RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Dares
Déchiffrer le monde du travail
pour **éclairer** le débat public

Drees
DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES, DE L'ÉVALUATION ET DES STATISTIQUES

Rapport final de recherche

Les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE) aux prises avec les enjeux de protection sociale

Propositions pour un modèle d'analyse qualitatif applicable aux zones grises de l'emploi

30 septembre 2021

Flora Bajard (CNRS – LEST)
Maya Leclercq (Grands Ensemble – Sociotopie)
Avec la contribution de Lucas van Melle

LEST
Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail

Sociotopie*

Remerciements

Au terme de ces 3 ans de recherche, nous tenons à remercier l'ensemble des personnes ayant accepté de nous partager leur expérience, leur parcours, leurs questionnements et leurs pratiques en CAE, qu'ils soient travailleur·euses autonomes, conseiller·ères, gérant·es… Les travailleur·euses des CAE sont de manière générale fortement investi·es (dans leur activité, leur coopérative) et peu disponibles ; mais nombre d'entre eux ont accepté de participer à nos travaux de recherche, avec intérêt ou curiosité pour le sujet, parfois même avec enthousiasme.

Nous tenons également à remercier Thierry Berthet et Delphine Mercier, respectivement directeur et directrice de recherche CNRS au LEST, qui nous ont accompagnées tout au long de ce projet de recherche, par leurs conseils et regards bienveillants sur le cheminement de notre d'enquête.

Lucas van Melle, chargé de mission ayant rejoint notre équipe en 2021, nous aura été d'une précieuse aide pour finaliser l'analyse des données, amorcer de nombreuses réflexions, et travailler la mise en page de ce rapport. Nos pensées vont également à Camille Rusé, en stage au LEST en 2020, qui nous a assistées sur la phase d'enquête de terrain.

Enfin, nous remercions par avance tout·es les participant·es aux Journées d'Etudes que nous organisons à l'automne 2021, et qui permettront de clôturer ce projet de recherche par un évènement à la frontière entre recherche et capitalisation d'expérience.

Protection de l'anonymat des personnes enquêtées

Le respect de la vie privé, qu'il s'agisse de données personnelles, de parcours biographiques, ou d'opinions exprimées, n'est pas seulement obligatoire, c'est aussi une question d'éthique et de déontologie. L'ensemble des personnes interrogées ont été informées des finalités de cette recherche, de l'anonymisation des éléments collectés lors des entretiens, et de leurs droits vis-à-vis des données collectées par la remise d'un accord de confidentialité. Afin de protéger au mieux l'identité des personnes interrogées, nous avons également choisi de ne pas nommer les différentes structures étudiées. La plupart des extraits d'entretiens présents dans ce rapport sont donc anonymes. En revanche, afin de permettre au lecteur de suivre les éléments constitutifs des parcours présentés, nous avons opté dans ce cas spécifique pour le remplacement des prénoms par des pseudonymes.

Écriture inclusive

Nous avons adopté quelques règles concernant l'écriture inclusive pour ce rapport, tout en s'assurant de ne pas en complexifier la lecture. Il s'agit notamment :

- de l'adoption du point médian pour démasculiniser les termes mixtes ;
- de limiter les points médians à une occurrence par mot ;
- de privilégier la féminisation systématique des noms de métier et de fonction[1] ;
- de privilégier les mots épicènes et les formules englobantes qui permettent de neutraliser le genre.

Nous espérons que ces quelques règles permettront d'assurer une lecture plus mixte, d'autant plus que si le « monde » de l'entrepreneuriat reste encore majoritairement masculin, celui des CAE (et de l'ESS en général) est de plus en plus féminisé.

1. Nous écrivons ainsi « travailleur·euse », « entrepreneur·e », mais avons laissé d'autres termes (employeur, financeur…) au masculin, car ces termes désigne la fonction d'une institution, et non le métier ou fonction d'un individu.

Table des matières

I. CONTEXTE DE LA RECHERCHE....1

1. Introduction....1
2. Les CAE, une invention institutionnelle protectrice pour les indépendants....7
   a. Les CAE : un potentiel d'innovation sociale en matière de statuts et de droits sociaux....7
      i. Les CAE et les zones-grises de l'emploi....7
      ii. Les statuts de travailleur·e autonome (TA) en CAE....9
      iii. Une redéfinition des intérêts et des responsabilités....12
   b. La responsabilité de la CAE en matière de protection et de santé au travail : quelques rappels....14
      i. La responsabilité employeur....14
      ii. Les Instances de Représentation du Personnel (IRP)....17
   c. Le rattachement au régime général de la sécurité sociale : une caractéristique clé des CAE....18
      i. La protection sociale en CAE : un avantage significatif en regard du travail indépendant....18
      ii. Le périmètre de la protection sociale dans notre enquête....21
3. Appliquer le droit dans une zone grise....24
   a. La pluralité des profils dans une CAE : de qui la coopérative est-elle le nom ?....24
      i. Associé·es et non-associé·es....26
      ii. Droit commercial vs droit du travail....27
      iii. Salarié·es autonomes vs salarié·es « classique »....28
   b. Inventer un droit du travail adapté aux CAE....32
      i. Des risques professionnels pas tout à fait comme les autres : une protection ad hoc ?....32
      ii. Invention et dérogation : la nécessité d'appliquer « l'esprit de la loi »....33
   c. Une variabilité de formes historiques et politiques à prendre en compte....38
   d. Une approche qualitative des pratiques de (non)-recours à la protection sociale....40

II. DISPOSITIF D'ENQUÊTE ET TERRAINS....45

1. Les terrains : investiguer une diversité d'organisations et de profils....46
   a. Les CAE....46
   b. Les entrepreneur·es....51
2. La production des données....52
   a. Le rapport au terrain....52
   b. Une approche inductive et évolutive....53
      i. Entretiens semi-directifs....54
      ii. Le calendrier de vie....54
      iii. Les observations....56
3. Le traitement intermédiaire des données....57

III. RÉSULTATS....61

1. Recours aux droits, institution salariale et cadre coopératif : quelques nuances préalables....61
   a. Distinguer usages de la protection sociale et attachement à « l'institution salariale »....61
      i. Cas de figure 1 : un attachement à l'institution salariale pour le bien commun… mais le non-recours pour soi....62
      ii. Cas de figure 2 : un usage des droits malgré une méconnaissance relative de l'institution salariale....64
   b. Distinguer recours aux droits et attachement au cadre coopératif....66
2. Cartographie du (non) recours....70
   a. Recours normalisé : une entrée dans la CAE motivée par la protection sociale… à commencer par le droit au chômage....73
      i. Le chômage pour mener à bien une « vie par projets »....75
      ii. Le chômage pour se (re)lancer dans un parcours insatisfaisant....77
      iii. Le chômage pour anticiper et prévenir les difficultés futures....78
   b. Le recours normalisé… mais informel : un sous-emploi des droits....80
   c. Recours accompagné voire automatisé par un tiers....80

i. Le chômage partiel au temps du Covid....80
ii. Les congés payés posés automatiquement par la CAE....81
iii. Les congés sans solde....86
iv. Les congés payés non pris touchés en versement monétaire....87
d. Le non-recours choisi : assumer, voire apprécier de « faire sans »....88
i. Le sens du travail et les rétributions non-monétaires comme compensation....88
ii. Quand les TA se sentent surtout entrepreneur·es : la persistance des pratiques et habitudes mentales du travail indépendant....90
e. Non-recours auto-contraint ou recours limité : le renoncement....95
i. La complication des papiers....95
ii. Méconnaissance et confusion autour des dispositifs....97
iii. Le non-recours par incorporation de la douleur et euphémisation des douleurs....99
iv. Ce que le recours coûte à autrui : le renoncement altruiste....102
v. Recours limité par intériorisation de la valeur travail....102
f. Recours empêché ou non-recours subi : statutairement impossible, pratiquement inenvisageable....103
g. Conclusion....107
h. Une approche systémique : la recherche d'un équilibre global....109
i. Au-delà de la maximisation des gains individuels, penser le développement socio-économique dans sa globalité....110
ii. Dépasser le seul statut juridique et la binarité formel/informel....113
iii. Le hors-travail comme ressort important des arbitrages....115
i. L'apprentissage et le développement de la conscience du système de droits....115
i. L'importance des relations avec les conseiller·ères dans les configurations d'emploi complexes....116
ii. La spécificité du·de la travailleur·e autonome en CAE : construire ses droits « pierre par pierre »....116
iii. L'apprentissage par les expériences professionnelles : l'acculturation à la protection sociale via le salariat....118
3. Le rôle des cultures organisationnelles dans le (non)recours des TA à la protection sociale....119
a. Une diversité de CAE : le polymorphisme organisationnel et politique des organisations....120
b. Le rôle central des conseiller·ères, interfaces entre des principes opérationnels et le quotidien des TA....126
i. Les contrats et des statuts : rester en CAPE… ou franchir le cap ?....127
ii. La rémunération....128
iii. L'accompagnement sur les droits et la protection sociale : un lien fort avec la posture du·de la conseiller·e....130
iv. L'accompagnement sur des droits spécifiques : l'exemple du congé maternité....133
v. L'accompagnement sur le contenu de l'activité et les relations avec les client·es....136
vi. La compréhension de l'environnement de vie du·de la TA....137
c. La mise en place des CSE : entre (im)pertinence et invention de nouvelles formes d'accompagnement....139
i. CAE et CSE : une obligation « subie »....140
ii. CAE et CSE : … ou une fonction en devenir de prévention des RPS ?....142
iii. CAE et CSE : un mariage de raison entre culture coopérative et syndicale ?....143
iv. Une mise en place inégale du CSE en fonction des cultures organisationnelles....145
v. Au-delà du CSE : les droits sociaux comme leviers pour renforcer la cohésion interne des CAE et la démocratie au travail ?....148
vi. Au-delà du CSE : vers une généralisation des heures de délégation pour les TA s'investissant dans les corps intermédiaires en CAE ?....149
vii. Le CSE : vers une réconciliation des postures et des oppositions ?....150
d. Conclusion....151
IV. CONCLUSION(S)....152
a. Les CAE, une ressource efficace pour l'entrepreneuriat malgré une protection sociale sous-exploitée....152
i. Les CAE, une alternative majeure dans l'archipel de la précarité du travail indépendant....152
ii. Les travailleur·euses privilégient l'emploi et l'activité à l'optimisation de leurs droits....153
iii. Le non-recours volontaire dans les zones-grises de l'emploi : quelques spécificités instructives....154
b. Créativité et dynamisme des organisations : les CAE comme acteurs clé de l'activité entrepreneuriale… et de l'emploi....156
i. Les organisations : un maillon essentiel entre les règles génériques et leurs usages individuels....156
ii. La remise en cause de l'accès à une protection sociale par la subordination dans les CAE : une préfiguration d'un autre accès aux droits ?....158
iii. Les CAE comme solution à la précarisation ? Quelques enjeux de ces organisations intermédiaires....159
iv. Aspirations à la sécurisation, réforme de l'assurance chômage et indépendance : quel avenir pour les CAE ?....161
V. BIBLIOGRAPHIE....164
VI. ANNEXES....170

1. Tableau des enquêtés....171
2. Guides d'entretiens....172
a. Guide d'entretien entrepreneurs-salariés....172
b. Guide d'entretien équipe dirigeante....176
3. Dispositif d'enquêtes....180
a. Accords de confidentialité....180
b. Calendrier de vie....181
4. Éléments complémentaires sur quelques figures d'enquêté·es....182
a. Sébastien : l'apprentissage au gré de l'évolution de la vie familiale....182
b. Lou et Thomas : des électrons libres entrepreneuriaux repoussant l'institution salariale (le statut de salarié comme la protection sociale)....183
c. Pierre : l'entrepreneuriat comme voie d'ascension sociale... et le non-recours comme impensé....184
d. Paul : le non-recours contraint dans le travail par projet....185
e. Jan : la reconversion professionnelle comme sens de la vie, et le recours normalisé au chômage....186
5. Documents complémentaires....188
a. Comparatif des services en CAE et en auto-entreprenariat. *Source: Opus 3, 2015*....188
b. Tableau synthétique des principales obligations à respecter pour les entreprises en fonction des effectifs....189
c. Les trajectoires professionnelles des entrepreneurs-salariés avant d'entrer dans la Coopératives....190
d. Projet PLUS....190
6. Journées d'étude....192

Index des figures

Figure 1: Cartographie des situations de travail, tiré de la thèse de Maud Grégoire (page 145).....11
Figure 2: Organisations impliquées dans la relation de travail (issue de la thèse de Maud Grégoire, page 147).....12
Figure 3: Responsabilités en CAE.....15
Figure 4: Représentation schématique de l'articulation entre la « double qualité » et la « dualité » en CAE 27
Figure 5: La subordination dans l'écosystème des CAE en fonction des différentes catégories de travailleur·euses. Schéma des autrices.....29
Figure 6: Les 4 compétences managériales des TA : inspiré de (Laviolette et Loué, 2006) et adapté au contexte des CAE par les autrices.....30
Figure 7: Les trois générations de CAE, un tableau récapitulatif. Source : Maud Grégoire, thèse en sciences de gestion soutenue en juin 2019.....39
Figure 8: Matrice permettant de présenter les CAE enquêtées en fonction de leur logique de développement.....48
Figure 9: Extrait de la base de données.....51
Figure 10: Calendrier de vie vierge.....55
Figure 11: Schéma récapitulatif du dispositif d'enquête qualitative.....58
Figure 12 : Descriptif du rapport à la protection sociale.....58
Figure 13 : La grille d'analyse des matériaux empiriques vierge, ayant servi pour analyser chacun·e des enquêté·e.....59
Figure 14: Relations entre l'attachement à l'institution salariale et à la protection sociale et le recours....69
Figure 15: Continuum du recours à la protection sociale (schéma des autrices).....72
Figure 16: En 12 ans de vie professionnelle, l'évolution vers une vision de « la vie par projets » et une disposition à la reconversion professionnelle.....76
Figure 17: Timeline Philippe.....79
Figure 18 : Synthèse des différents écarts entre le travail prescrit et le travail réel ayant des conséquences sur la prise de congés payés.....85
Figure 19: Schéma de la situation entrepreneuriale : Saïd est à la fois employeur, prestataire de services, récipiendaire de subventions, allocataire Pole Emploi et collaborateur.....94
Figure 20: Timeline de Sébastien.....101
Figure 21: Sentiment d'autonomie ou d'aliénation et recours à la PS.....112
Figure 22: Logiques et principes qui régissent les CAEx.....126
Figure 23: Le rôle central des conseiller·ères.....134

Index des tableaux

Tableau 1 : Régimes de cotisation auquel sont rattachés les différents statuts CAPE et CESA.....20
Tableau 2 : Les différents droits auxquels sont rattachés les différents statuts CAPE, CESA et associé…22
Tableau 3 : Une diversité d'intérêts et de situations professionnelles au sein des CAE.....25
Tableau 4 : Tableau synthétique et anonymisé présentant les CAE enquêtées.....49
Tableau 5 : Tableau synthétique présentant des réseaux de CAE et représentants de travailleurs indépendants.....50
Tableau 6 : Tableau synthétique et anonymisé présentant des terrains d'enquête annexes.....50

Index des encadrés

Encadré 1 : Enquête statistique de la CG Scop.....1
Encadré 2 : CAE et plateformes de travail, une imbrication riche en enjeux.....4
Encadré 3 : La question du genre en CAE.....23
Encadré 4 : Des CAE qui prennent de multiples formes.....40
Encadré 5 : Une nouvelle fédération des CAE.....49
Encadré 6 : Des cadres institutionnels qui limitent le polymorphisme : exemple des notes de frais.....125
Encadré 7 : L'entretien annuel en CAE.....130
Encadré 8 : Les œuvres sociales de l'Union Sociale des SCOP et des SCIC.....146
Encadré 9 : L'Agora des CAE.....158
Encadré 10 : Une coopérative voit son compte employeur radié de Pôle Emploi en 2020.....162

Liste des principaux acronymes

ARE : Allocation pour le Retour à l'Emploi

CA : Conseil d'Administration

CAE : Coopérative d'Activités et d'Emploi

CAPE : Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise

CE : Comité d'Entreprise

CESA : Contrat d'Entrepreneur Salarié Associé

CLAP : Collectif des Livreurs Autonomes de Paris

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CPA : Compte Personnel d'Activité

CPE : Coopérer Pour Entreprendre

CSE : Comité Social et Économique

DUER : Document Unique d'Évaluation des Risques

EPI : Équipement de Protection Individuelle

ES : Entrepreneur·e- salarié·e

ESA : Entrepreneur·e Salarié·e Associé·e

IRP : Instante de Représentation du Personnel

RPS : Risques Psychosociaux

RSA : revenu de Solidarité Active

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

RSI : Régime Social des Indépendants

SCIC : Société Coopérative d'Intérêt Collectif

SCOP : Société Coopérative de Production

TA : Travailleur·e Autonome

I. Contexte de la recherche

1. Introduction

L'appel à projets de recherches lancé en 2018 par la DARES et la DREES portait sur le développement de nouvelles formes d'économie collaboratives et de plateformes d'échanges, et sur leurs conséquences en termes d'emploi, de conditions de travail et de protection sociale des travailleurs. Notre recherche proposait de s'intéresser à une forme spécifique d'entreprise, en lien avec l'entrepreneuriat local et l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), et ayant vocation à développer de l'emploi salarié : les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE). Il ne s'agit pas de la seule forme d'économie collaborative visant à générer de l'emploi salarié[2], mais une des rares dont c'est la vocation première. Les CAE servent à « l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneurs personnes physiques » (Loi n°2014-856, 2014, section 7). Elles ont pour **objectif de permettre à des travailleur·euses indépendant·es de créer ou de développer leur activité sous forme salariée, dans un cadre à la fois autonome, coopératif et sécurisé**[3] : elles mettent ainsi la sécurité (sociale, financière, juridique) des travailleur·euses autonomes au cœur du projet. En effet, une fois qu'une activité a préalablement été testée dans le cadre d'un contrat CAPE (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise), la personne signe un contrat CESA avec la coopérative et exerce alors son activité indépendante sous le statut d' « entrepreneur-salarié », bénéficiant ainsi de la protection sociale des salariés. A terme, ils·elles peuvent devenir associé·es de la coopérative. En 2020, 155 CAE sont recensées en France, accueillant plus de 12 000 personnes (Pelosse et al., 2021), que ce soit au format CAPE, ES (Entrepreneur Salarié) ou ESA (Entrepreneur Salarié et Associé)[4], dont un peu plus de 7000 dans le réseau Coopérer pour Entreprendre et 2 500 dans le réseau Coopéa[5].

Encadré 1 : Enquête statistique de la CG Scop.

Une enquête statistique de la CG Scop, Coopéa et Coopérer Pour Entreprendre réalisée fin 2019 et actualisée en 2020 par une étude menée par l'IGF et l'IGAS nous révèle quelques données intéressantes : parmi les quelques 12 300 personnes en CAE, 11 500 sont entrepreneur·e et 770 travaillent en appui (équie support). Parmi les entrepreneurs, 5 400 sont en CAPE, et 6100 sont entrepreneur·es-salarié·es (ES) (Pelosse *et al.*, 2021). Au sein de ces 6000 ES, 3500 ont accès au sociétariat et sont donc entrepreneur·es-salarié·es et associé·es (ESA). Concernant l'économie interne des CAE, sur l'échantillon de 115 CAE répondantes celle-ci se décompose en moyenne en 45 % de contribution coopérative, 30 % de subventions cumulées et 25 % de chiffre d'affaire « structure », témoignant d'une dépendance encore conséquente aux financements publics, lesquels permettent de garantir entre autres une cotisation moins élevée pour les entrepreneur·es.

2. La plupart d'entre elles, quelle que soit leur forme (opérateurs de services organisés, plates-formes de partage de ressources, de marchés ou encore tiers-lieux) génèrent de fait de l'emploi salarié.
3. https://www.les-scop.coop/les-cae
4. Selon une enquête menée en 2014 par le réseau Coopérer pour Entreprendre, le profil-type est celui d'une "personne à haut niveau de formation et ayant connu au moins une période de chômage". Ainsi, "60% de la population d'entrepreneurs-salariés à un niveau équivalent à bac+3 ou plus" (Bureau et al. 2019:116).
5. Certaines CAE n'étant rattachée ni à l'une, ni à l'autre de ces fédérations.

Les CAE, apparues en France au milieu des années 1990, constituent une forme juridique aux potentiels et aux enjeux éclectiques et ambivalents en matière de conditions de travail et de protection sociale, comme en témoigne cet aperçu de l'actualité récente. Elles constituent un espace emblématique des zones grises de l'emploi et un laboratoire propice à l'étude des formes d'inventivité institutionnelle en termes de protection sociale. En effet, l'actualité des trois années durant lesquelles a pris forme ce projet de recherche n'a fait que renforcer la pertinence de cet objet d'étude. D'un côté, nous **observons un développement sans précédent de nombreuses et diverses plateformes collaboratives**[6], et la visibilité et la croissance sans précédent de certain·es travailleur·euses de plateformes, dont les livreurs à vélo, lors des périodes de confinement liées à la crise sanitaire de 2020[7]. De l'autre, de nombreuses critiques de certains de ces modèles émergent, à savoir une libéralisation et une marchandisation forte du travail, et par conséquent une précarisation accrue des travailleur·euses.

La question de leurs alternatives se pose donc, et c'est ici que les CAE auraient potentiellement un rôle à jouer. L'actualité a aussi montré qu'elles pouvaient être perçues comme une **solution à cette précarisation, mais aussi comme une forme d'écueil dans cette tentative de régulation**. En 2019, plusieurs décisions de justice requalifient la relation d'emploi entre plateformes et chauffeurs VTC en salariat (notamment sur la base de l'existence d'un lien de subordination). Une tribune parue dans le quotidien *Les Echos*, signée par un collectif de personnalités de l'ESS, ouvre alors un premier débat sur la lutte contre la précarité des chauffeurs de plate-forme : il est proposé d'**examiner le statut d' « entrepreneur·e-salarié·e associé·e », propre aux CAE, comme une possibilité pour protéger à la fois les entrepreneur·es et les plateformes**[8]. Les premier·ères pourraient continuer à être indépendant·es et organiser librement leur travail, tout en bénéficiant des avantages légaux des salarié·es, et les secondes, verraient leur relation aux chauffeur·es clarifiée, tout en les mettant à l'abri du risque de requalification de cette relation en salariat). Un mois plus tard, une autre personnalité de l'ESS, Stéphane Veyer, publie une autre tribune, toujours dans *Les Echos,* présentant cette piste comme « un contresens », marquant « une forme de renoncement »[9]. Son analyse montre que le modèle des CAE appliqué aux plateformes numériques risque de renforcer l'atomisation des travailleur·euses en faisant notamment peser sur ces derniers la responsabilité individuelle de la rémunération ; il suggère plutôt de promouvoir la SCOP dans sa forme classique, dont

6. Ce phénomène étant parfois qualifié de « phénomène (…) de plateformisation » (Bigot-Verdier, 2020, p. 13). Cette diversité se retrouve dans le langage, puisque l'on distingue par exemple le coopérativisme de plateforme du capitalisme de plateforme.
7. http://www.senat.fr/rap/r19-452/r19-452_mono.html
8. https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/conducteurs-de-vtc-un-statut-enfin-1022426
9. https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/opinion-statut-des-vtc-attention-aux-fausses-bonnes-idees-1029696. Ceci le conduit à une ferme critique de la proposition : *« Promouvoir cette formule comme alternative à l'uberisation est un contresens et marque une forme de renoncement. C'est entériner que la rémunération d'un travailleur de plateforme est une affaire essentiellement individuelle. C'est donner l'illusion qu'un statut magique pourra résoudre d'enjeu du rapport de force avec le donneur d'ordres et le système d'assujettissement qu'il impose. C'est se résigner à ce que des travailleurs atomisés soient contraints de reconstruire des entreprises collectives à partir de zéro, au prix d'un surtravail et d'efforts non rémunérés considérables, afin de se constituer des bribes de droits […]En proposant de cumuler dans une même posture la protection sociale du salariat et l'autonomie dans la pratique d'un métier, les CAE voulaient construire des entreprises collectives là où il n'y en avait pas, et non individualiser des rémunérations là où elles auraient dû être socialisées. ».*

l'équilibre entre responsabilité collective et individuelle permettrait une plus juste répartition des décisions et un meilleur rééquilibrage des rapports de pouvoir, dans un cadre démocratique et coopératif[10].

Plus récemment, l**a publication en décembre 2020 du rapport Frouin (2020), sur la régulation des plateformes numériques de travail, a suscité des réactions assez contrastées de la part des acteurs de l'ESS.** En effet, ce dernier préconise de généraliser le recours par les travailleur·euses des plateformes à un tiers pour les salarier, en citant les sociétés de portage et les coopératives d'activités et d'emploi. Si la solution salariale via un tiers semble à première vue favorable à ces travailleur·euses uberisé·es, de vives critiques ont été émises par ceux-ci, ou les organisations qui entendent les représenter[11]. La première réserve émise sur cette préconisation est qu'elle détourne le projet social et politique des CAE, à savoir proposer aux travailleur·euses un cadre de travail mutualisé et coopératif (notamment par l'accès au sociétariat) : le recours à une CAE ne permettrait aux travailleur·euses des plateformes ni de fixer leurs prix, ni de prendre part au projet collectif, qui resterait une structure tiers vis-à-vis des plateformes. D'autre part, les cotisations sociales, mais aussi les charges liées au coût de l'activité (matériel, prévention des risques) pèseraient toujours sur l'activité des travailleur·euses, risquant ainsi de faire baisser drastiquement leurs revenus nets. Afin de couvrir ces charges, le rapport Frouin propose que les plateformes rétrocèdent une partie de leur commission ; mais la volonté et la capacité des plateformes (nombreuses par ailleurs) à revoir leur marge n'est pas étudiée, ni le fait que cette marge puisse couvrir effectivement ces charges. Ainsi, dans le cas où cette marge ne pourrait couvrir intégralement ces charges, cela signifie qu'une partie plus importante du résultat de l'activité des travailleur·euses de plateforme soit transformée en cotisations sociales[12], aboutissant ainsi à une réduction des revenus nets[13]. La solution envisagée – par exemple par le CLAP, le Collectif des Livreurs Autonomes de Paris - serait plutôt que les plateformes salarient directement les travailleur·euses, sans passer par une structure tiers. Cependant, se pose là aussi la question des conditions de cette salarisation[14], comme en témoigne la réaction de certaines organisations syndicales face à la proposition de JustEat de salarier ses coursier·ères.

Ainsi, les CAE, par leurs différents atouts (notamment le fait de proposer un contrat salarié aux revenus flexibles et dépendant directement de l'activité des entrepreneur·es), suscitent

10. Cela implique dès lors que les actifs commerciaux sont un « commun coopératif », et les « formes de variabilité des rémunérations individuelles » fixées dans un cadre délibératif (*Ibidem*).
11. https://blogs.mediapart.fr/coopcycle/blog/081220/travailleurs-et-travailleuses-unissez-vous-au-secours-du-capital; https://www.humanite.fr/rapport-frouin-la-derniere-trouvaille-de-matignon-pour-aider-les-uber-et-autres-deliveroo-echapper; https://www.liberation.fr/france/2020/12/02/les-livreurs-a-velo-et-chauffeurs-de-vtc-bientot-rattaches-a-des-cooperatives_1807476/
12. Cette réduction permettant néanmoins l'acquisition de nouveaux droits sociaux, plus limités dans le cadre d'un statut de micro-entrepreneur.
13. D'un point de vue économique, ce modèle risque donc de ne pas être viable, particulièrement concernant les activités faiblement productrices de valeur ajoutée (et donc avec de faibles marges) soit typiquement la livraison à vélo pour la restauration. Certains types d'activités développées en plateforme, comme la livraison plus ponctuelle d'objets ou meubles, dégagent quant à elle des marges plus importantes, pour lesquelles ce modèle permet plus facilement d'envisager de dégager un salaire (contributeur de la coop des communs, communication personnelle, février 2021).
14. https://www.cgt.fr/actualites/france/services/situation-demploi-precarisee/just-eat-annonce-vouloir-salarier-4500-livreurs?utm_source=email&utm_campaign=Newsletter_CGT_n166_du_12_fvrier_2021&utm_medium=email

depuis quelques années une attention nouvelle, car **leur fonctionnement pourrait apporter une solution directe au besoin de protection sociale des travailleurs de plateformes**. Mais les CAE ne se définissent pas seulement comme un outil visant à offrir à tout prix un statut de salarié – parfois précaire et ouvrant peu de droits - à leurs membres, **il s'agit également d'un projet social, coopératif et politique qui semble difficilement compatible avec celui des plateformes**[15].

Encadré 2 : CAE et plateformes de travail, une imbrication riche en enjeux

Si les CAE ne se définissent pas comme des « plateformes de travailleur·euses », mais comme des coopératives de travail, elles ont cependant récemment été mises en avant comme un modèle à explorer pour garantir une meilleure protection sociale des travailleurs de plateforme (cf : supra). Les plateformes d'emploi sont une sous-catégorie des plateformes en ligne, et elles mettent en relation un·e travailleur·euse et un·e consommateur·e en vue de la vente d'un bien ou de la fourniture d'un service : opérateurs de services organisés (livraison à vélo, VTC, etc.) ou plateformes de jobbing, micro travail ou freelancing. Dans certains cas, leur définition élargie peut inclure des structures de l'ESS (notamment des structures ayant obtenu l'agrément ESUS, ou des entreprises d'insertion). D'ailleurs, **il existe aussi des plateformes coopératives**, qui sont des infrastructures numériques territoriales incarnant un intérêt collectif entre citoyens et territoires, et s'appuient sur les outils de l'économie sociale. La question de leur rentabilité, ou encore de leur fonction est en débat (Bigot-Verdier, 2020), puisqu'elles pourraient aussi bien servir d'outil utilisé par des coopératives, que de plateformes coopératives au sens strict. C'est ainsi une potentielle alternative face à l'uberisation qui pourrait exister à l'échelle européenne : « au fond, nous sommes une start-up multinationale anarcho-communiste », indiquait avec malice l'un de ses acteurs. Un autre acteur nous partage son analyse sur les plateformes coopératives :

> *« y'a un vrai débat en fait sur est ce que les plateformes coopératives doivent exister pour faire des coopératives de travailleurs de plateformes numériques, ou est ce qu'il y a un enjeu plus large (...), d'apporter une alternative à la façon dont le numérique s'exprime aujourd'hui (...). Nous on dit, en fait, que les plateformes doivent êtres des infrastructures de coopération, qui peuvent parfois être non-rentables ou en tous cas a-rentables voire même des services publics de coopération en fait. Au même titre que... l'infrastructure du 20e siècle c'était la route pour les bagnoles, et bien les plateformes de coopération peuvent être des infrastructures aussi pour la résilience des territoires, la transition écologique, comme les tiers lieux peuvent l'être par exemple de façon non-numérique. »*

Ainsi, les plateformes entretiennent avec les coopératives de travailleur·euses des liens variés et ambivalents et leur inter-relation est à surveiller de près.

Ce foisonnement à la fois politique, juridique témoigne de l'intensité des évolutions actuelles en matière de conditions de travail et de cadres d'emploi, mais aussi de l'inventivité des acteurs sociaux à produire de nouveaux modes de régulation du travail.

En parallèle, du côté des analystes, nous assistons au développement de nombreuses **réflexions en sciences sociales menées à une échelle européenne et au-delà, sur la question de la protection des travailleurs de plateformes, où les CAE ne sont jamais très loin**. Sans prétendre faire un inventaire exhaustif de ce type de projets de recherche, nous avons été en contact avec plusieurs d'entre eux au cours des trois années de cette

15. C'est d'ailleurs dans cette optique, que de nouvelles initiatives apparaissent à leur tour, au cœur de ces zones grises de l'emploi entre le salariat et l'indépendance : les plateformes coopératives de livreurs, à l'instar de CoopCycle, qui intègrent dans leur fondement même l'engagement volontaire et la participation de ses membres.

recherche. Ce rapport s'inscrit ainsi dans un ensemble composé, entre autres, du projet SHARE, qui s'intéresse aux zones grises de l'emploi des travailleurs indépendants à travers une étude comparative dans 6 pays européens[16] ; du projet PLUS, qui aborde l'impact des plates-formes d'économie sur le travail, le bien-être et la protection sociale, à travers une étude menée dans 7 villes européennes[17], et teste le principe d'une « charte des droits des travailleurs numériques ». Ces recherches menées à une échelle transnationale ne sont ni focalisées sur les CAE, ni strictement sur la protection sociale ; en revanche, les CAE sont rapidement devenues un objet partie prenante de ces enquêtes, notamment pour les terrains effectués en France[18]. Enfin, il faut noter l'élargissement des réflexions autour des CAE à l'international, puisque certains projets de recherche-action comme le projet AlterMed ou JISMED sont actuellement menées par des chercheurs et acteurs de l'ESS en France et au Maghreb, afin de mettre en place des formes de sécurisation collective des entrepreneurs, ou d'incitation à l'emploi des jeunes au sein d'entreprises partagées[19].

Prenant acte de la vivacité de ces entreprises coopératives et des innovations qu'elles visent à produire en termes de droits sociaux et de conditions de travail, **ce projet vise donc à comprendre les pratiques réelles au sein de ces espaces de l'économie collaborative**. En effet, malgré ces pratiques nouvelles, la connaissance des CAE sur ce plan-là reste encore peu stabilisée : les significations et pratiques en matière de protection sociale vécues ou promues, comme leur hétérogénéité au sein des structures et des espaces géographiques, restent encore fort méconnues. **A quelles conditions les CAE offrent-elles des réponses aux difficultés vécues par les travailleur·euses de ces zones-grises en matière de santé au travail et de protection sociale ?** Cela implique ainsi deux ordres de questionnements.

Sur le plan **individuel**, d'abord. Pour ces travailleur·euses indépendant·es qui se rémunèrent pourtant via un contrat de travail avec une CAE, **ces nouvelles positions de salarié·es dans les mondes du travail initient-elles des transformations dans le rapport qu'ils·elles entretiennent à l'égard de la protection sociale** ? Comment les travailleur·euses se définissent-ils·elles (« entrepreneur », « membre d'une coopérative », « entrepreneur-salarié », « travailleur autonome », etc.) ? Plus précisément, comment la dualité statutaire induite par le fait d'être autonome, sans subordination et associé·e (pour les ESA) mais également salarié·e – nommé principe de « double qualité » dans le droit des coopératives – influence-t-elle le recours aux droits sociaux ? Nous pouvons par exemple faire l'hypothèse que le·la travailleur·euse autonome associé·e possédant en partie son outil

16. La France, l'Allemagne, l'Italie, la Slovaqui, les Pays-pays et le Royame-Unis. Il s'agit d'un projet ERC mené par Annalisa Murgia. http://ercshare.unimi.it.
17. Barcelone, Berlin, Bologne, Lisbonne, Londres, Paris et Tallinn. https://project-plus.eu/ et https://cepn.univ-paris13.fr/plus/
18. Ces projets se terminant respectivement fin 2023, et fin 2021. Il nous semble néanmoins intéressant de les citer dans le cadre de cette étude, car ils traduisent un intérêt de la Commission européenne pour l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plates-formes à une échelle européenne, et que les moyens mobilisés (entre 1 et 3 millions d'euros par projet), l'implication de plusieurs laboratoires de recherche, et la durée des recherches menées permettront sans aucun doute d'aboutir à de nombreuses publications sur le sujet dans les prochaines années.
19. Les projets AlterMed et JISMed sont portés par l'IMFRTS à Marseille (Institut Méditerranée de Formation et de Recherche en Travail Social) et un consortium d'acteurs en France, en Tunisie, Algérie et Tunisie : https://www.imf.asso.fr/pages/?page_id=4413

de travail, participant à sa gestion et s'intéressant donc aux cadres légaux dans lesquels il·elle exerce, a potentiellement davantage recours à ses droits sociaux. Ou au contraire, il est possible qu'un surinvestissement des coopérateur·trices conduise à une moindre propension à faire usage de congés (maladie, payés, maternité, accidents du travail, etc.).

D'un point de vue **organisationnel** ensuite, **quel rôle les CAE jouent-elles dans l'accompagnement et la formation au recours à ces droits sociaux ?** Comment établissent-elles des règles, issues à la fois du droit des coopératives et du droit du travail, pour mener à bien un projet d'entreprise collective viable économiquement tout en respectant la promesse d'une autonomie au travail pour ses membres ? Comment les coopératives, à la fois employeuses et censées représenter les travailleur·euses eux·elles-mêmes, répondent-elles aux revendications ou négociations afférentes aux conditions de travail ? Comment les règles de représentation du personnel et de prévention des risques applicables aux entreprises classiques (CSE, etc.) sont-elles appliquées ?

2. Les CAE, une invention institutionnelle protectrice pour les indépendants

Au cours de cette enquête, nous avons tenté de comprendre la manière dont les travailleur·euses autonomes pouvaient (ou non) bénéficier des protections associées au salariat. Afin de bien en saisir les enjeux, nous rappelons dans cette première section quelques données contextuelles concernant le lien entre ces deux objets, CAE et protection sociale. Nous montrons tout d'abord de quelle manière les CAE constituent une forme d'innovation dans les mondes du travail, en offrant la **possibilité aux entrepreneur·es d'exercer en situation de travail autonome tout en bénéficiant de la protection sociale des salarié·es.** Il en découle que les dimensions qui nous ont alors intéressées concernent, d'une part l**es cadres – théoriques et légaux – qui garantissent certaines protections - responsabilité employeur et fonctionnement interne des organisations.** D'autre part, il s'agit de s'intéresser à **ces garanties elles-mêmes – c'est-à-dire la protection sociale liée au régime général**. Nous verrons alors en détail de quelles prestations bénéficient les travailleur·euses exerçant en CAE en fonction de leurs différentes positions dans ce monde particulier du travail.

a. Les CAE : un potentiel d'innovation sociale en matière de statuts et de droits sociaux

i. Les CAE et les zones-grises de l'emploi

Le salariat et l'indépendance constituent deux formes d'emploi historiquement constituées, et affirmées de manière dissociée sur le plan juridique, notamment à partir du principe assurantiel qui oppose historiquement regroupements mutualistes à base professionnelle et protection sociale collective (Castel, 1995; Dewerpe, 1996). Or, **depuis les années 1980, on observe l'expansion de « zones grises » à la croisée de ces deux formes d'emploi, et la frontière entre indépendance et salariat s'avère de plus en plus floue** pour les analystes comme pour les décideurs publics[20]. Cette complexification a d'ailleurs été actée par les instances de statistiques publiques au niveau national et européen : dans sa note du 25 septembre 2015, le Conseil National de l'Information Statistique note par exemple que « dans de nombreux pays, la résurgence du travail indépendant sous de nouvelles formes (freelance, auto-entrepreneuriat, « faux indépendants », etc.) tend à remettre en cause les liens classiques entre employeurs et employés ». Ainsi, à la demande d'EuroStat, un module *ad hoc* sur les « nouvelles formes du travail indépendant » a été inscrit dans l'Enquête Emploi de l'INSEE en 2017[21]. De même, un avis du CESE présenté par S. Thiéry sur « Les nouvelles formes de travail indépendant » aborde également cette question[22].

20. Nous renvoyons pour plus de précisions au rapport très complet : (Célérier & Le Minez, 2020)
21. https://www.cnis.fr/enquetes/enquete-sur-les-formes-de-travail-independant-module-complementaire-de-lenquete-emploi-2017/
22. (CESE, 2017)

Concrètement, on observe des combinaisons du salariat et de l'indépendance chez un même individu qui démultiplie son activité, ou bien entendu, l'usage massif du statut hybride de micro-entrepreneur en France (928 000 micro-entrepreneurs « actifs »[23] soit 33 % de l'emploi non salarié en France hors Mayotte[24]), qui permet de combiner des revenus et cotisations issues du travail salarié et de l'activité indépendante. Enfin, il existe des activités véritablement indépendantes, mais exercées au sein de structures collectives qui proposent de contractualiser l'activité indépendante sous forme salariée : c'est le cas des sociétés de portage salarial et des CAE. Ce phénomène de zones grises où se combinent indépendance et salariat brouille les rapports de subordination au sein des mondes du travail (sous-traitance, dépendance à un seul donneur d'ordre, subordination réelle ou théorique…) ; d'autre part, il instaure parfois des écarts importants entre l'affiliation à un statut (indépendant ou salarié) et les conditions dans lesquelles s'exerce en pratique l'activité. Ces mondes du travail complexes, où la seule référence à un statut juridique ne suffit plus à décrire une position professionnelle, constituent aussi des zones d'expérimentation sociales, juridiques et politiques.

Les CAE qui apparaissent au milieu des années 1990 dans une tendance d'incitation à l'auto-emploi dans les politiques publiques, **contribuent ainsi de manière novatrice et originale à des redéfinitions du salariat et de l'indépendance**, et aux pratiques qui y sont associées en matière de protection sociale. **Car ces expériences collectives de travail indépendant soulèvent des problématiques théoriques et proposent en même temps des réponses concrètes à celles-ci** : régime général de protection sociale pour protéger des travailleur·euses se vivant en pratique comme des indépendant·es, appartenance à une entreprise commune mais allégée des formes les plus lourdes de subordination, mutualisation des outils de travail, des fonctions supports, mais aussi mise en commun de projets professionnels et commandes, expérience de la démocratie d'entreprise et mise en œuvre de formes de gouvernance dite horizontale.

D'un point de vue institutionnel, la Coopérative d'Activité et d'Emploi **tire son modèle d'organisation des couveuses d'activité, des sociétés de portage salarial et des coopératives de production** (Michel & O'shea, 2018) Pour être plus précis, une CAE « rend des services comparables à la fois à ceux des couveuses et ceux des sociétés de portage sur le plan fonctionnel » mais « s'apparente à une SCOP sur le plan de la gouvernance » (ibid.). Les CAE accueillent en fait une multiplicité d'activités et d'emplois : Veyer et Sangiorgio (2018), anciens membres et co-digireants de Coopaname[25], définissent la CAE comme « une coopérative double qui rassemble à la fois des unités de production autonomes – mobilisant leur propre marque commerciale et leur propre clientèle, et considérées comme des centres de profits disposant d'une comptabilité

23. Ayant déclaré un chiffre d'affaires positif dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, ayant déclaré au moins un chiffre d'affaires positif au cours des quatre trimestres suivant l'affiliation.
24. Insee, bases non-salariés 2016-2017, Enquête Emploi.
25. Les responsables des CAE sont en fait les premiers à avoir proposé des définitions de leur modèle de coopérative. Cet aspect-là n'est pas sans lien avec le caractère intrinsèquement ancré dans la recherche-action et les sciences sociales du mouvement coopérativiste.

analytique spécifique (des «activités») – et des travailleuses et travailleurs, personnes physiques exerçant leur(s) métier(s), dans le cadre d'un «emploi» » (Veyer & Sangiorgio, 2018, p. 57).

ii. Les statuts de travailleur·e autonome (TA) en CAE

Dans leur ouvrage collectif sur les zones grises, M.-C. Bureau et A. Corsani proposent une définition complète de l'entrepreneur-salarié :

> *« Tout porteur de projet peut solliciter son adhésion à une CAE. Quelle que soit alors sa situation (allocataire des indemnités de chômage, bénéficiaire d'aides sociales, sans revenu, salarié à temps partiel dans une autre entreprise), il bénéficie d'un accompagnement dans l'élaboration et le lancement de son projet. Dès que son activité dégage un chiffre d'affaires suffisant, il signe un contrat de travail avec la coopérative. Celle-ci facture les prestations à ses clients, lui verse un salaire et s'acquitte des contributions sociales et des taxes. Le salaire de chaque entrepreneur salarié est indexé sur le chiffre d'affaires qu'il a réalisé. Grâce à cette forme a-typique d'emploi, l'entrepreneur bénéficie – par assimilation – du statut de salarié tout en jouissant d'une certaine autonomie dans l'exercice de son activité. Tout comme un travailleur non-salarié, il peut décider quand, où et comment travailler, en d'autres termes, bien qu'il soit salarié, il n'est pas subordonné à son employeur qui est dans ce cas un employeur de jure mais non de facto. L'entrepreneur-salarié a ensuite la possibilité de devenir associé de la coopérative, à moins qu'il ne choisisse de quitter la structure pour créer son entreprise individuelle (ou réintégrer le salariat classique) » (Bureau et al., 2019, p. 113).*

A. Corsani souligne quant à elle que « les entrepreneurs salariés se sécurisent réciproquement en rejetant le lien de subordination consubstantiel au salariat » (La Manufacture coopérative & Entreprendre en commun, 2017, p. 14). **Le statut d'entrepreneur-salarié est encadré par l'article 48 de la Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire**.

- En entrant dans la CAE, le porteur de projet bénéficie d'un accompagnement dans l'élaboration et le lancement de son projet. Il signe d'abord un CAPE (Contrat d'Appui au Projet d'entreprise ; qui n'est pas un contrat de travail) d'une durée maximale de 12 mois renouvelable deux fois, dont les spécificités sont définies par le Code du Commerce[26], mais qui assimile son bénéficiaire au travailleur privé d'emploi dans le Code du Travail[27], et au salarié lié par un contrat de travail temporaire dans le Code de la Sécurité Sociale[28] Pendant ce temps, le·la travailleur·euse autonome conserve son statut antérieur : demandeur·euse d'emploi, salarié·e à temps partiel, travailleur·euse indépendant·e…

- Dès que son activité génère un chiffre d'affaires suffisant[29], il peut se salarier auprès de la CAE. L'article L. 7331-2 du code du travail définit l'entrepreneur salarié et établit les règles de son contrat de travail, contrat qui prend une forme singulière, le Contrat d'Entrepreneur Salarié Associé (CESA).

26. De l'article L127-1 à l'article L127-7
27. Article L783-1
28. Article L412-2 et L412-8
29. La définition du « chiffre d'affaires suffisant » pouvant différer d'une CAE à l'autre

- À partir du moment où il devient entrepreneur-salarié de la CAE, il dispose de trois ans pour tester son activité avant de devoir devenir sociétaire de la CAE (entrepreneur associé – EA) pour mener à bien le projet coopératif[30]. S'il refuse, il peut abandonner son activité ou créer une entreprise hors CAE, bien que dans les faits, la plupart des CAE n'aient pas mis en place de processus d'exclusion des entrepreneurs-salariés ayant refusé de devenir sociétaire[31].

Pour Brulé-Josso et Liberos, « les CAE offrent une voie hybride et originale conciliant le salariat et l'entrepreneuriat » (Brulé-Josso & Liberos, 2019) et Michel et O'Shea résument bien ce statut hybride : « **les membres des CAE sont entrepreneurs**, maître de leur temps, de leur organisation, du choix de leurs clients, de leur niveau d'activités, des conditions et modalités de leur travail, et de leurs tarifs. **Ils sont en même temps salariés, vivant aussi un lien de subordination, du moins formel** » (Michel & O'shea, 2018). En effet, **ce lien reste formel, mais ne constitue pas le cœur du travail réel** : le travailleur autonome est responsable de son chiffre d'affaires, mais bénéficie de l'accompagnement de l'équipe support pour la facturation de ses prestations à ses clients, l'édition des bulletins de paie, le versement de son salaire et l'acquittement des cotisations sociales et des taxes. Comme l'écrit S. Veyer, « d'un côté, **la CAE s'autorise à individualiser les rémunérations de ses membres et à les faire varier en fonction du chiffre d'affaires qu'ils apportent**, via leurs activités, à la coopérative. De l'autre, **la CAE s'interdit de décider pour ses membres des éléments commerciaux de leurs activités** (notamment le tarif), leur laisse une absolue maîtrise de la propriété de la marque commerciale qu'ils utilisent et de la clientèle qu'ils développent, et ne fait que les accompagner dans les grands choix de gestion et de rémunération qu'ils appliquent »[32].

