

## **La manufacture coopérative : de la recherche-action sur le travail à la démocratie économique**

Catherine Bodet, Coopaname / Manufacture coopérative

Anne-Laure Desgris, Oxalis / Manufacture coopérative

### *Avertissement :*

*Ce texte est un extrait du 1<sup>er</sup> chapitre de l'ouvrage Faire société : le choix des coopératives, publié le 12 mai 2014 par la Manufacture coopérative aux éditions du Croquant*

L'enjeu de la démocratie dans les rapports de production s'accorde avec la recherche d'émancipation dans et par le travail. C'est dans ce sens que la coopérative est d'une grande modernité, qu'elle constitue une nouvelle étape dans le désir de démocratie. C'est ce que nous développerons dans ce texte, qui souligne d'abord la centralité des questions de travail dans notre approche de la coopération, les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se posant avec autant de force que dans la société, avant de conclure sur l'importance pour la Manufacture coopérative de développer un volet recherche sur ces thèmes.

## **1. Pour une transition émancipatrice**

### **1.1 Démocratie économique et travail**

Les travaux de la Manufacture coopérative visent à promouvoir la coopération comme objectif politique. Les réflexions que nous développons se construisent dans la continuité de l'expérience des coopératives Oxalis et Coopaname ; leur élément central est la construction de nouveaux rapports au travail : quête de sens, d'autonomie, de démocratie... il s'agit d'expérimenter des formes collectives de travail au sein desquelles celui-ci ne serait plus source d'assujettissement et d'exclusion, tel que nous l'impose le « marché du travail » contemporain, mais une activité génératrice de faire ensemble, de protection sociale et d'émancipation.

#### *Se réapproprier le travail : un projet d'entreprise*

La particularité des coopératives d'activités et d'emploi, telles que Coopaname et Oxalis, est d'être ouvertes et de reposer sur la multiactivité en regroupant des personnes indépendantes dans leur propre mise au travail et pratiquant une grande diversité de métiers : menuisiers, graphistes, jardinières ou formateurs... Chacun cherche à exercer son savoir-faire de manière autonome et se rémunère en fonction du chiffre d'affaires dégagé par son activité. La création de ces coopératives est historiquement située dans une période de dégradation des conditions de travail et d'emploi liée à la financiarisation de l'économie et, conjointement, arrive dans une période de recherche de libération par le travail et de recherche de sens. C'est ce double mouvement de refus du féodalisme salarial et de recherche de protection sociale qui conduit notre réflexion sur la démocratie économique : si la protection sociale, liée au statut salarié, est traditionnellement construite comme une contrepartie au lien de subordination, nous l'envisageons au contraire comme un élément de sécurisation des expérimentations démocratiques et de réappropriation du travail. La réappropriation de l'entreprise et de l'ensemble des moyens de production, matériels et immatériels, constitue la pierre angulaire de ce projet de société, et inscrit pleinement ce mouvement dans l'histoire de la coopération de travail.

#### *Résister au capitalisme financier en (re)créant du collectif*

La période contemporaine est marquée par une financiarisation du rapport salarial, qui se traduit par un durcissement du rapport capital / travail et une atomisation des relations salariales. Gouvernance actionnariale et individualisation du rapport au travail se conjuguent pour fragiliser les personnes. Les réponses collectives élaborées au XIX<sup>e</sup> siècle, les syndicats, la protection sociale liée au salariat, ne sont plus adaptées au contexte, ne sont plus à même de protéger des personnes qui sortent du cadre du salariat continu – caractérisé par un CDI, à plein temps et non entrecoupé de périodes de chômage. Et elles sont de plus en plus nombreuses : intérim, travail saisonnier, professionnel-les de tous

secteurs d'activité privés d'emploi et poussé.es vers l'auto-entrepreneuriat, travailleurs-euses dits atypiques, qui conjuguent un statut de salarié-e et une démarche entrepreneuriale, (pigistes, intermittent-es, co-entrepreneur-es d'une Scop...)

