dans l'entrepreneuriat, etc.) avec des **interdépendances choisies**.

D'un-e travailleur-se autonome à l'autre, d'une activité à l'autre, les besoins ne sont pas les mêmes. Pourtant, il est possible de créer un écosystème dans lequel les travailleur-se-s sont accompagné-e-s pour créer leurs propres solutions, avec un support technique, et contribuent à modéliser un fonctionnement pérenne. Enfin, la dimension réflexive de ce modèle est indispensable pour réellement proposer un changement de société.

Ce changement est théorisé par André Gorz dès 1990 : *Le problème de fonds auquel nous sommes confronté-e-s est celui d'un au-delà de l'économie et, ce qui revient au même, d'un au-delà du travail rémunéré. La rationalisation économique libère du temps, elle continuera d'en libérer, et il n'est plus possible, par conséquent, de faire dépendre les revenus des citoyen-ne-s de la quantité de travail dont l'économie a besoin. Il n'est plus possible, non plus, de faire du travail rémunéré la source principale de l'identité et du sens de la vie pour chacun-e.*

La tâche d'une gauche, si gauche il doit y avoir, consiste à transformer cette libération du temps en une liberté nouvelle et en droits nouveaux : le droit de chacun et de chacune de gagner sa vie en travaillant, mais en travaillant de moins en moins, de mieux en mieux, tout en recevant sa part de richesse socialement produite. Le droit, d'autre part, de travailler de façon discontinue, intermittente, sans perdre durant les intermittences de l'emploi le plein revenu – de manière à ouvrir de nouveaux espaces aux activités sans but économique et à reconnaître à ces activités qui n'ont pas la rémunération pour but une dignité et une valeur éminentes, tant pour les individus que pour la société elle-même.

3. Mise en œuvre

a. Qui ?

A l'automne 2020, une trentaine de travailleur-se-s autonomes, pour une vingtaine d'activités, souhaitent se lancer dans cette expérimentation. Ces travailleur-se-s sont un peu partout en France (sud-est, région lyonnaise et Bourgogne, Bretagne, Paris...). Certain-e-s ont déjà un statut autonome, sont affilié-e-s chez Smart³, d'autres encore sont en Coopérative d'activités et d'emploi (CAE)⁴ ou en micro-entreprise⁵.

L'Archipel peut démarrer avec un poste pivot, « la Tisseuse », qui identifie et accompagne les besoins, fait le lien entre les îlots, alimente la réflexion expérimentale, recherche les financements et sécurise le projet au niveau administratif. Participant au projet depuis sa conception, Marie Dorge assurera le rôle de la Tisseuse en 2021. Après des expériences professionnelles aussi bien dans le secteur privé lucratif (maison d'édition) que non lucratif (ONG, association), ou le public (en société d'économie mixte), elle crée son activité dans la CAE Oxalis en 2010. Particulièrement investie dans la gestion de projets européens et le soutien polyvalent aux micro-structures, elle intègre en 2013 l'équipe

³ [Présentation de Smart](#)

⁴ [Page Wikipedia des CAE](#)

⁵ [Présentation URSSAF des micro-entreprises](#)

« permanente » de la coopérative. Accompagnatrice, déléguée territoriale à Lyon puis en Bretagne, et enfin responsable du pôle accompagnement, ces différentes responsabilités lui ont permis d'accompagner des entrepreneur·e·s, des projets, des dynamiques territoriales et des collectifs. Son engagement au sein du Conseil d'Administration d'Oxalis lui a permis de suivre la dynamique de Bigre! quasiment depuis le début, et de réfléchir à la Mutuelle de Travail dans différents cadres (échanges de pratiques, ateliers, formations). Ayant quitté Oxalis en 2019, elle est libre pour développer l'Archipel avec comme « vaisseau amiral » Grands Ensemble/Smart.

Au-delà de ce poste pivot, au gré des besoins, plusieurs fonctions sont nécessaires : accompagnateur·trice, animateur·trice, psychologue du travail, spécialiste de la formation professionnelle (et de ses réformes) ou juriste... Les compétences se trouvent parmi les membres de l'Archipel ou par leur réseau, et le budget permet de les rémunérer et de défrayer les déplacements nécessaires à l'activité du réseau. Ces personnes contributrices de l'Archipel peuvent, si le projet prouve sa pertinence et change d'échelle, constituer une équipe à géométrie variable à partir de 2022.

b. Comment ?

Chaque îlot nécessite, pour démarrer :

- Un diagnostic : quels sont les besoins au démarrage et à terme, la situation des personnes dans l'îlot, le projet collectif, etc.
- Un parcours d'accompagnement : plutôt individuel au début, puis de plus en plus collectif (via le co-accompagnement, l'apprentissage par l'action au sein des collectifs, les coopérations et intercoopérations qui créent de l'échange)
- Un cadre sécurisé et adapté, donc visible : informations accessibles sur le numéro d'agrément formation, possibilités juridiques en termes de contrat, veille juridique et sociale etc.