En réalisant une cartographie des situations de travail dans les zones grises de l'emploi qui combine le niveau de subordination juridique présumé et la dépendance du revenu à la capacité à trouver des contrats, Maud Grégoire situe de manière éclairante les travailleur·es des CAE, dans des **configurations d'emploi qui transcendent les catégories juridiques** (Gregoire, 2019, p. 145 ; Gregoire 2018). Les situations en jaune correspondent au travail « typique » (salariat à temps plein en CDI, et à l'opposé, figure traditionnelle de l'indépendant·e). **Les travailleur·euses en CAE se situent quant à eux en haut à droite, dans une situation de travail salarié mais non subordonné** ; ils·elles peuvent par ailleurs travailler « par projet » ou non.

30. « Dans un délai maximal de trois ans à compter de la conclusion du contrat mentionné à l'article L. 7331-2, l'entrepreneur salarié devient associé de la coopérative d'activité et d'emploi » (Loi n° 2014-856, 2014, section 7, Art. L. 7331-3).
31. En 2015, lors d'une enquête menée par le cabinet de conseil Opus 3, la grande partie des 833 entrepreneurs-salariés répondant n'étaient pas certains de devenir sociétaires.
32. https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/opinion-statut-des-vtc-attention-aux-fausses-bonnes-idees-1029696

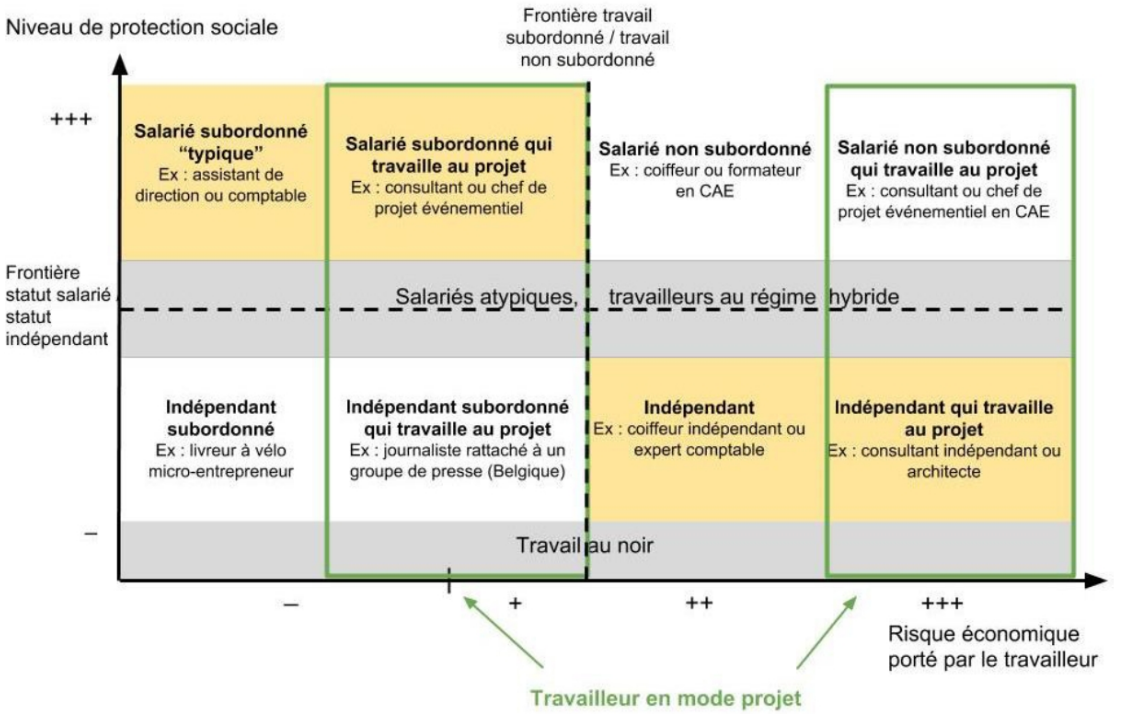


Figure 1: Cartographie des situations de travail, tiré de la thèse de Maud Grégoire (page 145).

Ainsi, **pour désigner les travailleurs exerçant en CAE, nous parlerons de travailleur·euses autonomes (TA)**[33], même si cette autonomie est parfois relative dans le cas de dépendance économique ou relationnelle/managériales, et que la notion mérite par conséquent de larges investigations et nuances (Gregoire, 2019). Cette notion se rapproche sans doute le plus de la manière dont se vivent l'ensemble des membres d'une CAE : les termes d'« entrepreneur » comme de « salarié » sont clivants, tandis que l'idée de travailleur·euse autonome est sans doute le plus proche de ce que pourraient exprimer les ES sur la manière dont ils conçoivent leur statut et leur identité. Concernant les équipes support, dont les membres sont salariés au sein de la CAE, mais subordonnés, nous parlerons des permanent·es.

En parallèle, cette réflexion conduit également l'autrice à positionner les CAE au sein des organisations employeuses, elles aussi cartographiées en fonction des deux critères que sont, d'une part, l'accès ou non au salariat et d'autre part, la vocation de la structure à fournir le travail (Gregoire, 2019, p. 147) :

33. C'est également le terme que l'on retrouve dans la littérature grise ainsi que de nombreux articles de recherche consacrés aux CAE.

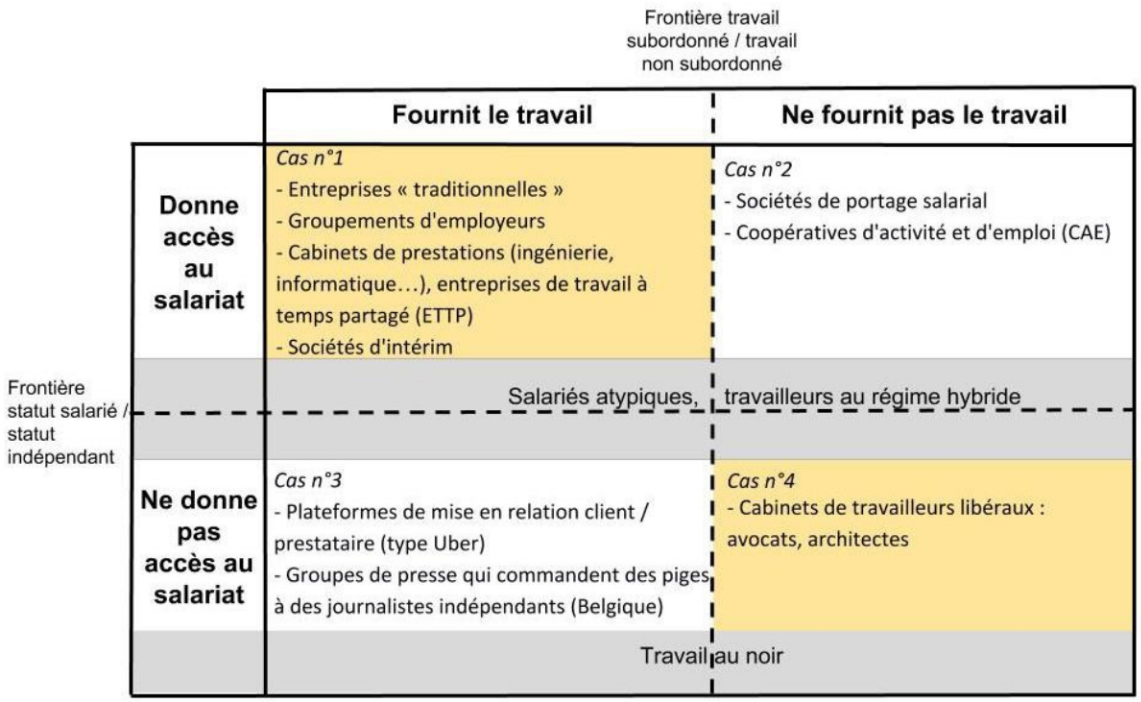


Figure 2: Organisations impliquées dans la relation de travail (issue de la thèse de Maud Grégoire, page 147)

Ainsi, dans une CAE, le·la travailleur·euse autonome ne renonce pas à son indépendance et reste en pleine possession de ses moyens de production, même s'il·elle bénéficie d'un contrat assimilé au CDI et d'un collectif qui le sécurise.

iii. Une redéfinition des intérêts et des responsabilités

Or, selon le Code du Travail, la protection sociale est intimement liée au statut professionnel, puisqu'un salarié bénéficie d'une protection sociale en échange de sa subordination à un donneur d'ordre ; en ce sens, les CAE modifient la condition initiale de bénéfice de la protection sociale du salarié. Pour Elsa Peskine, juriste, le « caractère hybride du statut d'entrepreneur salarié rompt la catégorisation binaire entre salariés et indépendants promue dans le Code du Travail » et ce faisant, en assimilant des porteurs de projet indépendants au salariat via un statut spécial, **les CAE « ont innové en définissant de nouveaux critères d'applicabilité de la protection sociale »** (La Manufacture coopérative et Entreprendre en commun 2017:9) (Elsa Peskine, 2017).

Ainsi, alors que le statut de salarié était à la fin du XIXè siècle en France marqué du sceau de la faiblesse et de la soumission, renvoyant à la figure du prolétaire, il est aujourd'hui plutôt synonyme de sécurité et de protection en vertu des avancées du droit du travail au cours du XXe siècle. En conséquence, « bien loin d'être le repoussoir qui faisait chercher d'autres formes de travail, il est le cadre dans lequel ces nouvelles formes de travail se définissent et se mettent en place » (Hiez, 2006). Il faut toutefois noter que la question de la subordination n'est pas évacuée pour autant : l'innovation des CAE a précisément

consisté à garantir une sécurité salariale sans subordination, et ce paradoxe juridique est parfaitement assumé par les fondateurs du modèle, dans la mesure où le salariat reste bien souvent un régime « féodal »[34]. Cependant, **le débat n'en reste pas moins ouvert, car il achoppe sur un point fondamental, celui de la responsabilité employeur**. En effet, en l'état actuel des choses, la reconnaissance d'une relation salariale a pour conséquence une responsabilité de l'employeur, donc une meilleure protection sociale également (prévention des risques et protection). Cela implique d'autant plus de prise de risque pour la CAE[35], au sens où cette dernière doit pour cela élaborer une gouvernance et un accompagnement des travailleur·euses incluant de manière effective cette dimension (ce qui n'est pas toujours possible en pratique, comme nous le verrons). En outre, la CAE engage sa responsabilité légale dans le projet professionnel du·de la TA auprès des clients ; le·la TA a quant à lui·elle une responsabilité économique vis-à-vis de son projet, et donc de son chiffre d'affaires. En effet, le Décret d'application de la loi Hamon précise bien que dans le cas des CAE, l'employeur n'a pas l'obligation de fournir le travail (contrairement au salariat en général)[36].

Cette **redistribution des intérêts, des responsabilités réciproques et des formes de dépendances** – juridique, économique – **reconfigure ainsi les zones d'autonomie et de pouvoir**, mais ne les abolit pas complètement. Cela crée en revanche des écosystèmes plus complexes, d'autant plus que l'ensemble des membres d'une CAE (permanents, TA…) mettent généralement du temps à réaliser à quel point cela l'est, puisqu'en théorie, c'est précisément la simplicité et la praticité du statut d'entrepreneur·e-salarié·e qui est mis en avant. Cette complexité montre combien **la subordination associée au salariat ne constitue pas un paramètre univoque qu'il suffirait d'évacuer pour garantir une meilleur autonomie et davantage de sécurité et de bien-être au travail** ; c'est ce qui conduit certains analystes à plaider pour un droit coopératif distinct du salariat, ou encore, à défendre ouvertement l'idée d'un salariat sans subordination (cf : conclusion).

Comme l'ensemble des travailleur·euses indépendant·es, **les TA restent donc dépendant·es de leur outil de travail et responsable économique de leur activité et du dégagement du chiffre d'affaires nécessaire pour se salarier**. En revanche, ils·elles sont autonomes dans les conditions de travail dans lesquelles ils·elles dégageront ce chiffre d'affaires. Autrement dit, nous avançons ici l'idée que le lien entre un·e TA et une CAE n'est pas que contractuel : d'une certaine façon, **le statut d'entrepreneur·e-salarié·e contractualise une relation d'autonomie et de responsabilité dans le travail entrepreneurial** en remplacement d'un salariat qui contractualise ordinairement une relation de subordination juridique et d'emploi dans le travail.

34. https://www.coopaname.coop/sites/www.coopaname.coop/files/file_fields/2015/06/24/2013-7-13--liberation-pages-rebonds-tribune-s-veyer.pdf
35. En plus de la responsabilité en termes de protection sociale, la CAE est également responsable - juridiquement, moralement, administrativement – dans les contrats signés entre un.e TA et un client : ainsi, l'ES est certes responsable de son chiffre d'affaire et donc de son salaire, mais de fait, s'il.elle ne remplit pas ses engagements, c'est la CAE qui peut être mise en cause, voire attaquée en justice.
36. Ce qui inquiète beaucoup d'autres secteurs (sanitaire et social par exemple) parce que cela pourrait précariser les salariés en mettre à mal leur convention collective s'ils.elles exerçaient leur métier en étant dans une CAE dans ces conditions.

b. La responsabilité de la CAE en matière de protection et de santé au travail : quelques rappels

i. La responsabilité employeur

Pour De Grenier et Lamarche (2018), la CAE offre quatre types de sécurisations, et c'est en particulier la quatrième qui est au cœur de cette enquête :

Une sécurisation juridique:

« les personnes ne créent pas leur propre statut, leur propre société au sens légal, mais elles rejoignent une entreprise déjà existante et c'est la personne morale, l'entreprise qui a été construite collectivement qui va porter la responsabilité économique de l'ensemble des activités qui se développent en son sein » (De Grenier et Lamarche, 2018 : 160).

Une sécurisation par le collectif:

« le fait de pouvoir disposer de lieux collectifs où se retrouver, échanger sur ses expériences, débattre sur les tarifs pratiqués, sur les pratiques d'un employeur ou d'un donneur d'ordres et trouver des stratégies pour le contourner » (ibid. : 160).

Une sécurisation éthique:

« le fait de pouvoir maîtriser complètement son activité. C'est moi qui choisis mes clients, mes horaires, qui détermine ce que je fais et ce que je ne fais pas, de quelle manière je le fais, etc. » (ibid. : 160).

Elle est le pendant d'une forme de responsabilité économique, comme nous l'avons précisé, ce qui constitue une véritable spécificité du salariat en CAE.

Une sécurisation par l'employeur: « C'est moi qui pilote mon activité, qui détermine le montant de mon salaire, qui choisis de faire une rupture conventionnelle lorsque je veux quitter la coopérative, de rester dans la coopérative ou de faire varier mon salaire, mais la coopérative joue ce rôle d'employeur. J'ai un contrat de travail en bonne et due forme et des fiches de paie comme les autres à faire valoir auprès de mon banquier ou de mon bailleur » (ibid. 160). C'est la protection sociale adossée à l'emploi, c'est-à-dire associée au statut de salarié, qui nous intéresse en particulier dans ce projet, ainsi que les garanties de santé et sécurité au travail inclues dans ce que l'on pourrait nommer la « responsabilité employeur ». Comme nous allons le voir à travers les particularités des CAE, **la responsabilité légale de l'employeur envers l'employé, issue du contrat de travail,**

n'est plus uniquement définie par la subordination juridique[37], qui n'existe pas en CAE.

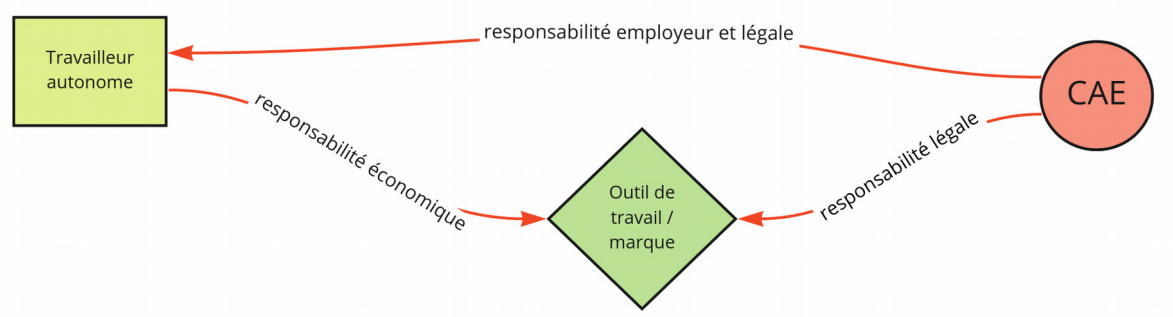


Figure 3: Responsabilités en CAE.

La CAE serait ainsi une **construction juridique et structurelle**, portant une **dimension coopérative, permettant le déploiement d'un lien direct entre le·la TA et son projet d'entreprise/outil de travail** d'un côté et la sécurisation de ce lien en maintenant une **responsabilité employeur** de laquelle l'entrepreneur tire le bénéfice d'une **affiliation au régime général de la protection sociale et de la protection liée au droit du travail** de l'autre[38].

En effet, si la subordination réelle des travailleur·euses autonomes n'existe pas ou quasiment pas, les CAE sont néanmoins concernées par les **obligations faites aux employeurs** explicitées dans le Code du travail (articles L4121-1 à L4121-5) de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Concernant **l'obligation de résultat**[39] en matière de prévention des risques, ce sont les « Arrêts Amiante » de 2002 émis par la Cour de Cassation qui ont défini cette obligation en indiquant que l'employeur est tenu à une « obligation de résultat de sécurité » en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés en vertu du contrat de travail le liant à ses salariés. Une inflexion juridique s'est opérée en 2015, et cette obligation semble s'être transformée en obligation de « moyens », notamment pour les risques psycho-sociaux.

37. La « subordination juridique » comprend des principes définis par la jurisprudence, et utilisés aujourd'hui pour requalifier des relations de subordination en contrat de travail. Elle est ainsi définie par la Cour de Cassation le 13 novembre 1996 : « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a *le pouvoir de donner des ordres et des directives*, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ». Quand il s'associe à la fourniture d'un travail et sa contrepartie, cette rémunération doit donner lieu légalement à la fourniture d'un contrat de travail. Cette subordination de facto requalifiée en contrat devient donc une subordination légale, qui s'accompagne dès lors d'une responsabilité de l'employeur vis-à-vis de l'employé.
38. Ce qui n'aurait pas été le cas dans une entreprise classique, et ce qui la distingue de la micro-entreprise par la dimension coopérative et le recours à la subordination légale et contractualisée (le salariat), laquelle détermine l'accès aux droits sociaux (en France). Ce lien direct entre le TA et son outil de travail conditionne la responsabilité du premier vis-à-vis du second (responsabilité qualifiable « d'économique », de « performance économique » voir de « dépendance économique »).
39. « Cette obligation est une obligation de résultat (*Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389*), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée. ». Ainsi, il ne pouvait s'exempter de sa responsabilité en démontrant qu'il avait pris toutes les mesures propres à faire cesser le risque, le résultat suffisant à engager sa responsabilité.

Depuis, elle écarte en effet une stricte obligation de résultat de sécurité de l'employeur en matière de risques psychosociaux[40]. Nous ne la développons donc pas davantage ici. Quant aux « **obligations de moyens** »[41], elles se déclinent en obligations primaires, secondaires et tertiaires : mesures de **suppression** du risque (par l'adaptation de l'outil par exemple) voire de réduction ; mesures visant à mieux **gérer** le risque quand il est incompressible (formation à la gestion du risque, gestion du stress par exemple) ; mesures **curatives** du risque, visant à en limiter les effets sur les individus lorsqu'il a eu lieu.

Ces éléments concernent donc les particularités de la responsabilité employeur en CAE. En outre, leurs modalités d'application doivent parfois s'adapter au fonctionnement spécifique des CAE, et nous renvoyons ici à la section sur la nécessité d'un droit « ad hoc » (cf : infra).

L'intrication de ces niveaux de responsabilité, et la confusion qu'elle peut parfois créer est notamment liée au fait que la CAE garde bien toute une partie de la responsabilité employeur, elle est soumise au droit du travail et doit entreprendre des actions de prévention appropriées. Mais **les CAE n'ayant pas la responsabilité économique de l'outil de travail des TA**, ce dernier point peut potentiellement **expliquer que nombre de CAE (particulierement les CAE généralistes)** informent et sensibilisent les TA sur les risques, mais **peuvent difficilement mettre en place des démarches pour neutraliser ou supprimer ces risques.**

Cependant, on peut déceler au moins **une exception à l'obligation contraignant les employeurs à adopter une posture de prévention** des risques complète : dans le cas des CAE, cela est uniquement valable lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle ou soumises à son accord.

> *« La coopérative d'activité et d'emploi est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives 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*** *[nous soulignons]. Dans tous les cas, les entrepreneurs salariés associés bénéficient des avantages légaux*

40. L'analyse de la jurisprudence rendue entre 2015 et 2018 permet d'affirmer que l'employeur n'est plus soumis à une obligation de sécurité de résultat en tant que telle puisqu'il a la possibilité de rapporter la preuve qu'il a pris toutes les mesures de prévention auxquelles il est légalement tenu. ». « La chambre sociale de la Cour de cassation, dans son arrêt du 17 octobre 2018, est venue préciser que ce n'est que si l'employeur n'a pas mis en place des mesures concrètes alors qu'il était informé de l'incident qu'il manque à son obligation de sécurité envers le salarié victime ». https://www.village-justice.com/articles/obligation-securite-est-elle-toujours-aussi-contraignante-pour-employeur,30160.html#nh2-6. Pour Solidaires, l'obligation de résultat est « réaffirmée » par la nécessité pour l'employeur de prouver qu'il a mis en œuvre les moyens nécessaires à la prévention du risque. C'est toutefois interpréter de manière plus souple le terme « obligation de résultat », qui condamne normalement l'employeur dès la survenue d'un risque pour l'employé.e. https://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n-25lobligation-de-securite-de-lemployeur-reste-une-obligation-de-resultat/
41. Définie par la Cour de Cassation, elle succède en 2015 avec l'Arrêt dit Air France à l'obligation de résultat, en vigueur depuis 2002 et les Arrêts dits Amiante, passant ainsi d'une logique de réparation à une logique de prévention. Les employeurs sont ainsi tenus de déployer les moyens nécessaires à prévenir le risque de sécurité, et ne peuvent être condamnés pour la survenance de celui-ci, s'ils l'ont fait en respectant les dimensions de la prévention décrites dans la loi. L'obligation de résultat ne semble plus être en vigueur, c'est en tout cas ce dont témoignent les dernières

accordés aux salariés, notamment en matière de congés payés »[42].

Autrement dit, les CAE ne semblent pas devoir légalement « prévenir les risques primaires » (sauf dans la situation où les conditions de l'activité auraient été déterminées conjointement par la CAE et l'entrepreneur·e-salarié·e) et **le seul rôle dans la prévention et la sécurité au travail qui lui incombe juridiquement est celui d'informer, et de conseiller les entrepreneur·es salarié·es afin qu'ils·elles assurent leur sécurité et leur santé** (article 7331-4 du Code du Travail). La relation d'emploi de TA par la CAE serait ainsi allégée de certaines charges incombant normalement à l'employeur. Le Décret n°2015-1363 du 27 octobre 2015 relatif aux CAE et aux entrepreneur·es-salarié·es mentionne d'ailleurs ces obligations relatives à la prévention, mais aussi à la gestion des éventuels aléas de santé :

« Art. R. 7331-4. – Sans préjudice des dispositions de l'article L. 7332-2, la coopérative d'activité et d'emploi ***informe et conseille*** *les entrepreneurs salariés aux fins d'assurer leur sécurité ou de protéger leur santé dans l'exercice de leur activité. »*
« Art. D. 412-100. – Pour les entrepreneurs salariés et les entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi mentionnés au 17o de l'article L. 412-8, ***les obligations de l'employeur, notamment l'affiliation des bénéficiaires, le paiement des cotisations, et la déclaration des accidents incombent à la coopérative d'activité et d'emploi*** *avec laquelle ils ont conclu le contrat mentionné au 2o de l'article L. 7331-2 du code du travail.»*

Il faut noter que certaines (rares) CAE ont mis en place une « **délégation de pouvoir sécurité »**[43] : ce document, signé par les TA, permet de rappeler les différentes règles de sécurité du TA, tout en engageant également sa responsabilité. Cet acte juridique, consacré dans l'article L.4741-1 du Code du travail, définit les responsabilités pénales de l'employeur « ou son délégataire » en cas de manquement aux règles de santé et de sécurité fixées par le code : dans le cas d'une CAE, le·la délégataire peut être en CAPE ou en CESA. Il·elle s'engage à respecter certaines obligations en matière de santé et de sécurité au travail : outils de protection par exemple dans les métiers du BTP (lunettes, chaussures, harnais, casque…) et avoir avec elle·lui sa propre trousse de première urgence (décret n°65-48 du 08 janvier 1965 du code du travail).

ii. Les Instances de Représentation du Personnel (IRP)

Une autre conséquence de l'application du Code du travail en CAE est **l'obligation d'instaurer des instances de représentation du personnel (IRP).** Ces espaces sont essentiels en matière d'information dans l'entreprise, de prévention, d'expertise et de formation des travailleur·euses aux questions de santé au travail : elles sont en d'autres termes au cœur du dialogue social à même d'être instauré au sein des CAE. Aujourd'hui, la nouvelle réglementation - ordonnances Macron, applicables au 1er janvier 2018 - concernant la fusion des instances de représentation du personnel implique la création d'un

jurisprudences.

42. Article L7332-2, création LOI n°2014-856 du 31 juillet 2014 - art. 48
43. https://www.cabestan.fr/vous-etes-entrepreneur/rubrikfaq/suis-je-soumis-a-des-regles-de-securite.html

Conseil Social et Economique (CSE) dans les CAE de 11 à 49 salariés inclus ; celui-ci remplace le Comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises de 50 salariés et plus. Le CSE devait être mis en place au **plus tard le 1er janvier 2020 et fonctionner grâce à un budget** abondé d'une subvention de fonctionnement versée par l'employeur égale à 0,20% de la masse salariale brute. En théorie, les membres élu·es du CSE et l'employeur doivent se mettre d'accord[44] sur la liste des thèmes pour lesquels la décision de l'employeur doit être actée par les élu·es (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi etc.). En principe, le CSE se réunit une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés[45]. Comme nous le verrons, **la mise en place d'un CSE dans les CAE que nous avons pu investiguer n'est pas systématique** d'une part, et il **nécessite** aussi et peut-être **surtout une application du droit *ad hoc* au regard de ces organisations singulières que sont les CAE**, d'autre part. Le CSE[46] va par exemple permettre d'observer l'application d'une égalité de traitement des salarié·es, ce qui joue ensuite sur l'usage plus ou moins risqué d'autres droits sociaux : comme le notent par exemple les autrices du guide sur la maternité et l'entrepreneuriat, la combinaison d'une activité entrepreneuriale et de la maternité est un facteur fragilisant la décision d'avoir recours au congé maternité. Ainsi, le CSE peut « observer les évolutions de salaires des parents sur plusieurs années, dans le cadre du diagnostic égalité » (Rayan *et al.*, 2020, p. 66), de même qu'un·e référent·e maternité peut être nommé·e dans le CSE ou dans la coopérative.

c. Le rattachement au régime général de la sécurité sociale : une caractéristique clé des CAE

i. La protection sociale en CAE : un avantage significatif en regard du travail indépendant

Le modèle CAE repose donc sur l'idée de société salariale, analysée par Robert Castel (Castel, 2002). Cette dernière s'adosse à la notion de propriété sociale partagée au sein de la communauté nationale qui est, d'une part, « la généralisation de l'usage de biens communs, qui ne peuvent être ni appropriés individuellement ni commercialisés, et qui sont au service de tous ; d'autre part, la généralisation des protections personnelles constituées à partir du travail et non plus à partir d'un patrimoine privé » (Castel, 2002, p. 328). **Si les CAE puisent la force de leur modèle dans l'institution salariale, elles viennent rebattre les cartes de sa philosophie originelle par de nouvelles modalités d'application de la protection sociale**.

La « protection sociale » est un terme large, qui recouvre plusieurs systèmes d'indemnité et de prévoyance : il englobe divers domaines (vieillesse, emploi, logement, famille, santé,

44. À la majorité des suffrages exprimés soit 50% + 1.
45. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036336033/
46. Sur les attributions du CSE (action sociale et culturelle / prévention, sécurité et conditions de travail), voir par exemple : https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions

etc.) et est assuré par des organismes sous tutelle étatique mais aussi par des organismes privés (mutuelles) ou encore, par l'État lui-même (bourses, assurance chômage, etc.). **Plus restreint, le terme de « sécurité sociale » renvoie spécifiquement aux institutions initialement élaborées à l'intérieur de ce vaste ensemble pour garantir ces fonctions de l'État providence** : l'ordonnance du 4 octobre 1945 institue « une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent ». En d'autres termes, la sécurité sociale renvoie à la fois à des institutions et à un système philosophique et politique sur lequel repose cette organisation sociale.

Quant au régime de protection sociale des non-salariés, il apparaît historiquement de manière dissociée de celui des salariés (Bruno, 2014; Célérier & Le Minez, 2020), principalement du fait des résistances des petits propriétaires (classes moyennes non-salariées). La loi du 22 mai 1946 propose de généraliser la Sécurité sociale aux « personnes exerçant une activité professionnelle non salariée » et la création d'un régime de retraite des indépendants date de 1949. Aujourd'hui, **l'une des conséquences de cette dissociation est que les indépendants sont moins bien protégés que les salariés cotisant au Régime général**. En particulier, « le Régime Social des Indépendants ne couvre ni les accidents du travail, ni la perte d'emploi (assurance-chômage). Pour être couvert, le professionnel peut souscrire volontairement des assurances spécifiques »[47]. Dans le cadre qui nous intéresse, saisir cette différence entre les deux régimes est essentiel pour comprendre l'un des motifs d'entrée et d'exercice en CAE[48]. Certes, ceux-ci tendent à converger, et les politiques publiques visent à gommer l'éclatement des prestations associées aux différents statuts au sein même de la catégorie de travailleur·es non-salarié·es en égalisant les prestations (objectif tout à fait incomplet à ce jour[49]), et en harmonisant les régimes d'autre part, permettant ainsi une continuité des droits au gré des passages d'un statut à l'autre (Dirringer, 2018). Par exemple, on observe la prise en charge des travailleur·euses non-salarié·es au sein du régime général suite à la suppression du RSI, en ce qui concerne la maladie, ce risque chez les indépendants est géré par la SSI (sécurité sociale des indépendants) au sein du régime général depuis le 1er janvier 2018[50]. **Malgré ces deux tendances, la différence entre la protection sociale des salarié·es et des non-salarié·es est toujours de taille, et elle est même au cœur du système CAE et de leur attrait**.

Comme nous l'avons montré, **les CAE proposent une innovation du point de vue de l'accès à la protection sociale du régime général**, en déconnectant celui-ci de la

47. Code de la Sécurité sociale, Titre 1 « Régime social des indépendants », et http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F23890.xhtml.
48. La CAE est en effet une manière de trouver un compromis entre le confort d'un CDI en entreprise et l'inconfort de l'entreprenariat. Afin de rappeler à quoi ont droit les salariés en CAE par rapport aux auto-entrepreneurs, Opus 3 propose par exemple dans son enquête qualitative de 2015 sur les CAE un tableau récapitulatif que nous joignons également en Annexes.
49. Pour le détail des différences d'indemnisation et de couverture entre travailleurs salariés et non-salariés, mais aussi au sein de cette dernière catégorie, voir (Dirringer, 2018).
50. Pour un aperçu détaillé de ces évolutions, voir (Célérier & Le Minez, 2020).

subordination, initialement associée au salariat. Si l'on s'intéresse maintenant aux différents statuts cohabitant au sein d'une CAE, l'on s'aperçoit que cela vaut également pour les bénéficiaires d'un contrat CAPE[51], même si celui-ci n'est pas un contrat de travail. Le·la TA en contrat CAPE bénéficie en effet de la couverture sociale au titre du régime général de Sécurité sociale, de la protection en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ainsi que de la couverture assurance chômage. Par ailleurs, la possibilité de cotiser au régime général de la sécurité sociale, et même, de combiner des revenus issus de son activité indépendante avec des allocations de retour à l'emploi (ARE) en contrat CAPE (cf : infra) est l'une des motivations affichées par les membres de CAE pour intégrer ce type de structure. Enfin, il faut préciser ici que nous n'avons pas mentionné une colonne pour les associé·es puisqu'ils·elles bénéficient exactement des mêmes droits que les TA en CESA.

Tableau 1 : Régimes de cotisation auquel sont rattachés les différents statuts CAPE et CESA

	CAPE	CESA
Affiliation au régime général de la sécurité sociale	Oui : soit au titre d'un maintien de droits s'il·elle n'est pas rémunéré·e, soit au titre de son affiliation dans les autres cas. Si le·la travailleur·euse en contrat CAPE bénéficie de l'assurance chômage, la protection sociale dont il·elle bénéficie est celle de l'ancien statut. *Extension cotisation sociale si ACCRE *Cotisations calculées sur les recettes HT moins les frais (article R5142-3 du Code du travail) S'il n'y a pas de rémunération, il y a un assujettissement aux cotisations accident du travail[52]	Oui : (article R.313-7 du Code de la Sécurité sociale, à partir de > 50h/mois ou 150h par trimestre).

51. Décret n° 2005-505 du 19 mai 2005 relatif au contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique

52. Le décret n° 2008-121 du 7 février 2008 relatif à la protection contre les accidents du travail des bénéficiaires du CAPE, prévoit un assujettissement systématique au versement de la cotisation accident du travail, y compris en l'absence de rémunération au sens de l'article R5142-3 du code du travail (dans ce cas, une assiette forfaitaire fixée par arrêté, correspondant à l'assiette applicable aux stagiaires de la formation professionnelle continue ; arrêté du 18 février 2008 paru au journal officiel du 27 février 2008 et circulaire DSS/DGEFP no 2008-07 du 24 avril 2008 modifiant les fiches II-1 et II-2 annexées à la circulaire DGEFP no 2006-28 du 5 septembre 2006 relative au contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE)).

ii. Le périmètre de la protection sociale dans notre enquête

Si les enquêté·es rencontré·es bénéficient donc du régime général, il convient toutefois de **préciser les contours des prestations sur lesquelles nous les avons interrogé·es, et des choix d'enquête effectués**. Nous nous nous sommes intéressées aux divers **congés** dont peuvent bénéficier les enquêté·es (maternité, maladie, congés payés, etc.), aux **indemnités** en cas d'aléa (maladie, accidents du travail), à l'assurance **chômage**, ainsi qu'aux droits accumulés et potentiellement disponibles à l'avenir (retraite) (cf : tableau infra). Nous n'avons pas pris en compte dans cette enquête les minimas sociaux (RSA socle, l'AAH et le minimum vieillesse, l'ASS, l'AER-R, l'ATS-R, l'ATA) ainsi que les minimas de remplacement (minimas sociaux imposables : allocation veuvage, l'ASS, l'AER-R, l'ATS-R, l'AT). Nous n'avons pas non plus pris en compte les différentes (et nombreuses) prestations familiales existantes. En effet, le parti pris de cette étude consistant à apporter des éléments explicatifs sur certaines prestations, et non d'offrir un panorama quantifié et systématique du recours à l'ensemble des dispositifs inclus dans la protection sociale (cf : infra), nous avons resserré l'enquête sur les principaux droits sociaux liés au salariat et au droit du travail. Nous avons également inclus les droits à la **formation** professionnelle, dans la mesure où cette dernière répond à un besoin de sécurisation des parcours[53] et s'inscrit – via l'instauration récente du Compte Personnel d'Activité (CPA) - dans une prétention à l'uniformisation des régimes entre travailleur·euses salarié·es et non-salarié·es[54]. Les droits à la formation résultent de droits acquis par les cotisations obligatoires sur les salaires, pour les salarié·es comme pour les non-salarié·es[55].

53. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006132349/#LEGISCTA000006132349
54. Depuis le 1er janvier 2018, ils bénéficient d'un Compte Personnel de Formation (CPF) résultant de l'accumulation de droits.
55. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195946/

Tableau 2 : Les différents droits auxquels sont rattachés les différents statuts CAPE, CESA et associé[56]

Possibilité de bénéficier de…	CAPE	CESA	Associé·e
Congés maladie[57]	Oui	Oui	Oui
Congé maternité[58]	Oui[59]	Oui	Oui
Congés payés	Non	Cela dépend si les frais de gestion que paye l'entrepreneur·e-salari·eé comprennent l'inscription à la caisse des congés payés.	De même que pour le CESA
Formation (en dehors des formations internes de fonctionnement de la CAE)	Non	Oui	Oui
Chômage	Même si le CAPE n'est pas un contrat de travail, il permet de cotiser et d'ouvrir de nouveaux droits au chômage en cas de rémunération pendant cette période.	Le CESA étant un contrat salarié, il permet de cotiser à nouveau pour le chômage et d'ouvrir de nouveaux droits.	Le CESA étant un contrat salarié, il permet de cotiser à nouveau pour le chômage et d'ouvrir de nouveaux droits.
Accident de travail, maladie professionnelle	Oui, même si aucune rémunération.	Oui	Oui
Invalidité, vieillesse, décès	Pas de cotisation retraite	Oui à partir d'un minimum de 150 heures par trimestre (ou un équivalent salaire supérieur ou égal à 150 fois le SMIC horaire).	Oui
Cumul avec des indemnités chômage	Oui	Non	Non

Auparavant, tous les membres d'une CAE (entrepreneur·es salarié·es et entrepreneur·es-salarié·es associé·es) étaient obligatoirement affilié·es aux assurances sociales du régime général, quelle que soit la nature de leur activité professionnelle. Aujourd'hui, afin d'éviter

56. Les conditions d'accès à ces différents droits (ancienneté de l'affiliation au régime général, durée de travail ou montant des cotisations), sont définies dans l'article 313-7 du Code de la Sécurité sociale : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000034623051/. Pour indiquer un ordre d'idées, cela correspond à 600 heures de travail au cours des 12 derniers mois, ou un montant de salaire annuel égal à 2030 fois le montant du SMIC horaire.
57. Avec une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale, prévue par le Code du travail pour tout·e salarié·e ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'arrêt maladie ou d'accident. La convention collective à laquelle est rattaché·e le TA peut néanmoins prévoir des conditions plus favorables concernant le maintien de salaire.
58. « Le congé de maternité est obligatoire. Il est strictement interdit d'y renoncer totalement ». https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/conge-maternite-salariee-secteur-prive Sur les modalités d'application du congé maternité en CAE, ainsi que les expériences de maternité dans ces situations de travail, voir le livret : « Regards croisés sur la maternité dans l'entreprenariat coopératif. Quand la naissance s'invite au travail », Oxalis (Rayan *et al.*, 2020).
59. En CAPE, c'est le statut – Bénéficiaire d'ARE, du RSA, etc. - qui détermine le montant des indemnités.

des changements de régime pour les entrepreneur·es en CAPE initialement affilié·es au régime agricole lors de leur passage en CESA, ils·elles peuvent aujourd'hui bénéficier d'une exception et rester affilié·es au régime de protection sociale des salariés agricoles[60].

Il aurait été techniquement impossible d'aborder avec précision et exhaustivité l'ensemble des prestations inclues dans la protection sociale en France ; nous avons préféré opter pour **une approche mettant en évidence les logiques explicatives basées sur les catégories principales**, plutôt que de réaliser une enquête listant toutes ces prestations mais contraignant nécessairement – faute de temps disponible avec chaque enquêté·e – à éluder les aspects familiaux et relatifs au hors-travail, économiques, de gouvernance dans la CAE, la trajectoire et les métiers antérieurs, etc. Nous expliquons en détail les motivations de cette démarche plus bas (cf : Une approche qualitative des pratiques de (non)-recours à la protection sociale).

Encadré 3 : La question du genre en CAE

Les données disponibles témoignent d'une inégalité genrée dans la stabilisation des projets économiques et l'intégration des entrepreneur·es au sein du projet coopératif des CAE (« Statistiques CAE les-scop », s. d.). En effet, parmi les personnes en CAPE, on trouve environ 61 % de femmes, pour 39 % d'hommes, tandis que la démographie des 6 000 entrepreneures-salariées (ES) se décompose plutôt en 48 % de femmes pour 52 % d'hommes. Cet écart se maintient dans le sociétariat des entrepreneur·es puisque 55 % des femmes ES sont associées, contre 60 % des hommes. Dans la poursuite de ce constat, la répartition du chiffre d'affaires entrepreneurial par genre et type de contrat révèle que 66% de la contribution totale des ESA au chiffre d'affaire des CAE est apportée par les hommes (alors qu'ils ne représentent que 52% de ce statut).

60. Amendement du 27 octobre 2017, présenté par le gouvernement : http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/amendements/0269/AN/1224.pdf

3. Appliquer le droit dans une zone grise

a. La pluralité des profils dans une CAE : de qui la coopérative est-elle le nom ?

D'un point de vue juridique**,** les CAE relèvent « à la fois du droit des sociétés et du droit coopératif » (Michel & O'shea, 2018). En effet « une CAE est une société à responsabilité limitée – SARL –, anonyme – SA – ou par actions simplifiées – SAS – dotée d'un statut coopératif (société coopérative ou participative – SCOP – ou d'intérêt collectif – SCIC) » (Michel & O'shea, 2018, p. 63). Plus précisément, les coopératives de manière générale se caractérisent par un **principe de double qualité** d'une partie de leurs membres, un thème propre à l'univers des coopératives, qui signifie que les membres sont à la fois usager·ères (en tant que travailleur·euses) et associé·es. Cette dualité juridique et politique se traduit par des enjeux en matière de mise en application du droit en matière de protection sociale. En complément de ce terme lié au droit coopératif, **nous proposons d'introduire également l'idée de dualité**, car il nous semble qu'il existe des intérêts potentiellement contradictoires (faire du chiffre / s'arrêter et utiliser ses droits) y compris chez les membres qui n'ont pas la double qualité, cette dernière ne concernant que les associé·es. La dualité, expression sociologique employée dans le cadre de ce rapport, concerne par exemple les CAPE et CESA qui ne sont pas associé·es, mais qui sont aussi responsables de leur propre activité et peuvent en même temps vouloir tirer parti de leurs droits de salarié·e. Ainsi, **la « dualité » est plus large que la « double qualité », qui ne concerne que les TA associé·es de la coopérative.**

Afin de percevoir combien les intérêts et conditions de travail des un·es et des autres peuvent être différents, nous pouvons établir le tableau suivant, qui mentionne les cas de figure les plus fréquents.

Tableau 3 : Une diversité d'intérêts et de situations professionnelles au sein des CAE

Tableau réalisé par les autrices, 2021.

Catégorie de travailleur·euse	Salarié·e	Associé·e	Position dans les relations professionnelles	Cadre juridique	Concerné par une représentation en IRP
CAPE	-	Non	TA	Droit commercial	Non, en théorie
CESA	Oui	Non	TA	Code du travail	Oui, avec « dualité d'intérêts »
Employé·e par un·e TA de la coopérative en CDD/CDI	Oui	Non	Salarié·e de la CAE d'un point de vue juridique et comptable mais n'ayant pas d'activité autonome, et parfois « extérieur » en pratique.	Code du travail	Oui, en théorie
EA	Oui	Oui	TA	Code du travail et droit des coopératives	Oui, avec « dualité d'intérêts », double qualité et droit de vote en AG
Permanent·e	Oui	Souvent le cas	Salarié·e subordonné·e	Code du travail (et droit des coopératives si associé)	Oui (avec double qualité et droit de vote en AG si associé·e)
Gérant·e	Oui	Oui	Peut être TA Subordonné·e au CA	Code du travail et droit des coopératives	Oui, et souvent avec double qualité et droit de vote en AG

Salarié·es qui ne sont pas associé·es ne sont pas doté·es de la double qualité et n'ont pas de droit de vote en AG

Membres exerçant en CAPE, qui relèvent du droit commercial et qui ne sont officiellement pas salarié·es.

Membres **employé·es en CDD** ou **équipes support** : ce qui les distingue des autres est leurs conditions concrètes d'exercice et précisément, leur rapport à la subordination.

La complexité des situations recensées ici est telle qu'elle mérite quelques commentaires.

i. Associé·es et non-associé·es

Premièrement, être entrepreneur·e salarié·e associé·e (ESA) ou ne pas l'être peut donc créer une première différence entre membres d'une CAE. Ce sont ici les travailleur·euses situé·es dans le cadre vert, ainsi que des salarié·es en contrat CESA ou des permanent·es n'ayant pas encore souscrit au capital de la CAE[61]. Les ESA sont détenteur·trices de parts sociales et donc doté·es de la « double qualité » en tant qu'associé·es. En 2014, Manucoop soulignait déjà le défi posé aux CAE lors de la mise en place d'IRP, du fait que la plupart des salarié·es y sont également associé·es (en tant que dirigeant·es, permanent·es ou entrepreneur·e-salarié·es associé·es) : « une forme de confusion des rôles est donc possible entre associé·es et délégué·es du personnel » (La Manufacture coopérative, 2014), mais également, entre associé·es et direction. En effet, il faut préciser que si l'on s'en tient à une approche juridique, les dirigeant·es et les salarié·es d'une coopérative sont *a priori* égaux : « par le principe de double qualité, tous les coopérateurs sont à la fois des dirigeants et des ouvriers, les dirigeants sociaux n'étant que les représentants de tous les coopérateurs » (Hiez, 2006). Ceci est sans doute plus particulièrement vrai pour les Scop classiques (non CAE), puisqu'une étude citée par l'auteur a « montré que les dirigeants de coopératives étaient dans la majorité des cas issus de la coopérative elle-même ou du moins du milieu coopératif (Huntzinger & Moysan-Louazel, 1997, p. 42) cité par (Hiez, 2006) et donc ne constituaient pas une caste à part » (Ibid). Dans le cas des CAE, si certains dirigeants sont, à la base, des entrepreneur·es ayant ensuite pris des responsabilités dans l'organisation jusqu'à en devenir le ou la gérante, on retrouve aussi des profils d'acteurs spécialistes des politiques publiques de l'emploi dans le monde privé et associatif, et issus de la gouvernance des collectivités territoriales[62]. Nous reviendrons sur ces éléments plus loin. Toujours est-il que la vision strictement juridique faisant des coopérateur·trices des membres aux ressources totalement égales ne saurait combler l'analyse. A l'inverse, les **salarié·es qui ne sont pas associé·es ne sont pas dotés de la double qualité et n'ont pas de droit de vote en AG** (sur fond vert): pour eux, **« la coopérative n'est autre qu'un employeur comme les autres et ils ont besoin d'une représentation spécifique** » (Hiez, 2006). En raison de ces intérêts distincts entre associé·es et non-associé·es, Devolvé et Veyer soulignent combien « la présence massive de salariés non associés n'est pas sans poser problème dans un nombre important de Scop dont la qualité coopérative est pourtant incontestable. » (Delvolvé & Veyer, 2011, p. 91).

61. Les SCOP et les SCIC, auxquelles sont rattachées les CAE, laissant souvent un délai avant de rendre le sociétariat obligatoire (mais généralement sans mesures coercitives) ou sur la base du volontariat (plus rare en CAE).

62. Si la diversité des profils et provenances professionnelles des dirigeants de CAE est, dans une certaine mesure, comparable à celle des dirigeants d'entreprises, on note cependant une spécificité plus marquée : la présence de personnes fondatrices et/ou ayant travaillé dans la structure avant d'être élues à la fonction de gérant, qui varie néanmoins en fonction de la taille et de l'ancienneté de la structure. Cette spécificité est partagée par la plupart des entreprises de l'ESS, et particulièrement par les SCOP (Huntzinger & Moysan-Louazel, 1997).