La dérégulation du marché du travail, qui trouve son aboutissement dans l'externalisation de celui-ci hors de l'entreprise affaiblit le salariat continu, qui est de moins en moins la norme de référence, alors que dans le même temps, sont valorisés (du moins dans les discours publics) le travail autonome hors salariat : statut d'indépendant, micro-entrepreneuriat, auto-entrepreneuriat...

La difficulté à élaborer de nouvelles protections fait écho à la difficulté de (re)créer du collectif, de rassembler autour d'intérêts communs ; car si la précarité et l'isolement sont largement partagés, loin de constituer une base commune de réflexion, d'actions et de revendication, ils constituent un frein à l'organisation collective. Les mouvements de précaires, de stagiaires, de chômeur-euses peinent à mobiliser l'ensemble du monde du travail autour de ces questions qui, pourtant, concernent une part toujours plus large des travailleur-ses.

En réaction à ce contexte, la dynamique des coopératives d'activités et d'emploi, en agrégeant des projets individuels au sein d'une entreprise partagée, cherche à restaurer la possibilité d'inventer un agir collectif social, économique et politique. Dans le même temps, des pratiques de travail collectif et horizontal émergent un peu partout, sous forme d'associations, de coopératives ou de groupements d'indépendant-es, à qui il manque souvent les outils conceptuels et opérationnels pour construire des organisations économiques qui leur ressemblent. Ce sont toutes ces dynamiques que la Manufacture coopérative souhaite développer et amplifier, car elles répondent à une nécessité de résistance à la crise du travail, afin de sortir du travail subordonné pour qu'il puisse effectivement devenir un acte émancipateur.

### *Dépasser l'inégalité de la subordination salariale*

L'émergence d'une critique du lien de subordination se durcit dans un contexte où les exigences de rentabilité financières pèsent de plus en plus lourd sur le management des entreprises. De nouvelles aspirations apparaissent : travailler moins, travailler mieux, mettre du sens dans son travail... Elles trouvent un écho dans l'incitation à l'entrepreneuriat individuel ; mais, de manière paradoxale, de ce désir d'autonomie naissent de nouvelles formes d'hétéronomie : l'entrepreneur-e individuel-le est pleinement soumis aux lois du marché, aux mêmes forces centrifuges qui l'ont poussé, par choix ou par contrainte, hors du salariat. Il rencontre de nouvelles situations de domination (forte dépendance au donneur d'ordre, concurrence accrue entre les travailleur-ses indépendant-es...), mais alors que sa précarité augmente, sa protection sociale s'affaiblit.

Le projet de la manufacture coopérative est d'appréhender collectivement cet enjeu de réappropriation, par les individus, de leur avenir professionnel. Il s'agit de développer l'outil que constitue la coopération afin de le rendre opérationnel pour l'ensemble des collectifs de travail qui sont aujourd'hui en quête de démocratie économique, de redéfinition du pouvoir, de la propriété, et qui cherchent à construire un lien citoyen avec une entreprise partagée.

### **1.2 Émancipation collective et individuelle : vers l'égalité professionnelle ou la reproduction des rapports de domination ?**

L'émancipation de toutes et tous dans le travail est bien l'objectif essentiel poursuivi par les membres de la Manufacture coopérative. Mais si les modalités démocratiques d'organisation sont a priori favorables à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elles ne la garantissent en aucun cas. 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 volontariste est nécessaire.

#### *Une solution aux inégalités salariales ?*

L'inégalité salariale est l'archétype des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes : en moyenne, en France, les femmes gagnent 27 % de moins que les hommes. Cette moyenne nationale se réduit au sein des coopératives où les femmes gagnent « seulement » 15 % de moins que les hommes. Pourquoi ce resserrement des niveaux de salaire ? Tout d'abord parce que certaines coopératives pratiquent une politique de salaire égal, quel que soit le poste occupé dans l'entreprise. Mais surtout, parce que de façon générale l'échelle entre les plus hauts et les plus bas salaires est plus resserrée dans les coopératives, ce qui réduit les inégalités entre les hommes et les femmes.