Le format expérimental nécessite des moyens mais aussi de l'autonomie. Smart a accepté de porter cette expérimentation, et notamment de soutenir la recherche de financements dédiés.

Une clef du succès sera le système d'information : les coopérations et mécanismes de solidarité doivent être visibles, facilement identifiables et reproductibles.

c. Capitaliser les parcours, échanger les expériences...

La démarche de travailler sur ce qui est vécu, réalisé par les travailleur·se·s est primordiale pour regarder ce qui peut être transposé, ce qui peut être amélioré et perpétué, en définissant dès le début une prise de temps et de recul sur les actions menées. L'objet est également, par ce temps « sanctuarisé », de lutter contre son accélération permanente.

Deux formats sont envisagés pour cette capitalisation, pour toucher des publics divers :

- un format audio, adapté sur la forme et l'accessibilité. Certain·es ont déjà mené ces expériences de podcast, ou d'émission radio dédiées, notamment au travers de la [Bigre Radio](#). Ce format nécessite deux fonctions clés : la fonction technique de réalisation et de diffusion, et celle de créations de contenus, mise en lien, et architecture de l'information.
- un format écrit, via des publications, dans les réseaux d'entrepreneuriat (coopératif ou non), sous licence Creative Commons CC-BY-ND, comme cela a pu être expérimenté avec « Quand la naissance s'invite au travail », diffusé à prix coûtant sous forme de livre par les coopératives partenaires, et [accessible gratuitement en ligne](#). Des articles, plus courts, pourraient être

diffusés au fur et à mesure, notamment via une coopération (en construction) avec la Manufacture Coopérative.

d. Pourquoi démarrer l'expérimentation dans Smart ?

La mutuelle de travail⁶, initiée dans Bigre!⁷, se concrétise par des expérimentations plus ou moins réussies (un bureau commun, des échanges de pratique, la paie ou le recouvrement...).

Dans un contexte social de plus en plus complexe, que la crise sanitaire que nous traversons en 2020 amplifie, la devise de « s'allier pour peser » est de plus en plus d'actualité, et la création de communs une nécessité dans un monde fini.

L'Archipel se veut clairement une expérimentation inscrite dans le cadre de l'éducation populaire : réfléchir avec les parties prenantes sur leurs besoins, imaginer le service adapté à ces besoins s'il n'existe pas, et... capitaliser sur ce qui marche pour le développer ensuite à plus grande échelle.

Smart, avec ses 14 bureaux en France et plus de 50 conseiller·e·s, a la couverture géographique la plus adaptée à cette expérimentation. Son histoire comme ses statuts montrent une volonté d'innovation qui rencontre la démarche expérimentale souhaitée par les initiatrices du projet. Enfin, la démarche Smart in Progress, menée chaque année depuis 2015, montre la convergence entre les souhaits des sociétaires de Smart et la démarche proposée par l'Archipel.

Enfin, l'alliance entre Grands Ensemble, une CAE de Hauts de France, et Smart, permet de proposer un panel quasi-exhaustif de solutions contractuelles aux travailleur·se·s autonomes qui arriveraient dans l'Archipel sans statut.

4. Le calendrier

2021 sera la première année d'expérimentation de l'Archipel. Si des travaux préparatoires ont déjà eu lieu, l'embauche de la Tisseuse au 1^{er} janvier devrait formaliser les premières actions d'accompagnement et de constitution du collectif. Un dossier de financement déposé auprès de l'Avisé, et dont la réponse est attendue courant janvier, permet de limiter le risque financier pris par Smart.

Le calendrier prévisionnel est donc organisé comme suit :

- Décembre 2020 – janvier 2021 : premiers rendez-vous individuels avec les personnes qui se sont déjà manifestées pour intégrer le projet, ouverture des premiers contrats spécifiques (par exemple, le CAPE qui ne se fait pas en dehors des Hauts de France actuellement)
- Février 2021 : premier comité de pilotage
- Avril 2021 : au moins 3 mécanismes de solidarité sont en place
- Mai/juin 2021 : premiers podcasts et émissions dédiées aux expérimentations en cours dans l'Archipel en diffusion
- Fin août/début septembre 2021 : deuxième comité de pilotage, premières évaluations, décision de changement d'échelle ... ou pas ☺ pour la suite.
- Octobre 2021 : les 4 à 5 systèmes de solidarité sont en place et font l'objet d'évaluations régulières

⁶ [La mutuelle de travail, une idée à creuser](#)

⁷ [Bigre ! et la Bigre Rencontre](#)

- Automne 2021 : publication d'au moins un recueil thématique
- Mi-décembre 2021 : troisième comité de pilotage et bilan de cette première année d'expérimentation.