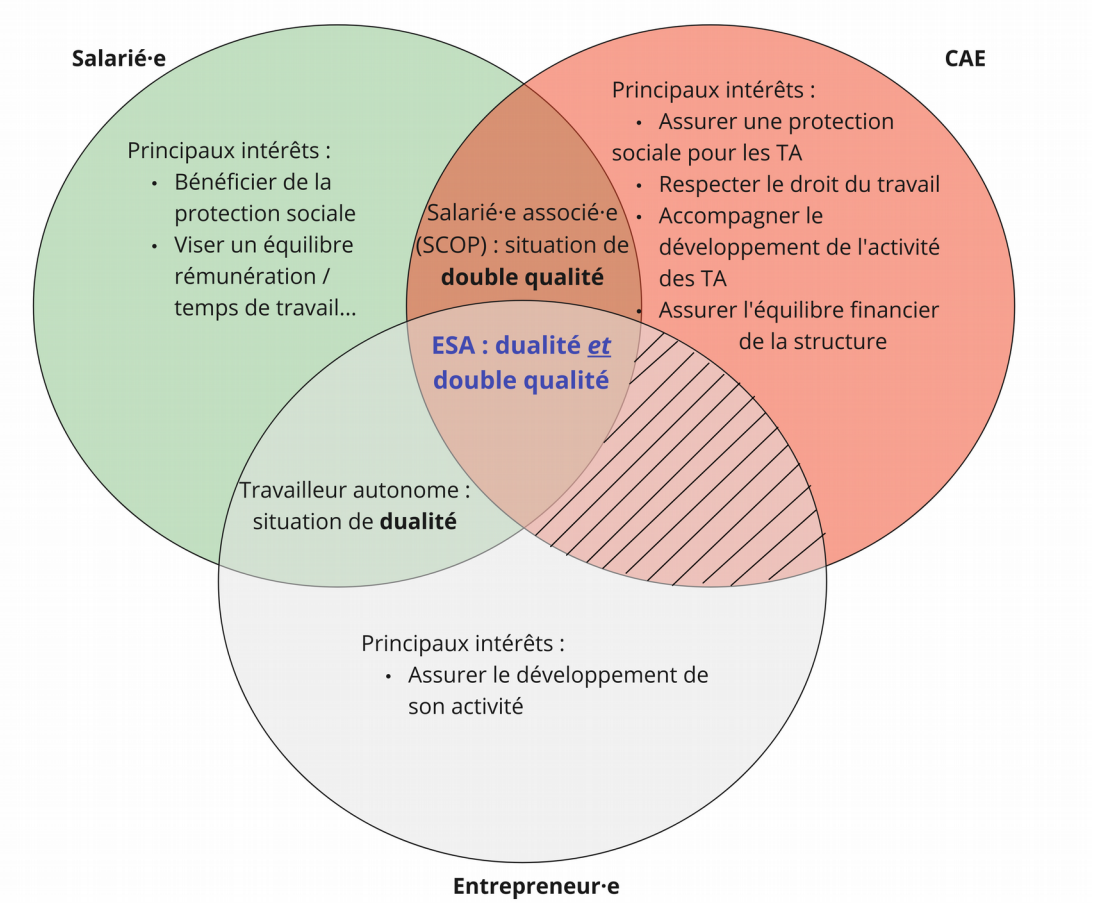


Figure 4: Représentation schématique de l'articulation entre la « double qualité » et la « dualité » en CAE

A l'inverse, Devolvé et Veyer notent que dans les Scop, **le principe de double qualité tend à annihiler les asymétries de pouvoir au sein des organisations, remettant ainsi en cause l'idée même d'IRP pour les associé·es** :

« ... le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP) rencontrerait [...] une limite conceptuelle qui le cantonnerait matériellement à la gestion d'activités sociales et culturelles, c'est-à-dire aux attributions d'un comité d'entreprise en matière d'« œuvres » »[63]*. En effet, si l'on se réfère aux implications statutaires de la double qualité, la notion de représentation du personnel tend à disparaître, dans la mesure où l'asymétrie classique entre employeur et salarié n'existe plus dans un tel cas de figure : « quel rôle pourrait-elle bien assurer dans une entreprise où les salariés sont aussi sociétaires ? ». »*

ii. Droit commercial vs droit du travail

La deuxième ligne de fractionnement interne concerne la différence entre les personnes concernées par le Code du travail, et **les membres exerçant en CAPE, qui relèvent du droit commercial et qui ne sont officiellement pas salarié·es** (sur fond jaune). Même s'ils bénéficient de la protection sociale des salarié·es, cette position singulière pose néanmoins la question de leur droit à la représentation au sein des IRP. Là aussi, cet aspect

63. (Delvolvé & Veyer, 2011, p. 84)

implique une nécessaire réflexivité des organisations sur elles-mêmes afin d'adapter aux conditions réelles d'exercice cette situation juridique bien singulière, ce qu'avait par exemple fait Coopaname : « le débat n'a pas duré longtemps à Coopaname lors de l'instauration des IRP : si les « coopanamiens » qui ne possèdent pas encore de contrat de travail ne peuvent être ni électeurs ni éligibles aux IRP, ils ont pour autant vocation à être représentés par les IRP élues, en tant qu'ils sont de futurs salariés pleinement parties prenantes du fonctionnement de la CAE » (Delvolvé & Veyer, 2011, p. 92) .

iii. Salarié·es autonomes vs salarié·es « classique »

Troisième particularité, relative aussi bien aux personnes extérieures à la coopérative embauchées par un travailleur autonome, qu'aux permanent·es : ces derniers sont, certes, employés par la CAE (qui est en fait l'employeur de l'ensemble des catégories personnes listées ici). Toutefois, la position dans les relations professionnelles de ces **membres employé·es en CDD ou des permanent·es les distingue des autres par leurs conditions concrètes d'exercice et précisément, leur rapport à la subordination** (cases violettes) : économiquement et du point de vue des relations de pouvoir, ce sont d'autres personnes qui les emploient. Alors que les TA ont parfois à gérer des intérêts contradictoires (la « dualité d'intérêts ») de chef·fe d'entreprise et/ou sociétaire et de salarié·e, **la rémunération des permanen·es ou des entrepreneur·esembauché·es (en CDD, plus rarement en CDI) par des TA (par exemple, marque au sein de la CAE, sous-traitance...° ne dépend pas du chiffre d'affaires qu'ils effectueraient par eux·elles mêmes,** et ils·elles n'endossent pas de responsabilité individuelle sur le plan économique au sein de la coopérative. A l'inverse, la dépendance de la rémunération au chiffre d'affaires et la nécessité de devoir endosser de multiples « casquettes » engendre une tension chez les travailleur·euses autonomes : ils·elles doivent mener une activité en équilibre entre rentabilité économique et vigilance sur la tendance à l'auto-aliénation. Cette tendance constitue une récurrence dans le travail indépendant de manière générale (Bajard, 2018; Célérier, 2013), et n'épargne pas les travailleur·euses autonomes en CAE. D'ailleurs, nombre de salarié·es embauché·es par des TA se sentent généralement subordonné·es à ce ou cette TA, et se vivent peu concerné·es par la présence d'une IRP au sein de la coopérative : ils ne se vivent dans les faits pas comme de véritables employé·es de la CAE (particulièrement lorsqu'il s'agit de contrats courts en CDD, dans la majorité des cas) et n'ont parfois aucun contact avec elle, hormis la réception d'une fiche de paie.

Le schéma suivant présente, sous une forme différente du tableau, les différents liens de subordination présents dans l'écosystème des travailleurs gravitant dans et autour des CAE, ainsi que les catégories de travailleurs associés.

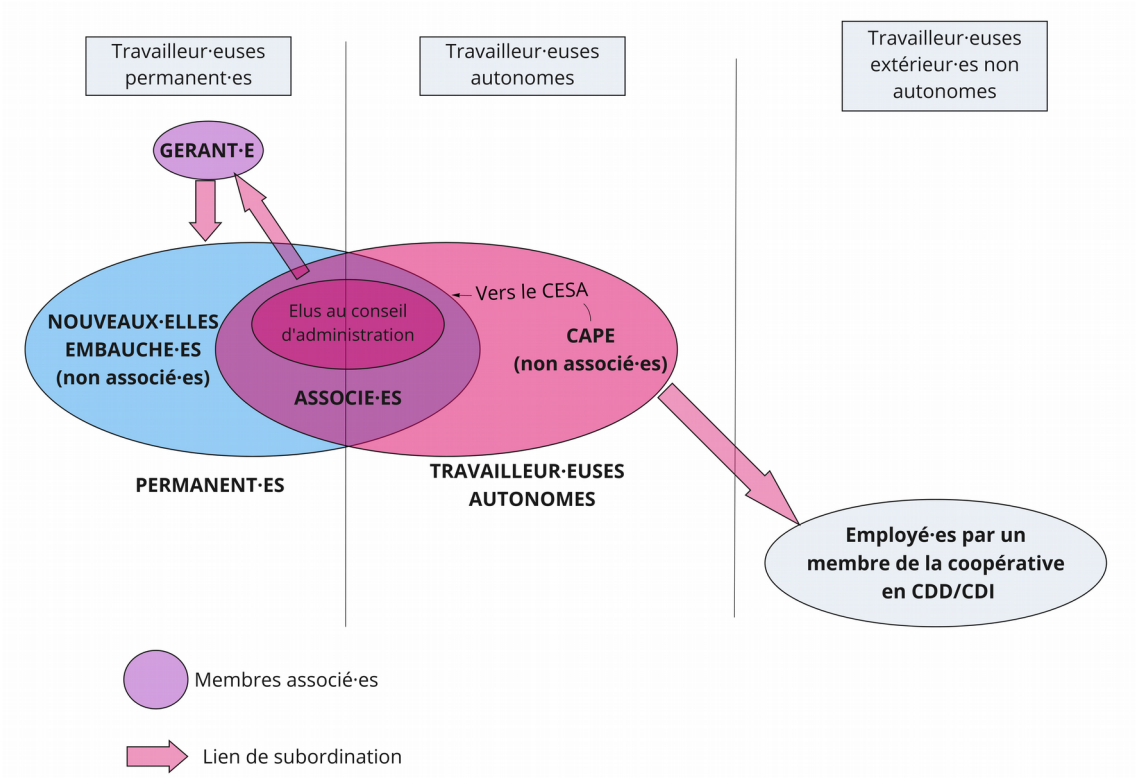


Figure 5: La subordination dans l'écosystème des CAE en fonction des différentes catégories de travailleur·euses. Schéma des autrices.

Au-delà de cette dualité, parfois invisibilisée, ou non conscientisée chez les TA, vient s'ajouter une autre complexité liée à la **spécificité de la posture de TA :** celle de devoir **maîtriser différentes compétences entrepreneuriales combinées**, permettant de viser un niveau de développement de son activité suffisant pour atteindre la rémunération escomptée. Ces **compétences** peuvent généralement être regroupées en plusieurs catégories : **entrepreneuriales**, **managériales**, et **fonctionnelles** (Chandler & Jansen, 1992), mais qui peuvent se diviser en de multiples autres (Laviolette & Loué, 2006). Nous avons repris cette typologie, à laquelle nous avons ajouté une quatrième compétence, (généralement rattachée aux compétences entrepreneuriales et managériales) : la **gestion**. Ce découpage nous permet ainsi de **représenter de manière schématique les différentes compétences liées au travail autonome en CAE, ou plus largement à l'entrepreneuriat**. Il nous donne donc plusieurs clefs de lecture pour comprendre à la fois l'articulation entre les tâches et la responsabilité de la CAE (via le travail des salariés permanents), et celles des TA.

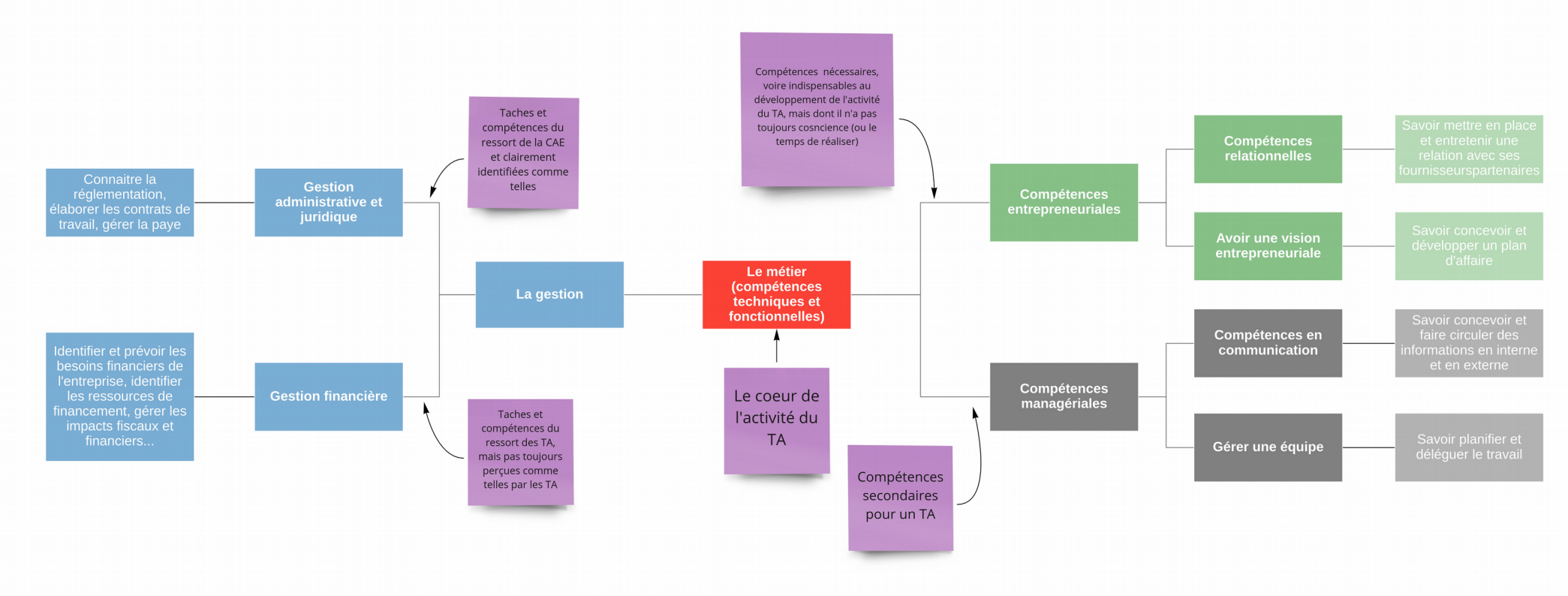


Figure 6: Les 4 compétences managériales des TA : inspiré de (Laviolette et Loué, 2006) et adapté au contexte des CAE par les autrices.

Ces derniers arrivent généralement en CAE en maîtrisant un métier, ainsi que les compétences techniques et fonctionnelles qui y sont liées, c'est ce qui deviendra leur activité.

Mais cela ne suffit pas, comme le souligne Elisabeth Bost : « J'ai découvert que la réalité du parcours d'un créateur d'entreprise et le gouffre existant entre le discours qui présente cette démarche comme accessible à tous ceux qui le souhaitent (avec un zeste de bonne volonté) et la pratique qui suppose, pour réussir, d'acquérir en un temps record toutes les compétences nécessaires à la gestion d'une entreprise. Autant dire qu'à côté du métier de base, ce sont au minimum deux autres métiers qu'il faut apprendre : la comptabilité et la vente. » (Bost, 2016, P. 74). **Le support administratif et juridique apporté par la CAE est clairement identifié par les TA, mais invisibilise souvent une autre compétence liée à la gestion, à savoir la gestion financière**. Nous identifions ici, entre autres, la capacité à identifier ses besoins financiers, à anticiper sur une baisse de trésorerie, à identifier et mobiliser des sources de financement (subventions et financements publics…) ; qui **sont de la responsabilité du TA, mais peuvent être perçues par certain·es TA comme étant de celle de la CAE**. Cette ambiguïté est notamment liée au fait que la **distinction entre l'administratif, le juridique et le financier n'est pas toujours facile** pour qui n'est pas familier ou formé à la gestion, et d'autre part car **certaines CAE accompagnent parfois les TA sur la gestion financière**, par l'apport de conseils lors des rencontres avec les TA, du partenariat juridico-économique avec des structures comme des incubateurs de start-up ou d'appui à certains dossiers[64]. Il arrive par ailleurs régulièrement que des TA, sur des secteurs porteurs ou en tension, puissent développer leur activité sans forcément développer des compétences **entrepreneuriales** : c'est le cas si la demande est suffisamment récurrente, se développe naturellement par les réseaux de clients, et que le prix des prestations couvre nettement le revenu visé par exemple. Mais cela reste assez rare, et les compétences entrepreneuriales, englobant un certain nombre de savoir-faire, sont souvent indispensables à la création, au développement et au maintien de l'activité du TA ; chose dont il·elle n'a pas toujours conscience, préférant parfois se focaliser sur son activité. Enfin, concernant la compétence **managériale**, si les compétences en communication peuvent parfois être nécessaires au développement de son activité, elles ne sont pas toujours indispensables ; et la gestion d'équipe ne concerne que les TA recourant au moins ponctuellement à l'embauche ou à la sous-traitance d'autres travailleur·euses ou entreprises. **Cette complexité, si elle est souvent connue des gérants de CAE, est cependant peu formalisée dans l'esprit des TA.** De plus, elle est intégrée de manière très variable par les équipes dirigeantes elles-mêmes, comme on le verra plus loin.

On comprend dès lors que la connaissance des droits sociaux, comme la gestion des intérêts parfois contradictoires qui irriguent les conditions de travail, soient elles aussi

64. Les dossiers engageant la responsabilité de l'entreprise doivent forcément être complétés et validés par la structure, c'est l'orientation vers ces démarches qui n'est généralement pas du ressort de la CAE.

méconnues ; lorsqu'elles le sont, **cette complexité doit conduire à adapter le droit du travail aux spécificités de ces situations professionnelles**.

b. Inventer un droit du travail adapté aux CAE

Ces éléments montrent combien envisager la CAE ne peut être conçue comme un modèle stabilisé au sein duquel la protection sociale et sa mise en application s'effectueraient de manière univoque. Pourtant, **en matière de protection sociale associée au salariat, il s'agit bien d'une obligation légale**. Comme le soulignaient déjà en 2013 les auteurs d'un rapport de la Direccte sur les SCOP et les coopératives d'activités en Ile-de-France[65], le droit se heurte ici à la réalité de ces zones-grises. Les spécificités de ces situations de travail **ont conduit nombre de professionnel·les du monde des CAE à vouloir repenser les conditions d'application des obligations légales en matière de responsabilité de l'employeur.**

i. Des risques professionnels pas tout à fait comme les autres : une protection ad hoc ?

Du fait des **situations très particulières d'autonomie** dans lesquelles évoluent une majorité de salarié·es en CAE, **les risques corporels comme psycho-sociaux qu'ils·elles vivent ne sont pas tout à fait identiques à ceux vécus par des salarié·es classiques.** Autrement dit, les activités professionnelles entrepreneuriales engendrent des risques spécifiques, puisque « les coopérateurs constatent que les risques psychosociaux ne découlent pas du lien de subordination lui-même mais d'autres formes de dépendance économique et morale et aussi du sur-investissement des entrepreneurs-salariés dans leur propre activité » (Bureau *et al.*, 2019, p. 122). Devolvé et Veyer regroupent ces risques en trois catégories :

- Les risques **contre eux-mêmes et la tendance structurelle à l'auto-aliénation**. Il existe ainsi plusieurs manières de les prévenir : « achat groupé de matériel ergonomique, soutien de personnes fragilisées dans leur vie personnelle, prévention de troubles musculo-squelettiques, etc ».

- **Les risques liés à la précarité intrinsèque au travail autonome**. Là aussi, l'accès à une forme de co-gestion effective des représentant·es du personnel peut permettre de renforcer une forme de qualité de l'emploi, et ils peuvent assurer la défense de revendications individuelles, dans une forme d'équilibre avec la représentation des revendications collectives, assurée par les instances issues du sociétariat. Cela peut se déployer sur différentes thématiques : formation[66], mise en place de dispositifs

65. (DIRECCTE, 2013)

66. Pour l'exemple d'une co-gestion de la formation effectuée dans un processus de co-gestion, voir les précisions dans Delvolvé & Veyer (2011, p. 89).

spécifiques (fonds d'aide d'urgence, etc.), veille sur certaines inégalités (homme/femme) et prévention, etc.

- Les **risques liés à l'existence de donneurs d'ordre** : « La représentation du personnel peut être la cheville ouvrière de cette « pédagogie de la résistance » à des pratiques toujours abusives, parfois irrégulières » (Delvolvé & Veyer, 2011)

Ces risques spécifiques **s'ajoutent bien entendu aux risques classiquement identifiés dans le travail salarié**, et devant être gérés par l'employeur, à qui en incombe la responsabilité (cf : La responsabilité de la CAE en matière de protection et de santé au travail : quelques rappels). Ils sont d'autant plus identifiables et gérés qu'existent donc des IRP à même de mettre en œuvre des actions de prévention et de réponse adéquates.

ii. Invention et dérogation : la nécessité d'appliquer « l'esprit de la loi »

Les CAE sont des organisations si spécifiques qu'il apparaît indispensable d'adapter le droit du travail de façon réflexive et inventive, pour deux grandes séries de raisons que nous avons identifiées. D'une part, **sans ce travail d'adaptation, une partie des risques spécifiques liés à la situation de travail autonomes, listés plus haut, échappent aux dispositifs de protection sociale**. Comme le note S. Veyer, « ces trois champs d'intervention [tendance à l'auto-aliénation, précarité et donneurs d'ordre] ouvrent des fonctions totalement nouvelles dans le cadre du droit du travail » (Delvolvé & Veyer, 2011, p. 87). Autrement dit, sans de telles adaptations, le droit du travail appliqué aux CAE serait en quelque sorte imparfait car laissant des zones d'ombre sur certaines situations de travail. Cela amène parfois à des ajustements, ou à de véritables innovations, comme le souligne Pascal Lécaille : « Le thème de la santé-sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels, (...) constitue un point d'entrée pour analyser ces formes innovantes de travail et d'emploi. » (Lécaille, 2013, p. 11). Si les risques routiers concernent des TA exerçant dans tous types de secteurs, en revanche les risques professionnels propres aux activités de chantier sont bien entendus importants dans certaines CAE intégrant une filière bâtiment, voire spécialisée dans ce secteur : « Outre les risques liés aux CMR (chimiques, mutagènes, reprotoxiques), très présents sur les chantiers, citons également les chutes (de hauteur, de plain pied, d'objets). Cela peut concerner des maladies professionnelles (notamment par la présence d'amiante ou de plomb) qui peuvent se déclarer bien après le départ de l'ES de la CAE, mais aussi ce qu'il faut appeler des « presqu'accidents » et nous pouvons faire l'hypothèse qu'ils sont nombreux dans le type d'organisation de chantiers comme ceux des CAE, où les moyens de prévention ou de protection sont le plus souvent laissés à l'initiative des ES, même s'il peut y avoir une sensibilisation active de la part des permanents » (Lecaille, 2013, p. 14)

Par ailleurs, dans son étude, P. Lecaille (2013, p. 17) rappelle que le rapport publié en février 2013 par la DIRECCTE Île-de-France sur les SCOP et les CAE souligne **quelques**

difficultés d'application des cadres juridiques dans les CAE, quelle que soit par ailleurs leur motivation et bonne volonté :

> *« Un autre enjeu juridique concerne le code du travail. Les coopératives d'activités doivent se comporter comme toute entreprise et assurer la sécurité au travail de ses salariés. Or, elles* ***ne maîtrisent pas les méthodes de travail de ces entrepreneurs. Comment garantir le respect du code du travail pour des salariés qui jouissent d'une très large autonomie*** *et qui peuvent saisir le Conseil des Prud'hommes alors qu'il n'existe pas de véritable lien employé-employeur pendant la période de conventionnement ? La responsabilité de l'employeur est donc un enjeu fort pour tous les acteurs qui se lancent dans l'accompagnement de projets. L'écoute des entreprises rencontrées montre qu'****un renforcement de l'appui et du conseil juridique sur tous ces points serait souhaitable****. » (DIRECCTE, 2013, p. 28)*

D'autre part, **c'est en raison du caractère hybride des CAE, que le droit du travail doit être adapté, de manière à dépasser l'opposition employeur/salarié** qui distingue les entreprises classiques des CAE. En effet, **cette opposition ne se manifeste pas toujours dans le travail réel au sein des CAE,** et maintenir un raisonnement en ces termes rend dès lors le droit du travail **inapplicable : les gérant·es de CAE ont, certes, des responsabilités légales à endosser** (opposables juridiquement, par exemple aux Prud'hommes[67]), **sans pour autant avoir toujours les moyens de remplir celles-ci**. Plus précisément, bien souvent la responsabilité employeur vient heurter frontalement l'autonomie des entrepreneur·es. Dans l'extrait d'entretien qui suit, réalisé avec Mathieu, gérant d'une CAE que nous avons enquêtée, sont mises face à face son sentiment (et son obligation légale) de responsabilité versus l'absence de subordination vécue par les entrepreneurs. Dans cet extrait, Mathieu évoque sa gestion de la crise du Covid et la mise en œuvre du chômage partiel, ainsi que connaissance de la santé et de la sécurité des travailleur·euses autonomes durant leurs heures de travail ; éléments auxquels on pourrait ajouter la garantie que l'entrepreneur·e bénéficie de ses congés payés, ou encore d'autres responsabilités évoquées par l'enquêté ailleurs dans l'entretien :

> *« [les entrepreneur·es] me le disent toujours : « on n'a pas de lien de subordination. La base [de la coopérative] c'est Mathieu, mais on n'a pas de lien de subordination ». Je leur dis « ok je suis d'accord avec ça, pour autant je deviens… de plus en plus je deviens ton employeur ». […] Je vais prendre l'exemple de ce qu'on a vécu à l'occasion de la crise du COVID, c'est que l'ensemble des entrepreneurs de [la CAE] ont bénéficié de l'activité partielle.* ***Qui est responsable vis à vis demain de la Direccte et d'une descente de contrôle - ce qui serait tout à fait normal - de l'activité partielle ? C'est bien le dirigeant de l'entreprise.*** *Donc si tu veux, on est dans un lien de réciprocité et de partage du risque, c'est de dire tu m'opposes - ce qui est tout à fait légitime - ta non subordination, pour autant je suis responsable de tout. […] C'est rigolo parce que ce matin il y en a un qui m'a envoyé « Ah Mathieu, je ne peux pas aller sur un chantier sur lequel tu m'envoies parce que je suis à Paris ! ». J'ai envie de lui dire « tu es à Paris sur un chantier, ou pour des congés ?* ***Si je lui dis ça, je sais qu'il va me péter un câble en me disant « oh ça va, pourquoi tu me poses***

67. A l'issue d'une procédure en appel d'un jugement aux Prud'hommes datant de 2012, une CAE a été contrainte de dédommager Madame X après « licenciement pour non atteinte des objectifs », ce qui n'a pas été reconnu comme motif valable par le tribunal (https://www.doctrine.fr). C'était cependant avant la loi sur l'Economie Sociale, qui devait aboutir à une meilleure protection légale des CAE, comme de leurs coopérateurs.

toutes ces questions ?! », grosso modo. Mais sur le principe, « eh grand, tu es à Paris qu'est-ce que tu fais ?? Si tu as un accident tout ça, comment ça se passe ? ».

On voit dans cet extrait combien le droit est difficilement applicable en pratique, tant le statut proposé dans la CAE repose sur une autonomie, promue, vécue et revendiquée par les entrepreneur·es, quand bien même les gérant·es et équipes supports souhaitent remplir leurs obligations légales. C'est d'ailleurs ce qui donne à ce gérant un sentiment d'asymétrie dans la prise de risque entre gérant·es et entrepreneur·es dans la CAE, et l'une des plus grosses difficultés vécues par cet enquêté dans son travail au moment de l'entretien. Dans son article sur la prévention des risques dans les CAE, Pascal Lécaille relate cette problématique, qui, comme dans l'extrait précédent, est particulièrement saillante dans les métiers du bâtiment et dans le cas d'entrepreneur·es travaillant sur des chantiers. Suite à un accident du travail survenu dans la CAE, Alter-Bâtir, l'équipe support a tenté de mettre en place un fichier de déclaration préalable des activités par les entrepreneur·es :

« est-ce qu'ils sont sur un chantier, chez un fournisseur, en déplacement pour réaliser un devis ? En général, il est difficile de savoir quel jour va commencer un chantier : cela va dépendre du client et du jour de la signature du devis. Le Conducteur de travaux peut avoir l'information, mais ce n'est pas systématique. Ne pas toujours savoir où sont les ES jour après jour est devenu un sujet de préoccupation récurrent chez les permanents d'Alter-Bâtir » (Lecaille, 2013, p. 13).

Nous voyons donc ici quelques-unes des **limites des CAE en terme de responsabilité vis-à-vis des risques et de la santé des travailleur·euses** : elles s'expliquent (par exemple concernant les EPI - Équipements de Protection Individuelle) par la **frontière mouvante entre la responsabilité de l'employeur, et celle du·de la travailleur·euse, mais également par un manque de connaissance et de maîtrise des risques spécifiques liés à chaque métier** (par définition multiples) **présents dans la CAE.** Par exemple, la mise en place d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) nécessite de se pencher sur les spécificités des risques par corps de métier, qui peuvent être très nombreux dans les CAE généralistes couvrant différents secteurs (conseil, BTP, services à la personne, numérique, etc.). Concernant la mise à disposition des équipements individuels de protection, ils sont normalement à la charge de l'employeur, mais de fait, leur achat et entretien dépendent du TA et de son activité (tout comme l'achat et l'entretien de ses outils de travail).

Dès lors, les interactions établies avec l'Inspection du travail sont essentielles, en ce qu'elles permettent de trouver un équilibre entre devoir de protection des travailleurs autonomes et prise en compte des conditions réelles de travail. Nous verrons dans la partie 3 comment se résout (ou non) la tension entre cette obligation employeur et la nécessaire adaptation de l'esprit de la loi.

Ensuite, deuxième raison d'une nécessaire adaptation en raison du caractère hybride des CAE, **l'objectif de nombre de coopératives est précisément de rebattre les cartes en la matière, et le droit du travail s'avère donc vide de sens pour les acteurs, s'il est mis en**

œuvre à la lettre. Cette ancienne membre d'une CAE explique les défis posés à l'époque, par en matière d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels :

*«[Lors de la création du DU] il fallait créer des unités de travail pour **identifier les risques par unité de travail**, ce qui est éminemment compliqué, mais éminemment passionnant. **C'est ça qui est génial, de se dire 'ok tout ça a été fait pour des entreprises plutôt lambdas, plutôt carrées et nous on vient exploser tous les codes donc qu'est-ce qu'on fait ?'.** Et donc plutôt que de voir le défi et toujours en mode presque recherche-action. 'Ah non'. Je me suis dit c'est vraiment dommage, il y a vraiment un truc canon à faire. Et on est passé comme d'hab, je trouve que la structure est passé à côté ».*

En fait, la mise en place adaptée du droit du travail, et par exemple des IRP, implique de dépasser certains automatismes cognitifs forgés par plus d'un siècle de salariat et de représentations du monde qui y sont associées. A propos de ces « constructions mentales socialement bien incorporées par les différentes classes et les différents groupes sociaux » (Lamarche[68]), T. Lamarche souligne que « l'exploitation du travail par le capital laisse une trace indélébile dans les formes de la représentation du travail, en cela même dans les coopératives de travail. […] Ainsi vouloir dépasser ce cadre structural relève de formes d'utopie (concrète) ». En fait, la redéfinition du salariat produite par les CAE n'implique pas une disparition totale de la subordination, mais un redéploiement de celle-ci sous un jour nouveau : elle ne disparaît pas tout à fait, mais change en théorie de nature et redistribue le pouvoir autrement. Dans une version idéale, les entrepreneur·es ne sont plus subordonné·es à un patron, mais au collectif :

> *« il s'agit ainsi de renoncer à l'indépendance – toute apparente au demeurant – de l'auto-entrepreneur pour choisir et adopter les contraintes du collectif afin de se protéger mutuellement d'un point de vue à la fois économique et social. Mais non pour entrer dans une relation totalement hiérarchique inspirée du compromis fordiste, dans lequel le salarié sacrifiait une partie de sa liberté contre une certaine sécurisation (la stabilité de son emploi, notamment) » (Veyer et Devolvé, p. 86).*

Nous qualifions ici ces situations d'idéales et de théoriques, au sens où elles concernent les coopératives étant parvenues à mettre en œuvre les principes de la coopération (horizontalité des décisions, participation des associé·es aux décisions, etc.) **de manière effective**. Nous verrons que dans bien des situations, des impératifs économiques, organisationnels ou encore des choix idéologiques maintiennent des liens de subordination et de dépendance (parfois réciproque) entre dirigeants et entrepreneurs salariés associés. Autrement dit, le « 1 personne = 1 voix » reste une règle formelle.

Comme nous l'avons vu en examinant les différents intérêts qui cohabitent au sein d'une même CAE et chez un·e même TA, « pour réunir les conditions d'une représentation du travail dans les CAE, et amener les entrepreneur-es à devenir autonomes à plusieurs plutôt qu'à être des indépendants qui coexistent, il est nécessaire de mieux **penser le mixage des postures** […] : **salarié·e, entrepreneur·e, coopérateur·e, autonome, indépendant·e** »[69]. Concrètement, les IRP peuvent être pensés autrement que

68. http://manufacture.coop/cooperatives-de-travail-face-a-la-forme-binaire-du-dialogue-social/#more-1486
69. Ibid.

dans un seul face à face conflictuel entre les entrepreneur·es et l'équipe de direction (cf : Veyer et Devolvé), même si celui-ci existe bien sûr aussi, et même si les équipes support nécessitent quant à elle d'être représentées et protégées dans ce cadre (cf : plus haut, sur la diversité des situations de travail et des intérêts).

C'est en tous cas dans ce contexte qu'avait émergé à Manucoop l'idée d'une instance qui réunirait l'ensemble des salarié·es, sur la base d'une **inclusion par les conditions de travail, plus que par l'appartenance ou non au sociétariat** :

« puisqu'une coopérative est potentiellement le lieu de toutes les auto-exploitations, intégrer à la gouvernance de l'entreprise une instance permanente élue – issue de l'ensemble des salarié·es et non pas seulement des associé·es – afin de former un conseil social, disposant de prérogatives effectives, est à même de constituer un espace traitant des conditions globales de la mise au travail et de l'organisation »[70]

Ainsi, **plutôt que d'organiser des instances selon le statut, il a été décidé qu'une seule IRP serait plus adapté à la vision du travail et de son organisation portée par les membres de Coopaname** :

« une commission d'associés n'aurait pu aussi efficacement assurer ces rôles de vigilance et de contre-pouvoir. Composées aussi de non-associés qu'elles représentent au même titre que les entrepreneurs-associés et les entrepreneurs non encore salariés, les IRP constituent institutionnellement un troisième contre-pouvoir et apportent un regard sans doute plus globalisant dans les instances de la gouvernance ».

Autrement dit, c'est une forme de réflexivité en interne qui a été choisie, afin de réinventer certaines instances au regard des conditions du travail réelles, plutôt que théoriques, et d'adapter l'esprit du droit plutôt que la lettre. Cette piste correspond aussi à la dimension forte de recherche-action qui irrigue la démarche des CAE et en particulier Coopaname. Toutefois, ce fonctionnement est loin d'être répandu uniformément dans l'univers des CAE, et afin d'adapter les cadres juridiques au cadre spécifique des coopératives, certaines CAE ont plutôt entrepris une véritable démarche d'accompagnement par l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), comme Oxalis en 2017 :

« un constat a alors été fait : une représentation du personnel valait la peine d'être mise en place, mais elle devait correspondre à la culture de la gouvernance participative, relate Alain Charvet. L'écueil aurait consisté à figer les rapports dans des rôles de contestataires/contestants. ***Il fallait inventer une nouvelle forme de dialogue : le dialogue social coopératif*** *» (Charvet, 2018, p. 12).*

D'autres ont plutôt opté pour:

« Le fonctionnement des CAE correspond à une forme de dérogation avec une reconnaissance de la part des organismes de tutelle au niveau national. Voir l'étude de la DIRECCTE Île-de-France (2013) et la « Convention de partenariat entre Pôle Emploi et Coopérer pour Entreprendre » (Lécaille, 2013, p. 13).

Ainsi, « cette appréhension des CAE met en exergue la nécessité absolue, pour ces organisations, de créer du droit, de **créer leur propre droit,** afin tout à la fois de réguler

70. Ibidem.

leurs pratiques en interne et de les rendre opposables aux tiers. Dans cette optique, les institutions représentatives du personnel, et le dialogue social qu'elles autorisent, constituent le rouage déterminant de la création de droit au sein des CAE » (Devolvé et Veyer, p. 91). Finalement, dans cette conception revisitée du droit du travail en CAE, **il s'agit de réinscrire le travail autonome dans le droit du travail, plutôt que de protéger les entrepreneur·es de l'équipe de direction comme cela se fait dans les mondes du travail salarié classique**. En quelque sorte, cette manière de voir les choses consiste à voir le « verre à moitié plein », plutôt que le verre « à moitié vide » : **il ne s'agit pas d'un droit du travail « dégradé » dans les CAE, mais d'une application de l'esprit du droit dans certaines zones grises où exercent des travailleurs indépendants jusque-là exclus du périmètre de protection sociale forte** :

> *« il apparut au contraire que la pratique coopanamienne ne visait pas à assouplir les cadres posés par le droit du travail, mais justement à en reconstruire là où il n'y en a habituellement plus, c'est-à-dire dans le travail indépendant » (Delvolvé & Veyer, 2011, p. 85).*

Nous montrons dans les dernières sections de ce rapport comment cette adaptation du droit s'est matérialisée dans les CAE enquêtées.

c. Une variabilité de formes historiques et politiques à prendre en compte

A cette complexité se superpose une évolution des CAE au niveau historique, puisque **l'histoire des Coopératives d'Activité et d'Emploi se découpe en trois « générations »** (Gregoire, 2019; Sangiorgio & Veyer, 2009). **Ces évolutions ont des effets sur la prise en compte variable de la protection sociale et des instances à même d'œuvrer à son recours (les IRP)** : en effet, « on conçoit aisément le peu de sens que pouvait revêtir une représentation du personnel dans les premières CAE, qui étaient conçues comme un lieu d'hébergement temporaire (Sangiorgio & Veyer, 2009). La question ne pouvait guère se concevoir qu'à l'égard des salariés permanents de la structure (chargés d'accompagnement, comptables). En revanche, dès lors qu'un nombre croissant d'entrepreneurs émettent le souhait de demeurer au sein de la CAE et d'en faire durablement leur entreprise, il convient de s'interroger sur le sens d'une représentation du personnel, et ce d'autant plus que la taille de la CAE la rend parfois obligatoire » (Delvolvé & Veyer, 2011, p. 84-85). L'une des caractéristiques de ces CAE de 3e génération est également d'explorer la constitution de regroupements d'entrepreneur·es aux métiers et compétences similaires ou complémentaires, dont l'échelle d'organisation et le degré de collaboration sont extrêmement variables), facilitant ainsi l'interconnaissance, l'échange d'informations entre entrepreneurs, voire la mise en place de projets collectifs ou la réponse commune à des appels d'offre.

	CAE de première génération	CAE de deuxième génération	CAE de troisième génération
Projet global	Structure d'accompagnement à la création d'activité	Entreprise collective	Mutuelle de travail
Rôle de l'équipe support	- Gestion administrative et financière - Accompagnement au développement d'activité individuelle	- Gestion administrative et financière - Accompagnement au développement d'activité individuelle et collective - Services mutualisés	- Gestion administrative et financière - Animation et facilitation (les entrepreneurs-salariés se co-accompagnent et gèrent les coopérations) - Services mutualisés socialement plus ambitieux
Temps passé dans la CAE	Départ de la CAE pour créer une entreprise individuelle lorsque l'activité est développée	Inscription durable dans la coopérative	
Sociétariat	Sociétariat dominé par les salariés non-entrepreneurs	Sociétariat partagé entre tous les salariés	
Financement	Part importante des subventions publiques	Part plus importante de l'auto-financement grâce aux économies d'échelle et car les travailleurs dont l'activité est développée restent dans la structure	

Figure 7: Les trois générations de CAE, un tableau récapitulatif. Source : Maud Grégoire, thèse en sciences de gestion soutenue en juin 2019

Bien entendu, ce tableau présente de grandes qualités heuristiques, mais il faut préciser qu'il expose une typologie : comme nous le verrons tout au long du rapport, les pratiques et les cultures organisationnelles sont dans les faits plus diversifiées.

Encadré 4 : Des CAE qui prennent de multiples formes.

Si la finalité des CAE est de permettre aux TA qui intègrent la coopérative d'aboutir au salariat durable (CDI) à la hauteur de leurs aspirations, depuis quelques années d'autres types de CAE « éphémères » émergent, dont la finalité est de favoriser l'accès à l'entrepreneuriat de publics spécifiques. Jeunes, femmes, public issus des quartiers prioritaires et/ou éloignés de l'emploi sont généralement visés dans ce type de dispositifs, dans l'idée de permettre, sur un temps donné (de quelques jours à quelques mois), de faire découvrir l'entrepreneuriat, de redonner confiance à un public éloigné de l'emploi, de lancer une réflexion entrepreneuriale, voire d'amorcer et d'accompagner un projet entrepreneurial. A la différence des CAE, cet accompagnement se fait sur un temps limité, et à destination d'un collectif.

Ces coopératives éphémères sont inspirées du modèle des CJS (Coopératives Jeunesse de Services, modèle qui s'adresse uniquement aux 16-18 ans sur une période estivale) développé au Québec. Elles sont portées par le Réseau Coopérer pour Entreprendre et les CRESS (Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire), comme le projet Flashcoop ou de manière autonome (comme le réseau KPA-Cité).

La mise en place de ces coopératives éphémères se fait à la demande, ou en concertation avec les collectivités ou structures locales (centres sociaux, missions locales…), afin de faciliter le lien au territoire, mais aussi de pouvoir envisager un cadre de poursuite de l'activité à l'issue de l'expérimentation.

d. Une approche qualitative des pratiques de (non)-recours à la protection sociale

Au-delà de l'hétérogénéité des CAE en tant qu'entités collectives, il s'avère complexe de cerner avec précision les aspirations, besoins et rapport à la protection sociale des TA, parce qu'il existe **un ensemble de points aveugles aux travaux existants :** ceux-ci ne sont **pas spécifiquement centrés sur la question de la protection sociale, ou encore l**ivrent une **approche macro-économique sur le secteur de l'économie collaborative rendant peu visible la situation spécifique de ces zones-grises de l'emploi que sont les CAE** ou, enfin, dressent un **diagnostic mais ne sont pas encore en mesure de fournir des explications causales**.

Manucoop, coopérative de recherche-action, a récemment lancé une initiative dans ce sens, en organisant en octobre 2017 une université éphémère questionnant la Qualité de Vie au Travail (QVT) dans les CAE[71]. Smartfr[72] publie régulièrement des articles sur le sujet, dans le cadre de son programme d'éducation permanente[73] dont ceux du collectif « viv(r)e le travail[74] » sont spécifiquement centrés sur la question de la QVT dans la CAE.

71. http://manufacture.coop/yeswiki-ueqvtimcoop/wakka.php?wiki=PagePrincipale
72. Qui n'est pas à proprement parler une CAE, car son modèle est basé sur le CDDU, mais qui « gravite » néanmoins dans l'écosystème des CAE en français (notamment par ses liens forts avec la CAE Grands Ensemble, son appartenance au réseau Bigre !), et envisage également de déployer le CDI pour ses sociétaires.
73. https://smartbe.be/fr/publications/education-permanente-sommaire-general-des-analyses/
74. https://vivreletravail.net/

Le premier point aveugle concerne d'abord la temporalité de ces recherches elles-mêmes et au **caractère relativement nouveau de ces enjeux de protection sociale dans le milieu des CAE elles-mêmes : si plusieurs enquêtes sont en cours, les résultats ne sont pas encore publiés.** En effet, comme mentionné introduction générale, certaines enquêtes de grande ampleur comme le projet SHARE et le projet PLUS ne permettent pas encore de mettre à disposition des résultats complètement stabilisés sur cette question.

Ensuite le **second point aveugle concerne plutôt le type d'approches**, puisque celles-ci s'inscrivent, de manière logique, dans la continuité des outils existants aujourd'hui pour évaluer la qualité de l'emploi et la qualité de vie au travail dans les organisations fondés sur des diagnostics (donc plutôt descriptifs)[75]. Les outils intègrant désormais les variables qualitatives[76], les travaux qui ont été réalisés sur ces enjeux dans les CAE se situaient cependant à la croisée de ces dimensions, permettant dans un premier temps un état des lieux. Ainsi, dans le cadre d'une recherche-action approfondie en coopération avec Coopaname et Oxalis, Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani (LISE-CNAM) ont notamment conduit une enquête sur les « Revenus et le temps de travail ». La production de données statistiques approfondies grâce à l'envoi d'un questionnaire quantitatif envoyé à l'ensemble des membres d'Oxalis et de Coopaname, « a permis d'élargir l'analyse pour mieux comprendre les situations vécues (par exemple : en s'intéressant au revenu fiscal) et les ressentis (sentiment de précarité, répartition des temps de vie et de travail, etc.) » (Bureau *et al.*, 2016, p. 2). Il faut notamment souligner que **cette enquête a donné lieu à la « construction d'un indicateur des perceptions des personnes sur la qualité de leurs conditions de travail et d'emploi » (Bureau *et al.*, 2016, p. 30), construit à partir de trois dimensions : temps, revenus et santé.** À ce titre, les auteures du rapport notent que si cette perspective « est intéressante dans un contexte de travail atypique et novateur » et « ces chiffres sont significatifs », ils « le seraient bien plus s'ils étaient établis à intervalles réguliers pour visualiser des évolutions », et nous pourrions ajouter, s'ils étaient étendus à d'autres coopératives et par d'autres dimensions. Au démarrage de cette enquête, notre objectif fut donc de **prolonger ce type d'enquête dans une optique de cumulativité et de systématisation au sein de ce secteur**, en incluant d'autres dimensions et critères pour être au plus près de la réalité vécue. Il faut à ce titre souligner une autre particularité de **notre enquête, qui prolonge également à ce titre les travaux existants de deux façons. D'abord,** nous avons proposé de réaliser **nos terrains d'enquêtes sur des CAE un peu « décentrées » du modèle paradigmatique des CAE, au sens géographique et sociologique.** Nous renvoyons à la section descriptive de nos terrains pour davantage de précisions.

75. Ainsi, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) met par exemple à disposition des entreprises des outils d'évaluation, à l'instar du kit d'analyse de Données Sociales ou encore des outils pour mettre en œuvre la démarche de Gestion des Perspectives Sociales pour évaluer la satisfaction des salarié·es. Cependant, fondée sur la passation de questionnaires et de tableaux synthétisant les données liées aux ressources humaines de l'entreprise, ce type d'analyse permet avant tout d'établir des diagnostics.

76. De manière plus qualitative, l'élaboration d'un indicateur CSE (Compétences, Santé, Employabilité) par des analystes et spécialistes des questions de santé au travail participe d'une démarche d'affinement de l'analyse, en prêtant attention aux conditions d'exercice du travail réel. En effet, cette démarche repose sur la prise en compte de quatre types de facteurs : caractéristiques des *personnes*, caractéristiques *contextuelles*, facteurs d'*évolution et de motivation*, *parcours professionnels*. Ces quatre dimensions nous semblent tout à fait centrales et intéressantes, et nous les retrouverons dans le programme de recherche et le dispositif d'enquête proposés (*cf* : infra).