Malgré tout, dans les coopératives d'activités et d'emploi, la différence de salaire entre les hommes et les femmes reste sensible. Ce qui signifie que même lorsqu'il n'existe pas de politique salariale définie au sein de l'entreprise, mais une individualisation des pratiques de chaque personne face à son marché, les femmes se rémunèrent moins que leurs collègues masculins. Ces différents exemples de politiques salariales pratiquées dans les coopératives montrent que les améliorations en matière d'équité dans l'entreprise semblent plutôt favorables aux femmes, mais ne conduisent pas pour autant à l'égalité, sauf lorsque celle-ci est posée comme un choix politique.

### *Gouvernance démocratique et division verticale et horizontale du travail*

La gouvernance démocratique brise-t-elle le plafond de verre ? En d'autres termes, les femmes peuvent-elles accéder plus facilement aux postes de direction dans les coopératives, ou bien sont-elles souvent bloquées, comme le suggère l'image du plafond de verre classiquement utilisée pour illustrer le fait que des barrières invisibles, non formelles, limitent la progression hiérarchique des femmes dans l'entreprise ? Selon l'INSEE, seuls 18 % des dirigeants de société salariés sont des femmes en 2011. Si, comme pour la politique salariale, la mise en place de modèles d'organisation moins hiérarchisés ou non hiérarchique peut permettre aux femmes d'accéder plus facilement aux postes de direction, il n'en demeure pas moins que la division verticale perdure y compris dans les coopératives.

Les coopératives, comme l'ensemble du secteur de l'économie sociale et solidaire, – et comme tous les autres secteurs de l'économie, publics et privés confondus – recensent moins de femmes que d'hommes dans leurs conseils d'administration. On imagine que les mêmes processus à l'œuvre dans le privé restent présents dans les coopératives : cooptation masculine, articulation des temps de vie privé-professionnel en défaveur des femmes, moindre incitation des femmes à présenter leur candidature... Il faut aussi souligner l'impact d'une forme d'autocensure, ou d'intégration des stéréotypes par les femmes elles-mêmes dans la perpétuation de ces processus, en faisant moins valoir leurs droits ou en ne s'autorisant pas parfois à imaginer possible cette égalité<sup>1</sup>. Le déséquilibre femmes-hommes se retrouve au niveau de l'accès au sociétariat où les femmes sont en moyenne moins souvent associées, sauf lorsque le sociétariat est obligatoire !

La division horizontale, c'est à dire la séparation entre les métiers traditionnellement masculins et les métiers traditionnellement féminins, reste également très présente dans les coopératives, même si là encore, elles offrent plus facilement la liberté et la place pour apprendre de nouveaux métiers, et sortir de ces normes de genre. L'exemple d'entreprises récupérées par leurs salarié-es et transformées en coopératives est de ce point de vue intéressant : il s'agit souvent d'entreprises du secteur industriel, où l'on a pu observer des femmes qui par nécessité de production, apprennent à réparer et entretenir les machines de leur chaîne de production, transgressant ainsi les stéréotypes liés aux métiers. Mais de façon générale, dans les coopératives comme ailleurs, les femmes se retrouvent très majoritairement sur un plus petit nombre de métiers que les hommes.

### *Empowerment collectif et individuel*

Au-delà du métier, les coopératives sont très souvent des lieux de développement de nouvelles compétences informelles, comme parler en public, gérer des réunions, co-gérer l'entreprise, développer ses connaissances juridiques, porter un plaidoyer commun... Car la coopérative n'est pas seulement un lieu de travail, mais un outil de travail collectif, qu'il faut apprendre à gérer collectivement et pour lequel des compétences individuelles et collectives sont nécessaires. Il est particulièrement important pour les femmes de développer leur empowerment<sup>2</sup>. Cette notion d'empowerment qui réfère au pouvoir, à l'émancipation et à l'autonomie, se décline sur 4 dimensions :

1. le *pouvoir intérieur* ou le vouloir : confiance en soi, identité...
2. le *pouvoir de* (prendre des décisions, d'agir...) qui concerne l'avoir (économique) et le savoir (connaissances et compétences).
3. le *pouvoir avec* (organisation collective, pouvoir politique...).