Par ailleurs, ces démarches existantes ont avant tout conduit à proposer des diagnostics des conditions de vie au travail ; cette enquête vise quant-à-elle à **proposer des explications des phénomènes de (non)recours.** Depuis, d'autres analyses conduites plus récemment et largement inspirées voire appuyées sur des sciences sociales (sociologie, psychologie, anthropologie) ont permis de mettre en évidence des explications causales à certains phénomènes observés dans les coopératives : nous pensons en particulier aux travaux conduits au sein de la CAE Oxalis sur la maternité (Rayan *et al.*, 2020), ou encore, aux interventions et réflexions menées par l'équipe de Vivre le travail[77]. Toutefois, il faut noter qu'aucune enquête n'a jusqu'à présent porté sur la protection sociale de manière complète. En souhaitant nous inscrire en complémentarité avec ces approches de recherches, il nous a donc semblé crucial de les compléter de deux manières : au niveau thématique bien sûr, car c'est tout l'objet de notre proposition de recherche que de centrer celle-ci sur la protection sociale ; en termes méthodologique, surtout, en **développant une approche qualitative et explicative du (non)recours aux formes de protection sociale, fondée sur le vécu subjectif et les pratiques concrètes au sein des CAE**. Par cette approche qualitative, nous abordons indirectement la question de l'impact social des CAE en général, et celui de la protection sociale en particulier (tel qu'ils sont perçus et vécus par les TA), et non d'une étude sur l'impact économique des CAE. Cette approche nous semble d'autant plus pertinente que « Le point commun des entreprises sociales, est que leur performance ne se juge pas à l'aune de leurs résultats financiers, mais au travers de leur impact social. » (Stievenart & Pache, 2014, p. 77). A travers cette approche, nous **cherchons donc à dépasser la mesure d'une performance strictement économique, pour nous intéresser à la performance *sociale*, du point de vue des principaux concernés, à savoir les acteur·trices des CAE.**

S'intéresser à la trajectoire des acteur·trices des CAE, à leur vécu et leur représentation de ce vécu est un parti pris fort, fondé sur la **conviction qu'une véritable anthropologie du travail s'impose pour comprendre ces zones grises**. En effet, la sociologie du travail consiste dans bien des cas en une sociologie de l'emploi, qui a d'abord permis de cerner de manière particulièrement clairvoyante, dès les années 1990, les transformations du salariat et de l'indépendance et leurs rapprochements mutuels (Supiot, 2000). De manière spécifique aux CAE, l'analyse de ces espaces contemporains du travail à l'aune de cette approche via les transformations des cadres d'emploi est fondamentale pour comprendre les spécificités et les enjeux de ces organisations, notamment au regard de leur potentiel d'innovation sociale et politique (Bost *et al.*, 2016; Bureau & Corsani, 2015; Martinelli, 2017). En prolongement de ces travaux, il nous semble important de développer une approche explorant la complexité des situations d'emploi par-delà les statuts et les cadres d'emplois formels[78]. Ce constat rejoint d'ailleurs à certains égards celui que faisaient déjà les auteur·trices du groupe Manucoop, dans leur ouvrage *La Manufacture coopérative*,

77. https://vivreletravail.net/

78. Cette compréhension s'effectue d'ailleurs sans doute également à un rythme comparable pour les acteurs.trices des CAE, qui élaborent en ce moment-même les formes de régulation du travail dans ces zones d'expérimentation encore en construction. Comme l'indiquait une figure fondatrice des CAE ? Elisabeth Bost, la CAE est une démarche, plus qu'un modèle organisationnel stabilisé, et elle porte en elle une dynamique intrinsèque de recherche-action. (Bost et al., 2016)

soulignant l'importance de prêter attention à « la particularité des structures productives (forme de la division du travail, type d'organisation, gouvernance, etc.) » puisque « 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 » (La Manufacture coopérative, 2014, p. 56). Dans ce sens, la « lecture institutionnaliste liant dynamique des règles (formelles et informelles) et organisation de la production » (idem) devait permettre de faire progresser les pratiques coopératives, ces dernières étant conçues comme un « processus vivant » intriqué avec des règles formelles :

« La coopérative est-elle correctement et suffisamment définie par sa forme juridique ? Est-ce que le statut (celui de SCOP notamment) engendre par lui-même la coopération ? Autrement dit : est-ce que la coopération se réduit au droit, ou plus généralement à ce qui la fonde formellement ? Si poser abruptement ces questions induit une réponse simple et négative |...] il y a toutefois un enjeu à comprendre ce que produit le statut et ce qui relève d'autre chose que du droit. » (ibidem, p133)

Dans cette optique, nous nous sommes tournées vers une approche fondatrice et finalement assez classique en sociologie du travail, reposant sur l'observation de l'articulation **entre le travail prescrit (ou la règle formelle), et le travail réel (les conditions concrètes** de l'activité). Nous étions d'ailleurs parties dès la réponse à l'appel d'offre d'une hypothèse postulant que l'écart entre les dimensions objectives (la situation d'emploi, de revenus, de conditions de vie) et subjectives (les représentations et le vécu qui y sont associés) du travail pouvaient être assez importantes. Cette approche anthropologique du travail nous semble essentielle d'un point de vue épistémologique, dans la mesure où les sciences sociales – à la différence des sciences de gestion ou du droit – **ne peuvent pas uniquement s'attacher au phénomène dans un ordre général.** Au contraire, **c'est précisément le détail des pratiques, parfois éloignées de la prescription, qui nous semble la clé de compréhension de ce qui se joue au cœur des organisations**. Darré décrit justement ce décalage entre prescription et pratique, qui parle du :

« présupposé que les transformations apportées à la prescription par les praticiens sont des dégradations [...] Interroger ce présupposé, c'est nécessairement introduire dans le schéma une autre pensée, celle du praticien » (Darré, 2001, p. 90).

C'est autrement dit s'attacher à saisir au plus près la réalité des organisations, c'est « **introduire la conscience du praticien comme agent de transformation de la prescription, et non plus comme lieu de dégradation** » (Darré, 2001, p. 90)

Nous faisons le pari que l'écart entre la règle formelle et les pratiques concrètes explique sans doute en partie **l'un des paradoxes majeurs de l'enquête, à partir duquel nous avons fondé notre problématique.** En effet, **s**ans dévoiler des résultats très originaux, nous pouvons d'ores et déjà préciser que les **phénomènes de non-recours aux droits apparaissent ainsi de manière paradoxale en CAE, puisque les TA pourraient bénéficier de certains droits** : en premier lieu, le chômage et la protection en cas d'accidents du travail, dont ne bénéficient pas habituellement les travailleur·euses juridiquement indépendant·es, ainsi que les autres droits sociaux tels que congés maternité/ paternité et congé parental, congé maladie, droits à la formation. Pourtant, on n'observe

que peu de recours, comme nous le verrons en détail. **Ce paradoxe** potentiellement riche d'enseignements peut ainsi **éclairer e le rapport à la protection sociale des travailleur·euses de l'économie collaborative** de manière générale. Nous faisons ainsi l'hypothèse que **la mesure et l'interprétation de cet écart permettent d'expliquer du recours ou non-recours.** Nous verrons que la situation d'hybridité liée à la zone-grise et aux dualités qui s'y déploient n'est pas étrangère à cela : la possibilité d'avoir recours à un dispositif (parce qu'on est salarié·e) et le renoncement à ce droit (parce qu'on est entrepreneur·e). Concernant la manière dont nous avons tenté de cerner le **recours à la protection sociale au niveau des trajectoires et pratiques individuelles**, il nous a semblé essentiel de développer une approche **inductive** (cf : infra) afin de préserver ces écarts potentiels entre la théorie et la pratique, et restituer ces aspérités et contradictions potentielles dans les pratiques des acteur·trices. L'objectif était précisément d'identifier ce qu'il en est réellement dans les faits, quel que soit par ailleurs le degré de formation et d'information des acteurs interrogés sur ce qu'ils·elles sont censé·es pouvoir faire en théorie.

Ensuite, pour comprendre le recours à la protection sociale en CAE comme ses limites, il semble important de pouvoir effectuer des **comparaisons** entre les terrains, les organisations, les pratiques individuelles. Cela implique d'**étudier en profondeur les pratiques à la marge – c'est-à-dire peu répandues, informelles – comme les pratiques instituées et valorisées**. Cela implique aussi de restituer la complexité ou l'ambivalence – mais pas nécessairement la contradiction – de certains phénomènes observés : ce que les sciences sociales qualifient de « bricolage » est une dynamique constitutive de l'ensemble des institutions sociales de façon générale – un processus vivant et évolutif. Il renvoie à une manière de procéder avec les éléments disponibles :

> *« à la différence de l'ingénieur, il [le bricoleur] ne subordonne pas chacune [des tâches] à l'obtention de matières premières et d'outils, conçus et procurés à la mesure de son projet : son univers instrumental est clos, et* ***la règle de son jeu est de toujours s'arranger avec les « moyens du bord »****. » [Levi-Strauss, 1962 : 27].*

La démarche de bricolage est d'autant plus présente dans notre objet d'étude que les innovations et expérimentations sont au fondement même de la démarche CAE (Bost *et al.*, 2016) : c'est précisément sur le droit à l'expérimentation qu'elles ont trouvé leur assise légale, et cette quête de modélisation de nouvelles formes et droits du travail au sein des CAE animent encore nombre de ses acteur·trices. Il nous semble que c'est à cette condition qu'il nous est alors possible de mettre en relation les faits observés avec d'autres modèles comme l'auto-entrepreneuriat ou encore les sociétés de portage salarial, par exemple. C'est dans cette optique que nous tenterons tout au long de ce rapport, de **préciser les résultats qui nous semblent spécifiques au cas des CAE, ou à l'inverse ce qui ne nous semble pas propre à cette forme d'emploi.**

Cette démarche nous conduit enfin à penser les règles et normes professionnelles déclinées de manière variable en fonction des contextes et des scènes sociales **au sein des organisations** : c'est ce que nous pourrions appeler les **« trois niveaux de la règle »** : la

règle **théorique** (générique, celle du droit du travail, par exemple) ; la règle **organisationnelle** (une fois appliquée dans telle ou telle CAE) ; la règle **particulière** (appliquée au cas par cas, dans la relation établie avec tel·le ou tel·le TA).

Si l'on considère, à la suite d'analystes comme M.-C. Bureau et A. Corsani qui reviennent sur l'analyse de Dominique-Anne Michel, nous pouvons considérer une CAE comme un « collectif instable dont le pouvoir émancipateur réside moins dans une amélioration rapide des conditions d'emploi et de travail que dans la **possibilité offerte à l'entrepreneur-salarié de penser ce qui lui arrive et d'accéder ainsi à une meilleure maîtrise de son destin**, en participant d'une, dynamique d'apprentissage mutuel (Michel, 2015) »[79]. Ainsi, partir du principe que les acteur·trices sociaux composent de manière évolutive, vivante, subjective et hétérogène entre des règles organisationnelles et des motivations qui leurs sont propres, permet de formuler notre problématique de la manière suivante : **dans quelle mesure ces institutions que sont les CAE, permettent-elles effectivement aux TA de maîtriser ce qu'ils·elles expérimentent dans leur activité entrepreneuriale, en particulier en termes de protection sociale ?**

II. Dispositif d'enquête et terrains

L'une des ambitions de ce projet était la mise en place d'un dispositif de recherche et d'analyse spécifiquement adapté à ces situations croissantes de flou entre travail salarié et travail indépendant. Cela nous a donc conduites à investiguer différentes CAE, très diversifiées sur le plan géographique, sectoriel, démographique et politique ; nous avons également jugé pertinent de nous inscrire en complémentarité avec les nombreux travaux déjà réalisés sur les CAE, plutôt centrés sur les CAE « historiques », de taille importante et situés à Paris, notamment (Coopaname étant une organisation phare en la matière). Ensuite, il nous fallait **répondre à une ambition du projet consistant à proposer une analyse explicative**, et non seulement descriptive, du rapport à la protection sociale (cf : supra). Cette dimension explicative nous semble difficilement applicable en faisant l'économie d'une analyse de situations à l'aune d'une multiplicité de paramètres et variables, liées pas uniquement au statut. Une autre ambition était d'imaginer **un modèle d'analyse à la fois opérationnel et reproductible par d'autres chercheurs et organisations intéressées par** ces situations de flou entre travail salarié et travail indépendant dans l'ESS, mais aussi plus largement sur les plateformes numériques. Il s'agit en effet aujourd'hui de comprendre ces enjeux dans les zones grises dans leur pluralité : si l'on comprend mieux le rapport que les TA entretiennent vis-à-vis de la protection sociale, il nous semble en retour possible de **dupliquer ce dispositif d'enquête ailleurs** pour comprendre le rapport des « faux indépendants » à celle-ci (*bogus self-employed workers*, dans les secteurs ubérisés).

79. notice « entrepreneur-salarié » dans (Bureau *et al.*, 2019, p. 117)

1. Les terrains : investiguer une diversité d'organisations et de profils

De par leur diversité, les CAE enquêtées sont porteuses d'initiatives, d'idées, de pratiques et de réflexions foisonnantes et enrichissantes qui viennent compléter ces initiatives historiques, présentées en partie 1. Tant sur le plan individuel que collectif, cette diversité nous semble constituer un **vivier de manières de s'emparer de la question de la protection sociale, et ce de manière à la fois tâtonnante, stratège, inventive**. Nous nous sommes d'ailleurs aperçues du relatif cloisonnement entre ces initiatives : c'est ainsi qu'au cours de notre recherche, nous avons progressivement constaté que nous pouvions probablement tenir un rôle de **mise en lien de différentes institutions et acteurs**, ce qui est l'objet de ce rapport mais aussi de notre projet de journées d'étude[80]. Autrement dit, il nous semble que l'ensemble de ces manières de faire constitue une mémoire sociale propre aux CAE, dont personne n'est pourtant aujourd'hui totalement dépositaire ; **ce rapport a donc aussi pour objectif de documenter une partie de ces cultures organisationnelles. Nous revenons ici plus précisément sur ces terrains**.

a. Les CAE

Les CAE sont plus d'une centaine sur le territoire français, et de nouvelles se créent chaque année, apportant de nouvelles spécialités ou modes de fonctionnement sur des territoires où il en existe déjà, ou proposant un nouveau type de service sur des territoires où aucune CAE n'était encore présente. Les CAE sont extrêmement diverses, en termes de taille (de quelques TA à plusieurs centaines), de fonctionnement, de localisation, d'ancienneté, ou encore de spécialisation sur un corps de métier. Dans ce paysage, comment identifier un terrain d'enquête pertinent sur la protection sociale ?

Les CAE que nous sommes allées investiguer sont encore peu investies par les chercheur·es[81] ; en termes de **localisation, mais aussi de taille ou de rôle dans l'histoire du mouvement des CAE.** Les travaux de recherche fondateurs sur les CAE se sont en effet surtout centrés sur de grandes structures que sont Coopaname (Paris) et Oxalis (Rhône-Alpes), qui ont ainsi marqué l'histoire des recherches sur les CAE. Plus récemment, des travaux universitaires ont été réalisés sur d'autres CAE (Fontier, 2017; Tagawa, 2020) mais ils sont encore peu nombreux. Du fait de nos ancrages géographiques « périphériques » (Lille, Marseille), nous avons ainsi élargi le champ d'études existant sur les CAE puisque ces nouveaux terrains correspondent à une réalité parfois éloignée des modèles paradigmatiques des CAE. Concrètement, certaines des CAE que nous avons enquêtées sont **sectorielles** (bâtiment, numérique, etc.), d'autres sont **généralistes,** leur

80. Nous concevons ces journées d'étude, se déroulant à Aix-en-Provence les 13-14 octobre 2021, comme un catalyseur de pratiques et d'échanges autour des questions de protection sociale dans les CAE. Cette double dimension – la mise en lien de différents acteurs et la mise en évidence de leur créativité – résulte de deux phénomènes majeurs constatés dans l'enquête que nous avons menée entre 2019 et 2021 pour la DARES-DREES.

81. Ce qui nous a permis de travailler auprès de TA ou de permanent·es encore peu familiarisé·es avec le travail de recherche, afin d'une part d'éviter les éventuels biais d'un discours plus travaillé, car déjà érodé, et d'autre part d'éviter l'effet « saturation » auprès de personnes ayant déjà été sollicitées pour des entretiens de recherche.

taille est très variable, mais aussi leurs **modes de gouvernance et orientations socio-politiques** (pour certaines mettant au cœur les valeurs coopératives de démocratie économique, d'autres plus proches d'un simple modèle de portage salarial).

Afin de présenter cette diversité des CAE, nous proposons de les **présenter selon deux axes**, qui permettent à la fois de combiner les deux grands **principes en termes d'emploi** qui régissent une CAE (l'insertion par l'emploi, et la création d'activité dans le cadre d'une entreprise), et de reprendre les **axes stratégiques** des deux principaux réseaux qui structuraient les CAE jusqu'en 2020. Ces deux réseaux diffèrent par leur orientation, mais aussi par leur statut :

« Copea est une association nationale de coopératives d'activité, tandis que Coopérer pour entreprendre (CPE) se présente comme une coopérative de coopératives. » (Bureau et al., 2019, p. 117).

Si Copéa privilégie le développement d'un entrepreneuriat viable à long terme, CPE reste ancré dans la logique de l'aide à la création d'entreprise. Par exemple, les CAE majoritairement ancrée dans une logique d'aide à la création d'entreprise bénéficient de subventions publiques, ce qui permet de prendre en charge une partie du budget de fonctionnement, mais créé aussi une forme de dépendance économique :

Hugo : « nous on est à un peu moins de 600 000€ [de subventions publiques], ce qui fait 45[pourcent], (...) de notre budget de fonctionnement. Donc forcément si la région, du jour au lendemain elle nous dit, "ah au fait on ne vous file plus que 200 000 balles", nous financements européens ils sont adossés là-dessus, donc il nous manque 300 000 balles sur notre budget annuel : on est morts. Ou quasiment. Ou en tous cas ça fait plan social ou je ne sais quoi, mais ça veut dire que c'est un gros impact. Et en plus si on veut développer le projet qu'on a envie de développer, il faut qu'on soit beaucoup moins dépendants. Au moins en proportions, pars forcément en montants, des financements publics. »

Entre **autonomie financière et dépendance aux subventions publiques**, d'autres CAE se positionnent à ce titre « entre les deux », faisant recours aux aides publiques à leur démarrage, mais faisant en sorte de fonctionner de manière autonome dans un second temps :

Mathieu: « la coopérative d'activité et d'emploi a un positionnement hybride entre structure publique, et structure privée. Nous on se dit qu'une structure comme celle-ci pour qu'elle soit libre et autonome a besoin du public et d'un appui à son développement et donc d'un financement sur ces 3 premières années, charge à elle après d'évoluer sans financement. »

Au-delà de ces **deux grands axes qui orientent en quelque sorte la philosophie et le développement de la CAE**, nous avons choisi de mettre en avant d'autres caractéristiques, notamment la taille, l'ancienneté, la part de la contribution coopérative, ou encore le rapport aux subventions publiques. Cette approche ne permet bien évidemment pas de tenir compte de l'ensemble des caractéristiques des CAE, mais permet dans une certaine mesure de représenter leur diversité.

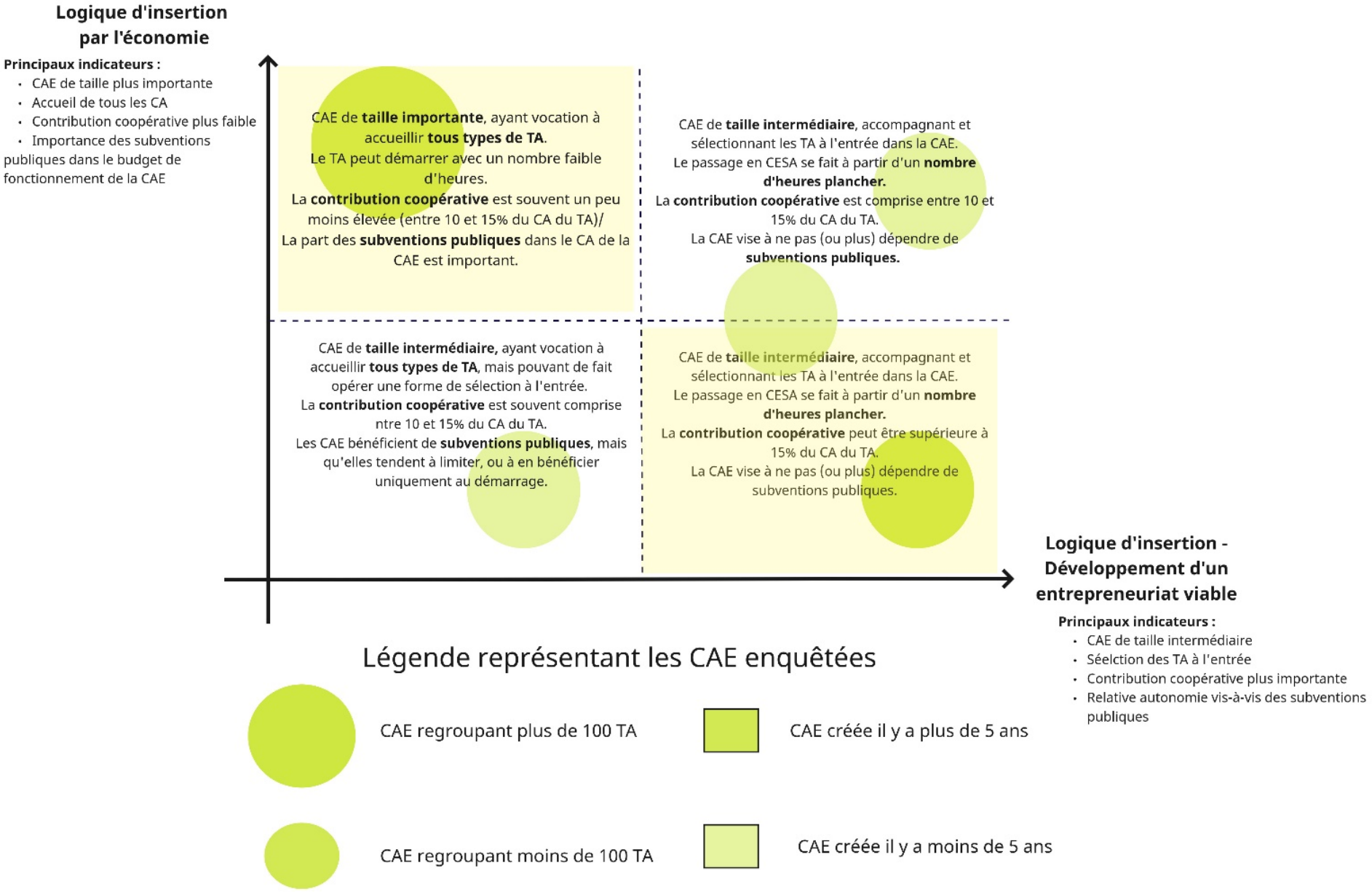


Figure 8: Matrice permettant de présenter les CAE enquêtées en fonction de leur logique de développement

Encadré 5 : Une nouvelle fédération des CAE

Il est utile de mentionner qu'en 2020, et à l'issue d'un chantier de 3 ans, CPE est devenu une SCIC, élargissant son champ d'action aux tiers-lieux, et qu'une fédération des CAE a été créée le 1er décembre 2020, rassemblant, entre autres acteurs des CAE, CPE, Copéa et la CGSCOP.

Les chantiers de ces deux « nouvelles » structures sont en cours de démarrage, et marquent certainement les prémisses de nouveaux axes de développement pour les CAE.

Dès le démarrage de ce projet de recherche, nous avions envisagé de travailler de manière privilégiée sur **5 CAE** avec lesquelles nous avions déjà entamé des investigations, ou auprès desquelles nous avons des possibilités d'entrée sur le terrain (deux en région Sud, trois dans la région lilloise, ainsi qu'une coopérative proche du fonctionnement d'une CAE). Dans ce cadre, il nous semblait nécessaire de déployer le dispositif de recherche en direction de l'équipe de permanent·es d'une part, et des TA des CAE, d'autre part. Ainsi, 10 entretiens ont au total été réalisés avec des membres des équipes support de ces six CAE, et 34 entretiens auprès d'enquêté·es entrepreneur·e.s membres de 6 coopératives différentes.

	Région Sud		Lille			
	CAE 1	CAE 2	CAE 3	CAE 4	CAE 5	CAE 6
Type de CAE	Généraliste	Sectorielle (numérique)	Généraliste	Sectorielle	Sectorielle	Sectorielle (bâtiment)
Ancienneté	Moins de 5 ans	Moins de 5 ans	Moins de 15 ans	Moins de 10 ans	Moins de 15 ans	Moins de 10 ans
Nombre d'entrepreneurs-salariés (en effectif)	20 à 49	10 à 19	100 à 199	10 à 19	20 à 49	50 à 99
Appartenance à un réseau de CAE	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Entretiens réalisés avec des TA	8	7	8	5	2	3
Entretiens réalisés avec des responsables de ces organisations	1 (directeur)	2 (Chef de projet et gérant)	3 (1 avec représentants du CSE) ; 2 conseiller	1 (Gérant de la CAE)	2 (directeur et stagiaire)	2 (le gérant en 2017 et 2019) ; 1 conseiller

Tableau 4 : Tableau synthétique et anonymisé présentant les CAE enquêtées

Au delà de ces quelques indicateurs sur la taille et l'ancienneté des CAE enquêtées, le chiffre d'affaire annuel 2019 des CAE enquêtées est compris entre 800 000 euros, et 5 400 000 euros[82]. Si nous n'avons pas d'informations spécifiques sur le salaire moyen des ES dans les CAE enquêtées, nous pouvons mentionner que le revenu mensuel brut moyen relevé lors d'une enquête réalisée en 2016 auprès de plusieurs CAE est de 864 euros (Opus 3, 2016), ce qui représente 59 % du salaire minimum, mais près de deux fois plus que le revenu net des micro-entrepreneur·e[83]. Parmi les TA, 24 % des ES, et 38 % des ESA gagnent un revenu mensuel brut supérieur à 1500 euros, donc proche du SMIC. D'autre

82. http://verif.com

83. Ces chiffres étant cependant difficilement comparables, car il s'agit d'un salaire brut incluant donc les cotisations salariales, et d'autre part d'un revenu net, hors prélèvements et cotisations.

part, nombre de TA en CAE (comme de micro-entrepreneur·es, d'ailleurs) combinent leur activité d'entrepreneur·e avec d'autres types de revenus (salariées, etc.), ce qui permet difficilement d'estimer si ces niveaux de revenus sont suffisants au regard des aspirations et niveau de vie de chacun.

En plus des CAE, notre terrain d'enquête inclut aussi des acteurs ayant un rôle dans leur mise en lien, dans la défense des TA au niveau européen, ou encore, dans la fédération des Scop au niveau national. Aussi, 4 **entretiens ont été réalisés avec des responsables institutionnels de ces organisations et fédérations** :

	Paris	Lille	Bruxelles	Paris
Type de réseau/organisation	Fédération de CAE (CPE)	Fédération de CAE(Copéa)	Confédération Européenne des Syndicats (CES)	Confédération générale des Scop
Entretiens réalisés avec des responsables de ces organisations	1 (Directrice générale déléguée)	1 (Administrateur)	1 (Secrétaire Confédéral de la Confédération Européenne des Syndicats)	1(déléguée des CAE)

Tableau 5 : Tableau synthétique présentant des réseaux de CAE et représentants de travailleurs indépendants

De manière complémentaire et annexe, nos travaux nous ont conduites à entrer en contact avec des membres de coopératives d'entrepreneur·es à l'étranger : sans venir s'insérer au cœur de ce projet de recherche, apportent une résonance intéressante. L'extension de notre problématique à un niveau transnational nous permettait ainsi de suivre la constitution d'un réseau d'acteurs et la diffusion des modèles coopératifs, mais aussi des préconisations en matière de travail indépendant.

	Belgique	Maroc
	Cooperative	Coopérative des Entrepreneurs Solidaires
Type de CAE	Sectorielle (culture)	Généraliste
Ancienneté	Plus de 20 ans	2 ans
Nombre d'entrepreneurs-salariés (ETP)	Non valable (pas comptabilisé en ETP)	Non valable (pas comptabilisé en ETP)
Appartenance à un réseau de CAE	Bigre !	Non, mais lien avec Coopaname et réseau CPE
Entretiens réalisés avec des entrepreneurs :	-	1
Entretiens réalisés avec des responsables de ces organisations	2 (un avec le directeur général jusqu'à 2019 ; un avec une chargée de projet [attachée au développement international de l'entreprise])	4 (avec le président-fondateur, une coordinatrice, une formatrice et une chargée d'accompagnement des entrepreneurs)

Tableau 6 : Tableau synthétique et anonymisé présentant des terrains d'enquête annexes

b. Les entrepreneur·es

Notre recherche étudie d'une part les **logiques d'action, représentations, aspirations ou contraintes des entrepreneur·es**, qu'ils soient en contrat CAPE ou CESA, ce qui a permis de comprendre pourquoi et comment ils·elles donnent corps à leurs pratiques. Il s'agissait de comprendre, d'une part, la connaissance que ceux·celles-ci ont de leur CAE et d'autre part, l'usage qu'ils en font. Ce faisant, l'idée n'était pas de prôner une approche individualisante de ces phénomènes de recours/non-recours aux droits sociaux, mais de faire un détour par les parcours individuels pour en dégager des variables sociales et décrypter d'autres lignes explicatives que les seuls cadres organisationnels dans lesquels les TA évoluent.

Nous nous sommes aussi intéressées aux **équipes de salarié·es supports au sein des CAE** (direction, comptabilité, communication, gestion de projet, etc.) qui favorisent (ou non), via des **logiques organisationnelles et managériales,** des logiques de recours aux droits sociaux, de formation (politique ou technique) autour des questions de statuts et de protection sociale.

Total d'entretiens :		53					
Pseudonyme	Sexe	Tranche d'âge	Organisation	Statut	Secteur	Pays de résidence	Antériorité dans la CAE (par tranche)
Guillaume	homme	31-35	CAE 3	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Sofia	Femme	36-40	CAE 3	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Saïd	homme	31-35	CAE 2	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	De 6 mois à 1 an
Jan	homme	36-40	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Aymeric	homme	46-50	CAE 2	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	De 2 à 5 ans
David	homme	31-35	CAE 2	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	De 6 mois à 1 an
Jean-Philipp	homme	35-40	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Bâtiment	France	De 1 an à 2 ans
Lou	Femme	21-25	CAE 2	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 6 mois à 1 an
Maïwenn	Femme	56-60	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Santé/soin à la personne	France	Moins de 6 mois
Arnaud	homme	31-35	CAE 4	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Claire	Femme	36-40	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Santé/soin à la personne	France	De 1 an à 2 ans
Marie	Femme	31-35	CAE 4	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	Moins de 6 mois
Yasmine	Femme	46-50	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 1 an à 2 ans
Françoise	Femme	51-55	CAE 4	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 6 mois à 1 an
Hugo	homme	36-40	CAE 3	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	France	De 2 à 5 ans
Mathieu	homme	46-50	CAE 1	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	France	De 2 à 5 ans
Ismaël	homme	41-45	Réseau	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	France/Maroc	De 2 à 5 ans
Andréa	homme	51-55	CAE 5	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	Belgique/France	De 2 à 5 ans
Lucas	homme	31-35	CAE 4	Dirigeant.e de CAE	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Antoine	homme	35-40	CAE 3	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Conseil/expertise	France	Depuis plus de 5 ans
Pauline	Femme	26-30	CAE 2	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	De 2 à 5 ans

Figure 9: Extrait de la base de données.

2. La production des données

a. Le rapport au terrain

Nos deux positions respectives – celle de socio-anthropologue praticienne, dont l'activité est hébergée au sein d'une CAE d'un côté, celle de chercheuse CNRS de l'autre – nous ont en effet conduites à adopter des postures diverses : en tant que binôme, nous étions autant « dans » l'objet que nous étudions qu' « en dehors » ; parfois autant à même d'identifier certaines pratiques sociales quasi-invisibles pour un profane des CAE, que de dévoiler l'existence de manières de faire dont la reconnaissance est rendue plus difficile en raison même de l'appartenance à ce milieu. Les échanges intenses que nous avons entretenus ensemble nous ont conduites à affiner notre connaissance de l'objet, grâce à laquelle nous avons pu développer des liens de confiance avec les enquêté·es menant vers la mise en lumière de pratiques indicibles ou tâtonnantes, mais fortement réflexives et créatives.

Nous avons commencé nos enquêtes de manière assez classique en sciences sociales : en mobilisant des CAE que nous connaissions déjà (car nous y avions déjà réalisé des enquêtes, ou simplement parce qu'elle héberge l'une de nos activités), en sollicitant des TA déjà rencontrés (lors de séminaires, de rencontres, de formations). Dans certains cas, nous avons commencé par contacter le·la gérant·e, des permanent·es, puis, sur leurs conseils, quelques TA dont le profil leur semblait pertinent. Nous avons poursuivi nos enquêtes au sein de chaque structure en contactant des TA de manière aléatoire (par exemple en consultant le répertoire des entrepreneurs), ou sur le conseil des TA déjà enquêté·es. Dans d'autres cas, nous avons sollicité de manière concomitante TA, gérant·es et équipes support. Dans tous les cas, **cette approche du terrain s'est ainsi faite de manière progressive**, en diversifiant petit à petit les réseaux d'interconnaissance, **et en nous assurant au fur et à mesure de l'enquête de la diversité des profils** interrogés, en termes **d'âge, d'ancienneté dans la CAE, de statut, de métier, de sexe.** Nous parlons ici d' « échantillon raisonné » (Desjeux, 2018) ou de construction progressive de l'échantillon :

> *« Dans l'enquête de terrain, la notion d'échantillon 'statistiquement représentatif' n'a guère de sens ; elle est remplacée par celle de 'construction progressive de l'échantillon' (le théoretical sampling* de *Glaser & Strauss, 2009. » (Bertaux & Singly, 2006, p. 22).*

Cette diversité n'a pas vocation à être représentative de l'ensemble des TA présent·es sur le territoire, mais plutôt à nous assurer que le contexte d'enquête était ainsi favorable à l'occurrence de nombreuses pratiques. L'approche qualitative permet ainsi de révéler le panorama très riche des pratiques et représentations liées à la protection sociale chez les TA. Si nous ne pouvons certes prétendre avoir identifié l'exhaustivité des pratiques et postures présents chez les TA, la méthodologie adoptée pour notre enquête ainsi que le temps long (24 mois) nous ont permis de cartographier un vaste panel de pratiques présentes en CAE.

Par ailleurs, le fait d'observer à plusieurs reprises des pratiques déjà identifiées lors d'entretiens précédents permet, par « saturation » des hypothèses (Olivier de Sardan, 2008), de nous assurer que nous avons bien parcouru l'éventail des possibles relatifs à notre sujet d'étude. Cette approche inductive et qualitative ne permet pas de quantifier strictement les pratiques recensées, mais elle permet toutefois de monter en généralisation :

> *« la généralisation porte sur la diversité des occurrences qui bien souvent dans les comportements humains ne dépassent pas 3 à 5 modalités différentes. Elles portent aussi sur les mécanismes qui expliquent le fonctionnement des sociétés ou des interactions sociales. » (Desjeux, 2018, p. 44).*

b. Une approche inductive et évolutive

Dans une optique inductive nous sommes restées dans un périmètre de la protection sociale relativement proche des catégories de pensées et d'action des enquêté·es (cf : supra). Par ailleurs, nous avons mené des entretiens semi-directifs, ne nommant pas tout de suite, ni frontalement les dispositifs inclus dans le périmètre de la protection sociale. Or, interroger les TA sur la question de leurs représentations et usages de la protection sociale en CAE ne touche pas uniquement aux droits des travailleur·euses ou à la question coopérative, puisque la posture et les (non)recours aux droits se font également en fonction d'autres filtres et domaines de connaissance que ceux rattachés au droit du travail, ou au droit coopératif. Dans le cadre des entretiens menés, **nous avons travaillé à partir de l'expérience vécue, mais aussi à partir des descriptions et interprétations des TA**, qui restent donc des représentations, voire de croyances, que nous nous sommes attachés à lire et interpréter selon la cohérence globale, à la fois pour le TA et l'univers dans lequel il se trouve :

> *« les croyances doivent être interprétées à l'intérieur de la conception du monde dont elles relèvent, et **une conception du monde doit être reconstituée de façon à effacer l'apparente irrationalité des croyances** particulières qu'elle englobe » (Sperber, 1982, p. 58).*

Dans le même temps, nous avons dû **limiter la dimension inductive** afin de pouvoir produire une enquête suffisamment précise sur ce sujet. En effet, **au vu du peu d'énoncés produits spontanément par les enquêté·es sur certains de leurs droits, il a été nécessaire d'utiliser certaines méthodes d'enquête permettant de produire des données exploitables et suffisamment précises.** Ainsi, au cours de la première année d'enquête, nous avons décidé d'intégrer un outil supplémentaire, encore peu utilisé en sciences sociales : le calendrier de vie. Enfin, nous avons élaboré au cours de l'enquête un tableau de consignement de toutes les données liées à la protection sociale dans les outils intermédiaires ainsi que divers outils de traitement intermédiaire des données (cf : infra). Il faut donc signaler que **le protocole d'enquête lui-même a évolué**. Cela dit, cet aspect évolutif devient aussi intéressant car il nous permet de restituer les différentes étapes de sa mise en place, et donc d'exposer les résultats sur la manière dont nous avons peu à peu pensé notre objet.

i. Entretiens semi-directifs

Les **entretiens semi-directifs** ont été réalisés en face-à-face au domicile, sur le lieu de travail des personnes enquêtées ou dans des lieux publics. Cette méthode a laissé à l'interviewé·e la possibilité d'orienter son propos, permettant ainsi d'approcher plus finement les pratiques, mais aussi ses représentations voire son imaginaire. Nous avons privilégié l'enregistrement audio pour sécuriser la prise de notes, à la condition que l'interviewé·e l'autorise, et sachant qu'il·elle pouvait interrompre l'enregistrement à tout moment[84]. Nous avons réalisé un traitement systématique des entretiens avec le logiciel Sonal, en réalisant un découpage des entretiens par thèmes[85] (« protection sociale », « difficultés dans le travail », « hors travail et vie de famille », etc.).

ii. Le calendrier de vie

Même si cela n'était pas inclus dans le projet initialement soumis, nous avons donc élaboré de nouveaux outils de production des données, ce qui constitue une nouveauté par rapport au projet soumis initialement. Le premier d'entre eux fut le **calendrier de vie.** Il s'agit de grilles standardisées qui fonctionnent aussi comme des outils visuels : **ils organisent les questions et les réponses selon une ligne temporelle en incluant différents domaines de vie** (vie de famille, études, santé) (notre traduction, Barbeiro & Spini, p. 84). Ce dispositif d'enquête a été ajouté dans la mesure où il permet à la fois de quantifier des données, de comparer des trajectoires dans divers registres biographiques et de localiser des événements clés turning-points (Barbeiro & Spini, 2017, p. 83). Le calendrier mettait en parallèle différentes dimensions de la trajectoire biographique : en correspondance avec les colonnes temporelles indiquant les années et l'âge de l'enquêté·e, il devenait possible de suivre les « carrières » en matière de : Résidence, Vie familiale (1/ enfants et 2/conjoints), Vie professionnelle (Métier et activités, 2/ Type d'emploi), la Formation, les Revenus, puis un ensemble de colonnes concernant les Droits sociaux (1/ Chômage, 2/ Formation, 3/ Congés maladie, 4/ Accidents du travail, 5/ Congé parental et congé maternité/paternité/accueil de l'enfant et 6/ Congés payés).

Celui-ci venait re-balayer les faits, en les ordonnant chronologiquement et de manière synchronique, et ainsi poser un **filet de sécurité sur le fait que nous n'ayons pas oublié de dimensions importantes de la protection sociale, tout en conservant la dimension inductive**. Nous le proposions généralement à l'enquêté·e au milieu de l'entretien, lorsque de nombreux sujets ont déjà été évoqués : d'une part, il s'agissait en effet de ne pas imposer de problématique et de conserver la dimension inductive de l'entretien. D'autre

84. Conformément au Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) entré en vigueur en mai 2018, l'objectif de l'enquête, le traitement et la finalité des données collectées seront clairement explosés aux personnes interrogées lors des entretiens. Des accords de confidentialité seront remis aux personnes enquêtées à cette fin, présentant la liste de leurs droits relatifs aux données collectées (accès aux données, rectification, effacement, limitation et opposition, réclamation et notification en cas de modification).

85. Il s'agit de découper dans la complexité des discours des unités élémentaires ; parfois appelés « noyaux de sens » (Bardin, 2017), puis de nous en servir comme clefs pour l'étude et la compréhension des pratiques (Anderson *et al.*, 1995).

part, parce que le document, qui se présente sous la forme d'une grande feuille A3, peut impressionner et renforcer la dimension artificielle du face-à-face.

		Vie familiale		Activité professionnelle Apportez les précisions indiquées pour chacune de ces situations, et indiquez leur durée avec une flèche verticale				Droits sociaux Indiquez pour chacune de ces droits sociaux si vous y avez eu recours, et la durée avec une flèche verticale					
Age	**Résidence**. Indiquez la ville, et la durée de résidence avec une flèche verticale.	**Enfants** : indiquez par un point l'année de naissance ou d'adoption de votre/vos enfant(s) si vous en avez	**Conjoints** : indiquez la durée de votre/vos relation(s) conjuguales avec une flèche verticale en précisant les événements importants (vie commune, mariage, PACS, séparation, décès, etc.)	**Métier/activité professionnelle** : indiquez leur intitulé (en y incluant les "petits boulots").	**Type d'emploi** : indiquez le statut (employé en CDD, auto-entrepreneur, stagiaire, etc.), la quotité 50%,4/5 , etc.).	**Formation** : indiquez vos formations et leur durée	**Revenus** : indiquez vos revenus mensuels approximatifs et les éventuelles variationspar rapport à la période précédente (hausse, baisse)	**Chômage**	**Formation**	**Congés maladie**	**Accident du travail**	**Congé maternité/ paternité/d'accueil de l'enfant ou congé parental**	**Congés payés**
Naissance													
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													

Figure 10: Calendrier de vie vierge.

À ce moment-là, en fonction du temps dont disposait l'enquêté·e, nous avons demandé à celui/celle-ci de remplir *a minima* la zone sur la protection sociale. Employer cet outil nous a semblé très convainquant : d'abord, cela permet d'obtenir les informations exhaustivement sur chacun des différents types de droits (formation, chômage, congé maternité, etc.) sans détour ni lourdeur dans le questionnement. En effet, l'enquêté·e remplit et/ou évoque les colonnes qu'il·elle a sous les yeux, sans qu'il soit nécessaire de poser la même question à plusieurs reprises pour chacun des droits sociaux – ce qui serait au mieux, fastidieux, au pire, inquisiteur. Il devient en quelque sorte « logique », voire « ludique » de s'intéresser au cours de l'entretien à chacune des colonnes.

Par ailleurs, même si l'enquêté·e ne remplissait pas exhaustivement le calendrier, le document a fonctionné comme support favorisant la parole sur l'ensemble de sa vie : il devenait possible de faire le lien entre des dates et certains aspects – familiaux ou professionnels. Cette mise en relation contribue à préciser certaines informations, à en corriger d'autres, soit une sorte de **réflexivité opérée par l'enquêté sur sa propre vie** au cours de l'entretien. Autrement dit, mobilisé dans le cours de l'entretien, le calendrier facilite aussi le travail de mémoire de l'enquêté·e et la prise de parole sur des événements précis.

Dans la continuité de ces deux éléments, par le travail de mémoire et l'évocation systématique des droits, le calendrier de vie est également un outil qui a pour intérêt de **révéler les arbitrages opérés par les TA en termes de recours ou de non recours**. En effet, les stratégies ne sont pas forcément conscientes, et les calendriers de vie peuvent dès lors aider les TA à mettre des mots, à prendre conscience de ces stratégies inconscientes et invisibles. Il nous arrivait en effet de demander, « là, pourquoi là vous avez utilisé tel droit, et pourquoi dans cette autre situation ne l'avez-vous pas fait ? ». Cela a en particulier permis de révéler des éléments liés au hors-travail (vie de famille), à des révélations de certaines formes méconnaissance, ou encore à des tensions liées à la dualité du statut, que l'on pourrait résumer à des propos comme : « là je ne l'ai pas fait parce que ce serait imputé directement sur mon chiffre d'affaires et qu'en tant qu'entrepreneur je n'ai pas intérêt à le faire, même si j'y ai intérêt en tant que salarié » ou encore, « sur le coup, je n'ai pas utilisé tel droit parce que cela aurait été imputé directement sur mon chiffre d'affaires, et à l'époque j'avais besoin de lancer mon activité… même si en effet j'y avais droit ». Finalement, en utilisant le calendrier, nous permettions presque à l'enquêté·e de faire un « rapport d'étonnement » sur sa propre trajectoire. L'enquêté·e pouvait ainsi découvrir ce qu'il·elle « savait sans le savoir » (Bourdieu, 1980) ou encore, pourquoi il·elle s'était dit que c'était sans doute une bonne idée de le faire ce qu'il·elle a fait à ce moment-là (Becker, 2020)[86].

Enfin, plus tard, au cours de l'analyse, il fonctionne de pair avec les entretiens retranscrits et encodés : un moment particulier du calendrier pourra effectivement être analysé à l'aune du discours que l'enquêté·e a produit sur sa trajectoire dans l'entretien.

iii. Les observations

Le travail d'analyse des discours a été complété par un travail **d'observation** au sein des différents espaces et espace-temps propres aux CAE enquêtées (espaces de co-working, des évènements collectifs ateliers, réunions de groupes métiers, assemblées générales…) ou transversaux (rencontres, ateliers inter-CAE). L'observation participante permet, comme le présente S. Soulé, « de vivre la réalité des sujets observés et de pouvoir comprendre certains mécanismes difficilement décryptables pour quiconque demeure en situation d'extériorité. En participant au même titre que les acteurs, le chercheur a un accès privilégié à des informations inaccessibles au moyen d'autres méthodes empiriques. » (Soulé, 2007, p. 128).

Le projet de recherche a été présenté lorsque cela s'avérait possible, afin de pouvoir expliquer et introduire le cadre d'observation. Ces différents évènements étaient autant de phase d'immersion, d'observation des discussions et enjeux propres aux CAE (bien que la protection sociale n'était pas au centre de tous), qui nous ont permis d'approfondir certaines questions, de questionner des paradoxes, mais aussi de combiner le discours, les représentations véhiculées à l'observation directe des pratiques.

86. L'idée de « stratégie » renvoie à l'idée de choix rationnel opéré consciemment en fonction d'un calcul coûts/avantages, alors que les enquêté·es témoignent plus souvent d'une logique ou d'arbitrage réalisés en fonction de paramètres parfois peu conscients, car intériorisés et donc oubliés (c'est en cela qu'ils « savent sans le savoir »).

3. Le traitement intermédiaire des données

L'un des enjeux majeurs d'une telle méthode est dès lors la possibilité d'articuler finesse des données qualitatives (inductives, et denses pour chacun·e des enquêté·es) et systématisation. Nous nous sommes donc retrouvées avec une **grande quantité de données qualitatives, qu'il était parfois difficile de saisir finement au regard de la complexité de certaines situations** dans ces « zones-grises » de l'emploi. Comme expliqué précédemment, l'un des écueils de l'économie collaborative pour les analystes est qu'elle s'inscrit bien souvent dans des zones grises, hybrides (entre bénévolat et travail, entre indépendance et salariat). Or, le propre des sciences sociales étant de saisir les différences et les similitudes dans les pratiques et les discours entre différents groupes et individus, **il nous a semblé important de pouvoir comparer les situations** entre elles[87]. Aussi nous fallait-il trouver un moyen de **systématiser le traitement de ces données de manière à permettre une montée en généralité rigoureuse, tout en conservant cette complexité des situations** éprouvées par les enquêté·es et débordant des cadres juridiques. **Nous avons donc mis en place d'autres outils nous permettant de faire un traitement intermédiaire de ces données**. Le « descriptif du rapport à la protection sociale », le « schéma de la situation entrepreneuriale » et le « tableau inspiré par la notion de praxis » sont spécifiques ont été élaborés spécifiquement pour cette enquête au cours de cette notre année de travail.

De façon systématique, nous avons donc analysé chaque entretien en le thématisant dans Sonal, en filtrant les données essentielles dans le « ***tableau inspiré de la notion de praxis*** », puis en remplissant le « ***récapitulatif descriptif du rapport à la protection sociale*** ».

De manière plus aléatoire, en fonction de la complexité et des caractéristiques de l'entretien, nous avons réalisé un ***portrait***, un ***schéma de la situation entrepreneuriale*** ou un ***timeline***, ces deux derniers faisant aussi office de présentation visuelle des données dans le rapport.

87. Ce mode de raisonnement se rapproche à certains égards des études comparatives, qui isolent certaines variables clés présentes dans différents cas.