Cette approche s'oppose à une approche libérale et individuelle de la prise de pouvoir, et elle questionne la perspective d'un pouvoir uniquement considéré comme un « pouvoir sur » centré sur les rapports de domination. La

---

1 Ce point reste bien sûr partageable aussi bien par les hommes que les femmes : « Ce que seraient les valeurs, les traits de personnalité des individus, la culture d'une société non-hiérarchique, nous ne le savons pas et nous avons du mal à l'imaginer. Mais pour l'imaginer, il faut déjà penser que c'est possible. C'est possible. » Christine Delphy, *L'ennemi principal : penser le genre*, Tome 2, Paris, Syllepse, 2001.

2 Empowerment est le terme anglophone qui désigne le développement des capacités, des compétences, l'accès à l'autonomisation, l'émancipation.

gestion d'une coopérative est effectivement un moyen de développer *le pouvoir de* par l'acquisition de compétences et de confiance en soi (*pouvoir intérieur*) et également le *pouvoir avec*, incluant le collectif.

### *Du partage des tâches domestiques à l'égalité professionnelle*

Certes, la coopérative, comme toute organisation collective ouverte, permet le développement des réseaux et des contacts. Mais là encore, les inégalités traversent les murs de la coopérative, et l'investissement des femmes peut être limité notamment par l'inégal partage des tâches domestiques : les femmes y consacrent en moyenne 4 h par jour, les hommes 2h30. L'impact de la sphère privée sur la sphère professionnelle, l'articulation des temps de vie, est un facteur déterminant pour atteindre une égalité « réelle ». Les ajustements entre ces deux sphères sont aujourd'hui majoritairement portés par les femmes, influant de fait sur leur parcours professionnel et leur implication dans l'entreprise. Coopérative ou non<sup>3</sup>. Ainsi, à l'occasion d'une naissance, si les pères consacrent deux à trois fois moins de temps aux tâches familiales, ils sont aussi très peu à connaître à ce moment un changement de situation professionnelle lorsque c'est le cas pour 40% des mères. A ce déséquilibre vient aussi s'ajouter la charge des soins aux personnes âgées dépendantes, portés eux aussi en majorité par les femmes<sup>4</sup>.

Les hypothèses de progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont donc à explorer à travers une meilleure gestion des congés familiaux, l'accompagnement au changement pour une meilleure répartition des responsabilités familiales et en abordant dans la sphère professionnelle la question de l'accueil des enfants.

Les coopératives, de par leur gouvernance spécifiques, ont les moyens – mais ne le font pas nécessairement – de s'emparer de ces questions et de proposer des solutions pour dépasser les inégalités femmes-hommes présentes dans la société. Ainsi à Coopaname et à Oxalis, des groupes de travail ont vu le jour pour traiter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de manière spécifique et engager une prise en compte transversale dans la coopérative. La 1<sup>ère</sup> étape est celle de visibiliser les inégalités et donc de faire une analyse sexo-spécifique de la situation. Ensuite, des actions de formation des chargé-es d'accompagnement sur les stéréotypes de genre et l'intégration de l'égalité dans leurs pratiques ont été effectuées à Oxalis, des actions de sensibilisation pour les entrepreneur-es à Coopaname ainsi que la mise en place de règles équitables permettant d'atteindre l'égalité (discussion sur la mise en place de quotas dans les CA par exemple).

Une organisation démocratique du travail permet une émancipation collective et individuelle particulièrement précieuse pour les femmes. Mais les expériences coopératives ont également du mal à se départir des normes sociétales, et sont promptes à reproduire les inégalités de genre. Elles restent traversées par les rapports de domination de sexe et le chemin est encore long pour mener à l'émancipation de tou-tes par le travail. Ce qui est finalement questionné ici, c'est la hiérarchie des oppressions. L'émancipation du travail proposée par les coopératives est-elle pensée pour les différents groupes sociaux ? Considère-t-elle l'émancipation des rapports de domination de sexe comme secondaire à celle du travail ? Est-elle capable de penser les discriminations multiples (de sexe, de classe, d'origine, de handicap, d'âge, d'orientation sexuelle...) ?