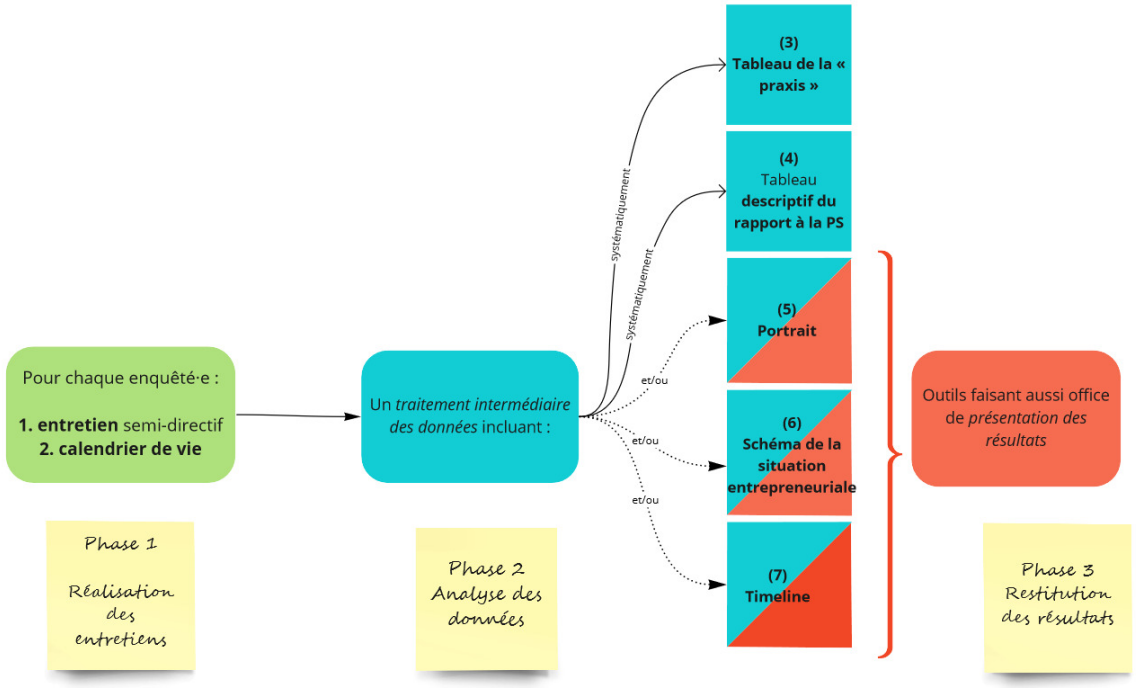


Figure 11: Schéma récapitulatif du dispositif d'enquête qualitative.

Le **portrait**, est un outil tout à fait classique en sociologie ; il permet de rassembler de manière dense les principales caractéristiques d'une biographique, tandis que la mobilisation des extraits d'entretiens tend à « découper » celles-ci en éléments disparates. Le portrait restitue ainsi une cohérence d'ensemble à certaines pratiques et discours.

Le **descriptif du rapport à la protection sociale** d'un·e enquêté·e se présente comme suit. Il offre une vue d'ensemble pour chacun des enquêté·es :

			chômage	formation	congés maladie	accidents du travail	congé parental/maternité/paternité	congés payés
(Non) connaissance des droits								
(Non) recours	CAPE Ou CESA	Dans les 12 derniers mois						
		Dans l'absolu						

Figure 12 : Descriptif du rapport à la protection sociale

Un « **schéma de la situation entrepreneuriale** » : il s'agit là aussi d'une nouveauté du dispositif d'enquête que nous formulons à partir de la phase exploratoire du travail de

terrain. Au cours de l'écriture d'un article en commun (Bajard et Leclercq 2019) nous avons en effet constaté qu'une diversité de situations professionnelles et d'organisations du travail peuvent se manifester dans une même CAE. Autrement dit, les statuts CAPE et CESA ne sauraient décrire à eux seuls une situation entrepreneuriale. Ainsi, et au contraire, des situations de dépendance ou de subordination, de donneur·euse d'ordre et de collaborateur·trice, peuvent s'enchâsser ou cohabiter chez un même individu et au sein d'un même CAE : ce sont ces situations, mettant au centre chaque entrepreneur·e, que nous souhaitons pouvoir donner à voir visuellement à travers ce type de schéma[88].

Un **« tableau réalisé à partir de la notion de praxis »** : la notion de « praxis », se référant au processus de production du soi par le travail, semble tout à fait pertinente pour comprendre les mécanismes de ces appropriations : la notion englobe des contraintes objectives et des représentations subjectives, et permet ensuite d'aborder l'articulation entre des cadres institutionnels et l'action individuelle au travail (Dardot, 2015). Pour ce faire, il faut examiner en profondeur les trajectoires et les situations des personnes, et c'est la raison pour laquelle nous avons construit un cadre d'analyse qui permet d'analyser de manière systématique les entretiens et observations. Cette grille d'analyse s'appuie sur les deux composantes de la praxis, sa dimension objective (conditions d'existence) et subjective (conceptions et représentations). Ces dimensions couvrent finalement les aspects suivants : travail, rapport à la conflictualité, conditions de vie. Ce type d'analyse a pour intérêt de redessiner des fragmentations qui ne recoupent pas totalement les statuts d'emplois (Bajard, 2020).

Figure 13 : La grille d'analyse des matériaux empiriques vierge, ayant servi pour analyser chacun·e des enquêté·e.

CONCEPTIONS		CONDITIONS		
Salariat		Économiques	Vie perso	
			Revenus	
Indépendance			Patrimoine/héritage	
		Position dans rapports de pouvoir	Position dans les mondes du travail (schéma)	
Coopération			Engagement po/civique/asso	
		Conditions et exercice pro	Recours-non-recours (schéma)	
Compétence politique stricte (conflictualité en général)			Place dans la CAE	
Conflictualité au travail			Indépendance	
			Salariat	

88. Nous renvoyons ici à certaines situations entrepreneuriales décrites dans les sections 3.2 et 3.4 pour des illustrations précises.

Certains éléments de ce protocole d'enquête sont ainsi tout à fait classiques (entretiens semi-directifs, observations) quand d'autres constituent une forme d'originalité (calendriers de vie) voire de nouveauté (outils de traitement intermédiaire des données).

Cette forme de rendu intermédiaire semble tout à fait pertinente, puisqu'elle nous a permis de formuler certains résultats publiés dans des travaux rendus en 2019 et 2020, mentionnés dans la liste des travaux réalisés dans le cadre de ce projet (Bajard et Leclercq, 2019) (Bajard, 2020). Elle nourrit et illustre de manière synthétique et extrêmement didactique plusieurs résultats de cette enquête, et les outils qui la composent – en particulier **le tableau de la praxis et le schéma de la situation entrepreneuriale - constituent d'ailleurs le cœur du dispositif réplicable annoncé : ces outil nous semblent particulièrement adaptés à d'autres situations de zones grises de l'emploi.**

III. Résultats

1. Recours aux droits, institution salariale et cadre coopératif : quelques nuances préalables

En privilégiant l'approche par récit de vie, et en posant la question des motivations d'entrée dans la CAE auprès des femmes entrepreneures, Virginie Fontier a décelé que l'attachement au « statut de salarié » (sécurité du statut, protection sociale, etc.) était mis en avant par 15,6% des enquêtées. Mais que faut-il entendre exactement par là ? Pour bien interpréter le discours produit par les enquêté·es, il nous a été nécessaire de **dépasser une analyse englobante de la « protection sociale » ou « du statut de salarié en CAE »** : en analysant en détail ces énoncés, nous avons pu opérer certaines **distinctions entre plusieurs réalités englobées par ce discours.** Le diable se logeant dans les détails, ces nuances apparaissent en effet essentielles : elles soulèvent des paradoxes et des différences de positionnements et de motivations essentiels à la compréhension des pratiques de (non)recours au cœur de ce rapport. En effet, pourquoi nous attarder sur ce phénomène ? Car le **non-recours chez les personnes fortement attachées à la fois à la dimension coopérative et à l'institution salariale, mais ayant eu recours à leurs droits,** constitue aussi un **paradoxe très utile** sur le plan analytique : il met en effet nécessairement en lumière les autres facteurs jouant dans le non-recours.

a. Distinguer usages de la protection sociale et attachement à « l'institution salariale »

Un premier point nous semble crucial, qui constitue à la fois un résultat de notre enquête et un préalable pour comprendre les autres résultats : il est **important de distinguer l'institution salariale,** ou ce que Robert Castel nommait la « société salariale », **de la protection sociale** (Bajard, 2020). La première notion de société salariale renvoie à l'idée que « l'individu dans la société acquiert une citoyenneté sociale en participant aux prestations et services collectifs garantis par l'État » (idem) : un attachement à l'institution salariale traduit ainsi des **attentes philosophiques et politiques liées aux principes de la société salariale**, tels que le renforcement de l'interdépendance entre les membres de la société, la promotion des biens communs, l'État providence, etc. En revanche, **la protection sociale fait référence** au système existant aujourd'hui en France, c'est-à-dire **aux dispositifs concrets issus de ces principes.** Autrement dit, ces deux choses, **institution salariale et protection sociale, ne sont pas toujours synonymes ni concordantes** : une personne peut ainsi être attachée aux principes philosophiques et politiques de la « société salariale » mais avoir peu recours à ses droits dans les faits ; elle peut à l'inverse ne pas connaître ni comprendre ces principes généraux, mais en revanche être très attachée au système de protection sociale et recourir à ses droits. Cette **distinction permet** ainsi **de faire apparaître plusieurs éléments importants, qui transparaissent**

ensuite tout au long de notre enquête et de comprendre les aspirations de nombre de personnes qui entrent en CAE :

- Cet **attachement à l'institution salariale n'est pas synonyme de recours** massif à la protection sociale (cas de figure 1).
- L'attachement à l'institution salariale n'est pas non plus synonyme de l'attachement au statut de salarié·e : on peut être attaché au second en vertu de la sécurisation des parcours et des protections morales et matérielles qu'il garantit (en particulier par contraste avec le micro-entrepreneuriat), mais méconnaître la première d'un point de vue philosophique et politique. Corrélativement, **beaucoup de TA rêvent d'autonomie, mais pas nécessairement du statut d'entrepreneur·e** en soi (cas de figure 2).

i. Cas de figure 1 : un attachement à l'institution salariale pour le bien commun… mais le non-recours pour soi

Dans notre enquête, la détention d'un capital culturel et d'une compétence politique[89], et plus précisément le fait de se positionner plutôt à gauche de l'échiquier politique, ont une influence nette sur une forme d'attachement à l'institution salariale. Cela ne signifie pas nécessairement que les individus interrogés ont particulièrement recours à leurs droits ; en revanche, cela signifie d'une part, une **conscience du système de protection sociale** (son existence, les grands principes sur lesquels il repose, etc.) et d'autre part, une **volonté que celui-ci perdure** pour le bien commun.

Bien entendu, cet attachement à l'institution salariale en raison de dispositions à l'engagement plutôt à gauche n'est pas propre aux CAE. En revanche, **les CAE concentrent, par définition, des personnes sensibilisées à cette philosophie, de même qu'à l'esprit de coopération** (cf : infra).

Parfois, cela peut même se traduire par une **critique du statut de salarié pour soi, mais un fort attachement à l'institution salariale pour le collectif et sur le plan politique**. Sébastien, peintre-sculpteur de 41 ans en contrat CESA dans une coopérative du bâtiment, livre ainsi son point de vue sur la protection sociale, qu'il faudrait améliorer encore en l'inscrivant dans une vision plus progressiste des mondes du travail et de l'environnement en général[90] : celle-ci reposerait d'une part sur la généralisation de l'intermittence (donc du recours au chômage), d'autre part sur le renforcement des formes de coopération entre travailleur·euses (que cela soit dans un cadre associatif ou coopératif).

On retrouve ce même rapport, à la fois étayé par une compétence politique et situé à gauche de l'échiquier politique, chez Pauline par exemple (qui dit avoir voté Mélenchon

89. La compétence politique est double face, composée à la fois d'une compétence technique (la connaissance des dispositifs, des règles et des institutions), mais aussi d'une compétence statutaire (le sentiment de légitimité à se positionner et à agir au regard de cette connaissance). Cette dernière conditionne en fait la première : « la compétence "technique" dépend fondamentalement de la compétence sociale et du sentiment corrélatif d'être statutairement fondé et appelé à exercer cette capacité spécifique ». (Bourdieu, 1979, p. 478). Voir à ce sujet : (Blondiaux, 2007)

90. Il est en particulier engagé dans des projets d'habitat participatif et collectif, et est concerné par la question écologique.

aux élections de 2017, même si elle n'apprécie pas l'homme, confie-t-elle). Ancienne intérimaire, puis auto-entrepreneure, elle exerce aujourd'hui le métier de rédactrice web dans une CAE spécialisée dans le numérique, elle évoque à plusieurs reprises dans l'entretien le système de protection sociale (« ces choses-là »), et pas seulement ses propres droits :

*« Parce que c'est **l'intérêt, en fait, du contrat d'entrepreneur-salarié, c'est de continuer à... Disons à maintenir le système social qu'on a**, et à continuer à pouvoir en bénéficier. Parce que l'indépendant, n'a rien, finalement. […]*
Question : Quand tu étais auto-entrepreneure, tu n'as pas arrêté le statut parce qu'il ne convenait pas, mais juste parce que tu avais fait ce burn-out ?

*Pauline : les deux, les deux. Le statut ne convenait pas, et même si sur le plan financier je trouve qu'on s'y retrouve mieux qu'entrepreneur-salarié, heu... Je... **J'adhère à l'idée de pouvoir cotiser à ma sécurité sociale, à mon chômage, à ma retraite, enfin ces choses-là. Parce que j'adhère à ces choses-là** ».*

En fait, Pauline incarne parfaitement le rejet du salariat comme forme d'emploi pour son propre compte, tout en étant attachée à l'institution salariale sur le plan collectif et philosophique. Comme nous le verrons plus loin, elle incarne aussi des individus politisés à gauche à travers leurs expériences (douloureuses) de travail et de la précarité, plus que par socialisation familiale[91]. Alors qu'elle touchait entre 1400 et 1600€ net mensuels en tant qu'intérimaire pendant sept ans, elle a ensuite été auto-entrepreneure (2014) en générant « un chiffre d'affaires au SMIC », puis a renoncé à ce niveau de rémunération en entrant dans la CAE. Lorsqu'elle a commencé en CAPE, elle et son conjoint combinaient en effet chômage et RSA, arrivant « difficilement au SMIC à deux ». Aujourd'hui, elle espère sécuriser son parcours grâce au passage en CESA, même si elle touche actuellement toujours de faibles revenus : elle se verse environ 400€ en tant qu'entrepreneure-salariée et voudrait monter à 600€ nets mensuels, son objectif étant d'obtenir un salaire de 1000€ en travaillant à mi-temps.

Il faut préciser que même si **à titre individuel, ces personnes n'en font pas un usage plus important que d'autres**, cet attachement façonne cependant une **disposition au recours** – disposition au sens sociologique d'appétence et de compétence : en d'autres termes, les enquêté·es expriment aussi une plus grande facilité à y avoir recours, qu'il soit effectif ou potentiel dans l'avenir. Le pas à franchir pour avoir recours au chômage, par exemple, est en effet d'autant plus facile que l'on ne culpabilise pas, voire que l'on considère cela comme un droit directement lié au salaire indirect que constituent les cotisations sociales. C'est ce dont témoigne l'évolution de Pauline qui, parce qu'elle a expérimenté la précarité, déconstruit aujourd'hui l'idée de méritocratie et **se positionne en faveur de l'État providence**. Pour autant, elle **ne peut pas forcément recourir aujourd'hui pleinement** à la protection sociale du régime général (notamment parce qu'elle gagne très peu pour le

91. Ses grands-parents, qu'elle admire beaucoup, sont « sacrément de droite », « fillonistes », dit-elle ; son père a voté Nicolas Dupont-Aignan aux dernières élections présidentielles, et sa mère « plutôt de gauche », mais « une gauche un peu caviar ».

moment). Cela renvoie aux **situations de recours limité ou empêché**, comme nous le verrons plus loin (cf : infra).

De même, malgré un capital culturel (et même une politisation) fort, le non-recours est élevé lorsque l'idéologie responsabilisante est très forte – particulièrement chez les TA hautement qualifiés, y compris les **ancien·nes travailleur·euses** fortement doté·es en capital culturel et scolaire et habitué·es **des mondes salariés.**

Enfin, il faut également signaler une **situation plus rare également, d'attachement à l'institution salariale non pour les droits auxquels elle donne droit en priorité, mais pour la sécurité statutaire à laquelle elle renvoie**. C'est par exemple le cas de Louise : cette entrepreneure (hypnothérapeute) a très peu recours à ses droits sociaux, même si elle a bénéficié du chômage durant sa phase de reconversion, alors qu'elle était en CAPE, puisqu'elle avait accumulé des droits pendant ses 15 ans de salariat. En revanche, ce n'est pas tant la protection sociale qui semble avoir constitué un moteur pour intégrer la CAE, que la stabilité de l'emploi conférée par la signature d'un CESA, dans l'optique de les faire valoir dans sa vie familiale et hors-travail. En effet, l'obtention d'une « fiche de paie » semblait alors essentielle pour faire office de **garantie auprès des banques**.

> *« A l'époque […]* ***j'étais toute seule avec mes enfants****, ce qui a orienté mon choix vers le portage salarial enfin [la CAE]… Parce que moi je voulais absolument des fiches de paie, parce* ***quand on est entrepreneur indépendant il faut être clair, on n'a pas accès aux prêts, il y a pleins de choses qui nous sont refusées*** *: même les locations c'est compliqué si on n'a pas de garanties donc c'est ce qui a orienté mon choix, parce que moi je voulais absolument une fiche de paie pour avoir une garantie »*

C'est donc ici la considération d'éléments liés au hors-travail et à la configuration familiale qui permettent de comprendre cet attrait à l'institution salariale pour ce qu'elle symbolise auprès d' « autrui significatifs » comme les banques, plus qu'à la protection sociale.

ii. Cas de figure 2 : un usage des droits malgré une méconnaissance relative de l'institution salariale

Comme l'expliquent les autrices de la notice consacrée au statut d'entrepreneur-salarié dans un ouvrage de synthèse sur les zones-grises, la création des CAE repose sur un constat : les porteur·euses de projets aspirent à créer leur activité plutôt qu'à devenir entrepreneur·es. Cette distinction est fondamentale pour comprendre la « raison sociale » des CAE » (Bureau *et al.*, 2019, p. 115) ainsi que toutes les formes de « recours normalisé » à la protection sociale. Ce cas-là sera fortement développé dans la section « Cartographie du non-recours ».Par conséquent, on retrouve **beaucoup de TA faisant usage de la protection sociale du salariat et conscient·es des fortes limites du statut de micro-entrepreneur·e.**

Par exemple, Jean-Philippe est réticent à se vivre comme un véritable indépendant – il ne souhaite pas devenir « entrepreneur » et encore moins « patron » - mais se refuse également à intégrer une entreprise classique en tant que salarié, et c'est pourquoi il s'est tourné vers la CAE. Jean-Philippe est plombier, et a 38 ans. Né dans un milieu défavorisé[92], il a dû gagner sa vie seul très rapidement et a donc passé un diplôme de deux ans pour devenir plombier. Ensuite, il a connu le statut de salarié de 20 à 37 ans, principalement par le biais de l'intérim. Étant reconnu comme un bon professionnel, il était alors payé au meilleur taux et gagnait donc environ 1900€ nets par mois. En 2015, il décide de faire évoluer sa carrière (en termes de salaire et de compétences) et finit par intégrer la CAE en 2017[93]. Depuis 18 mois, dans le cadre du contrat CAPE, il gagne donc sa vie en combinant les ARE avec le remboursement de ses frais par la coopérative. En parallèle, les revenus qu'il tire de son travail sont capitalisés sur sa trésorerie personnelle dans la CAE ; il espère ainsi devenir entrepreneur-salarié et signer un contrat CESA dans les 6 prochains mois. Jean-Philippe n'est pas intéressé par la coopérative pour les valeurs éthiques qu'elle véhicule, ni pour les questions de démocratie interne ; il ne fait par exemple même pas la différence entre une CAE et une société de portage. En revanche, il est très heureux de l'autonomie qu'il en retire, combinée à trois grandes formes de sécurité et d'avantages : un réseau professionnel, des démarches administratives effectuées par la coopérative et les allocations de chômage ainsi que les cotisations relatives à celles-ci s'il en a besoin dans le futur. Pour autant, **cela ne signifie pas que Jean-Philippe connaisse avec exactitude et précision le système de protection sociale** (il évoque d'ailleurs « des aides » plus qu'un droit) : par exemple, il explique que « l'État va [lui] prendre » pour désigner ses cotisations sociales futures lorsqu'il sera en contrat CESA, sans le concevoir comme du salaire indirect ; en retour, il considère qu'il bénéficie du chômage pour compenser cette perte, comme s'il s'agissait d'une souplesse et non d'un droit pour lequel il a cotisé : « je me dis aussi que dans un sens, vu que l'État va me prendre bientôt 46%, je peux bien prendre quelques mois de chômage !». En d'autres termes, tant les prestations cotisées que les prestations reçues ne sont pas conçues comme de l'argent directement issu de son propre travail.

Jean-Philippe incarne ainsi une **forme de pragmatisme et d'efficacité stratégique, le conduisant à faire usage basique de ses droits lorsque cela est nécessaire, malgré une connaissance parcellaire et parfois confuse** de certains d'entre eux, et encore plus largement, des mécanismes et principes de l'institution salariale.

92. Orphelin de mère à l'âge de 2 ans, il a été élevé par son père, ouvrier chaudronnier dans une banlieue pauvre d'une grande métropole française. Après la mort de son père, alors qu'il avait 17 ans, il passe trois ans dans un orphelinat, mais n'étant pas autorisé à y rester après ses 21 ans, il entre alors dans la vie active.

93. Contrairement à nombre de travailleurs, l'idée d'obtenir un CDI dans une entreprise était absolument exclue pour lui : d'abord, parce qu'il considère les patrons comme des « escrocs » faisant du profit en sous-payant leurs employés, ensuite, parce qu'il pense que l'ambiance d'une entreprise, où règne la concurrence entre employés, ne lui aurait pas convenu, lui qui se considère comme une « grande gueule ». Il justifie également cette position atypique vis-à-vis du CDI par la peur de « s'ennuyer et de se rouiller ». Dans le même temps, il n'avait pas non plus envie de devenir véritablement indépendant, car il ne se sent pas à l'aise avec les relations commerciales et les compétences relationnelles.

Ainsi, **distinguer institution salariale et recours aux droits** permet de mettre en évidence une finesse et une diversité d'engagements au sein des CAE, et une pluralité de visions du monde et de pratiques de la protection sociale.

b. Distinguer recours aux droits et attachement au cadre coopératif

Une seconde grille de lecture complète met en évidence d'autres formes d'attachement au modèle des CAE et aux statuts de TA : en effet, si ce qui intéresse un individu n'est pas la possibilité de recourir à cette protection pour son propre compte, ou si ce n'est pas non plus le salariat lui-même, comment expliquer l'entrée en CAE ? C'est là qu'apparaît un autre axe d'analyse permettant de situer les TA dans leurs rapports à l'égard de la CAE **: la dimension collective, voire coopérative. Intégrer cette seconde dimension permet de mieux comprendre la diversité des positions.** Compte tenu du caractère multi positionné de certains membres de CAE (on pense ici aux associé·es, particulièrement impliqués dans la gouvernance), cela explique aussi des pratiques en apparence un peu paradoxales, par exemple de fervent·es défenseur·euses du modèle CAE, engagés dans une défense du droit du travail, mais affichant en revanche de faibles pratiques de prévention des risques pour eux·elles-mêmes.

À un bout du continuum, on trouve ainsi les **enquêté·es dont les motivations pour intégrer la CAE ne sont pas la protection sociale, mais la dimension collective et/ou coopérative**. On retrouve ainsi certain·es TAdont l'engagement au sein de la CAE constitue quasiment une nouvelle vocation et leur confère une place particulièrement centrale au sein de ces organisations : c'est le cas des TA ayant aujourd'hui un statut d'associé·e, voire des responsabilités au sein des instances. C'est par exemple le cas de Nicolas, maçon devenu associé rapidement et responsable à 30 ans de la filière bâtiment. L'entrepreneuriat en CAE représente pour lui une rampe de lancement dans un parcours rythmé par un fort désir d'ascension sociale. De père ouvrier et mère travaillant au foyer, il a d'abord commencé comme manœuvre sur des chantiers. Il considère donc sa position d'entrepreneur comme une situation valorisante voire prestigieuse, par opposition à l'artisanat dans ce qu'il aurait de peu ambitieux et de « bricolée ». Nicolas se rêve en effet en futur patron d'une entreprise de maçonnerie d'une dizaine de salarié·es, structurée par une division technique et fonctionnelle du travail. L'insertion de son activité au sein de la coopérative lui permet aujourd'hui de se former activement aux techniques commerciales, notamment en fréquentant des cercles d'entrepreneur·es de sa région (Cercle des Jeunes Dirigeants) et des espaces de recommandation entre professions libérales et indépendantes. Il s'acculture d'ailleurs à sa future position de patron en sous-traitant déjà certains chantiers à des collègues membres de la coopérative. Pour Nicolas, pas particulièrement sensible à l'institution salariale par ailleurs, ni aux principes de l'État providence, les fonctions endossées dans **la coopérative en tant qu'entreprise collective constituent une façon pour lui de mettre en œuvre une forme d'ascension sociale** : il peut y avoir une décorrélation forte entre l'engagement coopératif et la défense de l'institution salariale (de même qu'entre l'engagement coopératif et le recours aux droits pour soi).

On retrouve un profil proche dans une autre CAE, avec Pascal, qui constitue un cas encore plus singulier, dans la mesure où **son engagement dans le modèle coopératif se couple d'une attitude singulière : celle d'un attachement à l'institution salariale couplé à un non-recours choisi**. Électricien de formation âgé de 56 ans, ancien syndicaliste à Force Ouvrière – de 1988 à 2010 - dans son ancien métier (secteur de l'imprimerie, pendant 26 ans). Suite à un licenciement économique, il devient l'un des membres presque fondateurs de la CAE (il a intégré celle-ci en 2013), et s'attache à défendre les droits des travailleur·euses encore aujourd'hui. Pourtant, lui-même s'arrête peu de travailler, excepté lorsqu'il se retrouve véritablement « paralysé », en 1995 puis en 2019. Pascal a en effet fait un burn out pendant les premières années de son activité en tant que travailleur autonome dans la CAE :

« Ce qui m'a fait comprendre c'est que je suis tombé dans tous les sens du terme. J'ai dépassé les limites et j'ai fait un burn out. Mon épouse m'a dit qu'en fait je suis rentré (j'ai une porte coulissante dans la salle à manger)… [Elle m'a dit] : « tu as ouvert la porte, tu m'as regardé tu es tombé ». Boum. Moi, je m'en souviens pas. Alors on a dit, on va faire attention ».

Véritablement attaché à la dimension coopérative (la coopération, la gouvernance horizontale, l'entraide sont des principes sur lesquels il revient plusieurs fois dans l'entretien), il occupe aujourd'hui une place centrale dans la CAE en tant qu'associé : « je suis aussi du côté direction puisque je fais partie du conseil d'administration ». Il a ainsi démultiplié ses compétences, notamment sur son métier d'électricien, mais aussi sur l'entrepreneuriat ainsi que sur le droit des coopératives et du BTP :

« J'adore le droit, alors ça aussi c'est un truc… J'ai passé une licence en étant chez [cette CAE], comme direction et coordination de chantier, et dedans forcément il faut connaître le droit du chantier. Et le droit du chantier et c'est marrant parce que tout le monde dit que c'est trop chiant, alors que moi j'ai passé deux mois extraordinaires ! »

Depuis deux ans au moment de l'entretien, Pascal rencontre de nombreux autres gérant·es de CAE et envisage même de poser sa candidature pour être dans le conseil d'administration de la fédération de CAE en France. Généralement, les enquêté·es qui sont sensibilisés à la dimension coopérative témoignent aussi en parallèle d'une sensibilité pour l'institution salariale, voire pour les droits auxquels eux/elles vont recourir de manière très concrète.

Un cas particulier et rare dans notre enquête : l'entrée en CAE par recherche d'un portage salarial, sans aucun attrait ni pour l'institution salariale, ni pour le recours aux droits, ni pour la dimension coopérative

Si l'on considère les motivations à intégrer une CAE sur un continuum allant de la passion pour le travail coopératif, jusqu'à la recherche d'un simple support formel permettant de contractualiser l'activité, on retrouve de ce côté-ci quelques rares cas. En effet, sans aller jusqu'à un engouement pour la dimension coopérative (présent chez les plus engagé·es et les plus politisé·es à gauche), il est important de noter que la grande majorité des TA en

CAE accordent un intérêt certain pour la dimension collective, d'une part, et pour le statut de salarié, d'autre part. Ainsi, le cas à la fois le plus extrême sur ce continuum, et le plus rare quantitativement, est une entrée dans la CAE par rapprochement avec du portage, mais sans attirance ni pour le statut de salarié, ni pour la dimension coopérative. Dans ces rares cas de figure, il s'agit de **personnes politisées plutôt à droite, socialisée à un environnement entrepreneurial fort et disposant d'une aisance matérielle suffisante pour aborder des périodes de transition de vie sans avoir besoin des aides étatiques.** C'est par exemple le cas de Valérie, qui a pu accumuler divers types de revenus dans le temps et qu'elle gère de manière hyper indépendante : ancienne cadre dans de grandes multinationales, elle n'affiche aucune attache à la CAE ni à l'institution salariale ("le CESA, surtout pas"), elle gagne sa vie depuis qu'elle est à son compte en combinant chômage, congé maternité, revenus et notes de frais, dividendes qu'elle a accumulés en achetant des actions de son entreprise à l'époque, un excellent salaire de son conjoint et des appuis familiaux ; à moyen terme, elle sécurise aussi son parcours avec une assurance prévoyance. Sa volonté à terme est de créer sa propre entreprise en réalisant des embauches et en sous-traitant certaines tâches à des auto-entrepreneur·es. Pour cela, elle développe de nombreux réseaux avec l'écosystème des petites et moyennes entreprises de la région, mais ne sollicite aucunement l'appui de la coopérative.

Il faut donc garder à l'esprit à la lecture du rapport que même si les CAE sont aujourd'hui très hétérogènes et que l'on y retrouve une grande diversité de positionnements politiques, **la plupart de nos enquêté·es sont plutôt à gauche de la diagonale de ce schéma, c'est-à-dire qu'ils·elles combinent un attachement à la fois au modèle de protection sociale et au modèle des CAE, indépendamment de leurs pratiques de recours ou de non-recours**, plus ou moins subies (cf : « Cartographie du non-recours »)[94]. Cet attachement à l'institution salariale augmente les dispositions à avoir recours aux droits mais cela n'est pas si automatique. Cela explique que l'on retrouve des pratiques de recours/non-recours à des endroits un peu étonnants du graphique, puisque l'on peut défendre ces idéaux de manière générale (pour le bien commun, pour les autres membres de la CAE, etc) mais ne pas y avoir recours pour soi. On retrouve donc une moindre proportion de personnes attachées à l'entrepreneuriat dans ses conceptions néolibérales[95], à la protection individualisée (capital économique, personne et assurances vie par exemple versus les principes de l'État providence et salaire socialisé) et aux stratégies individualisées des aléas existentiels (se débrouiller seul·e versus la mutualiser des problèmes et des solutions au sein de la coopérative).

94. Ce schéma vient ainsi compléter le schéma intitulé « postures de TA : entre autonomie et protection sociale », qui ne montre pas tout à fait les mêmes logiques puisque plutôt centré sur les pratiques de recours.

95. Contrairement aux sociétés de portage salarial par exemple, mais aussi à d'autres réseaux d'entrepreneuriat, comme les BNI (Business Networks Internationalk), certains événements Meet-up, etc.

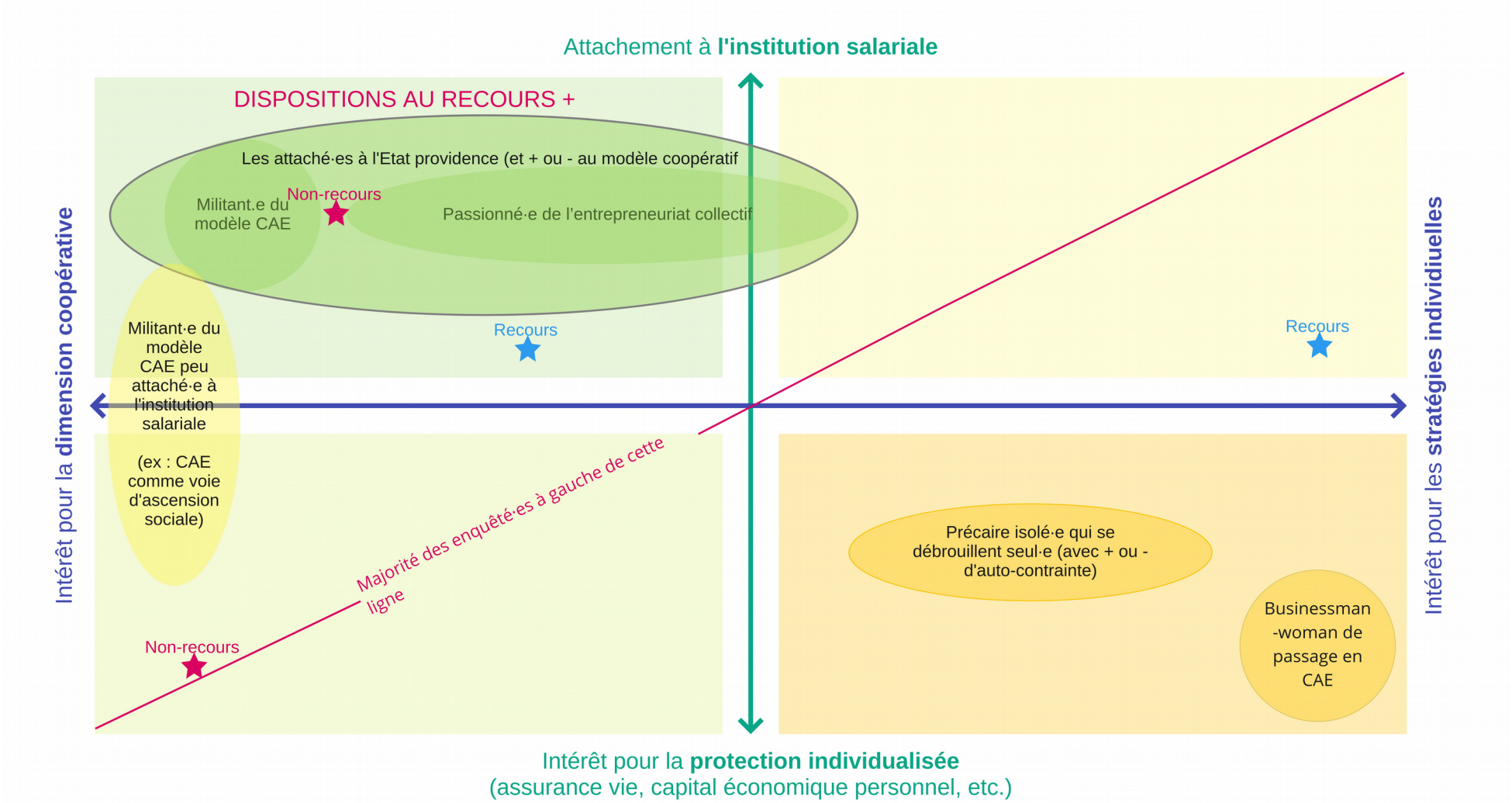


Figure 14: Relations entre l'attachement à l'institution salariale et à la protection sociale et le recours.

2. Cartographie du (non) recours

Le (non) recours aux droits sociaux est massif de manière générale : dans l'Union Européenne, on estime à entre 40% et 60% de non-recours (Warin, 2010). En France, concernant par exemple le RSA, « bien qu'ils y aient droit, 50 % de bénéficiaires potentiels du RSA ne le demande pas, dont 35 % pour le RSA socle et 68 % pour le RSA activité [96]. Le non-recours désigne « toute personne éligible à une prestation sociale [financière], qui – en tout état de cause – ne bénéficie pas d'une offre publique, de droits et de services, à laquelle elle pourrait prétendre » ; cette définition se base donc sur des prestations financières, mais pas seulement. Cette préoccupation autour du non-recours renvoie au besoin de mettre en évidence « l'effectivité de l'offre de prestations financières (impacts prévus/impacts réels). D'une façon générale, la prise en compte de cette question est liée au besoin récurrent de savoir si l'offre atteint bien les populations à qui elle est destinée » (Warin, 2018a). L'observatoire des non-recours aux droits et services propose une typologie comprenant trois principales formes de non-recours :

- La **non connaissance**, lorsque l'offre n'est pas connue
- La **non demande**, quand elle est connue mais pas demandée
- La **non réception**, lorsqu'elle est connue, demandée mais pas obtenue, ou bien un droit ouvert mais la prestation non utilisée.

A celles-ci s'ajoute une forme complémentaire mise en évidence par Ph. Warin, qui se déploie quand l'offre **ne parvient pas au bénéficiaire par déficit d'accompagnement** : il s'agit de la **non-proposition**, lorsque l'offre n'est pas activée malgré l'éligibilité du demandeur (que celui-ci connaisse ou pas l'offre), ou de non-orientation, lorsque le demandeur n'est pas accompagné dans les démarches.

Ainsi, la question du non-recours prend des formes et des significations multiples, et si l'on conçoit celle-ci de manière qualitative, on constate rapidement que **le phénomène ne résulte souvent pas d'un choix fondé sur un paramètre unique qui serait le besoin/non-besoin**, mais bien d'une **situation complexe dans laquelle s'imbriquent des considérations matérielles, identitaires, symboliques, émotionnelles et cognitives**. En effet, « le non-recours ne se résume pas, loin s'en faut, au comportement d'un usager en difficulté dans des démarches qui ne lui apportent aucune réponse, ni à celui d'un consommateur mû par des préférences liées à l'utilité comparée de plusieurs offres »[97].

Ainsi, le (non) recours aux droits résulte d'une opération d'appréciation (« valuation »), à la fois « affective » liée au bien-être et au confort que peut procurer le (non) recours, et « objective » basée sur l'analyse des conséquences de ce (non)recours (Warin, 2018a). Dans cette veine, il nous a semblé utile d'interroger les formes de recours à l'aune de notre

96. Comité national d'évaluation du RSA (2011) cité dans (Okbani, 2013, p. 37)

97. Ph. Warin souligne ainsi l'importance des conflits de normes et de pratiques, par exemple lorsque l'offre est conditionnée à des comportements perçus comme irréalisables ou inacceptables ; il s'agit par exemple des cas où le bénéficiaire doit démontrer son autonomie et responsabilité, la demande étant dès lors vécue comme un déficit de ces dernières et un échec personnel (Warin, 2018a).

grille d'analyse qualitative, en comprenant non seulement les motivations à recourir à tel ou tel dispositif, mais aussi les modalités (concertation avec la CAE ou non, par exemple).

Enfin, il faut noter que le non-recours implicite est extrêmement répandu : les enquêté·es ne parlent même pas de certains droits sociaux, comme si ceux-ci ne faisaient tout simplement pas partie de l'« économie générale » de leur environnement de travail.

En réalisant une cartographie des formes de (non)recours à partir de nos données d'enquête, nous obtenons le continuum suivant. Les formes de (non)recours y sont colorées différemment **selon le degré de choix (caractère intentionnel) ou de contrainte (caractère subi)** vécu par les enquêté·es. La figure suivante montre bien que chacune des configurations (qu'elle consiste à recourir ou non à ses droits) se situe de manière très variable entre la contrainte et le choix intentionnel, résultant d'arbitrage complexes que nous restituerons dans les sections qui suivent.

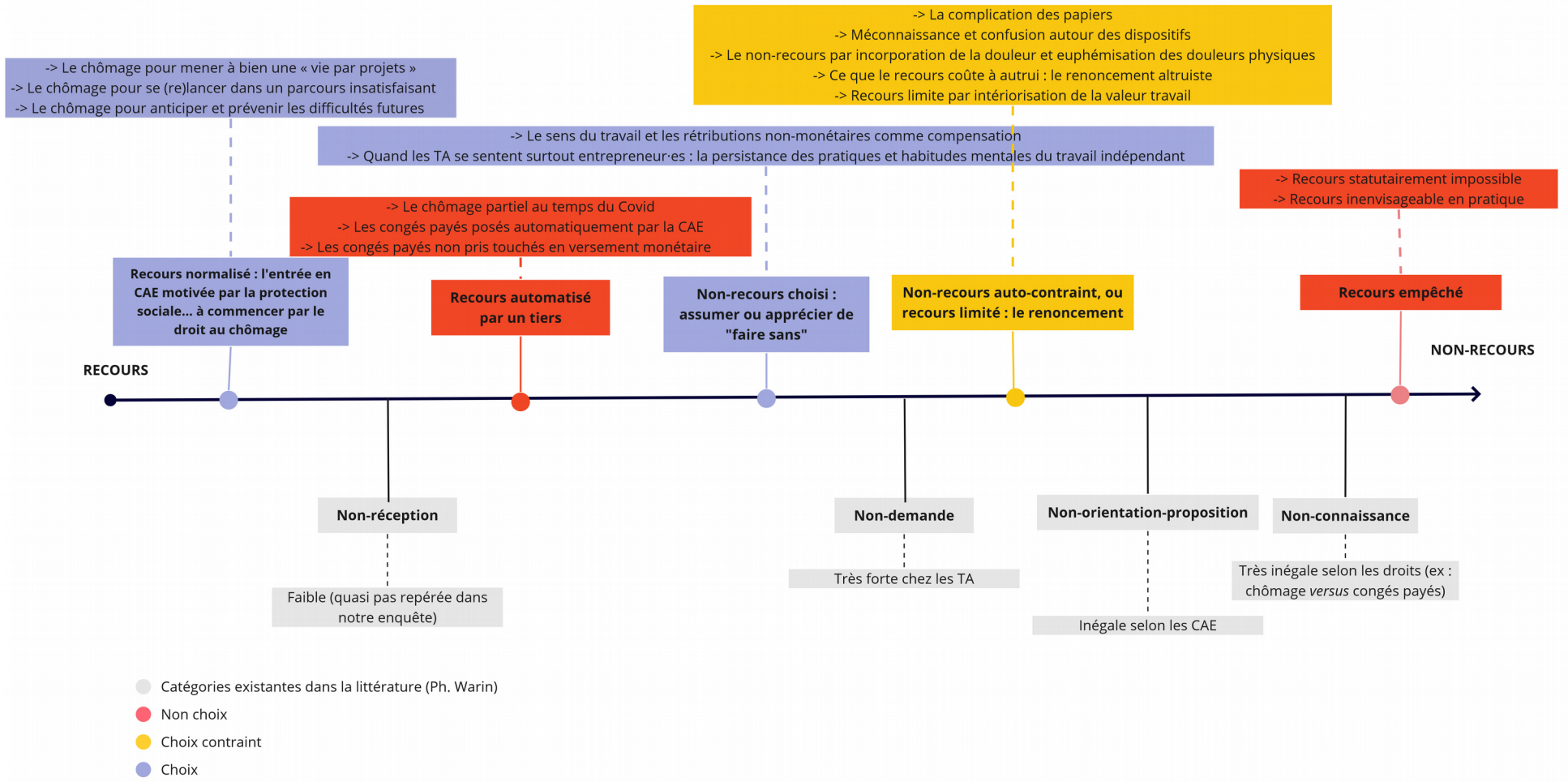


Figure 15: Continuum du recours à la protection sociale (schéma des autrices)

Nous verrons comment chacune de ces formes se manifeste chez les TA en CAE, à la fois quantitativement et qualitativement. Autrement dit, nous tenterons de **dépasser le « simple » constat du (non) recours, pour en montrer les logiques à l'œuvre et, partant, permettre d'agir sur celles-ci.**

a. Recours normalisé : une entrée dans la CAE motivée par la protection sociale… à commencer par le droit au chômage

En France de manière générale, la population française semble soucieuse de la précarité (une préoccupation majeure), affichant un sentiment d'injustice et une aspiration accrus à un rééquilibrage des niveaux de vie (Antunez & Papuchon, 2019). Fin 2018, de plus en plus de personnes affichaient par ailleurs une opposition à l'idée que l'on restreigne l'accès aux prestations sociales ou qu'on en baisse le montant (malgré une estimation du niveau de protection sociale de moins en moins suffisant) (*idem*.). Dans notre enquête, nous avons également constaté chez de nombreux·euses enquêté·es un véritable **attachement à l'institution salariale**, comme évoqué plus haut, et **une grande majorité d'entrepreneur·es ont une forte conscience de la « propriété sociale » à laquelle ils ont droit en raison de contrats de travail salariés** (Castel, 2002).

En particulier, le salariat est considéré par les personnes interrogées, quelle que soit leur vision politique du monde, comme une **alternative sérieuse et efficace au statut français de micro-entrepreneur·e**. Dans nombre de parcours donc, le statut de salarié·e constitue en fait une motivation importante pour intégrer la CAE (Bajard et Leclercq 2019), mais **ce n'est pas tant le salariat qui est recherché en tant que statut social, que la protection auquel il est associé[98].** En particulier, **c'est le chômage** (plus exactement, les allocations de retour à l'emploi – **ARE) qui est généralement au centre des préoccupations.** Concrètement, la très grande majorité des enquêté·es pensent à leurs indemnités de chômage mais négligent souvent d'autres droits (congé maternité, santé et sécurité, congés payés, etc.) ou ne les mentionnent pas spontanément.

Nous verrons que cette forme de recours aux droits particulièrement normalisée découle aussi des statuts propres à la CAE et du contexte sociétal plus large d'incitation à l'auto-emploi : comme on l'a vu précédemment (cf. Contexte de la recherche) les demandeur·euses d'emploi qui viennent en CAE peuvent d'abord lancer leur projet en contrat CAPE, et ainsi toucher le Revenu de Solidarité Active (RSA) ou les allocations chômages (ARE) de leur dernier emploi. Comme nous le verrons plus bas, cette normalisation matérialisée par exemple par un lien fort entre les deux a même été institutionnalisée dans une convention signée en 2017 entre le réseau Coopérer pour Entreprendre et Pôle Emploi (Coopérer pour Entreprendre & Pole Emploi, 2016). Selon l'étude menée par Opus 3 en 2015 sur les résultats du développement des CAE, 80% des

98. Ces personnes ne se distancient pas du contrat de travail salarié en tant que tel, tout comme elles ne sont pas attirées par le travail indépendant en soi : ils et elles sont en fait capables d'identifier les avantages de l'une ou l'autre de ces statuts. Cela contredit donc les discours médiatiques et politiques cherchant à mettre en évidence un désir de sortir du « carcan salarial » de la part des travailleur·euses.

porteur·es de projet étaient demandeur·euses d'emploi ou bénéficiaire de minima sociaux au moment de l'enquête (Brulé-Josso & Liberos, 2019). Selon une autre enquête menée en 2016 par Coopaname et Oxalis sur le revenu et le temps de travail de leurs adhérents, 38,4% des membres de la coopérative étaient au chômage indemnisé avant leur entrée en CAE, et selon une étude menée en 2020 par CPE et Ellyx sur 6 CAE, avant d'entrer en CAE « 47,6% étaient chômeurs indemnisés, et 12,8% étaient chômeurs non indemnisés, soit plus de 60% au total. » (Coopérer pour Entreprendre & Ellyx, 2020, p. 25). Ainsi, l'imbrication du statut de TAen CAE avec la protection sociale dusalariat est un point essentiel, dont le chômage constitue le catalyseur : soit car il offre la possibilité de combiner des ARE avec un contrat CAPE par exemple, soit car il permet de cotiser au régime général en vue de potentiels aléas professionnels ou désirs de reconversion. C'est de ce point de vue que tout au long du rapport, nous parlons des ARE en tant que **prestation perçue (lorsqu'on est en CAPE)** mais aussi en tant que **prestation cotisée (lorsqu'on est en CESA ou associé·e).**

Ainsi, le cas typique – c'est-à-dire extrêmement répandu - d'une **utilisation normalisée et spontanée des ARE est observé dans les phases de transition professionnelle** (bifurcations, reconversions). Les cas de non-recours lors de ces transitions sont assez rares, ils se produisent dans les quelques rares situations de honte sociale intériorisée par rapport au chômage (cf : section non-recours « choisi »). Les porteur·es de projet effectuent en fait une combinaison de revenus qui sécurisent leur entrée dans l'activité entrepreneuriale : ce « bricolage institutionnel » agrège des aides sociales, des allocations chômage et des revenus issus de l'activité entrepreneuriale mais aussi les aides sociales à leur disposition, comme le font de nombreux travailleurs autonomes dans ou hors CAE (Reynaud & Coquelin, 2003, p. 277). Dans le cas spécifique des CAE, les TA y ajoutent aussi le remboursement de notes de frais, qui constituent pour certains·es enquêté·es une source non négligeable de valeur économique (Bajard et Leclercq, 2019). Ce type d'utilisation normalisé se subdivise en trois configurations : le **chômage en situation de changement vécu sur le mode de l'épanouissement (a),** dans le cadre d'une transition suite à une sensation de fatigue ou de **blocage dans une situation antérieure (b)**, et le **chômage par anticipation (c)** en tant que prestation reçue ou cotisée constituent les trois modalités de recours presque normalisé à cette prestation.