Pour se libérer du travail ou trouver de nouvelles formes démocratiques en son sein, les coopératives se doivent de penser simultanément et de manière croisée les différentes oppressions. On ne se libère pas du travail en maintenant et reproduisant certaines dominations, pis, on ne se libère pas du travail sur le dos de certaines catégories de travailleur-ses. Nous avons traité ici des rapports de domination de sexe. Mais il y aurait beaucoup à dire également sur les rapports de domination liés à l'origine géographique ou culturelle, et à ceux liés à la classe sociale. Nos coopératives sont-elles également accessibles aux personnes de toutes origines, de classes sociales défavorisées, ou encore handicapées ?

(...)

### **3. Conceptualiser pour innover**

Le projet de la Manufacture coopérative a, dès son origine, développé un axe « recherche », car il nous semble nécessaire, pour soutenir le développement de la coopération et de la « transition coopérative », de travailler à une

---

3 Conseil économique, social et environnemental (mars 2012), *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*, Les études du CESE, Paris

4 75% des aidants familiaux sont des femmes ! Rapport de M. A. Trillard (juin 2011), *Mission au profit du Président de la République relative à la prévention de la dépendance des personnes âgées*

meilleure compréhension des faits coopératifs et à la conceptualisation d'une économie politique de la coopérative. Même si le terme est trop ambitieux, l'objectif est bien la production d'outils pour expliquer la réalité des pratiques coopératives et favoriser leur développement. Depuis Charles Gide, de nombreux auteurs s'y sont attelés, s'appuyant sur la réflexivité dont font preuve les coopérateurs, c'est à dire de leur capacité à réfléchir sur eux-mêmes, à analyser leurs pratiques, et finalement à produire des représentations sociales à travers leur expérience de la recherche-action. Cette dynamique de recherche-action, qui s'ancre dans la réalité des vécus et de l'agir, vise à nourrir les acteurs tout en reposant sur leur propre capacité à produire des représentations du réel. Intégrer les apports de cette tradition de recherche coopérative à un champ plus large de l'économie politique est un enjeu tant scientifique<sup>5</sup> que politique, en renforçant le potentiel transformateur de la coopération.

(...)

### 3.2 Pour une économie politique de la coopérative

La démarche de Manucoop Recherche s'inscrit dans un programme de travail en économie visant à approfondir les réflexions sur les nouveaux modèles de développement qui caractérisent le capitalisme actuel afin d'en saisir des trajectoires de sortie de crise, de donner des outils pour comprendre les ruptures et penser à des modes alternatifs de développement qui allient démocratie et durabilité. Cela rejoint les chantiers sur lesquels nombre d'acteurs et de chercheurs de l'économie sociale sont engagés<sup>6</sup>.

Un autre débat est aujourd'hui en jeu avec les travaux sur la responsabilité sociale de l'entreprise comme ceux d'Olivier Favereau et Roger Bauduin<sup>7</sup>, ou encore ceux d'Hatchuel et Segrestin<sup>8</sup>, qui visent à une extension de la définition de l'entreprise afin qu'elle englobe ses différents rôles sociaux. Cette tentative de redéfinition de l'entreprise est un chantier juridique et économique majeur<sup>9</sup>, qui s'oppose à la représentation libérale de la firme considérée uniquement comme un lieu réunissant des personnes ayant noué entre elles un ensemble de contrats<sup>10</sup>.

Alors que les travaux libéraux ont contribué à la restauration du pouvoir des propriétaires actionnaires, ces chercheurs institutionnalistes voient au contraire la firme managériale, c'est à dire dont le pouvoir est détenu par les managers, comme une alternative à la firme financiarisée. Ce chantier sur la caractérisation de l'entreprise est proche de nos représentations de l'entreprise comme fait social, ayant une responsabilité à l'égard de la société. On se retrouve également sur l'objet politique qui vise à déconstruire la capacité d'un groupe social – les actionnaires – à s'approprier la richesse, même si des écarts sont présents entre nos deux visions : d'un côté, la figure centrale est la grande firme managériale, pyramidale, structurée autour d'un pouvoir centralisé et internalisé ; de l'autre, la figure centrale est la coopérative qui met l'accent sur un pouvoir partagé et démocratique.