Dans ces trois cas, il faut noter **la récurrence d'une cohabitation entre un sentiment fort de légitimité du recours** (ou de sa possibilité future) **et le désir de ne pas en faire un « mode de vie ».** En effet, dans les situations de reconversion, le chômage n'est alors pas une situation sociale amenée à se pérenniser : même si les enquêté·es n'en ont pas honte, le but est seulement de « vivre bien », « s'en sortir » et de parvenir à lancer leur activité. Nous n'avons ainsi pas rencontré de situations où la perception de faibles revenus (par exemple le RSA ou les ARE) constitue un mode de vie fondé sur des pratiques de discontinuité, qui formeraient alors une « tactique de la précarité », expérience revendiquée et manière de mettre en tension les hiérarchies et les cadres du salariat (Cingolani, 2017). Nos enquêté·es manifestent plutôt une forme de « bonne volonté laborieuse » dont l'issue est, à terme, le détachement de tout recours à des prestations sociales.

i. Le chômage pour mener à bien une « vie par projets »

Dans ce premier cas, les **allocations chômage (et les droits à la formation) sont ainsi employés de manière assez logique**, par exemple dans une carrière faite de nombreux rebondissements, où les bifurcations ne sont pas des échecs mais une façon de concevoir l'existence, faite de **changements vécus sur le mode de l'épanouissement.**

Le cas typique rencontré lors de notre enquête est par conséquent celui de **l'entrepreneur·e qui utilise le chômage pendant le contrat CAPE, tout en ayant peu recours aux autres droits.** De ce point de vue, le profil de nos enquêté·es a sans doute une grande influence sur ce **rapport à la flexibilité, puisqu'ils·elles sont, par définition, plutôt disposé·es à la reconversion**. Ceci rejoint l'analyse (cf : supra) du profil politisé de nos enquêté·es et leurs deux caractéristiques : d'une part, une forte **disposition à la mobilité sociale** et d'autre part, une **politisation et une sensibilité à l'institution salariale**. C'est typiquement le cas des individus bien dotés en capital scolaire et culturel, à la recherche d'épanouissements et d'apprentissages continus, disposés à la reconversion ou aux coups d'essai professionnels, et habitués au travail par projet et/ou au travail indépendant (cf chapitre : Le non-recours choisi : assumer, voire apprécier de « faire sans »).

Il faut noter que **ce recours normalisé au chômage s'applique aussi souvent au droit à la formation** qui accompagne ces reconversions professionnelles. La timeline de Marie illustre très bien ce **rapport très sectorisé aux différents droits :** certains sont **évidents** pour elle (tels, **le chômage et la formation) tandis que d'autres pas du tout** (le **congé maladie**). En effet, comme la grande majorité des enquêté·es, c'est essentiellement pour le chômage qu'elle est en CAE plutôt que micro-entrepreneure : consciente de la densité en changements professionnels de son parcours malgré son âge (36 ans), Marie souhaite surtout disposer d'une sécurité par anticipation, en cas de bifurcation future. Elle incarne en fait **l'intériorisation d'une conception du marché du travail conçu comme inéluctablement flexible, incertain et temporaire**, et une forte **disposition – récemment développée - aux bifurcations professionnelles** : elle oppose ainsi à sa vision d'aujourd'hui ses croyances de jeunesse (le fait de rester toute sa vie dans un secteur, voire un emploi).

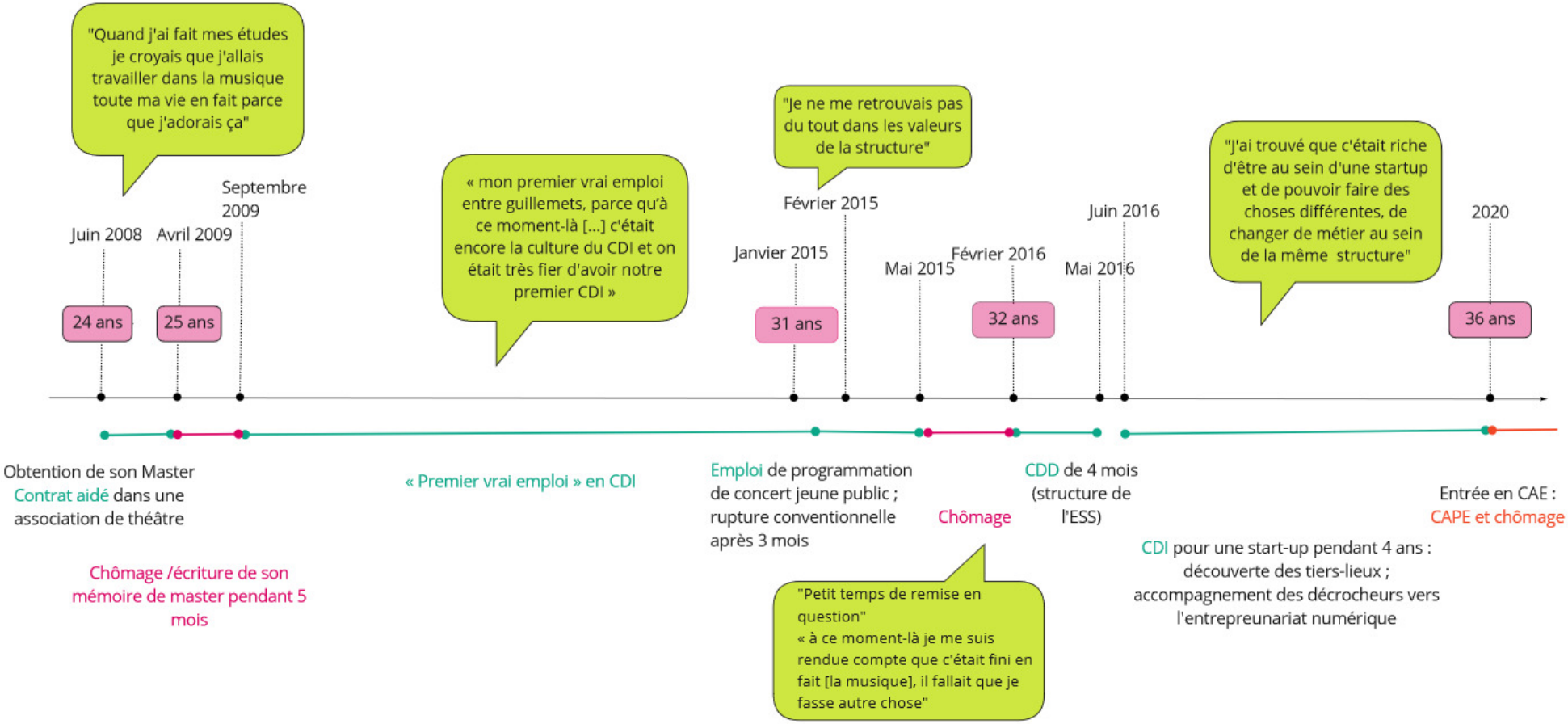


Figure 16: En 12 ans de vie professionnelle, l'évolution vers une vision de « la vie par projets » et une disposition à la reconversion professionnelle.

En définitive, il faut donc retenir que ces **TA particulièrement sensibilisé·es à « la vie par projets » et aux bifurcations professionnelles affichent une bonne connaissance générale du système de protection sociale, couplé à un recours extrêmement sectorisé** : un recours massif au chômage (et dans une certaine mesure, à la formation), et un non-recours massif à d'autres droits (congés maladie et congés payés en général).

ii. Le chômage pour se (re)lancer dans un parcours insatisfaisant

Dans un profil très différent, **le recours quasi indispensable au chômage pour déployer un projet professionnel** (voire de vie) s'observe aussi chez les personnes qui, de manière sans doute moins heureuse, accumulent une **sensation de fatigue ou de blocage dans une situation antérieure**. Ce type de parcours ponctué d'instabilités professionnelles ou d'insatisfaction **va bien souvent de paire avec une démarche d'accumulation de droits au chômage par anticipation** de potentielles situations de rupture professionnelle (cf : infra). C'est un peu le cas de Jean-Philippe, qui a été confronté à une forme de blocage sur le plan économique dans sa carrière avant d'entrer en CAE. Son portrait illustre deux phénomènes récurrents dans notre enquête : d'une part, une certaine méconnaissance de ses droits combinée cependant à un recours normalisé au chômage ; d'autre part, un attachement à la débrouille et à la réussite par son travail faisant du chômage une sécurité, mais non un mode de vie. On retrouve également ici le chômage dans sa double conception : prestation reçue (en CAPE) et prestation cotisée (en CESA) : nous avions évoqué Jean-Philippe plus tôt, pour illustrer la déconnexion entre un recours aux droits, et une confusion ou la méconnaissance de l'institution salariale chez certain·es TA.

Ne se définissant pas comme un « entrepreneur » et craignant la solitude et l'absence de garanties que représente l'indépendance, le **chômage ne constitue pas pour lui un moyen de revenu pérenne, mais plutôt une sécurité indispensable afin qu'il puisse oser se lancer** au cas où son activité d'entrepreneur dans le BTP échouerait. En contrat CAPE au moment de l'entretien, c'est la première fois que Jean-Philippe se met à son compte après de nombreuses années d'intérim. Peu sûr de lui – notamment de ses compétences relationnelles – il mise sur ses qualités professionnelles pour faire aboutir son projet **mais reste tout de même incertain de sa réussite en tant qu'indépendant.** Accumulant ses quelques revenus actuels sur sa trésorerie au sein de la CAE, le chômage est donc une **ressource indispensable pour le lancement de son activité.** Par ailleurs, pouvoir cotiser lorsqu'il sera passé en contrat CESA – dès que possible - s'inscrit également dans cet objectif :

*« [Le passage en **CESA] ça me permettra de refaire mes droits, si par malheur ça viendrait à ne pas marcher.** Après pour l'instant, ça a l'air sur la bonne voie. **Après mon but à moi, c'est pas que des vues sur le chômage, voilà c'est pas mon but principal : mon but principal c'est vraiment que ça marche en fait !** Après si c'est que pour vivre du chômage, ça n'a jamais été mon délire, je veux dire. **Après là je suis bien obligé [de toucher le chômage], parce qu'autrement je ne sors rien [en termes de revenus], en fait.** Mais c'est vrai que ces aides-là sont importantes parce qu'elles permettent de se lancer pour quelqu'un qui a du mal à se lancer*

en fait, ce qui est mon cas ».

C'est d'ailleurs à ce même titre – l'opportunité de cotiser au chômage lorsqu'on est en CESA - qu'il souligne l'importance du travail déclaré (et donc, indirectement, des cotisations sociales) :

« Des coups [durs] comme ça je ne les souhaite à personne, mais malheureusement ça fait partie de la vie, que des fois à des moments on passe des coups durs. Et le black ne te sauve pas, il t'enfonce même ».

En fait, Jean-Philippe a à cœur d'être « responsable », notamment parce qu'il élève seul son enfant et est conscient des aléas de la vie : cela signifie faire du bon travail en tant que plombier, mais aussi **anticiper sa stratégie entrepreneuriale à moyen et long terme, ce qu'il fait en accordant de l'importance aux cotisations sociales.**

iii. Le chômage pour anticiper et prévenir les difficultés futures

Ce portrait permet de souligner **l'importance du chômage par anticipation (en tant que prestation reçue ou cotisée)**, quasiment omniprésent **chez les personnes ayant vécu des situations d'instabilité professionnelle** et qui souhaitent s'en prémunir. C'est par exemple le cas de TA qui, en tant qu'ancien·ne salarié·e, en ont bénéficié pour se reconvertir après une rupture professionnelle ; c'est aussi le cas d'ancien·nes indépendant·es qui ont connu la précarité et l'instabilité des revenus (cf : infra, Irène à la Maison des artistes) : **le statut d'ES permet dans les deux cas de figure de charger des droits dans un raisonnement de long terme**.

On le voit par exemple à travers la carrière de Philippe, cet entrepreneur membre d'une CAE depuis peu mais néanmoins associé aujourd'hui. L'entrée en CAE lui a permis de mettre concordance certaines valeurs (il est passionné par la Responsabilité Sociale des Entreprises et apprécie l'esprit de coopération) mais aussi de pouvoir potentiellement recourir au chômage à l'avenir grâce au statut d'entrepreneur-salarié. Philippe y est d'une certaine manière habitué, puisqu'il a touché des ARE à chaque fois après des expériences salariales difficiles, voire très douloureuse comme en 2011 lorsqu'il s'est retrouvé à la fois démuni financièrement en raison de problèmes de paiement de son ancienne entreprise, puis ne pouvant plus bénéficier des allocations chômages en 2012. Cette période de grandes difficultés professionnelles concorde avec des expériences bouleversantes sur le plan familial : d'une part, des burn-out et suicides dans le contexte professionnel de sa conjointe, et d'autre part, des propos marquants que lui tiennent ses deux garçons - alors en âge de rentrer sur le marché du travail - au sujet de la souffrance au travail. Il relie cette période décisive à une expérience d'approche de la mort, vécue quand il était âgé de 10 ans (un accident de la route). C'est pourquoi il présente cette période comme un moment charnière dans sa vie (turning point), où il décide dès lors de « se réinventer », après des années de travail en imprimerie puis dans la rénovation énergétique.

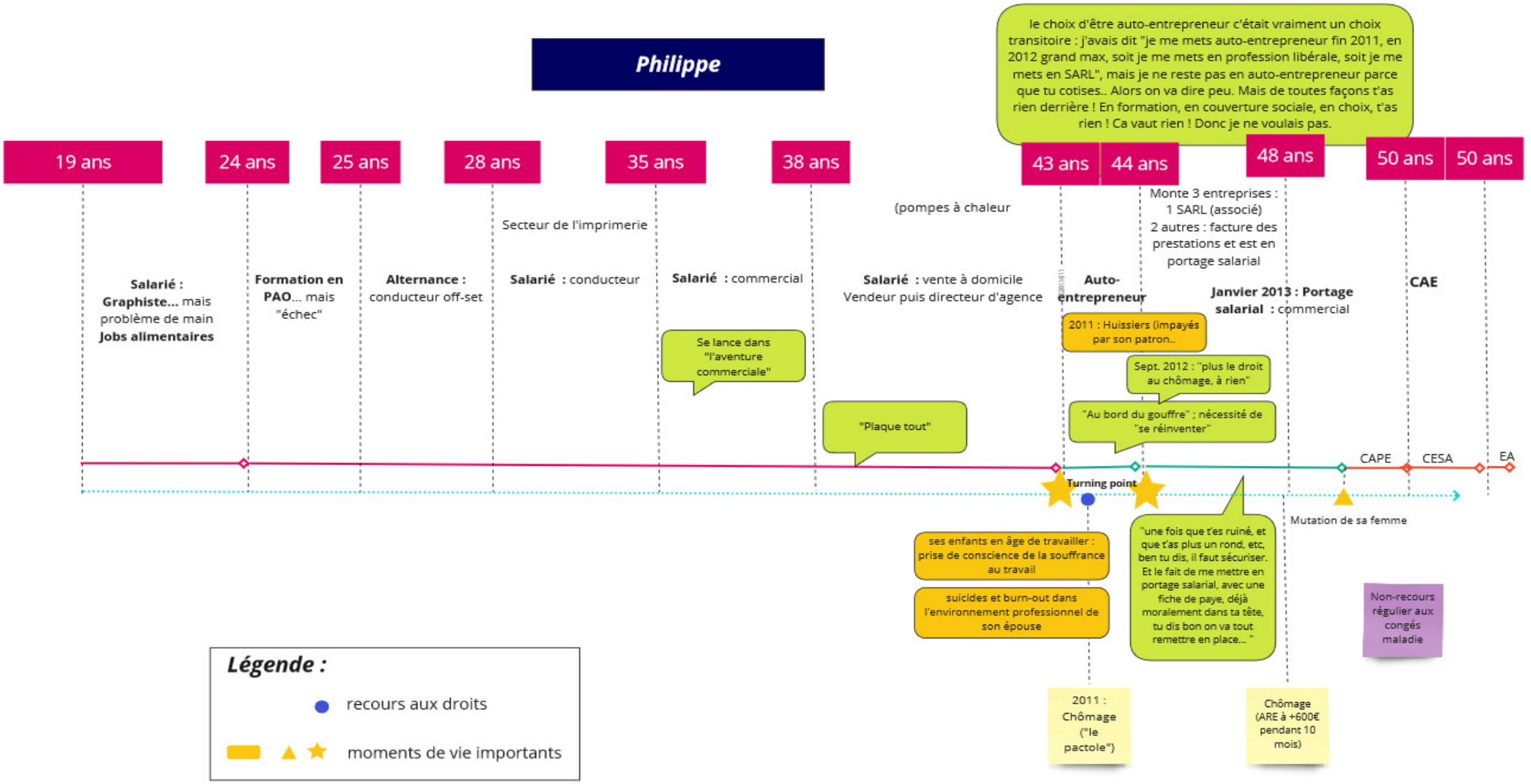


Figure 17: Timeline Philippe

Il bifurque donc dans le conseil en RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises), mais avec une exigence majeure sur le cadre dans lequel se fait cette activité : **ce qui prime pour lui est de retrouver un statut de salarié** (la différence entre le portage salarial et la CAE n'apparaît d'ailleurs pas dans son discours). **Après une courte expérience du travail indépendant, le but explicitement affiché** est de **pouvoir se prémunir de périodes chaotiques comme celles qu'il a vécues par le passé**. D'ailleurs, Philippe se vit véritablement comme un indépendant pour tout le reste de sa protection sociale, ne voyant l'intérêt ni des congés payés officiellement déclarés, ni des congés maladie :

« [Les congés payés et congés maladie] ça me touche pas quoi ! […] Ouais ça n'a pas tellement de sens pour moi. Par contre bah oui, je prends des congés : je m'en vais [en vacances] et puis voilà quoi et ça change rien à mon salaire ».

b. Le recours normalisé… mais informel : un sous-emploi des droits

Enfin, il faut évoquer un cas très particulier que nous pourrions appeler **le recours informel** : il ne consiste pas à bénéficier de prestations sociales, mais plutôt **à s'octroyer cette possibilité en pratique.** Par exemple, aucune prestation de congé payé n'est officiellement versée, mais le congé est pourtant vécu comme tel, puisque le·la TA est en congés. Nous renvoyons plus loin, aux aménagements des temporalités et des espaces du travail rendus possible en compensation de certaines formes de non-recours subi (cf chapitre : Recours empêché ou non-recours subi : statutairement impossible, pratiquement inenvisageable). Da**ns ce cas-là, l'écart entre les cadres formels et les pratiques réelles révèle un sous-emploi de prestations monétaires utilisables légitimement**, mais une absence de travail non-déclarée.

c. Recours accompagné voire automatisé par un tiers

i. Le chômage partiel au temps du Covid

La possibilité pour les TA de bénéficier de certaines allocations chômage ne concerne pas seulement les phases de transition professionnelle. **Dans le contexte très particulier de la crise du Covid, la possibilité de toucher le chômage partiel** est une nouveauté évoquée par certain·es enquêté·es avec qui nous avons fait des entretiens au cours de l'année 2020 (ainsi qu'avec certains gérant·es de structure, cf : infra). Ce dispositif a constitué une source de revenus supplémentaires, rendant d'autant plus complexe la compréhension de la situation professionnelle d'un·e entrepreneur·e-salarié·e aujourd'hui. Par exemple, Arthur, consultant formateur et sophrologue, en CAE depuis sept ans au moment de l'entretien (en août 2020), obtient concrètement un revenu global net à partir de quatre sources différentes :

- son salaire dans la coopérative (il a un temps partiel de 90h par mois en tant qu'entrepreneur-salarié) :

  « Donc 90h ça a été choisi : si jamais je travaille deux semaines je ne dépasse pas les 154h par mois et ça me permet de cumuler les deux entrées [les prestations et les contrats de travail], pour avoir une souplesse » (Arthur)

- des contrats occasionnels de salarié auprès d'organismes de formation en complément
- les remboursements de ses notes de frais[99]
- le chômage partiel, mais à hauteur de 50h mensuels seulement afin de garder la possibilité de facturer et obtenir le remboursement de ses notes de frais :

  « Ouais là j'en suis à 50h par mois [de chômage partiel], voilà. Et alors pourquoi pas le chômage partiel total en fait ? Parce qu'il m'arrive de faire quelques interventions cet été, et donc je vais avoir des frais, donc [rester au chômage partiel] ça me permet de toucher mes frais. Si j'étais en chômage partiel total, dans le dispositif je ne pouvais pas facturer en tout cas, et poser des frais de fonctionnement. » (Arthur)

Bien sûr, le remboursement des notes de frais ne constitue pas à proprement parler une nouvelle source de revenus, mais il est indispensable pour comprendre les rationalités entrepreneuriales. C'est en effet une opération de comptabilité supplémentaire qui fait partie intégrante de la gestion de l'entreprise : les TA en tiennent compte afin d'élaborer une évaluation et planification globale de leur activité, afin qu'elle soit viable économiquement et qu'ils·elles s'assurent un niveau de vie suffisant. C'est donc **en multipliant et en combinant les sources de revenus** (ici, chômage partiel, contrat en CAE et contrats occasionnels supplémentaires) **et les techniques comptables** (remboursement des notes de frais) qu'ils·elles espèrent parvenir à un équilibre d'ensemble. Nous reviendrons sur cet aspect crucial plus loin. Quoi qu'il en soit, la **possibilité de recourir au chômage partiel,** si elle a échappé à une grande partie de nos entretiens réalisés avant la crise du Covid, **constitue aujourd'hui un aspect bien réel du fonctionnement des CAE**.

ii. Les congés payés posés automatiquement par la CAE

Les règles en matière de congés payés sont assez différentes d'une CAE à l'autre, et nous y reviendrons dans la partie consacrée au rôle des organisations : en effet, les obligations légales d'un employeur consistent notamment à faire bénéficier de jours de congés à ses salariés. De ce point de vue, **la question des congés payés met particulièrement en lumière l'écart existant entre les règles du travail prescrites par le Code du travail, et les conditions de travail réelles** des travailleur·euses autonomes. Elle met aussi en

99. Le remboursement de ses notes de frais n'est pas un revenu en soit ; mais il est parfois perçu comme tel par les TA, notamment car ceux·celles ci sont d'abord passés par le statut de CAPE, pour lequel ils ne touchent pas de rémunération de leur activité, mais le remboursement des dépenses effectuées est concrètement versé sur leur compte bancaire personnel, et vient ainsi symboliquement s'apparenter à une forme de revenu. Il est également à préciser que plusieurs d'entre eux·elles sont passé·es par le statut de micro-entepreneur·e, qui n'autorise pas le remboursement des frais occasionnés par l'activité ; ce qui peut faire percevoir le remboursement des notes de frais comme une forme de « privilège », ou en tous cas d'un nouveau droit acquis par l'entrée en CAE, d'ou le fait qu'il soit souligné, voire considéré comme une forme de revenu.

exergue la tension existant entre les intérêts des gérant·es, légalement responsables des salarié·es, et ceux des travailleur·euses autonomes.

La pratique la plus courante en CAE est que les TA posent simplement des jours de congé en fonction de leurs besoins, de leur chiffre d'affaires, de leurs disponibilités. Si les TA disposent, comme tout salarié·e, du minimum légal garanti par le droit du travail[100] l'arbitrage individuel et collectif est assez complexe, car le nombre de jours que les TA en CESA peuvent prendre dépend en fait étroitement de leur capacité à générer du chiffre d'affaires. Cela se fait donc en étroite discussion avec le membre de l'équipe support qui les accompagne :

« Pour ces questions-là [de congés] je t'avoue que bah pour le coup, vu mon statut je ne les avais pas creusées. ***Les congés payés il me semblait qu'on m'avait dit ok on peut en prendre, mais ça rentre dans mon budget****, c'est-à-dire, moi si tu veux ce que je me suis fixée comme objectif… Je me suis dit il faut que je gagne… C'est large mais il y a à peu près deux mois où je ne vais rien facturer. Ce avec quoi je vais vivre ce n'est pas... Et le référent va m'aider à fixer mon salaire. Oui j'ai pris en compte les vacances et j'ai pris quoi d'autres... Oui la déduction des frais, les frais de formation [que je m'auto-finance] tout ça. »*

Dès lors, non seulement doivent-ils·elles assumer la responsabilité de ne pas travailler pendant certains jours, mais aussi intégrer le fait qu'il faille le déclarer. Cela reste dans bien des cas cognitivement difficile à comprendre, puisque les entrepreneur·es-salarié·es n'ont pas d'injonction ou d'obligation à prendre leurs congés payés (contrairement à un·e salarié·e dans une entreprise classique, qui perdra ses jours de congé s'il ne les prend pas). D'autre part, si certains TA « intègrent » les congés dans l'organisation de leur temps de travail et leur facturation, la plupart considèrent qu'un jour non travaillé est un jour non facturé. Ainsi, ils·elles préfèrent ajuster leur temps de repos au fur et à mesure, si leur activité le permet, plutôt que de poser des périodes de congé pendant lesquelles ils·elles seront peut-être finalement contraint·es de réajuster leur activité au moment venu en travaillant, ce qui peut aussi être problématique vis-à-vis de la responsabilité employeur de la CAE, comme le souligne un dirigeant :

« Et donc typiquement les congés payés c'est ça et bah là on a quelques entrepreneurs qui ne jouent pas le jeu. Et donc ils se retrouvent avec un compteur de congés payés. (...) ***Typiquement les congés payés sont un point de tension parce que c'est vrai que c'est un peu stupide d'être obligé de déclarer des congés payés : c'est un non-sens parce qu'en fait, on se les paye. Parce que pour nous ça ne veut rien dire, mais il faut juridiquement parlant, dans les règles, qu'on déclare des vrais congés payés… ce qui sous-entend que sur les jours qu'on déclare en congés payés, on n'ait pas ouvert le logiciel comptable et qu'on n'ait pas presté. Il y a clairement des gens qui considèrent que c'est de la connerie ce truc-là, et qui ne le font pas. (…)*** *On a un point de tension là tu vois, parce que* ***c'est stupide qu'on nous oblige à déclarer des congés payés - puisque de toute façon c'est nous qui nous les payons -*** *tu vois c'est un peu... mais c'est la contrepartie d'avoir un statut de salarié (...). Enfin au bout d'un moment le fait de jouer sur les deux tableaux il faut aussi accepter les contraintes parfois des deux tableaux... »*

100. Soit un peu plus de 2 jours par mois pour un CDI à temps plein, cela peut être plus en fonction de l'ancienneté, ou de l'existence d'une convention collective au sein de la CAE.

Les congés payés non pris peuvent mettre en difficulté les gérant·es, tout comme les congés payés posés pendant lesquels les TA vont finalement travailler. Aussi, **plusieurs CAE ont instauré un fonctionnement, plus ou moins formalisé, consistant à poser automatiquement les jours de congés des entrepreneur·es-salarié·es**, ou alors à acter que les jours de congés non posés sont perdus :

« Donc comme il n'y avait pas de règles et ben personne ne savait comment gérer ce truc là et ça mettait tout le monde en tension et donc au final on a mis en place une règle. *Donc j'ai dénoncé l'usage parce qu'il faut s'y connaître un peu donc voilà ce n'est pas compliqué,* ***il suffit de dénoncer l'usage et avoir un accord unilatéral sur : les gens qui ne les prennent pas, les perdent, point. »***

Ce gérant d'une autre CAE explique quant à lui que les congés sont décomptés automatiquement à la fin du mois, quitte à ajuster cette situation administrative à la réalité *a posteriori* :

« Donc sur les congés payés pour répondre de façon très pragmatique on a dit qu'il [l'entrepreneur] es posait à chaque fin de mois, c'est à dire chaque fin de mois comptablement et donc juridiquement il a posé ces deux jours et demi et des bananes parce que déjà qu'on a dû mal à savoir ce qu'ils font, imagine (rires) (...). Aujourd'hui nous pour répondre à ta question ***sur la partie des congés payés de fait ils les posent à chaque fin de mois. C'est une décision qui a été prise en AG sur laquelle il n'y a pas de logiques intelligentes à part de dire qu'on s'est couvert vis à vis du droit, voilà.***
Question : C'est un membre permanent qui contrôle le fait qu'ils posent bien leurs congés payés ?
« Je vais te répondre, ***c'est un membre permanent qui impose à chaque fin de mois sur leur bulletin de salaire qu'ils ont posé leurs congés. On part du principe que tous les mois on leur enlève leur quota de jours qu'ils peuvent poser dans le mois. »***
Question : Mais par contre s'ils veulent après poser une grande période, admettons pendant les vacances d'été et qu'ils partent alors qu'ils n'ont plus de quotas ?
« Alors je ne sais pas si la réponse que je vais apporter est juridiquement opposable mais nous à partir du moment où à la fin du mois, soit ils sont en vacances et donc à ce moment-là ils seraient en congés payés et ils vont nous déclarer qu'ils sont en congés payés, potentiellement pour faire la déclaration ça ne pose pas de problèmes tu vois, et donc on a un contrôle à posteriori. Nous ***si le mec il a un pet', il nous dit je me suis pété la jambe en vacances au Portugal, je me suis pété la jambe tel jour donc nous on peut déclarer qu'il était en congés payés à ce moment-là, donc on vient faire un contrôle à posteriori en mettant toujours ses congés payés à 0 »****.*

Nous renvoyons à la section suivante sur **l'élaboration de ces règles** (section 3 : Le (non)recours : des arbitrages diachroniques et synchroniques pour un équilibre socio-économique d'ensemble), **conséquence directe de la nécessité d'appliquer l'esprit du droit dans une zone-grise** de l'emploi (cf section 1 :Recours aux droits, institution salariale et cadre coopératif : quelques nuances préalables).

Cet entrepreneur, entrepreneur-associé d'une CAE et très actif dans le conseil d'administration de celle-ci, donc fin connaisseur de ses règles, exprime bien cette double

dimension du travail, à la fois prescrit et réel. En effet, au cours de l'entretien, il déclare en même temps gérer ses congés à sa guise et avoir l'obligation de les poser : « je prends des vacances quand je veux » (travail réel), puis : « oui, enfin on est toujours dans le même problème, si on ne les pose pas on les perd » (travail prescrit).

Le **recours automatisé peut donc aussi avoir pour corollaire du travail réel effectué au sein des journées de congés prescrites**, puisque comme le souligne cet enquêté, « on est payé à la tâche, pas à l'heure ». Autrement dit, il souligne l'importance de se reposer « par hygiène de vie », mais rappelle aussi la réalité de ses conditions de travail et de rémunération, fondées sur la facturation de ses missions et non sur du temps de travail. Cette **liberté avec laquelle l'entrepreneur·e-salarié·e administre lui-même ses jours de repos, qu'ils coïncident ou non avec les jours de congés payés déclarées**, correspond en fait à **l'immense majorité des situations,** comme nous pouvons le constater dans le témoignage suivant :

« Je me suis inscrit à la caisse des congés payés cette semaine. J'ai reçu mon courrier la semaine dernière. […] Pendant mes rendez-vous [avec mon conseiller de la CAE] j'avais posé quelques questions donc je peux répondre un peu. ***C'est comme je veux en fait : je vérifie sur le site via mon compte, je vois le nombre de jours que j'ai de disponibles et puis je préviens la comptable et je lui dis « bon bah voilà j'ai tant de jours de dispo, je vais en prendre tant de telle à telle date ».***
Question : Et vous avez l'intention d'en faire usage de tous vos jours de congés ?
« Alors je crois que comme je suis salarié je vais être obligé de faire passer ces jours-là, par an. […]. »
Question : Il peut y avoir des entrepreneurs qui travaillent chez eux leur jour de congé payé. Ils posent leurs congés mais ils ne réussissent pas à s'arrêter.
« Euh c'est une hygiène de vie, ce sont des choix. ***Il n'y a qu'une chose à dire là-dessus : on est payé à la tâche pas à l'heure.*** *Même si on est entrepreneur salarié, je ne me rémunère pas à l'heure, je facture à partir d'une estimation, d'un temps horaire. J'ai un taux horaire en tête et une estimation de temps quand je fais un devis, mais je facture à la mission.* ***Donc si je n'ai pas accompli ma mission et que j'ai beaucoup de jours de congés, je peux très bien poser un jour de congé et puis continuer de travailler.*** *Mais c'est de la gestion. Par hygiène de vie, j'essayerais de respecter au maximum ces jours-là quoi ».*

Figure 18 : Synthèse des différents écarts entre le travail prescrit et le travail réel ayant des conséquences sur la prise de congés payés.

Travail prescrit (règles)	Travail réel
L'employeur impose des congés au TA	Le·la TA décide de poser des congés
Le·la TA doit agir comme s'il·elle les recevait automatiquement en vertu de son contrat de travail	Le·la TA se les paye avec sa trésorerie
Le·la TA doit déclarer quand il·elle ne travaille pas au préalable	Le·la TA décide au quotidien de quand il·elle travaille
Le·la TA devrait ne pas travailler pendant ses congés	Le·la TA peut travailler pendant ses congés
Le·la TA est payé au temps de travail	Le·la TA est rémunéré·e par facturation/mission

Enfin, dans certaines CAE, les TA cotisent automatiquement à une caisse de congés payés, spécifique aux entreprises du bâtiment. Il s'agit d'une cotisation supplémentaire mais qui peut être « incitative » pour prendre des congés payés car leur déclaration permet aux TA de récupérer une indemnité financière. A l'inverse, si les TA ne recourent pas à leurs congés payés, ils perdent ainsi l'avantage de cette cotisation :

« En fait on cotise à cette caisse, qui quand on pose des congés on reçoit une fiche de paye de cette caisse. C'est pas [la CAE] qui nous paye donc en fait s'ils prennent pas [leurs congés], en fait ils ont cotisé dans une caisse qui va garder l'argent (rire) ».

Ce fonctionnement permet également de mobiliser cette caisse dans le cas où l'activité du TA subirait une baisse de trésorerie ou bien qu'il·elle aurait besoin de faire une pause et n'aurait pas soldé son compte de congés payés, comme le précise un membre de l'équipe support :

« On a une réunion mensuelle où on fait le point sur chacun. Il suffit que la personne soit un peu tendue au point de vue financier, ben on se dit « mais elle n'a pas pris des congés ? Ou elle ne peut pas en prendre ? » [...] Ben si la personne a des congés, qu'ils l'appellent pour savoir si elle prend des congés ou pas, et en gros, là, c'est sur un volet financier qu'on va regarder le… le point, mais ça va être vrai si on voit quelqu'un fatigué ! On va dire « ben attends, quand on regarde, t'as pas pris de congés depuis autant de temps ». Et avec cette caisse des congés payés qui amène des bonus, (...) et y'a en plus de l'ancienneté, au bout d'un moment, j'ai des bonus liés à l'ancienneté. ***Donc y'a plutôt un côté vertueux au niveau des congés payés dans le bâtiment.*** *»*

Ainsi, dans ces cas-là, la prise de congés payés s'effectue en collaboration étroite avec la coopérative et s'inscrit dans une optique globale de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail ; cette démarche particulièrement vertueuse et poussée n'est toutefois pas encore répandue dans toutes les structures.

iii. Les congés sans solde

Si les congés sans solde sont rarement cités en priorité dans les droits à la protection sociale des TA, ils rentrent néanmoins dans ce champ : en effet, si le TA n'est pas rémunéré·e pendant cette période, et n'est donc assujetti à aucune cotisation ou contribution, il·elle reste affilié·e au régime général, et les prestations des assurances maladie et maternité continuent d'être effectives pendant cette période[101]. Bien que le thème des congés sans solde n'ait pas été abordé explicitement lors des entretiens avec les TA[102], il nous semble néanmoins intéressant de nous pencher sur ses conditions de mise en place en CAE. En effet, dans une entreprise classique, les congés sans solde ne sont pas réglementés par le code du travail puisque leur application dépend uniquement des conventions collectives ou d'accords d'entreprises. Ils doivent correspondre à certains critères (ancienneté du salarié, durée des congés sans solde…) et doivent être validés par l'employeur. **En CAE en revanche, les conditions pour bénéficier d'un congé sans solde sont forcément beaucoup plus souples, car elles dépendent d'abord de la volonté du TA à s'accorder ce moment**, ensuite de sa capacité à mettre en pause son activité pendant un temps donné, et enfin de l'accompagnement de la CAE sur la suspension de son contrat de travail. Ainsi, il s'agit d'un des avantages sociaux (plutôt qu'un droit – n'était pas régi par le code du travail) les plus simples à mettre en place en CAE ; les intérêts du·de la salarié·e et de l'entrepreneur·e peuvent donc ici facilement concorder.

Enfin, nous pouvons souligner un autre usage des congés sans solde en CAE : proposé par la CAE, **ils peuvent être une solution temporaire à une baisse de chiffre d'affaires ou une trésorerie négative du·de la TA**. Cela lui permet ainsi de réduire les dépenses de son activité, au détriment de son salaire, mais tout en le·la maintenant dans la structure en bénéficiant du régime général, et en attendant que son contrat puisse être relancé :

> *« Alors **évidemment si quand tu en as clairement qui sont dans le rouge, qui sont en tréso négative, donc là oui [la salariée permanente] sert de signal d'alerte mais elle va le faire...** comme on est en train de mettre en place une cellule d'accompagnement qui est un rendez-vous téléphonique tous les 15 jours d'une heure pour faire le point un peu, elle va faire passer le message par ce canal-là pour dire attendez là ça ne va pas quoi, là il y a un problème du coup on va essayer de le gérer dans le cadre de l'accompagnement et après **sur les cas les plus touchy c'est [le co-gérant] qui finit par appeler les gens pour essayer de trouver une solution et donc souvent ce qu'il se passe c'est qu'ils basculent en congés sans solde quand ils ont un problème de tréso ponctuel sinon ils sortent de la coopérative. »***

101. https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/employer-du-personnel/les-absences-du-salarie/les-conges/les-conges-speciaux/convenances-personnelles/les-conges-sans-solde.html

102. Ce qui ne marque pas un manque d'intérêt, mais plutôt le fait qu'il s'agisse d'un thème secondaire en matière de protection sociale ; ou tout simplement le fait que les TA interrogés n'y aient pas fait recours depuis leur entrée dans la CAE.

iv. Les congés payés non pris touchés en versement monétaire

Enfin, il faut mentionner également le cas particulier de **congés payés versés automatiquement à l'entrepreneur·e suite à une rupture conventionnelle ou un licenciement**, dans la situation – peu commune – où la CAE a périclité et déposé le bilan. Dans cette situation, l'enquêtée évoquée ci-dessous correspond à la figure de la travailleuse autonome très attachée aux principes de l'État providence, mais qui fait en pratique assez peu usages de ses droits liés aux arrêts maladie. Ayant toujours mené sa carrière de manière très autonome, elle fait partie des entrepreneur·es-salarié·es qui modulent leur faisceau de tâche pour continuer à effectuer leur activité. Toutefois, elle souligne ici combien elle apprécie la sécurité conférée par le statut de salariée, qui lui a en l'occurrence permis de toucher des allocations chômage ainsi que des congés payés lorsqu'elle a dû être « licenciée » de son ancienne CAE. C'est bien ici une forme de recours « automatisé » qui a généré ce recours :

« Oui, c'est aussi effectivement un autre avantage. Avoir ce statut de salarié, de cotiser aux caisses de retraite, d'assurance maladie, tout le tintouin. Éventuellement comme là, parce que moi ***c'est vraiment ce que je suis en train de vivre, hein : un licenciement parce que la coopérative dépose le bilan, et de pouvoir avoir quand même des indemnités de chômage, par exemple, puisque je suis, de fait, un salarié. Enfin une salariée, qui a été licenciée.*** *Donc ça c'est effectivement un des aspects importants. Heu... D'avoir des congés payés ! Tout ça, ça n'existe pas quand on est travailleur indépendant.*
Question: Vous, vous en faites usage, par exemple ? Tout ce qui est congés maladie, congés payés ?
« Non ! Non, j'en fais pas usage [rires] ! Clairement ! ***Oh non j'en fais pas usage. Mais par exemple là, le fait d'avoir été licenciée, ben ça m'a permis de toucher des congés payés. Voilà.*** *Donc il se trouve que je ne les ai pas encore touchés, mais en théorie je devrais les toucher. »*

Enfin, il faut préciser que dans le cas des **contrats CAPE**, si le·la TA bénéficie d'allocations chômage, la **déclaration des jours de congés est obligatoire auprès de Pôle Emploi.** Nous ne parlons donc pas ici de prestations reçues au titre de congés payés, mais il nous semble toutefois important de mentionner cet aspect singulier, dans la mesure où il s'agit d'une déclaration de jours de congés sur le plan administratif.

« Question : Et par exemple cet été tu envisages de prendre des congés ?
« Heu, j'ai pris une semaine. On va toujours voir le beau-père de mon mari, enfin sa famille en tous cas. Je vais prendre un weekend donc c'est pas vraiment des congés. Ben, Pôle emploi m'a dit « pas plus de dix jours hein », déjà. Donc... non, pas plus de huit jours Madame. […] On n'a pas prévu plus de congés que ça […] »
Question : Mais heuu.. Pôle Emploi t'a dit pas plus de huit jours, c'est ça ?
« Oui théoriquement, enfin tu dois signaler ton absence... on peut prendre plus de 8 jours mais faut... C'est pas la même chose en fait. Faut déclarer ».

Ce dernier point invite à souligner la situation très singulière des travailleur·euses autonomes en contrat CAPE dans une CAE : certain·es enquêté·es expliquent ainsi devoir redoubler de précautions pour éviter une radiation. Il semble en effet compliqué pour

nombre de conseiller·ères Pôle Emploi de gérer la situation d'un·e demandeur·euse d'emploi expliquant qu'il·elle travaille. C'est à ce titre qu'une convention a été passée entre Pôle Emploi et Coopérer pour Entreprendre (CPE) en 2016, visant à expliciter ce statut et renforcer la communication entre Pôle emploi et les CAE du réseau CPE. Il s'agit d'abord de sécuriser les TA en CAPE, dont près de 80 % sont demandeur·euses d'emploi au moment de leur entrée dans la CAE (Coopérer pour Entreprendre & Pole Emploi, 2016), en **portant à la connaissance des conseiller·ères Pôle Emploi le fait qu'un membre de CAE en contrat CAPE « travaille », mais n'est pas salarié·e, ne bénéficie pas d'un contrat de travail, et a donc le droit de toucher ses ARE**. D'autre part, la convention vise également à renforcer l'information des demandeurs d'emploi ayant un projet de création d'entreprise, en leur facilitant l'accès à une CAE.

d. Le non-recours choisi : assumer, voire apprécier de « faire sans »

Dans la catégorie des formes de « non-recours choisi », nous entendons par là celles qui ne semblent pas affecter les enquêté·es, voire qu'ils·elles assument et/ou apprécient. La plupart des formes de non recours évoquées ici **ne sont pas toujours propres aux CAE, mais sont en revanche étroitement liées au travail autonome et de manière générale, aux conditions de travail indépendant**. Ces dernières conduisent, d'une part, à compenser des difficultés grâce à d'autres formes de rétributions et d'autre part, à continuer à travailler malgré les aléas, puisque les caractéristiques du travail indépendant disposent à ce genre de pratiques et de rationalité.

i. Le sens du travail et les rétributions non-monétaires comme compensation

Il faut au préalable mentionner que **le non-recours choisi concerne essentiellement les congés maladie, accident du travail**, etc. tandis que le chômage et les congés maternité sont beaucoup plus utilisés ; il est donc important de rappeler à nouveau ce rapport très différencié aux droits.

Le témoignage suivant émane d'une entrepreneure-salariée en contrat CESA depuis un mois, d'ores et déjà assez engagée dans sa CAE : elle facture certaines de ses prestations à la coopérative, qui a mis en place un système de « contributions rémunérées » pour valoriser certaines compétences de ses membres mises au service du collectif. L'extrait suivant résume assez bien la posture de la majorité des enquêté·es que nous avons rencontré·es : la plupart reconnaissent qu'ils·elles ont finalement peu recours à leurs droits et que cela n'est pas à leur avantage, mais que ce qu'ils et elles recherchent est aussi au-delà des considérations matérielles (prestations, temps de repos).

*« Je n'ai pas fait d'arrêt maladie, heureusement je n'ai pas eu d'accident, je n'ai rien eu de grave qui a nécessité un arrêt long donc **je n'ai pas mobilisé mes droits et je ne suis même pas vraiment au courant de tous mes droits** (rires). Je ne suis pas vraiment renseignée, j'ai pas pris*

le temps de le faire, il faut que je me renseigne pour les congés payés. […] Je sais qu'il faut (rires)… que voilà, qu'il faut que je le fasse, mais ***je ne suis pas rentrée [dans la CAE] en me disant « je me renseigne sur ça, quels sont mes droits, est-ce que c'est intéressant ? ». Je ne fonctionne pas comme ça, mais c'est un petit peu dommage. Ce n'est pas mon fonctionnement habituel et c'est peut-être ça qui a fait que j'ai fait certains choix et que je me précarise*** *d'une certaine façon […] Voilà, je n'ai jamais fait ça (rires) bah des fois ça m'a questionné parce qu'il y a des périodes où ce n'est pas du tout confortable ».*

La question **du sens du travail est en fait un enjeu majeur expliquant les formes de non-recours « choisi ».** Très heureuse d'évoluer aujourd'hui en CAE, elle a volontairement quitté le salariat et est fascinée par la manière dont les choses se gèrent dans sa coopérative : absence de décideurs (élection sans candidat de la gérance et co-gérance), absence de financeurs à satisfaire, auto-organisation dans la prise de décision. Elle décrit son rapport à ces formes de rétributions non-monétaires du travail :

« Je me suis rendue compte qu'il me fallait quelque chose de plus fort, que ce n'était pas ces avantages-là qui me faisaient rester dans une boîte si jamais ce que je faisais ne me convenait pas. Il fallait que je sois nourrie et que mon boulot ait du sens pour moi, sinon je m'ennuie et je ne tiens pas sur la durée, même s'il y a des avantages. »

La perception de rétributions non-monétaires venant compenser des difficultés de santé est particulièrement répandue dans les métiers à forte dimension vocationnelle. Cela est lié à un **phénomène observé dans le travail autonome de manière générale, qu'il soit réalisé dans un cadre d'emploi indépendant ou salarié**. Dans un « métier passion » qui n'est pas vécu comme un travail au sens de tripalium, mais plutôt comme une activité existentielle dont les frontières avec la sphère privée sont poreuses, ces formes d'engagement dans le travail donnent aussi à voir une forme « d'invisibilisation du travail » qui se traduit par une « mise en visibilité spectaculaire » des aspects existentiels de l'activité et de sa prééminence sur d'autres aspects de la vie sociale :

« ici, on ne travaille pas, ou pas « vraiment », on met en œuvre ses valeurs, ses talents, ses devoirs ou ses sentiments » (Krinsky & Simonet, 2012, p. 11).

Par exemple, Paul, 28 ans, architecte en CESA dans une CAE spécialisée dans le bâtiment, est en contrat CESA après avoir passé un an en CAPE. Exerçant depuis cinq ans au moment de l'entretien, Paul a en réalité réorienté très tôt ses pratiques professionnelles suite à un burn-out particulièrement éprouvant. Ainsi, malgré une expérience difficile de burn-out, Paul reconnaît que « dans tous les cas, quand on est architecte, on intègre qu'il faut faire beaucoup d'heures ». C'est pourquoi il continue donc de travailler beaucoup, même s'il « préserve ses week-ends ». Paul est donc resté dans cette pratique intense du travail, en raison de sa socialisation professionnelle et du défi que représente aujourd'hui la réussite de son activité. Mais cette tendance est renforcée par la **continuité évidente entre le fonctionnement du travail par projet dans le salariat classique et dans le salariat en CAE**, et elle se déploie avec d'autant plus de force dans les professions **à forte dimension vocationnelle.** Autrement dit, dans ces situations, « la dimension objective – légale, administrative – du travail est ici en partie occultée par sa dimension subjective –

identitaire, symbolique » (Bajard, 2014), ce qui conduit par exemple à poursuivre le travail durant la maladie ou encore, à s'arrêter difficilement de travailler.

Ces formes d'engagement dans le métier sont sources de nombreuses rétributions non-monétaires (Bajard & Perrenoud, 2013) en termes d'autonomie dans la gestion des espaces et des temporalités du travail, et c'est pourquoi nous les avons rattachées aux formes de **non-recours choisi.** Mais il est important de souligner qu'elles **participent dans le même temps à amincir la frontière entre engagement vocationnel et auto-aliénation**. C'est sans doute de ce point de vue que **les CAE ont sans doute une véritable plus-value organisationnelle à apporter aux TA** : un cadre d'échange et d'expression de ces problématiques, mais aussi de sensibilisation voire de solution. Si le cadre collectif constitue l'un des attraits majeurs des CAE auprès de leurs membres, il renvoie souvent à l'idée d'échange de compétences professionnelles et de réseaux de clientèle, par exemple, mais beaucoup moins à la **prise en charge collective des risques psycho-sociaux (RPS).** Intégrer la prise en charge de ces enjeux au fonctionnement des CAE ferait sans doute de ces organisations un espace privilégié dans les espaces du travail autonome et indépendant.

ii. Quand les TA se sentent surtout entrepreneur·es : la persistance des pratiques et habitudes mentales du travail indépendant

Là encore, l'écart entre travail prescrit ou écrit (les normes) et travail réel est au cœur de l'explication de ce type de non-recours. Plus précisément, il existe ici un désajustement entre le cadre légal du salariat (et donc un droit opposable lié à celui-ci) et une pratique professionnelle : dans celle-ci, **les travailleur·euses autonomes se perçoivent comme des travailleur·euses indépendant·es et pensent le recours au droit** dans un cadre salarial comme **irréalisable en pratique** (que cela soit vrai ou non). Dans ce contexte, on observe alors à la fois donc tous les traits caractéristiques des travailleur·euses indépendant·es, à travers une **persistance des pratiques** et **des habitudes mentales** : la première renvoie à la **modulation du faisceau de tâches pour continuer à travailler malgré un aléa** ; la seconde à **l'ethos du travail indépendant disposant peu au recours à un tiers extérieur**, que cela soit pour de l'assistance ou de la validation des demandes[103]. Cette forme de non-recours lié à cette persistance des habitudes mentales de travailleur·euse indépendant·e dans des conditions d'emploi de salarié·e est tout à fait **spécifique à cette zone-grise que sont les CAE**.

Concernant la **persistance des pratiques**, il s'agit donc d'une **gestion autonome des aléas de santé par le non-recours et la réorganisation du faisceau de tâches[104],** et elle n'est en fait pas propre au travail en CAE : plus largement, elle concerne le travail autonome et

103. Cela fait également écho au non-recours à la protection sociale chez les indépendants. Dans sa conférence lors du colloque « travail indépendant: santé et conditions de travail » de septembre 2013, S. Célérier parle d'une « spécificité du comportement de soin des indépendants, associés ici à un rapport complexe à leur régime sociaux ». Cette analyse fait aussi sens à la lumière des dysfonctionnements du RSI à cette époque, qui « apparaît dans la difficulté pour les indépendants à identifier et à connaître les droits auxquels ils peuvent prétendre » (Célérier, 2013).

104. Pour E. C. Hughes, l'un des auteurs majeurs de la sociologie du travail interactionniste, un métier se compose d'un faisceau de tâches (*bundle of tasks*), plus ou moins valorisantes et valorisées, le « sale boulot » étant par exemple ce

l'ensemble des métiers indépendants[105]. Si les TA font peu usage de ces systèmes assurantiels, c'est en effet d'abord parce qu'ils·elles estiment que cela ne vaut pas toujours le coup, tant sur le plan temporel (le temps nécessaire à la réalisation des démarches administratives) qu'au regard des jours de carences (lorsqu'ils ne sont pas pris en charge pas la mutuelle). Nous ne sommes ici pas très loin des formes de non-recours auto-contraint (cf : infra). Ce renoncement est d'autant plus spontané et facile que le travail autonome se traduit par le fait de devoir « endosser différentes casquettes » (cf supra : les différents métiers de l'entrepreneur·e) et donc, une certaine polyvalence dans le faisceau de tâches. Cela conduit par exemple les TA à avoir la possibilité de continuer à travailler en effectuant des activités moins contraignantes en fonction de leurs capacités physiques. Cette modulation du faisceau de tâches concerne la plupart des métiers, y compris les métiers manuels (BTP, artisanat, livraison, etc.) où il existe malgré tout une part de travail administratif réalisable lorsque le corps ne permet pas d'exécuter des actions plus engageantes physiquement. Ils·elles vont par exemple réaliser de la bureautique (comptabilité, communication, etc.), ou travailler sur la relation avec les clients, fournisseurs ou collègues. En fait, nous ne présenterons ici aucun cas d'étude de manière détaillée car **le renoncement à la déclaration d'un arrêt maladie en raison d'un aléa de santé jugé pas suffisamment grave ou pas suffisamment long** (être véritablement « handicapé » et empêché dans son travail)**, est un phénomène tout à fait ordinaire** dans le travail indépendant, et ce n'est pas une spécificité des CAE. Autrement dit, nous aurions dûu ici citer la quasi-totalité de nos enquêté·es, pour montrer que **la modulation du faisceau de tâches est la règle, et l'arrêt l'exception**.

En ce qui concerne la **persistance des habitudes mentales, la procédure** à la fois administrative et morale **qui conditionne le bénéfice des systèmes assurantiels est en partie désajustée à l'ethos qui prévaut dans le travail indépendant**, et que nombre de travailleur·euses autonomes ont expérimenté dans leur carrière. En effet, la demande d'indemnités journalières et **la validation d'un arrêt maladie (par exemple) auprès d'instances extérieures** (le·la conseiller·ère au sein de la CAE, le·la médecin, les organismes de cotisation) **entrent en contradiction avec la logique de non-subordination** caractéristique de la condition d'indépendant·e. Cette **persistance des habitudes mentales (ou ethos) d'indépendant·e dans ce contexte de zone-grise** où les TA bénéficient pourtant du statut de salarié·e est une **situation très spécifique aux CAE**. Elle est souvent proche d'une forme de méconnaissance, ce qui rapproche cette attitude d'une forme de non-recours contraint (par l'ignorance). Un entrepreneur-salarié associé explique ainsi :

*« je crois que étant donné que **je suis quand même travailleur indépendant, j'ai pas à poser mes congés, je suis vraiment indépendant**. Parce que je suis réfléchi, je suis rentré en juin…*
Question : parce que tu cotises pour des congés payés normalement ?
« oui, oui, mais tu n'as pas à dire « je paye mes... »
Question : à les poser tel jour ou …

que les individus prennent le moins de plaisir à exécuter (Hughes, 1996).

105. La différence majeure entre les deux étant la pression financière qui pèse sur la personne dans le cas du travail indépendant.

« […] Je me suis pas posé la question des congés, j'avais provisionné août, pareil décembre, c'était provisionné[106]*. **Je dis pas que je pose des congés : je fais mon taf comme je veux, je m'arrête quand je veux, et à la fin du mois, je perçois mes 500 euros de salaire. Tant qu'il y a de l'argent sur le compte bien évidemment** ».*

Le portrait de Pierre illustre quant à lui **non pas la méconnaissance mais plutôt l'impensé**. Il incarne ainsi l'archétype de l'entrepreneur-salarié qui se vit comme **un indépendant sous toutes ses formes, y compris en termes de protection sociale : il a non seulement peu recours aux dispositifs qui le couvrent en tant qu'entrepreneur-salarié, mais il n'y pense tout simplement pas.** Pierre est âgé de 57 ans, et s'est installé dans la ville depuis 2 ans et demi ; il travaille comme consultant en stratégie d'entreprise. Au moment de l'entretien, il avait déjà 18 ans d'expérience en tant que travailleur indépendant dans ce secteur, et avait rejoint la coopérative depuis 6 mois, directement sous contrat CESA. Pierre a déjà une expérience professionnelle importante : après avoir obtenu son diplôme dans un Institut d'Eudes Politiques de province en 1984, il a commencé à travailler dans des institutions publiques et des compagnies d'assurance pendant 16 ans en tant qu'expert de l'entrepreneuriat et des petites entreprises[107]. Au tournant des années 2000, il quitte définitivement son poste de salarié pour devenir consultant indépendant, un métier qu'il exerce ensuite pendant près de 18 ans dans le centre de la France. Pendant tout ce temps, il n'exerce jamais sous le statut d'auto-entrepreneur, car il gagne trop d'argent pour cela (environ 120 000€ et 150 000€ par an, dit-il, ce qui représente une moyenne de 4000€ de revenu net mensuel). Il intègre finalement la CAE lorsqu'il change de région en 2014 ; la construction d'un réseau professionnel ainsi que l'évitement des tâches administratives sont alors ses deux premières motivations pour intégrer une coopérative.

« Être entrepreneur individuel c'est chiant parce que le RSI, l'URSSAF etc ., vous êtes pas obligatoirement formé à ça. Donc le fait d'être entrepreneur-salarié, moi ça me décharge au moins de cet aspect-là, donc c'est ça qui m'intéresse. Voilà c'est pas trop le statut qui m'intéresse, c'est d'avoir au niveau administratif… que je ne m'emmerde plus avec ça ! »

En fait, Pierre ne craint pas les revirements biographiques et il correspond à l'image de l'entrepreneur flexible et adaptable : il définit sa propre vie comme « non linéaire », avec deux mariages différents, des variations dans ses revenus, un déménagement loin de sa région initiale et plusieurs expériences professionnelles différentes. Il incarne la figure typique de l'entrepreneur qui a réussi son ascension sociale en embrassant le goût du risque et de l'innovation. Ainsi, s'il reconnaît que les congés maladie et accidents du travail seraient « un parachute », s'arrêter de travailler lorsqu'il est malade ne fait cependant pas partie de ses habitudes. On retrouve chez lui cette **connaissance des dispositifs de l'État providence ou des risques professionnels** (comme dans cet extrait), **conjointe à un non-recours assumé et absolument évident** pour lui. Finalement, habitué à faire « tourner » une entreprise quoi qu'il advienne, son **ethos entrepreneurial** fait qu'en dépit d'une sensibilité affichée pour les droits sociaux et les « valeurs humaines », **le recours pour sa**

106. Philippe parle d'août et décembre car il vend la plupart de ses prestations par abonnements de six mois à ses clients ; il facture et provisionne donc son compte à ces échéances-là.

107. À l'exception d'une seule tentative pour devenir consultant indépendant dans les années 1990 - une petite expérience qui a échoué.

propre personne aux droits sociaux ne fait pas partie du champ du désirable et encore moins de ses pratiques. Finalement, ce type de rapport à la protection sociale est encore plus fort **lorsque plusieurs éléments se cumulent : dimension vocationnelle** du travail, nécessité de **« faire décoller » son activité économiquement,** habitudes de la gestion du **travail par projet**.

Enfin, il faut souligner un dernier paramètre, là aussi très spécifique à la situation de TA, qui vient s'ajouter à ces éléments explicatifs importants : il s'agit d'une **position singulière dans les mondes du travail qui incite à être présent·e auprès d'une multiplicité de donneurs d'ordres, collègues et personnes subordonnées.** Le cas de Saïd, chercheur de 33 ans en informatique en contrat CAPE depuis 11 mois au moment de l'entretien, illustre la combinaison de ces quatre éléments, ce qui le positionne **à la limite du non-recours choisi et du non-recours auto-contraint.** D'abord, Saïd a toujours très peu fait usage de ses droits sociaux pendant ses divers contrats doctoraux et post-doctoraux dans des laboratoires de recherche universitaires. Il menait ans ce cadre-là (des CDD avec pour employeur le CNRS généralement) un mode de vie et de travail relativement autonome, par projets, tout en étant dans le même temps auto-entrepreneur afin de pouvoir facturer certaines prestations à l'un de ses collègues japonais, pour qui il effectuait certaines tâches de recherche en sous-traitance. Son fonctionnement illustre pleinement le travail par projet, typique des situations de travail très autonomes incarnées par des individus très qualifiés à l'université :

> *«J'ai jamais été en arrêt maladie. Enfin sachant qu'il y a une fois où réellement je suis tombé malade, enfin j'étais doctorant […] donc* ***j'ai dû ne pas aller à mon labo pendant deux ou trois semaines, et en fait quand je suis revenu j'ai expliqué à ma directrice de thèse que j'étais tombé malade, elle m'a dit « ah t'étais pas là ? »****… Donc apparemment personne n'a...*
> *Question : Vous n'avez pas déclaré…*
> *« Non,* ***je n'ai jamais déclaré de congés*** *maladie effectivement. Enfin c'est vrai que* ***dans l'académique en général on est malade, on travaille de chez soi et puis voilà****. […] Et puis maintenant que je suis porteur de projet, j'en ai jamais déclaré non plus.(…) Ensuite là je vois les congés, je sais que j'ai jamais pris tous mes congés mais après c'est pareil : j'étais dans un cadre qui était assez souple, du coup voilà quand je partais en conférence, en général je prenais toujours des jours avant des jours après.* ***Donc c'était un peu du congé, même si c'était pas appelé comme ça voilà, c'était assez souple.*** *Donc c'est vrai que j'ai jamais vraiment comptabilisé mes vacances. »*

Par ailleurs, Saïd a depuis la fin de son adolescence été habitué à effectuer différents emplois alimentaires pour compléter sa bourse d'État (vendeur ambulant, ouvrier dans une usine à glaces, vendanges, forain, etc.), tout en étant inscrit dans une forte mobilité géographique (il a grandi en Algérie dans une famille d'universitaires, a travaillé en Angleterre puis a effectué ses études supérieures en France dans différentes grandes villes). Cet ethos de l'effort mais aussi cette expérience de la migration - seul et jeune - ont sans doute participé à forger une forte autonomie. Aujourd'hui, **cet ethos entrepreneurial est renforcé par le fait qu'il se trouve dans une configuration professionnelle complexe au croisement de plusieurs formes de dépendances économiques et institutionnelles**, et

dans une **position hiérarchique intermédiaire** : il est à la fois **employeur** de ses stagiaires, **prestataire** de services, **bénéficiaire de subventions** de structures de soutien à l'innovation (conditionnées par un suivi et des résultats) et **entrepreneur en CAPE** dans sa CAE, tout en restant pour le moment **allocataire de Pôle Emploi**. Il est d'ailleurs accompagné par trois conseillers (CAE, SATT[108] et incubateur) au total (sans compter les différent·es conseiller·ères auxquels il a été confronté à Pôle Emploi). Il est par ailleurs inséré membre de réseaux industriels et académiques, et collaborateur avec deux groupes différents de collègues (dont certains font partie du laboratoire à qui il facture des prestations).

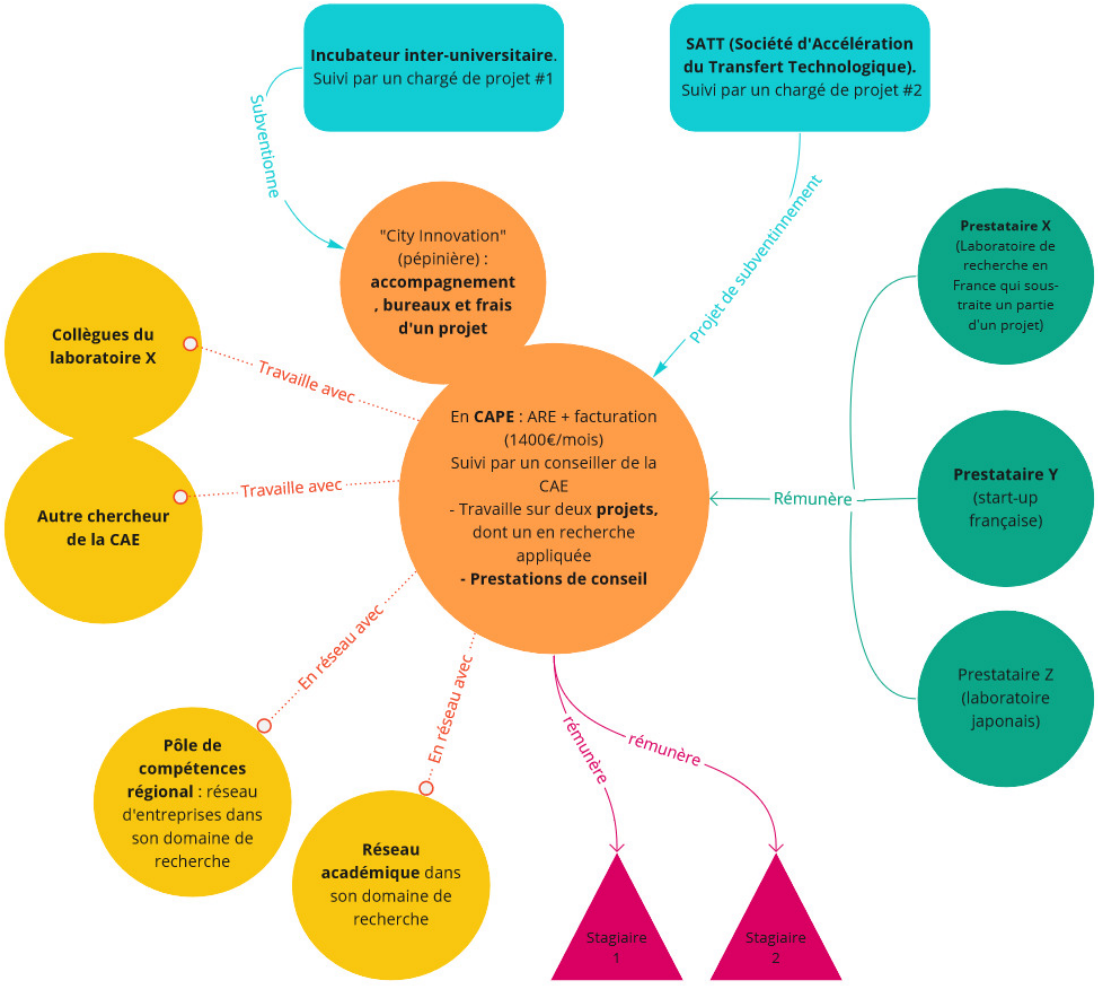


Figure 19: Schéma de la situation entrepreneuriale : Saïd est à la fois employeur, prestataire de services, récipiendaire de subventions, allocataire Pole Emploi et collaborateur.

Autrement dit, s'arrêter en cas d'aléa de santé signifie à la fois **ralentir le lancement de son activité de conseil** qui lui permet actuellement d'accumuler de la trésorerie en attendant de pouvoir de salarier, mais également **ralentir l'exécution de ses divers projets**

108. Société d'Accélération du Transfert de Technologies.

en recherche appliquée, qui fait l'objet d'un suivi et d'attentes institutionnelles et professionnelles multiples.

In fine, les professionnel·les contournent la difficulté et gérent les aléas par une sorte de bricolage personnalisé fondé sur une recherche d'équilibre : d'un côté, les ressources disponibles (évaluation de la condition physique, possibilités de moduler l'organisation du travail) et les besoins financiers (possibilité de ne pas travailler et de ne pas faire de chiffre d'affaires et/ou de mettre des clients ou collègues en attente). On le voit d'ailleurs lorsqu'un entrepeneur·e salarié·e refuse de poser des jours de congés, alors que leur mutuelle prend parfois en charge les jours de carence : certain·es TA continuent alors de travailler, grâce au bricolage dans le faisceau de tâches. Dans ce cas, il peut s'agir de méconnaissance de cette couverture mutuelle, mais aussi de renoncement face aux démarches administratives.

Cette configuration d'emploi dans laquelle le·la TA est inscrit·e dans un **système de relations professionnelles complexes tout en devant « faire décoller » son activité, est en lien avec une quête d'équilibre économique et psychologique global.** Elle est aussi intimement dépendante des relations entretenues avec les membres de l'équipe support dans la négociation des rémunérations et cotisation d'un TA ou de ses employé·es, stagiaires et partenaires. Nous renvoyons ici à la section 3a (Une approche systémique : la recherche d'un équilibre global) pour un exemple concret à travers le cas de Lina, qui renonce au chômage parce qu'elle priorise le dynamisme économique de sa marque.

e. Non-recours auto-contraint ou recours limité : le renoncement

Par non-recours auto-contraint ou recours limité, nous entendons ici le fait que **certain·es enquêté·es prennent sur elles·eux pour ne pas avoir recours à leurs droits, soit une forme de choix par défaut par intériorisation des difficultés, ou à cause de limites contre lesquelles elles·ils n'ont pas de solution** : méconnaissance, règles du recours trop contraignantes, etc. Bien entendu, certaines de ces formes sont proches d'autres formes de non-recours davantage choisies, de même que d'autres sont quasiment des formes de non-recours empêché : le non-recours auto-contraint (ou recours limité) se situe bien sur un continuum et ne constitue pas une catégorie univoque.

i. La complication des papiers

La plupart des enquêté·es que nous avons rencontré·es ont bien souvent l'envie de s'investir par passion dans leur activité (section précédente) ; à cela s'ajoute à cela le souci de sa rentabilité économique, ainsi que la dimension chronophage ou fastidieuse des **déclarations administratives (« les paperasses »)**, qui représentent pour beaucoup d'enquêté·es **une perte de temps ainsi qu'une charge mentale** supplémentaire. De cet enjeu découle donc aussi l'habitude de continuer à travailler même quand « cela ne va

pas », et l'extrait suivant, prononcé par Jan, cet enquêté travaillant dans le conseil, est tout à fait représentatif de cette forme de **renoncement** :

« Tu vois j'ai choppé une espèce de grippe là cet hiver, je ne me suis pas déclaré en arrêt maladie, quoi. Je veux dire... Et puis même, j'ai en grande partie continué à bosser sur mon ordi, de chez moi. […] [Poser un arrêt maladie] je le ferais que si j'étais malade longtemps, quoi. Donc en gros, je ne pourrai plus travailler. Sinon, je pense que ***y'a aucun... aucun entrepreneur qui s'embête avec ça, quoi. Tu vois, l'idée même de faire des papiers, déjà c'est...*** *»*

Il s'agit d'un premier élément expliquant les formes de non-recours auto-contraint ; il faut y ajouter la prise en compte de jours de carence, qui, lorsqu'elle est conscientisée, explique l'absence d'arrêt maladie à moins que la personne de soit véritablement « handicapée » ou limitée dans son travail sur un temps long.

En fait, les **complications administratives constituent un élément déclencheur du non-recours, en particulier dans tous les cas où il existe un doute ou une méconnaissance partielle de la protection sociale** : autrement dit, à moins de connaître parfaitement les conditions d'accès à un droit et les modalités d'activation de celui-ci, les enquêté·es renoncent généralement à recourir à celui-ci, pour peu qu'il demande un investissement supplémentaire en prise de renseignements, démarches administratives ou négociation avec un·e conseiller·ère de la CAE.

L'extrait suivant illustre bien ce phénomène ; il est réalisé avec une travailleuse autonome en contrat CAPE, qui présente pourtant toutes les dispositions au recours à la protection sociale – c'est-à-dire non seulement une appétence, mais aussi une compétence : elle est elle-même consultante en santé au travail, dotée d'un diplôme universitaire « qualité de vie au travail, prévention des risques psychosociaux ». Elle a par ailleurs été membre d'un CHSCT d'une CAE, a elle-même vécu un gros burn-out dans son ancien travail de salariée, et est déjà connaisseuse de la CAE puisqu'elle en avait déjà été membre quelques années auparavant :

« J'ai eu démarrage pas cool avec un conseiller [Pôle emploi] qui est parti après. Du coup j'ai dit, bon en fait je vais faire comme si… si je suis en arrêt je ne prendrai pas d'arrêt pour ne pas mettre... ***c'est le truc dans le rouage où ça complique les choses****. Et puis moi dans ces moments-là j'ai tendance me dire 'mais ce n'est pas possible, j'aurai pu être en arrêt super bien payée pendant très longtemps', mais j'ai fait le choix... ».*

Son témoignage témoigne à la fois de la conscience de son renoncement à un congé maladie dans l'hypothèse où elle en aurait besoin, mais elle livre dans le même temps une partie de l'explication de son renoncement : il s'agirait de l'énergie à fournir pour combler sa méconnaissance (même partielle) de ses droits en l'absence d'informations claires fournies par sa conseillère en CAE.

ii. Méconnaissance et confusion autour des dispositifs

Dans la continuité de notre encadré sur l' « en-dehors » des schémas de pensée, que nous avions positionné dans les formes de recours choisi, il faut mentionner cet important pan du rapport à la protection sociale dans cette enquête : la **méconnaissance**. Elle se traduit concrètement, comme dans l'extrait précédent, par des confusions langagières : les enquêté·es parlent par exemple d' « aides » au lieu de « droits », ils évoquent des « taxes » au lieu des « cotisations » (cf : Jean-Philippe), etc. Parfois, certains enquêté·s confondent aussi les accidents du travail et les arrêts maladie, en tous cas sur le plan discursif. Enfin, sur les congés payés en particulier, plusieurs enquêté·es pensent que leur statut d'entrepreneur·e-salarié·e les exclut de ce dispositif, ce qui correspond à une forme de non-concernement involontaire. Dans ce cadre, **le rôle des organisations est d'autant plus crucial** (cf : section suivante). En effet le non recours par méconnaissance est étroitement imbriqué avec le non-recours par « non-orientation »(Warin, 2010)

Or, contrairement à notre hypothèse de départ, dans laquelle nous supposions une corrélation entre sensibilité aux mécanismes de l'État providence et recours à la protection sociale, la politisation plutôt à « gauche » ainsi que le capital scolaire et/ou culturel ne sont pas nécessairement synonymes d'une connaissance approfondie et homogène de ses mécanismes concrets. C**ette méconnaissance est sectorisée en fonction des droits et concerne bien davantage les congés payés**, par exemple, que les allocations chômage. Prenons l'exemple d ' enquêté·es, doté·es en ressources scolaires, culturelles et sensibles aux principes de l'État providence:

> *« Ah je ne me suis même pas posé la question [des congés] ! Mais vraiment pas, quoi ! Heu.. je... C'est marrant que... Alors là pour le coup, je ne me suis pas du tout posé la question des congés ! Oui, forcément, du coup on cotise à des congés payés. Alors comment ça se passe ? Y'a jamais eu d'information là-dessus au niveau de [la CAE].* ***Donc tu ouvres une question que je ne m'étais jamais posée, quoi.*** *[Pause]En gros, tu décides de tes vacances, et puis ben pendant ce temps tu bosses pas, et puis c'est comme ça, quoi. Tu vois ? (rires) »*

Autre exemple de méconnaissance, mobilisant là aussi volontairement une enquêtée *a priori* dotée des ressources nécessaires, pour mettre en exergue ce phénomène. Entrée dans la CAE pour les aspects coopératifs et se soulager de la gestion comptable, Irène allie un important capital culturel et scolaire (elle est « archi diplômée », comme elle se décrit elle-même) et une précarité économique (elle gagne environ 250€ de revenus pour 15h mensuelles dans la CAE, en plus de sa pension d'invalidité). Irène a travaillé durant 12 ans dans une entreprise au sein de laquelle elle était chargée de monter des dossiers contre les discriminations au travail ; elle s'est finalement rendu compte qu'elle pouvait elle-même monter un dossier de recours sur son propre poste. S'en est alors suivi une conciliation avec son employeur, qu'elle n'a toutefois pas souhaité attaquer devant les tribunaux ; c'est finalement par une rupture conventionnelle que s'est terminée cette expérience professionnelle. La méconnaissance que l'on peut constater chez Irène, évoquée plus tôt (section 4.a.vi : La compréhension de l'environnement de vie du·de la TA) illustre la

plupart des situations et réactions d'enquêté·es au sujet des congés payés. M**algré son expertise sur la question du handicap et des droits des travailleur·euses, Irène a toujours été réticente à demander certains droits pour son propre compte**. C'est seulement lors d'une récidive d'un cancer en 2017 qu'elle décide de faire une demande d'arrêt maladie puis une demande de pension d'invalidité qu'elle avait jusqu'alors toujours refusée (depuis 2008), en croyant que cela lui interdirait de travailler. A l'époque de sa récidive, elle renonce même à subir une mastectomie pour son cancer du sein en raison de sa précarité trop importante (« [mastectomie] que je n'ai finalement pas faite parce que je n'avais pas de condition de logement qui me permettait de sortir de l'hôpital avec des conditions sanitaires correctes »). En fait, Irène incarne la **figure typique de la salariée inscrite dans une forme de dénégation de sa légitimité à pouvoir recourir à certains droits**. Pendant ses années de salariat, elle a par exemple préféré réduire son temps de travail plutôt que de faire la demande d'une pension d'invalidité :

*« **C'est moi qui ai pris le choix d'un 80% plutôt qu'un mi-temps thérapeutique**. J'ai pris toutes les responsabilités de salariat [de salariée], alors qu'en fait ce n'est pas comme a que ça devrait se passer ».*

Suite à cette expérience difficile dans le salariat, elle a finalement peu à peu changé de posture. À ce titre, **l'accompagnement avec sa conseillère en CAE aujourd'hui est essentiel, puisque c'est la détermination concertée sur un nombre d'heures et un taux horaire ajustés qui lui permet de maintenir sa pension d'invalidité** (cf : Le non-recours choisi : assumer, voire apprécier de « faire sans », sur le rôle des conseiller·ères). Pourtant, malgré des évolutions dans sa pratique du recours et son apprentissage en la matière, on constate dans le même temps que Irène renonce toujours assez facilement à certains de ses droits. C'est aujourd'hui le cas avec ses droits à la formation ou du chômage partiel pendant le Covid, en invoquant dans les deux cas ce qu'elle considère comme des manquements dans l'accompagnement pour expliquer ce non-recours :

*« Et là par exemple pendant le COVID pour le coup j'ai choisi de ne pas me mettre en chômage partiel, j'ai préféré rester en activité et payer mon activité. […] Parce que justement ça suspendait tout, **ça m'avait l'air assez compliqué et puis [ma conseillère] savait même si j'avais le droit de faire mes réunions ou pas… Donc ça m'a gavé alors j'ai dit « on ne fait rien ».** »*
Et vous bénéficiez de formations liées à votre activité professionnelle ?
*Réponse: Alors là vous touchez un point sensible, parce que ça fait déjà deux ans que j'essaie d'avoir des bouts de formations payées et bizarrement je n'y arrive pas. **Je n'arrive pas ni à avoir recours à mes droits à la formation ni à en faire part au CE pour avoir les formations payées. Je n'ai rien compris à leur système**, ça ne me plait pas des masses.»*

De même, Irène n'a toujours pas vu la **médecine du travail** : c'est le cas de plusieurs entrepreneur·es que nous avons interrogé·es, **mais dans cette situation spécifique où Irène est handicapée, ce manque est verbalisé, tandis que les autres TA n'en font pas mention**.

*« Là ça fait maintenant 2 ans que je travaille donc je commence à mieux comprendre mes besoins, et aussi d'adaptation. Donc **j'ai demandé à [ma conseillère] de faire le nécessaire pour***

que je passe voir la médecine du travail *parce que je n'ai pas... Alors que* ***je suis passée au travers depuis que je suis dans la CAE, ce qui n'est pas normal. Elle a un peu de mal à comprendre que ce n'est pas normal****. »*

Ainsi, même si l'enquêtée a progressivement réussi à gagner en sentiment de légitimité dans le recours à ses droits, on voit que sa mise en pratique reste fragile. De même, elle ne connaît pas encore très bien le fonctionnement de son statut (CESA), malgré ces deux ans passés dans la CAE, comme la grande majorité des enquêté·es que nous avons rencontré·es :

« Alors ***est-ce que je pose des congés ? C'est une bonne question.*** *Je le dis tout le temps quand je ne travaille pas, mais est-ce que je pose des congés officiellement ? Ce n'est pas gagné »*

En définitive, Irène renonce en effet dès qu'une difficulté d'information ou de démarche administrative semble s'interposer entre elle et ses droits. On décèle ici une forme de **non-recours à ses droits par non-orientation** sur les questions de formation et de congés payés, d'où l'importance du rôle des organisations dans le non-recours. Mais on perçoit également chez Irène une forme de **renoncement qui intervient très vite dès lors que les démarches comme l'issue possible semblent incertaines**. Il ne s'agit pas ici de fustiger ce renoncement, que l'on comprend d'autant plus que ces aléas s'inscrivent dans un parcours déjà parsemé de difficultés sérieuses (handicap, maladie grave), mais de **souligner la fragilité de l'acte de recours : fruit d'un apprentissage progressif** (tant dans la connaissance technique des dispositifs, que dans le sentiment de légitimité à les activer), **le recours est au cœur d'un équilibre précaire entre différents paramètres, où le renoncement n'est jamais loin**.

iii. Le non-recours par incorporation de la douleur et euphémisation des douleurs

Une forme classique de renoncement au recours au droit est liée à la **naturalisation et à l'euphémisation des douleurs**. Elle n'est pas spécifique aux CAE, mais est en revanche intriquée à tous les mécanismes, nombreux et complexes, qui façonnent l'auto-contrainte : compensation par des rétributions non-monétaires, aspect vocationnel du métier, pression économique. Nous ne reviendrons pas sur ceux-ci car nous les avons déjà évoqués en détail. En revanche, dans l'optique de pouvoir formuler des recommandations dans ce rapport, à l'endroit des décideurs publics mais aussi des CAE elles-mêmes, il nous parait opportun de souligner dans cette rubrique dédiée **l'importance d'un dernier paramètre favorisant le renoncement par cette intériorisation des difficultés : la nature du métier.** C'est tout particulièrement visible dans les métiers du bâtiment, où nos constats rejoignent ceux de sociologues du travail ayant observé des artisans et travailleurs manuels (Bajard, 2014; Crasset, 2017). Un dirigeant d'une CAE du bâtiment le souligne à juste titre :

« Alors après, on est dans le bâtiment, on a des personnes qui sont habitués à aller bosser même quand ils vont pas bien ! J'ai mal au genou, je suis carreleur, je suis toujours … 'ben oui mais

c'est normal', je suis en stress, je dors pas bien, ben oui mais en même temps, 'pfff j'ai plein d'activités c'est normal', alors que quand j'ai plein d'activités, j'ai justement besoin de bien dormir… »

Autrement dit, **la gravité des aléas de santé est éminemment subjective en fonction de l'activité exercée** : on se souvient par exemple de Sébastien, cet artiste exerçant dans une CAE du **BTP** aujourd'hui, qui juge que se fracturer un doigt sur un chantier est « anecdotique », « une petite chose, rien de grave ». De même, nous avions évoqué Pascal, cet entrepreneur exerçant dans la même CAE, fortement attaché à l'institution salariale (ancien syndicaliste Force Ouvrière) : fortement attentif aux conditions de travail sur les chantiers et par ailleurs formé à ces questions-là sur le plan juridique depuis qu'il s'implique activement dans la coopérative, il a pourtant très peu recours aux arrêts maladie pour son propre compte. Alors qu'il avait également dépassé ses limites corporelles en raison du stress accumulé au démarrage de son activité (il s'était alors évanoui à son domicile, devant son épouse), il explique encore aujourd'hui à plusieurs reprises qu'il **s'arrête uniquement s'il est physiquement « immobilisé » et dans l'impossibilité de « bouger ». Dans les métiers du secteur tertiaire, cette euphémisation de la douleur et des difficultés concerne bien davantage les risques psycho-sociaux**, comme nous l'avons vu à diverses reprises.

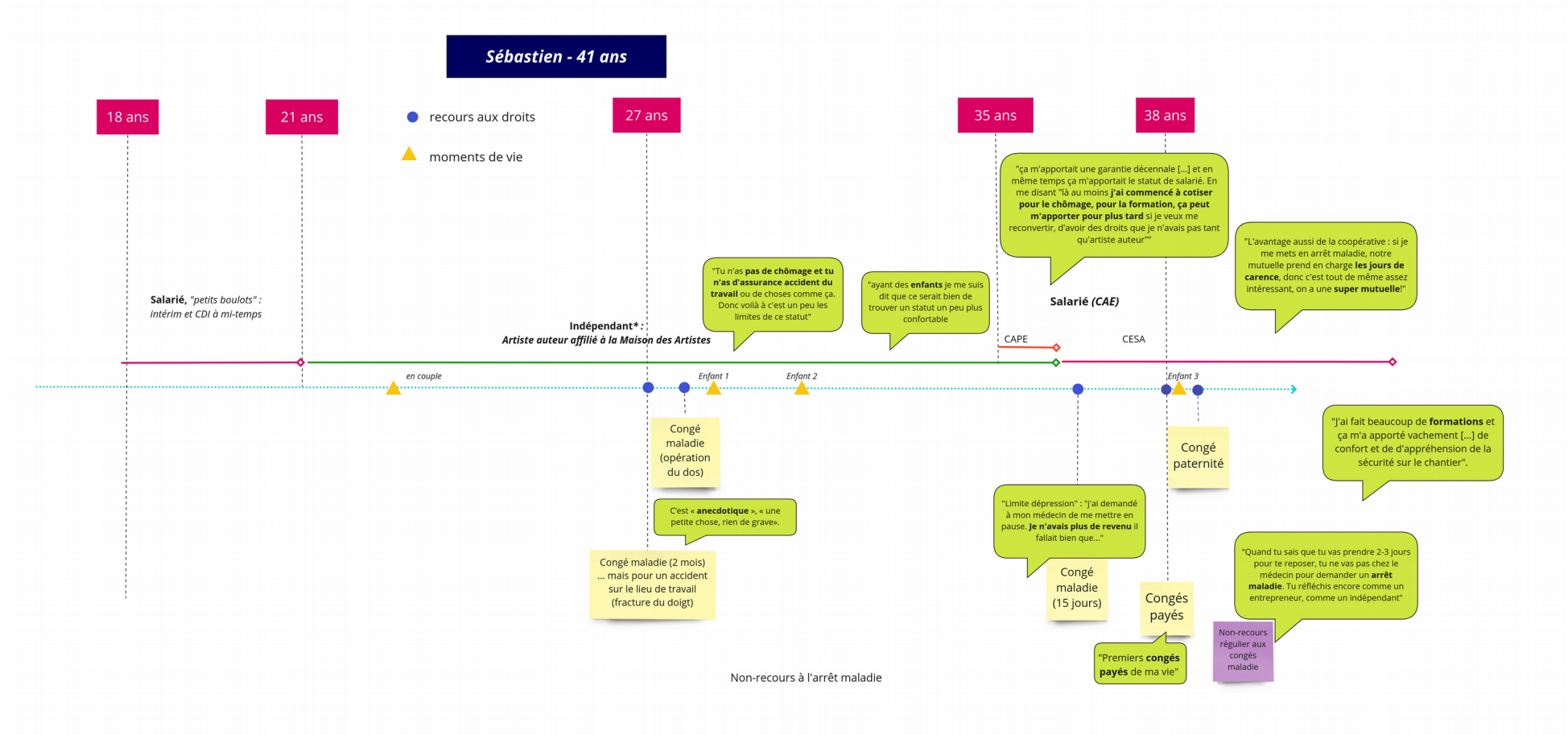


Figure 20: Timeline de Sébastien

iv. Ce que le recours coûte à autrui : le renoncement altruiste

Nous devons citer un cas très marginal mais néanmoins intéressant de non-recours par « désaccord avec la norme » du dispositif (Warin, 2018b), parce qu'il nous semble très spécifique à l'application de ce dispositif en CAE, et non au dispositif dans l'absolu. Il s'agit d'une situation où la zone-grise de la CAE crée une forme très singulière de rapport à la protection sociale : cette forme de **renoncement aux droits par calcul stratège est directement en lien avec la logique d'appartenance à une CAE**. Dans ces cas, en fait assez rares, les entrepreneur·es-salarié·es sont réticent·es à avoir recours à un droit car ils·elles estiment que cela ne se justifie pas forcément du point de vue de « l'éthique coopérative ». Nous sommes ici dans une forme du non-recours par intériorisation de **ce que ces prestations coûtent en temps ou en argent**, mais appliqué cette fois-ci non pas au·à la TA lui·elle-même et à son chiffre d'affaires, mais à autrui : c'est ce que coûte le recours **à la structure à ses permanent·es** qui est pris en compte.

Par exemple, Pascal effectue le raisonnement suivant pour justifier son non-recours au congé maladie : le problème selon lui, c'est que derrière l'arrêt maladie, il y a « derrière la structure qui paie », soit un travail collectif. Parce qu'il est fortement engagé dans sa CAE, il sait qu'un arrêt maladie est rarement pris en charge à 100 % par la sécurité sociale : pour certains types d'arrêts, il y aura aussi une part payée par l'employeur. Ainsi, de façon un peu altruiste ou en tous cas en gardant en tête le bien commun que représente la coopérative, il renonce à certains recours. Dans la même optique, il peut aussi arriver qu'un·e TA ne pose pas d'arrêt pour éviter de surcharger de travail l'équipe de permanent·es de la structure. Bien au-delà des prestations monétaires, c'est aussi le temps nécessaire à ces démarches qui est pris en compte par les TA.

v. Recours limité par intériorisation de la valeur travail

Les cas de non-recours contraints par intériorisation de la valeur travail, et par conséquent, par honte intériorisée de l'arrêt dans l'activité (à commencer le chômage), sont assez **rares**. Nous l'avons observé à l'état de crainte très forte chez deux enquêtés, qui combinent aujourd'hui le RSA et des allocations chômage avec leur contrat CAPE, mais qui souhaitent quitter ce statut le plus rapidement possible et redoutent fortement d'y avoir à nouveau recours dans leur vie. Toutefois, c**e rejet de la protection conférée par l'institution salariale n'est pas fréquent parmi les entrepreneur·es en CAE**, car ils·elles considèrent généralement plutôt le chômage comme une aide temporaire mais légitime au lancement de leur activité (« recours normalisé »). Et concernant les autres droits, ils·elles s'inscrivent dans des formes de non-recours plus diffus et moins explicites. Le **non-recours par crainte explicite d'être associé·e à une forme d'assistanat, ou les droits sociaux constituent des aspects repoussoirs, est relativement rare**. Elle traduit sans doute une forme d'hypercorrection très forte dans la démarche entrepreneuriale : c'est parce que ces enquêté·s ont amorcé une bifurcation récente et une socialisation extrêmement forte à l'ethos entrepreneurial fondé sur la méritocratie, le sens de l'effort et

la réussite individuelle, que le chômage ne semble ni désirable, ni acceptable. Nous renvoyons au portrait de Lou et son compagnon, qui ont tous deux 25 ans passés et se sont lancés ensemble dans l'aventure entrepreneuriale récemment (un an et demi), et ont intégré la CAE il y a 10 mois. Leur difficulté à avoir recours à la protection sociale est d'abord liée à leur socialisation primaire, imprégnée d'un attachement fort à la « valeur travail » (et la honte de toucher des allocations chômage). Ce paramètre lié à leur socialisation primaire est redoublé par une bifurcation forte dans leur trajectoire de vie : leur carrière est encore courte, mais d'ores et déjà marquée par un renoncement explicite au salariat (dans l'armée pour elle, et dans le notariat pour lui). L'entrepreneuriat est à l'inverse synonyme de développement personnel et ces deux domaines se recoupent : la réussite économique de leur activité leur semble également impossible sans développement personnel et recherche du moi « authentique » : dès lors, toucher le chômage n'est pas simplement un dispositif à activer en cas d'inactivité professionnelle, c'est aussi le signe de l'échec d'une démarche personnelle.In fine, ces **deux matrices – rejet de la protection sociale et renforcement d'un ethos entrepreneurial** fondé sur l'individualité – expliquent la **dimension non-envisageable de l'échec et du recours à des prestations sociale**.

f. Recours empêché ou non-recours subi : statutairement impossible, pratiquement inenvisageable

Les formes de recours empêché sont davantage fréquentes que certaines formes de renoncement auto-contraint. Dans ces cas-là, elles prennent également des tournures plus dramatiques, sur un plan à la fois quantitatif (ne pas avoir de ressources) et sur un plan qualitatif (subir cette situation). **Ces situations de recours empêché sont également plus spécifiques aux CAE que d'autres formes de non-recours**, transversales à différents secteurs du travail autonome (indépendant ou salarié). En effet, le premier cas de figure recouvre les situations où il n'est **pas possible techniquement d'activer un dispositif de protection sociale en raison du statut** détenu à un instant t par le·la TA, à commencer par le contrat CAPE : le recours n'est pas possible légalement. Le second cas de figure renvoie aux **conditions du travail réel**, en décalage par rapport aux règles qui autoriseraient théoriquement le·la travailleur·euse autonome à recourir à ses droits, par exemple, une activité générant encore trop peu de chiffre d'affaires[109]. Le travail réel rend le **recours possible légalement, mais inenvisageable en pratique.** Prenons la situation de cet entrepreneur qui cumule ces deux formes de recours empêché.

La situation d'Aymeric, 46 ans, photographe aujourd'hui, et ancien cuisinier dans des établissements haut de gamme, illustre cette double difficulté : d'abord, lorsqu'il était salarié, les arrêts maladie ou congés payés n'étaient pas envisageables car les conditions réelles – et éprouvantes[110] - de son travail ne le permettaient pas. Dans toute cette phase de

109. Généralement, cette configuration se cumule avec d'autres paramètres évoqués dans les autres sections, qui renforcent le non-recours : difficultés à arrêter le travail liées à un habitus professionnel, euphémisation des douleurs ou blessures corporelles, perduration de l'ethos d'indépendant·e.

110. « En étant nourri-logé, je gagnais 3800€ par mois, avec un boulot quasiment 7 jours sur 7. [Le ton de sa voix devient plus sec et tendu] Et puis ça n'existait pas les RTT à l'époque. Si vous ne preniez pas de congés, soit ils étaient perdus, soit on vous disait qu'on vous les remplaçait par des journées de congés, mais l'hiver, dans une activité moins

sa carrière, nous sommes certes en dehors du périmètre qui nous concerne ici – les CAE – mais ces **expériences douloureuses dans les mondes du travail salarié sont importantes pour comprendre la fragilité et les risques psycho-sociaux accrus qui touchent aujourd'hui cet entrepreneur**. Au moment de l'entretien, Aymeric est toujours en contrat CAPE et a lancé son activité depuis 2 ans. Cette dernière, qui consiste à réaliser de la photographie d'entreprise, est totalement nouvelle par rapport à son ancien secteur professionnel (la restauration). Il a donc dû se former techniquement, mais aussi se constituer un catalogue de prestations, et enfin, se positionner économiquement dans son secteur. Autrement dit, il a donc dû acquérir en même temps une légitimité professionnelle et faire face aux difficultés matérielles, puisque **la mise au point de son offre de services ne lui a pas permis de facturer pendant environ deux ans** :

« Pour lancer mon produit, ça fait deux ans que je ne travaille pas, un an et demi que je travaille gratuitement. […] Ça m'a pris deux ans, c'est long, deux ans, travailler jours et nuits sans ramener 1 dollar à la fin du mois, c'est très dur ! C'est vraiment très, très dur ».