Notre lecture de la coopérative passe par une compréhension de la particularité des structures productives (formes de la division du travail, type d'organisation, gouvernance etc.). Les statuts ne suffisent pas à produire une transformation : ils n'apportent pas de garantie, car ils sont réductibles en dernière instance aux rapports sociaux de production. C'est dans ce sens que la lecture institutionnaliste liant dynamique des règles (formelles et informelles) et organisation de la production devrait nous permettre de progresser dans une meilleure représentation de la coopérative en tant que modèle pour entreprendre et produire, mais aussi distribuer et répartir les richesses.

---

5 Voir le dossier de la Recma « ESS : De l'approche entrepreneuriale à une perspective institutionnaliste », Juillet 2012, qui pose les enjeux d'une analyse institutionnaliste, pour laquelle, loin des « lois naturelles », les dispositifs créés par les sociétés humaines produisent les institutions cadrant le développement économique. Produire une analyse institutionnaliste de l'économie sociale permet notamment de montrer les apports potentiels de formes d'organisation a-capitaliste dans une sortie de crise.

6 Voir les ouvrages de Jean François Draperi, qui posent des bases de ce qu'il désigne en termes de théorie générale de l'ESS en réponse à la crise du capitalisme : Draperi J.-F., *L'économie sociale et solidaire : une réponse à la crise ? Capitalisme, territoires et démocratie*, Dunod, 2012).

7 Roger, B. et al, *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, édition Lethiellieux – Collège des bernardins, 2012.

8 Hatchuel A. et Segrestin B., *Refonder l'entreprise*, Paris, La république des idées, Seuil, 2012.

9 Ces questions ont notamment été débattues lors du Colloque de Cerisy de mai 2013, intitulé : « A qui appartiennent les entreprises ? Vers de nouveaux référentiels de l'engagement collectif ».

10 La pensée économique libérale désigne l'entreprise comme un nœud de contrats, évacuant du même coup l'ensemble des rapports sociaux de production pour ne traiter que d'une relation dite d'agence : ce qui lie les agents économiques se résume à des ordres transmis et exécutés dans un cadre contractuel.

### *Reproduction versus transformation*

Penser la coopération dans la période actuelle de capitalisme néolibéral qui a généralisé des rapports de concurrence (entre individus, entre entreprises, entre territoires) suppose une forme de rupture. Une première difficulté dans la posture tant du chercheur que de l'acteur engagé est de distinguer les approches positives ou descriptives des approches normatives, ce qui existe de ce vers quoi on veut tendre.

- L'approche positive/descriptive est celle de la compréhension du monde actuel, et notamment ce qui permet à un ordre établi de fonctionner, c'est-à-dire de se reproduire. La démarche analytique permettant de mieux comprendre les réalités des coopératives passe par la caractérisation de ce qu'on appelle des faits stylisés. Il s'agit notamment de mettre en lumière tous les facteurs qui permettent à une situation (une entreprise, un réseau d'acteurs, un Etat-nation...) de fonctionner... alors que les tensions qui s'accumulent devraient ou pourraient conduire au chaos.
- Conjointement nous sommes mobilisés par la production de « représentations sociales », de représentations du monde, qui permettent à des acteurs de s'en saisir pour changer le cours des choses. Notre compréhension du monde emprunte ainsi une dimension normative, elle est marquée par des projets politiques, voire des utopies. Cette dimension normative consiste à ouvrir des espaces possibles.

En tant que chercheur engagé et/ou qu'acteur réflexif nous faisons donc face à une tension entre la mise à jour des mécanismes de domination qui s'expriment dans le capitalisme néolibéral et la production d'une vision normative, notamment afin de caractériser les structures organisationnelles favorisant la démocratie dans les coopératives, dans un monde où la centralisation du pouvoir et la subordination sont la norme dominante. Les relations au normatif et au positif/descriptif qui sont développées dans les postures de chercheur et d'acteur ne sont pas forcément identiques, même si les deux postures peuvent coexister chez un seul individu. Dans la posture de l'acteur, le normatif c'est plutôt le projet, l'utopie, voire les valeurs. Il ancre la dynamique. Il est moteur. Il peut aussi éloigner du positif, du réel, de la contrainte, de la prise en compte des structures instituées qui façonnent la société. Pour le chercheur en sciences sociales le normatif c'est plutôt la représentation schématisée, synthétique – théorique diront certains – que l'on peut produire du monde.

Nous avons donc à distinguer les moments où nous saisissons des faits et le moment où nous proposons, construisons des avenir en inflexion, en transformation, par rapport ce que nous comprenons du réel. Les sciences humaines et sociales ont pour objet essentiel la production de *représentations sociales*, qui ne sont par définition pas neutres. Il nous faut cependant toujours savoir comment nous passons d'une compréhension historique d'une situation donnée à des propositions ou des positions quant à la conduite du monde.

Les connaissances dans les sciences sociales ne sont pas produites de la même façon que dans les sciences exactes. En physique, en chimie, en biologie, il y a les sciences fondamentales d'abord, puis les sciences appliquées, et enfin la R&D. L'apport scientifique se discute en laboratoire, en isolant les variables on est en capacité de faire progresser les connaissances, et de les traduire en technologies. Dans les sciences sociales il n'y a pas de vérité, il y a des conflits de points de vue, de concepts et de représentations. L'expérience des acteurs et la capacité, à travers cette expérience, de dégager des connaissances qui servent à l'action parce qu'elles ont une capacité de transformation de la société, est essentielle.

### *Pouvoir, et production d'institutions*

A la jonction des propos normatifs et positifs se trouvent le processus de changement institutionnel au sens où des institutions sont produites et mobilisées pour tempérer, organiser, formaliser, voire pacifier, ou simplement rendre possible les relations entre les personnes. Nous prenons une définition très large de la notion d'institution pour l'ouvrir à tous les procédés, normes, règles, rites, dispositifs qui codifient et donnent forme aux relations interindividuelles (et inter organisations).

L'institution est au cœur de ce qui permet à un système de perdurer et évoluer. Il s'agit donc de comprendre quelles sont les institutions qui opèrent, qui agissent, afin de mieux saisir les modes de reproduction du monde (et de l'ordre établi), mais aussi pour les critiquer, amender, voire délégitimer et donc proposer de nouvelles institutions pour en

changer. L'institution est donc un enjeu de pouvoir, et le pouvoir se structure par l'institution<sup>11</sup>.

Manucoop, autant dans son dispositif de recherche que dans la logique d'accompagnement, est attentive à ce que le droit ou le statut ne produit pas par lui-même. La dynamique de coopération dans les instances de gouvernance ne se réduit pas à des règles : c'est un processus avec des règles vivantes, des règles qui sont interprétées et mises en œuvre par des personnes et des collectifs.

Coopérer est au cœur des activités de travail, et cela bien au-delà des seules coopératives ; on peut même avancer que la coopération dans l'activité productive n'est pas affectée par les règles de droit de la coopérative. D'où la nécessité de développer une lecture spécifique de chacune des situations dans lesquelles une coopérative parvient à dépasser les règles d'or du capitalisme que sont la subordination et l'exploitation, et qui permettent de construire des communautés autonomes de travail. Nous approchons alors de la notion de *Self governance* développée par Elinor Ostrom – la seule femme prix Nobel d'économie – dont l'activité porte sur les biens communs. Elle observe dans ses travaux la capacité d'une communauté à s'organiser : s'organiser avec le droit, mais pas seulement avec le droit, avec ce qu'on désigne sous le nom de bouquets de droits. Ostrom propose un renversement des positions de la théorie néolibérale des droits de propriété : une conceptualisation inédite de la propriété commune montre la très grande diversité des formes de propriété dans les organisations économiques<sup>12</sup>. C'est pour les situations qui nous intéressent l'occasion de faire entrer dans l'économie politique de la coopérative d'autres systèmes de valeur, d'autres principes, d'autres institutions agissantes.

---

11 Chavance, B. *L'économie institutionnelle*, Paris, Repères, La Découverte, 2012.

12 Voir « Autour d'Ostrom : droits de propriété, communs et institutionnalisme méthodologique », *Revue de la régulation*, n° 14, automne 2013, <http://regulation.revues.org/10287>. (Notamment la contribution de Fabienne Orsi.)