Dans un contexte de forte concurrence, il ne génère pas le chiffre d'affaires escompté, et encore aujourd'hui, **deux ans après son intégration de la CAE, il explique avoir un chiffre d'affaires très bas – environ 8000€ par an – sachant qu'il a également épuisé ses droits au chômage ainsi que son épargne personnelle**:

« Au bout d'un an et demi, j'ai épuisé mes économies. Et je me suis retrouvé avec zéro... Disons les choses par leur nom : fauché. Et à ce moment-là, j'ai pu lancer mon produit. Et je pensais sincèrement que ça allait faire un boom »

Aujourd'hui, Aymeric n'est **pas en position de se salarier**. Il s'appuie donc sur son épouse et le soutien affectif de ses enfants, mais laisse aussi transparaître sa détresse morale et les impacts sur sa vie de couple :

« Là j'ai 5 euros [il me montre sa monnaie, posée sur la table]. Si je retire 30€ je suis à découvert. Donc j'ai tout investi, tout. J'ai jamais demandé... Si, ma maman, elle m'a un petit peu aidé. Mais... Nous [mon épouse et moi] n'avons jamais été à découvert de notre vie [il insiste sur ces mots]. Et nous n'avons jamais eu besoin de personne pour faire où on en est maintenant. Ce qui nous permet de nous tenir droits, ce qui nous permet de dire "merde" à une personne qui ne nous plaît pas. Mais rien ne se fait sans l'autre… Et quand les soucis financiers rentrent dans le couple… » .

On retrouve ces situations de recours aux droits empêchés avec la figure de Pauline, cette jeune travailleuse autonome en contrat CAPE, qui illustre en revanche un fort attachement à la société salariale. Elle ne pouvait pas bénéficier de nombreux droits auparavant, à la

soutenue. Mais c'était un vaste mensonge, parce que tout n'était qu'un équilibre entre réputation de l'ouvrier… Fallait pas se plaindre, donc on acceptait tout ! On acceptait de perdre nos journées de congés, on acceptait de perdre le salaire... […] pour garder la possibilité de pouvoir monter dans un établissement supérieur deux ans après, ben tout le monde acceptait la précarité. Donc ce qui fait que, au bout de 15 ans, j'en ai eu marre ! […] A la naissance de ma fille, les trois premières années, je ne l'ai pas vu naître, je l'ai pas vue grandir ! [voix triste et tendue] Et pour moi, c'était des choses qui étaient quand même assez importantes. J'ai commencé à vivre de plus en plus mal. J'étais en conflit avec moi-même. Ce qui fait que sur la fin, j'en arrivais à être malade. Mais véritablement malade, un rejet du corps, quoi ! Je somatisais toute la pression, toute la précarité ».

fois en raison du lancement de son activité de rédactrice web suite à des années de secrétariat en intérim et parce que son statut d'auto-entrepreneure ne le lui permettait alors pas. Cette expérience de micro-entreprise s'est soldée par un burn-out, par perte de sens dans son activité dans un contexte de relation de forte dépendance à ses donneurs d'ordre. Cet apprentissage - dans la douleur - de la dimension entrepreneuriale de son métier et la socialisation à son environnement professionnel ("un métier de connards") l'ont finalement conduite à remettre la dimension trop vocationnelle de son activité et ses conséquences aliénantes :

« [Ce qui était problématique en tant qu'auto-entrepreneure c'était] ma manière, aussi, de me vendre. [...] Avoir la passion de l'écriture, c'est comme pour les graphistes : t'es passionnée, donc ben du coup, c'est pas grave, tu fais ça par passion. Donc du coup c'est remettre un petit peu de professionnalisme dedans et un petit peu de revendications. Un petit peu de légitimité et de dire : "oui, j'aime faire ça, maintenant t'es gentil mais je veux en vivre!". »

Aujourd'hui, Pauline promeut à sa façon une « démocratie entrepreneuriale » : son désir d'efficacité économique dans le « business » s'adosse ainsi à une double critique, politique et professionnelle, du monde entrepreneurial. D'une part, un entrepreneuriat qu'elle juge un peu ringard (« à la papa », évacuant notamment des outils numériques de pointe), d'autre part, un entrepreneuriat qu'elle juge trop libéral économiquement et qu'elle estime précarisant, prôné par E. Macron et associé à la « Start-up Nation ». Toutefois, elle ne peut pas encore recourir à certains droits, d'autant qu'elle n'a pas encore atteint son objectif : avoir suffisamment de trésorerie pour travailler à mi-temps en gagnant l'équivalent d'un SMIC.

A travers les figures de Aymeric et Pauline, nous avons donc l'exemple d'une **très faible évolution du recours aux droits au cours de leur carrière malgré le passage en CAE**. Toutefois, il faut noter que si l'exercice avec un statut de CAPE ou de CESA ne permet pas toujours d'améliorer le recours aux droits dans les faits, il **s'accompagne cependant généralement d'une meilleure qualité de vie.** La situation de forte précarité morale et financière comme celle que connaît Aymeric reste plus minoritaire que des trajectoires comme celles de Pauline ou Yasmine, qui parviennent à **reconquérir une autonomie dans l'aménagement de leur temps de travail et bien-être dans son activité professionnelle**. Chez Yasmine (50 ans, en contrat CAPE depuis un peu plus d'un an dans sa CAE), malgré un enchaînement de nombreuses positions dans les mondes du travail, on n'observe pas d'augmentation du recours au droit dans sa trajectoire. Initialement, ses possibilités étaient très limitées voire impossibles (vacations à l'université pendant son doctorat), puis pas envisageables pendant dix années à la direction d'une entreprise en raison des conditions réelles de son activité (EURL), et qui l'a d'ailleurs conduite à changer de statut :

« Mais c'est le fait d'être toujours, cette angoisse de « est-ce que là il ne faut pas que j'oublie de payer à telle date etc. » enfin et qui moi, me bouffe et que finalement, enfin je trouve… j'ai essayé de trouver un moyen de plus avoir affaire à ça mais d'être au cœur de mon métier. Voilà, donc c'est pour ça que j'ai choisi d'être dans une coopérative.»

Dans le même temps, elle n'aurait pas pu redevenir salariée en exerçant son activité actuelle dans le conseil en relations stratégiques internationales :

« Attends salariée du cabinet, ça, ça veut dire que je suis à tel salaire, que je risque de pas bouger et puis des contraintes aussi par rapport, enfin des contraintes de salariés quoi ».
Question : De subordination ?
« De subordination etc. donc voilà. »
Question :D'horaires ?
« De vacances, donc je me suis dit non, ça j'ai pas tellement envie non plus. »

Aujourd'hui, il ne lui est toujours pas possible techniquement d'avoir recours à des congés payés, des accidents du travail ou des congés maladie, puisqu'elle est encore en contrat CAPE et souhaite malgré tout dynamiser son activité, ce qu'elle réussit plutôt bien. En revanche, **c'est plutôt le travail réel – concrètement, l'absence de subordination vécue - qui lui permet d'éprouver un bien-être au travail**, **plutôt qu'une extension légale de ses droits.** Par exemple, la manière dont elle gère ses congés apporte un équilibre important et une bien meilleure conciliation de son temps de travail et hors-travail : alors que sa charge de travail était très lourde lorsqu'elle était chef d'entreprise, elle décrit sa situation actuelle comme une « renaissance » suite à une dégradation de sa qualité de vie pendant plusieurs années en tant que chef d'entreprise.

« Comme il n'y a pas de lien de subordination, aussi on gère notre propre emploi du temps. Moi quand j'ai envie de m'arrêter pendant deux semaines, je m'arrête deux semaines. Et je n'hésite pas. Quand je dois aller faire un marathon quelque part, là par exemple, avant-hier je me suis inscrite à celui de Madrid, voilà, j'ai calculé je prends cinq jours, je sais quand et voilà.»

Finalement, **à travers ces trois portraits, on voit combien l'approche qualitative tenant compte des subjectivités au travail est essentiel** pour comprendre le sens que les TA donnent à ces formes de non-recours. Nous avons en effet parcouru **trois trajectoires d'entrepreneur·es, dont les situations sont à première vue comparables** : tous trois sont en contrat CAPE au moment de l'entretien et dans la CAE depuis environ deux ans ; tous trois sont dans le secteur tertiaire (prestations intellectuelles) ; tous trois ont connu des formes de recours empêché presque tout au long de leur carrière. Soit que les statuts qu'ils avaient ne leur permettaient pas de faire un usage de certains droits parce que ces **statuts étaient/sont intrinsèquement précaires ou limitants** (vacataires, micro-entrepreneur·e, artisan, CAPE aujourd'hui) ; soit que les **conditions réelles de leur activité rendaient le recours inenvisageable**, en raison de la difficulté à rendre une activité viable économiquement ou à s'extraire de conditions de travail aliénantes (stress, surcharge administrative, etc.). Pourtant, **un regard attentif aux subjectivités montre** combien toutes ces **trois carrières en apparence « stagnantes » du point de vue du recours au droit** (on ne constate pas d'augmentation quantitative du recours au fil des années), **ne sont en réalité pas justiciables de la même évaluation d'un point de vue qualitatif**. Pour Aymeric, encore difficulté malgré sa reconversion, « tout se compte au jour le jour hein. Chaque jour est une victoire » et son chiffre d'affaires qui augmente trop péniblement ne lui permet pour l'instant ni de se salarier, ni d'envisager une pause afin de prendre un

peu de repos ; chez Pauline, on voit combien l'autonomie retrouvée dans son activité en CAPE lui permet, malgré sa précarité financière actuelle, d'élaborer un plan de carrière précis, en termes de contenu professionnel comme de conditions de vie (son objectif est de travailler à mi-temps avec l'équivalent d'un SMIC) ; enfin pour Yasmine, le contrat CAPE lui offre non seulement une activité générant de meilleurs revenus (environ 3000€ nets mensuels, contre environ 2000€ nets mensuels en tant que cheffe d'entreprise), mais une qualité de vie incomparable, fortement allégée de sa charge mentale.

g. Conclusion

Ces formes de recours empêchés statutairement ou en pratique, spécifique aux CAE et en particulier aux personnes en contrat CAPE, soulèvent la question cruciale suivante : **comment faire en sorte de ne pas aggraver le cercle de la précarité lorsque le statut et/ ou le travail réel ne permettent pas de recourir à une protection sociale** efficace ?

Autrement dit, il faut ici tenir compte d'une spécificité importante de ces zones-grises, dans lesquelles les TA et la CAE établissent une relation « contractualisée » un peu particulière : si les TA gardent une autonomie dans leur activité conjointe, **l'une des particularités du contrat CESA par opposition au salariat classique est que le·la TA est tenu·e de générer du chiffre d'affaires pour pérenniser son emploi**. Il est important de refaire le lien avec ce paramètre ici, puisque l'on constate à travers ces données empiriques combien **cette responsabilité entrepreneuriale du·de la TA met en tension son autonomie et débouche de nombreuses fois sur du non-recours**. Cette question est d'autant plus valable que les CAE se présentent – et sont perçues – comme des alternatives sérieuses à la précarité du statut d'auto-entrepreneur.

Ces formes de recours empêché suggèrent donc un élément important : **le rôle potentiel des CAE, dont la « plus-value » est d'offrir un cadre collectif[111] en matière de prévention et d'information**. Cette approche qualitative et la nécessité d'identifier les risques (RPS en particulier) au regard des situations individuelles montre en effet tout l'intérêt d'avoir une équipe support attentive au vécu subjectif des travailleur·euses autonomes. La formation et la sensibilisation des conseiller·ères à ces questions et aux questions de santé au travail permet en effet l'identification des difficultés, l'accompagnement et la formation des personnes en CAPE sur les quelques droits dont elles disposent, ainsi qu'un accompagnement allégeant les négociations avec les agents d'autres institutions (Pôle Emploi en particulier) avec lesquels ils·elles interagissent généralement pendant leur contrat CAPE, de sorte à ce qu'ils·elles puissent se concentrer sur le développement de leur activité. Si ce rapport devait servir de support à des préconisations, il nous semble donc important de **réaliser un travail de diffusion de l'information sur le statut des personnes bénéficiant d'un contrat CAPE** (qu'ils·elles soient dans une CAE, une société de portage, etc.) auprès des agent·es Pole emploi. Cela permettra un gain de temps et d'efficacité dans le travail quotidien de gestion des portefeuilles de demandeurs d'emploi que doivent gérer les conseiller·ères Pôle Emploi, et

111. A l'instar des couveuses ou des sociétés de portage salarial.

des situations administratives anxiogènes pour les travailleur·euses autonomes en contrat CAPE. Les réponses et pistes suggérées dans ce quelques lignes ne sont pas exhaustives ni définitives, et c'est tout l'objet de la troisième partie que d'examiner précisément ces enjeux organisationnels.

Enfin, il est important de préciser combien le rapport extrêmement différencié que les TA entretiennent à l'égard de la protection sociale doit nous conduire à en tirer des leçons instructives, tant pour les décideurs publics que pour les acteurs du monde des CAE. S'interrogeant ce que demande la non-demande, Ph. Warin indique :

> *« Qu'il soit subi ou intentionnel et quelles que soient ses raisons, le non-recours par non-demande existe par conséquent parce que les grandeurs communes ne sont pas garanties (égalité de traitement, universalité, bien-être individuel, solidarité envers les plus démunis, considération de la personne…) […]* ***L'acteur principal de ce non-recours n'est pas le destinataire perdu mais le citoyen décidé. Décidé à ne pas tout accepter, malgré ses besoins, dès lors que ce qui est proposé ne fait pas sens pour lui*** *». C'est par « norme du « juste » pour tous », mais aussi « considération de ce qui est « bon » pour soi » (Warin, 2018a, p. 7).*

Nous revenons donc ci-après sur les deux écueils qu'il nous semble utile d'éviter pour bien appréhender le rapport des acteur·trices à l'égard de la protection sociale dans ces zones grises de l'emploi.

Le (non)recours : des arbitrages diachroniques et synchroniques pour un équilibre socio-économique d'ensemble

A l'issue de cette enquête, il nous semble important d'éviter **deux écueils : celui du misérabilisme** (« les TA sont des acteur·trices démuni·es ») comme **celui de la stigmatisation** (« les TA s'emploient à frauder quand ils·elles le peuvent »). Concernant le premier, nous reviendrons plus loin sur les conclusions instructives que nous pouvons tirer de ces formes de non-recours par non-demande. Concernant le second écueil, les lignes qui suivent livrent une conclusion essentielle à l'issue de ces deux années d'enquête : le rapport des TA à la protection sociale doit être appréhendé de façon systémique et non-normative. **Les arbitrages socio-économiques montrent en effet combien le non-recours est élevé, bien plus que les bricolages formels ou informels pouvant être perçus comme de l'optimisation** sociale ou fiscale. Par ailleurs, nous montrons ici comment ces arbitrages s'inscrivent, pour les personnes qui les mettent en œuvre, dans un ensemble de logiques visant à un équilibre de vie. Un résultat important de cette enquête est en effet un **fort non-recours aux droits, couplé à des formes de compensation (symboliques, monétaires, temporelles…) visant à atteindre un équilibre global, dans une aspiration à vivre mieux**. Cette logique vaut au niveau diachronique (à l'échelle d'une trajectoire d'une personne), mais aussi de manière synchronique (à l'instant t, dans son environnement global). Cette pensée systémique permet de comprendre les arbitrages socio-économiques, et évite la description de pratiques isolées (déviantes/pas déviantes, formelles/informelles) échappant à toute explication.

Pourquoi ces considérations nous semblent-elles si importantes ? Ces modes d'organisation et de régulation du travail et de l'emploi sont extrêmement importants : ils expliquent en effet en certaines représentations de la protection sociale, ainsi que certaines formes de dépendances et contraintes socio-économiques. In fine, tous **ces facteurs expliquent donc certains paradoxes ou comportements qui semblent à première vue « illogiques » à un observateur extérieur**.

h. Une approche systémique : la recherche d'un équilibre global

Les formes de **(non)recours aux droits sociaux peuvent conduire à envisager l'usage des droits et des dispositifs comme une forme d'instrumentalisation** et de détournement stratège **des protections de l'État providence**, et/ou comme une **incapacité des TA à opérer des choix judicieux**. C'est ce que Ph. Warin nomme « l'opérationnisme », consistant à mesurer et expliquer un manque d'efficience en proposant des outils techniques pour améliorer les choses, mais sans réfléchir sur les motifs mêmes des non-demandes ou sur le contenu des dispositifs. Or, nous pensons avec lui qu'il serait **plus intéressant de voir ces usages non habituels, ce « bricolage », non seulement comme des formes d'agilité institutionnelle**[112] que les individus mettent en œuvre à l'échelle

112. Ce qui n'exclut pas, bien entendu, certaines formes de « déviance » d'un point de vue légal comme les fraudes, le travail au noir, etc.

individuelle, **mais aussi des outils de réflexivité pour les acteur·trices de l'action publique**. Nous pouvons en effet, de façon complémentaire, considérer le non-recours comme un symptôme utile permettant d'améliorer les modalités d'application de certains dispositifs.

i. Au-delà de la maximisation des gains individuels, penser le développement socio-économique dans sa globalité

Si l'on considère un·e TA de manière systémique, cela conduit d'abord à concevoir l'activité professionnelle et économique dans sa globalité. Les arbitrages réalisés par les TA s'effectuent au regard d'un **objectif de développement qui n'épouse pas toujours les contours des seuls cadres administratifs** : **le·la TA ne se demande ainsi pas tant « est-ce qu'à tel moment, je recours ou pas à la protection sociale ? » que « à quel endroit du développement de l'activité vais-je mettre de l'énergie ou pas ? ».** Par exemple, les revenus générés vont-ils être orientés de manière privilégiée au salaire de l'entrepreneur·e, à l'embauche d'un CDD, à l'approvisionnement de la réserve financière sur le compte personnel de l'entrepreneur·e au sein de la CAE (en vue d'un passage en contrat CESA ou à l'augmentation de ses fonds disponibles en vue de leur utilisation pour de futures notes de frais) ? En effet, nous avons pu constater dans cette enquête combien une **même situation statutaire dans la CAE** donne lieu à des **positions sociales hétérogènes, notamment en termes de place dans les relations professionnelles** : un·e TA peut être dépendant·e d'un donneur d'ordre ou de plusieurs client·es, bien inséré dans la coopérative ou au contraire isolé·e, récipiendaire d'aides financières d'autres structures (couveuses, incubateurs, etc.), employeur·euse d'autres entrepreneur·es au sein de la CAE, donneur·euse d'ordre à un sous-traitant en intérim[113], ou encore sous-traitant·e d'un·e autre TA ou d'un·e autre indépendant·e. Dès lors, les modalités de calcul et de composition des revenus sont diverses : combinaison avec des allocations chômage, association avec d'autres personnes et répartition de la facturation, négociation[114] du pourcentage du chiffre d'affaires versé à la coopérative, obtention de subventions (soutien à l'embauche, soutien à l'innovation, etc). **C'est d'ailleurs aussi l'intérêt de la CAE que de constituer une forme de « boite à outils » à géométrie variable, permettant de nombreuses configurations propices au développement d'une activité.** Par exemple, l'objectif des CAE de dernière génération est notamment de promouvoir ces dynamiques collectives au sein de groupes métier (Sangiorgio & Veyer, 2009) ; nous renvoyons ici aux travaux de M. Leclercq et S. Romanowski pour l'analyse de ces dynamiques conjointes de collaboration au sein des espaces de coopération (Leclercq & Romanowski, 2019).

Cette gestion financière au regard d'une situation d'ensemble est parfaitement illustrée par la situation de Lina, 35 ans, urbaniste, qui a fait preuve d'une **forme de non-recours choisi dans l'objectif de prioriser le développement économique de son activité.** Elle

113. Si un TA prend un·e salarié·e en intérim, l'agence de l'intérim constitue une partie des charges dans le compte analytique du.de la TA.

114. Le pourcentage reversé à la CAE est établi selon des critères et barèmes propres à chaque CAE ; cependant, il arrive que les entrepreneur·es négocient ce chiffre avec les responsables de la structure (cf : infra).

prône une combinaison de la réussite économique et des valeurs coopératives, et revendique comme objectif la création d'emplois stables sur des secteurs d'intérêt général, développant ainsi un discours sur l'utilité sociale de sa démarche entrepreneuriale. Cette construction d'une figure entrepreneuriale s'effectue dans le cadre des règles de la CAE qui permettent de créer une activité souple, ajustable aux conceptions et ambitions professionnelles. Cela se matérialise par des combinaisons originales et singulières d'organisation du travail : ainsi, à un stade de développement de son activité, Lina souhaite l'aide d'une collaboratrice afin de faire « décoller » son activité : « [je me suis dit] il te reste un an et demi de chômage, tu te payes ou t'embauches ? ». Autrement dit, soit Lina décidait de se rémunérer avec l'argent accumulé l'année précédente ; soit elle choisissait de signer un contrat CDI au minimum horaire demandé par la CAE (ici, 30h par mois) et de compléter ses revenus par son reliquat d'ARE (chômage), lui permettant ainsi d'utiliser sa réserve d'argent pour agrandir son équipe. En évaluant son chiffre d'affaires, les aides publiques et bourses obtenues dans le cadre de dispositif d'insertion professionnelle, et ses propres allocations chômage, elle décide finalement d'embaucher :

« J'ai eu une bourse aussi pour le tutorat (donc le temps que moi je passais à la former [ma nouvelle employée]), et j'ai aussi eu une aide de Pôle Emploi parce que j'avais embauché une jeune chômeuse et que du coup je participais au réemploi. »

Le cas de Lina illustre la complexité des situations statutaires : elle est à la fois salariée de la coopérative en tant que TA, mais aussi bénéficiaire d'une allocation de retour à l'emploi (ARE), tout en employant une autre travailleuse exerçant de fait sous sa subordination, mais embauchée en CDD au SMIC (six mois renouvelable une fois) par la même CAE. De ce point de vue, il nous semble que **la dualité de la posture de TA, à la fois « entrepreneur·e » et « salarié·e » est une explication clé pour comprendre cette quête d'équilibre global et les arbitrages réalisés sur le développement de l'activité, parfois au détriment du recours aux droits**, même si elle n'est en fait pas toujours verbalisée par les enquêté·es. En effet, cette dualité génère des postures qui diffèrent largement d'un·e TA à un·e autre. On obtient un schéma des positions idéal-typiques en croisant deux axes : le premier traduit le **sentiment d'autonomie** vécu dans le travail, le second **le recours effectif aux droits**. Ce recours est quoi qu'il en soit presque toujours sectorisé, comme nous l'avons montré à travers le recours normalisé au chômage et dans une moindre mesure, à la formation, combinés à une méconnaissance et un non-recours fort aux accidents du travail, congés maternité/paternité, etc. À un extrême, on trouve donc la combinaison généralement recherchée en CAE de l'autonomie et de la protection sociale. À l'autre extrême, on peut retrouver le ressenti d'un décalage fort entre le temps dédié à son activité et le revenu qui en est tiré, amenant parfois à un sentiment d'auto-aliénation ou d'asservissement, voire de subordination forte, non pas à un employeur, mais à l'activité en elle-même et couplé au ressenti d'une protection sociale pas toujours adaptée à ses besoins ou pas toujours utilisée.

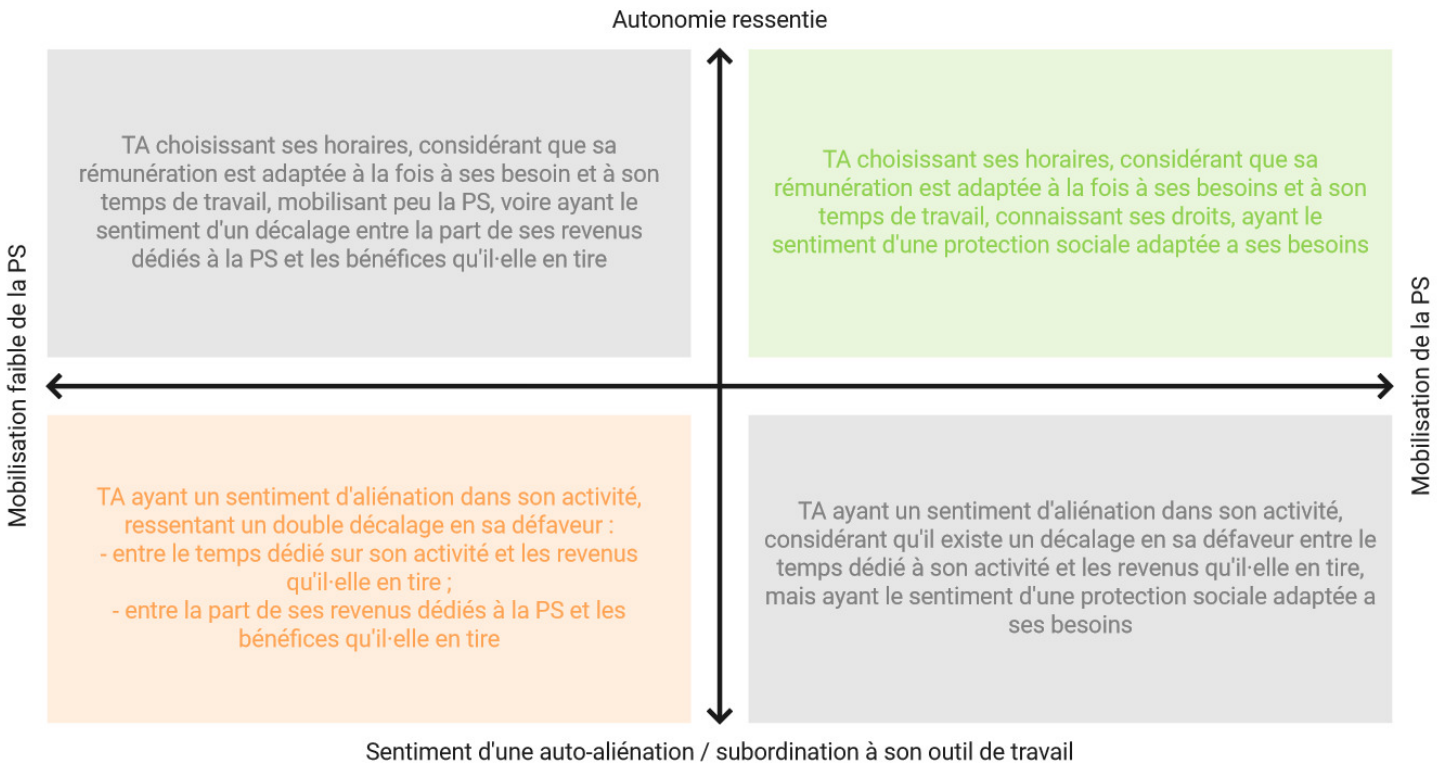


Figure 21: Sentiment d'autonomie ou d'aliénation et recours à la PS.

La Figure 21 présente ces différentes positions, ainsi que les positions intermédiaires. Nous précisons qu'il s'agit d'idéaux types et que nous trouvons donc rarement des TA strictement positionné·es dans l'une ou l'autre de ces postures. Il faut aussi noter que la dualité de la posture de TA n'est pas toujours perçue en ces termes par les TA : ils·elles décrivent plutôt leurs postures et leurs ressentis en les reliant généralement à un ensemble de contraintes et une conjoncture extérieures (leur « marché », la concurrence, les « coûts » de la protection sociale, etc.) plutôt qu'aux spécificités de leur propre position. Dans cette même idée, **ils·elles verbalisent peu le contenu de leur protection sociale, à l'inverse de leur niveau de revenus ou de l'environnement de leur CAE**, qui constituent deux paramètres **faisant l'objet d'évaluations régulières** (satisfaction, voire sentiment d'épanouissement ou à l'inverse critiques, regrets). C'est aussi de ce point de vue que la prévention et l'information ne doit à notre sens pas uniquement être développée par les CAE et équipes supports, dans une démarche verticale entre permanent·es et TA : il nous semble que de façon complémentaire, tous les **outils de réflexion collective permettant de développer la réflexivité des TA sur leurs propres conditions ne peuvent** qu'améliorer leur santé (physique et mentale) **et les conduire à effectuer des arbitrages d'autant plus conscients.**

ii. Dépasser le seul statut juridique et la binarité formel/informel

Un phénomène désormais évident à ce stade du rapport est donc la diversité des rapports à la protection sociale, par-delà l'appartenance à un statut. Il nous était apparu nécessaire **d'appréhender le travail** en regardant **au-delà du seul cadre juridique**, ce dernier étant **par définition insuffisant pour appréhender les zones grises de l'emploi**[115]. Une solution consiste dès lors à penser ces configurations d'emploi sur un **continuum entre le formel et l'informel**, voire en remplaçant ces termes par les catégories de **contractuel** versus **relationnel**. Cela permet ainsi d'appréhender ce que font concrètement les TA, avec qui et comment ils nouent des relations de pouvoir au sein des mondes du travail[116]. Schématiquement, cette imbrication du formel et de l'informel ou du contractuel et du relationnel prend plusieurs formes.

D'abord, il existe des stratégies compensatoires basées sur la formalisation de l'informel : X souhaite rembourser l'un·e de ses partenaires Y qui a engagé des frais de façon informelle sur un projet conjoint ; pour cela X augmente alors sa prestation et facture ces frais, pour les rembourser ensuite informellement à Y. Un autre exemple est le cas de Sébastien, dont nous avons étudié la situation avant qu'il intègre sa CAE : dans l'impossibilité de recourir aux accidents du travail en tant qu'artiste (ce type d'arrêt n'étant pas inclus dans le périmètre couvert par les cotisations à la Maison des artistes) lorsqu'il s'est blessé sur un chantier, il a eu recours au congé maladie à la place. Autrement dit, il a bien déclaré officiellement un arrêt, mais en utilisant pour cela un autre dispositif à la place. Au regard des pratiques observées par ailleurs dans la trajectoire de Sébastien, il est difficile d'en conclure à une attitude de fraude délibérée, puisque si sa trajectoire témoigne d'un certain apprentissage dans le recours au droit, le non-recours reste encore très répandu chez lui. Ainsi, cet usage de l'arrêt maladie dans le cas d'un accident du travail s'inscrit plutôt dans un arbitrage socio-économique d'ensemble, qui repose sur l'usage d'un arrêt maladie à la place d'un accident du travail : il s'agit d'un bricolage visant des effets compensatoires (on utilise juste un droit à la place d'un autre par exemple).

Ensuite, nous pouvons observer une **informalisation du formel :** par exemple , le devis de X est montré à Y qui sous-traite informellement une partie du chantier ; c'est donc à Y qu'il appartient d'approuver le devis, **validant ainsi informellement une relation contractuelle** (emploi formel) **que X a établie avec son client**. Cet ordre de phénomène est observé dans les très nombreux cas de partenariats, collaborations (entraide sur un chantier ou sur une prestation) voire embauches en sous-traitance réalisées de façon

115. Cette complexité a pu être mise en évidence en particulier grâce à l'outil qu'est le schéma entrepreneurial et au tableau inspiré de la notion de « praxis ». Nous avons dans d'autres contextes académiques, restitué ces premiers résultats analysant les formes de fragmentations au sein de ce sous-type d'emploi indépendant qu'occupent les membres des CAE (Bajard, 2020; Bajard & Leclercq, 2019).

116. Sortir d'une analyse par le seul contrat juridique permet ainsi de repérer, par exemple, la multiplication des contraintes pesant sur le·la TA (Bajard, 2019) : comme au XIXè siècle, la difficulté dans le maintien de l'activité ne vient alors parfois pas tant du donneur d'ordres que des collègues et concurrents, par exemple à travers des formes d' « entr'exploitation » au sein même de la classe ouvrière via le système de marchandage ou tâcheronnat (Didry, 2016, p. 45-48). On le voit poindre aujourd'hui dans certaines CAE, comme nous pouvons l'observer notamment avec des

informelle[117]. Cela se produit aussi lorsque les liens multiples et parfois très hétérogènes entre les TA d'une même CAE restaurent parfois **un lien de subordination de facto** (et non juridique) **entre eux·elles**, lien qui pourra, dans certains cas et selon les règles de fonctionnement de la CAE, aller jusqu'au CDI. Par exemple, le travail en autonomie peut se réaliser en association avec un autre travailleur, à l'instar de Nicolas, maçon de 29 ans, entré dans la coopérative avec un associé : le binôme forme une entité autonome sous un compte unique au sein de la CAE et sous-traite par ailleurs une partie des chantiers à des collègues TA de la même coopérative, exerçant aussi dans le bâtiment mais plus spécialisés dans certains domaines (électricité, plomberie, etc.). On pense également au cas de Saïd, qui était également employeur de deux stagiaires, ou au cas de Lina, évoquée plus haut et qui a quant à elle plusieurs employé·es en CDD. Ses employé·es ont donc le même employeur qu'elle, la CAE, mais sont dans les faits employé·es par elle dans le quotidien des relations de travail, puisqu'ils ont été recruté·es par Lina, exercent pour développer sa marque, travaillent dans ses bureaux, exécutent ses directives et dépendent d'elle pour d'éventuelles perspectives d'embauche à plus long terme. Aussi, dans ces **configurations d'emploi complexes**, **la question du recours aux droits dépasse celui que peut uniquement en faire le TA à lui·elle seul·e.** Enfin, il faut préciser que cette imbrication du formel et de l'informel ne vaut pas seulement à l'échelle d'une organisation dans les relations entre TA, mais aussi **à l'échelle de projets entiers, dans la combinaison quasi permanente de tâches et d'opérations comptables formelles et informelles**. Ce regard, , et largement inspirées des travaux en sociologie réalisés sur les pays des « Suds » dans des sociétés où prévaut le travail informel[118], **nous semble fondamentale pour l'appréhension de nos contextes occidentaux, désormais complexifiés par ces zones-grises**.

Sur le plan méthodologique, les entretiens semi-directifs, mais aussi les calendriers de vie en particulier, nous ont grandement aidées à porter au jour ces pratiques. Sur le plan épistémologique, laisser transparaître cette posture non normative au cours des entretiens a permis de laisser entendre aux enquêté·es que nous souhaitions aborder toutes leurs pratiques, que celles-ci soient socialement considérées comme « déviantes » au regard du droit ou non. D'ailleurs, il faut préciser que nombre de pratiques informelles (voire illégales) ne sont pas nécessairement pensées comme telles. Lorsque c'est le cas et que les entrepreneur·es savent que leurs pratiques sont à la marge ou contraire aux règles (qu'il s'agisse de la réglementation liée au droit du travail ou des règles de fonctionnement spécifiques de leur coopérative), ils·elles ne la considèrent généralement pas tant comme une stratégie visant à dévoyer « le système » ou contourner les règles, que comme un arrangement optimisant l'énergie et les revenus, et considérés comme non gênants pour le collectif et/ou compensatoires de formes de non-recours[119]. Ainsi, nous formulons

formes de « sous-traitance en cascade » dans les métiers du bâtiment.

117. Sans que ces dernières soient toujours accompagnées d'une relation contractuelle, c'est-à-dire formelle

118. Ce sont notamment des travaux réalisés au LEST, par exemple par Patrick Perez sur l'emploi informel au Mexique, et de manière plus large, le séminaire MIGTRAV et les échanges développés en particulier avec Delphine Mercier, qui nous a conduites à développer ce regard.

119. Même si ce « collectif » peut aussi parfois être dépersonnalisé et s'étendre jusqu'à la communauté nationale, sans que les acteurs en aient entièrement conscience ; le préjudice est dans ces cas-là, plus rares, en partie invisibilisé ou

également ici l'intérêt de **réflexions collectives pas seulement déployées verticalement entre équipes supports et TA, mais aussi entre les TA elles·eux-mêmes. La prise de conscience de ces liens à la fois contractuels (formels) et relationnels (informels) et leurs enjeux en termes de responsabilité et de santé au travail peut en effet se déployer horizontalement,** en particulier dans les CAE de 3e voire 4e génération, dont les logiques encouragent **à** l'élaboration de configurations d'emploi complexes **grâce la construction de collectifs (marques, groupes projets, etc.)** au sein de la CAE.

iii. Le hors-travail comme ressort important des arbitrages

Il nous est également apparu important de penser le travail autonome en termes de chevauchement des possibles professionnels (dans le temps et dans les unités domestiques). Ensuite, l'enchevêtrement des économies domestiques et entrepreneuriales est fréquent, et cet arbitrage gagne parfois à être pensé en termes de « maisonnées » (Weber, 2011), car l'allocation stratégique des revenus générés dépend aussi évidemment de la configuration domestique du foyer et des coûts : personne seule ou ménage, avec un·e conjoint·e gagnant bien sa vie ou non, avec un prêt immobilier à rembourser ou non, enfants à charge, etc.

Nous renvoyons par exemple ici à la carrière de Sébastien, qui illustre bien la **cumulativité dans l'apprentissage et l'inclinaison à l'usage de certains droits au gré des événements de la vie**. Aujourd'hui, comme la plupart des TA, il continue de se vivre en travailleur indépendant et gère la plupart du temps ses aléas de santé « ordinaires » par le non-recours. Toutefois, son approche prévoyante, déjà perceptible plusieurs années en amont, se matérialise à présent par un discours tout à fait alerte au sujet de ses droits sociaux (connaissance des dispositifs de formation, jours de carence en cas d'arrêts maladie, etc.) ; par ailleurs, il fait preuve d'un recours régulier à certains d'entre eux (congé maladie).

i. L'apprentissage et le développement de la conscience du système de droits

Le **recours au droit, qui intervient à un instant t, est toutefois inscrit dans une carrière d'apprentissages autour des droits sociaux.** On envisage ici l'idée de carrière au sens interactionniste (Hughes, 1996) : il ne s'agit pas seulement de la vie professionnelle, mais bien de l'existence ponctuée d'accumulation d'expériences et de ruptures (*turning points*). Cette section renvoie ainsi à notre hypothèse sur le caractère socialement construit et évolutif du recours aux droits sociaux : on n'utilise pas ses droits au hasard. Cet attachement plus ou moins marqué à la protection sociale et cette disposition à y recourir commence bien entendu dès les prémices de la socialisation – pas seulement professionnelle – et se poursuit tout au long de la carrière de salarié·e et/ou d'indépendant·e. Cette **prise de conscience progressive des usages possibles de la**

impensé, pourtant bien réel.

protection sociale favorise une disposition à y recourir. Cette dimension-là est particulièrement pertinente à prendre en compte dans des organisations comme les CAE où l'on rencontre de nombreux profils de **TA ayant effectué des reconversions**, et particulièrement habitués aux bifurcations. Il y a donc un **apprentissage progressif des droits, dont l'entrée en CAE constitue parfois un catalyseur** : on vient en CAE parce qu'on recherche plus de droits au gré de la carrière et de ses aléas ; on y reste aussi parce que l'on en fait usage et qu'on développe une sensibilité et une expertise sur la question. Ces apprentissages ne sont pas systématiquement synonymes de recours[120].

i. L'importance des relations avec les conseiller·ères dans les configurations d'emploi complexes

Nous aborderons cet aspect, majeur, qui constitue justement une partie importante des apprentissages des usages de la protection sociale (section 4.b : Le rôle central des conseiller·ères, interfaces entre des principes opérationnels et le quotidien des TA). Face à la complexité – objective et subjective – des arbitrages à réaliser pour décider d'avoir recours à ses droits, nous ne pouvons qu'insister sur la nécessité de construire un **environnement incitatif dont la CAE est partie prenante.** Cette zone grise de l'emploi ayant en effet pour caractéristique l'offre d'un cadre collectif, contrairement aux travailleur·euses uberisé·es par exemple, **le cadre de formation, de prévention et de régulation que peuvent mettre en place les CAE elles-mêmes nous semble fondamental**.

ii. La spécificité du·de la travailleur·e autonome en CAE : construire ses droits « pierre par pierre »

Il faut souligner ici une véritable spécificité de la protection sociale en CAE : **la construction individualisée de la protection sociale, propre à chaque entrepreneur·e-salarié·e au regard de son statut et de son chiffre d'affaires**. L'accès à la couverture sociale et à l'autonomie se fait en effet au péril du salaire net des entrepreneur·es-salarié·es, même s'il reste supérieur aux revenus engendrés par un travailleur autonome isolé[121] : les cotisations (salariales et patronales) vont de 40 à 65% du salaire net (en fonction du salaire – les salaires proches du SMIC ayant des allégements plus importants, des métiers, et des caisses de cotisations, qui peuvent varier d'une CAE à l'autre) contre environ 22% en micro-entreprises[122]. Dans un reportage du magazine *Causette* intitulé "Merci patron-ne!",

120. Puisque ce dernier intègre d'autres paramètres.

121. Lors de leur conférence durant le séminaire « Formes d'économie collaborative et protection sociale » de la DARES et la DREES, N. De Grenier et T. Lamarche présentent les résultats de la recherche-action menée par Coopaname et Oxalis en 2016. Selon cette étude, « le salaire moyen est de 900 euros brut mensuel dans la coopérative, ce qui prend en compte les temps complets les temps partiels, etc [contre] 460 euros brut par mois [pour les auto-entrepreneurs] ». En plus de ce qui est dégagé au sein de la coopérative grâce à la seule activité des entrepreneur·es-salarié·es, il faut ajouter les revenus complémentaires (travail en parallèle, allocation chômage, RSA, AAH ou revenus du conjoint). L'enquête constate alors que « le revenu fiscal moyen par unité de consommation des coopérateurs est dans la moyenne nationale », soit bien « bien plus élevé que les personnes qui travaillent uniquement seules » (De Grenier & Lamarche, 2018, p. 164).

122. Pour les activités de prestation de service : https://www.economie.gouv.fr/entreprises/micro-entreprise-auto-entreprise-charges-sociales

Nathalie est émue devant sa première fiche de paie à 180 euros, avant de se stabiliser à 1 400 euros net par mois. Par rapport à son ancien travail de cadre où elle gagnait 4 000 euros net par mois, ce n'est pas beaucoup, mais elle est « super fière » de se dire qu'elle a « créé toute seule ce salaire ». Elle reconnaît cependant qu'elle « gagnerait 30% de plus pour la même activité [en auto-entrepreneur] » (Rigaux, 2018, p. 61). Cette affirmation rejoint les postures de la plupart des enquêté·es interrogé·es, à qui nous demandions souvent comment ils·elles construisaient le prix de leurs prestations, et/ou s'ils·elles avaient conscience de ce que leur « coûtait » la protection sociale. Leurs réponses indiquent un **pragmatisme** implacable, à travers lequel ils·elles réaffirment en général la nécessité de devoir cumuler suffisamment de chiffre d'affaire pour rendre leur activité viable économiquement et le recours aux droits possible. D'une certaine façon, **ce rapport individualisé à la protection sociale renvoie à une tendance plus générale à l'individualisation de la couverture des risques**, où les « prestations financées par de l'épargne d'activité et gérées par des institutions financières » tendent à se substituer à la socialisation du salaire (Friot, 2008). **Dans le cas des CAE, l'institution salariale est bien maintenue à travers ce recours au régime général,** mais ce que nous voudrions souligner ici, **c'est la conscientisation accrue du lien étroit entre le chiffre d'affaires généré et la protection sociale associée à celui-ci.** Dans ces situations de « faux salariat », c'est-à-dire de salarié·es évoluant en pratique comme des indépendant·es, on observe sans doute une conscience accrue, pour le·la TA, de devoir **se construire des droits « pierre par pierre »**, comme le disent certain·es TA. En effet, un·e salarié·e bénéficie de droits s'il·elle remplit les conditions fixées par le Code de la sécurité sociale. Mais la différence avec une·e salarié lambda dont le salaire – et donc les cotisations – ainsi que le temps travaillé sont fixés à l'avance, le·la TA sait que ces paramètres sont révisables en fonction de son chiffre d'affaires. Aussi, **les droits sociaux d'une·e TA ne sont jamais complètements garantis ni stabilisés : tant dans leurs conditions d'obtention (en particulier durant les premiers mois de l'affiliation), que dans leur montant (qui dépend du revenu brut)**. À travers cette situation d'emploi s'opère donc un mécanisme cognitif comparable à la conscientisation accrue des mécanismes fiscaux, juridiques et comptables qui se produit lorsqu'une personne s'installe en tant qu'indépendant·e et perçoit concrètement la différence entre salaire brut et salaire net, salaire direct et indirect. Ce mécanisme semble donc favoriser l'acquisition d'une conscience sur cette thématique, et ainsi développer une forme d'apprentissage en termes de protection sociale.

Il **faut toutefois nuancer l'importance de ces mécanismes cognitifs.** D'abord – et c'est important - cette position pragmatiste n'est pas adoptée avec une idée précise de ce que à quoi ces cotisations leur donnent droit, qu'avec une idée générale que presque la moitié de leur facturation « ira à l'État ». Ensuite, ces raisonnements et la conscience fine de droits construits « pierre par pierre » reste marginaux : comme nous l'avons montré, la plupart des TA ne réfléchissent à leurs droits que de manière sectorisée d'une part (méconnaissant complètement certains droits), et lorsqu'ils·elles en connaissent certains, c'est très rarement en détail (montants, jours de carences, etc.). Enfin, le statut en CAE rapproche à bien des égards le·la TA d'un·e indépendant·e, ce qui a des effets sur le non recours puisque plusieurs enquêté·es renoncent à poser officiellement des congés, en considérant

qu'ils·elles n'en profiteront pas réellement dans la mesure où c'est elles·eux qui « se les paient ». Le fait que les TA prennent en charge sur leur chiffre d'affaires l'ensemble des cotisations (salariales et patronales) transforme en quelques sortes la relation aux congés payés : dans une entreprise « classique », il s'agit d'une « dette » de l'employeur envers ses salarié·es, ici, la « dette » est due par le TA (obligation de prendre ses congés payés) au TA (droit d'en bénéficier), bien que la CAE puisse, dans une certaine mesure, lui rappeler que les congés payés sont à la fois un droit et une obligation légale (cf : section 2.c : Recours accompagné voire automatisé par un tiers). Autrement dit, **en se construisant des droits « pierre par pierre » au sein du Régime général** via leur statut en CAE, d'un côté **les TA conscientisent d'autant mieux la protection sociale** comme fruit d'un salaire indirect, mais **de l'autre, cela ne facilite paradoxalement pas le recours** à ces droits.

iii. L'apprentissage par les expériences professionnelles : l'acculturation à la protection sociale via le salariat

A la suite de certains **épisodes professionnels difficiles, certaines personnes deviennent alors sensibilisé·es à l'institution salariale**, mais se forgent également un ensemble de **connaissances très pointues sur la question**. Elles deviennent en d'autres termes des quasi-techniciennes ou expertes de certains droits sociaux. Concrètement, nous avons constaté au cours de notre enquête que les enquêté·es particulièrement marqué·es par des expériences douloureuses dans leur parcours professionnel, acquièrent non seulement des **compétences techniques sur ces dispositifs, mais les utilisent également plus fréquemment.** En ce sens, il nous semble pertinent ici de faire le parallèle entre l'acte de recours et la compétence politique telle que définie chez des auteurs comme P. Bourdieu (cf : supra) : tout comme le droit à parler ne donne pas nécessairement lieu à une prise de parole », nous voyons ici également combien **le recours aux droits 1)** est **le fruit d'un apprentissage, 2)** que **cet apprentissage est technique**, mais qu'il est **3) aussi le fruit d'un sentiment de légitimité** à activer des dispositifs.

Nous avons déjà brossé le portrait de Irène, cette travailleuse handicapée, qui fut la seule enquêtée à évoquer avec nous la question de la médecine du travail. Malgré un non-recours à ses droits encore important (elle se trouve notamment dans une forme de recours empêché), on constate une progression des usages au fil des périodes de précarité et d'isolement moral. De ce point de vue, il faut souligner – dans des cas minoritaires mais existant - une quasi inversion de la hiérarchie des savoirs dans la relation entrepreneur·e/conseiller·ère : Irène souligne par exemple combien la CAE est intéressante pour la sécurité de l'emploi ou la dimension collective, mais pointe une certaine méconnaissance dans l'accompagnement qui lui est proposé. Cet aspect des **apprentissages est donc aussi à envisager de manière dialectique, dans une relation d'échanges et de formation mutuelle entre les TA et leurs conseiller·ères**.

3. Le rôle des cultures organisationnelles dans le (non)recours des TA à la protection sociale

Dans cette partie, nous aborderons la question de la protection sociale cette fois ci sous le prisme des organisations : de quelle manière l'organisation générale des CAE a-t-elle un rôle à jouer sur le recours des TA à la protection sociale ? Au-delà du fonctionnement général des CAE, quel part joue l'organisation et les pratiques spécifiques à chacune d'entre elles ? Enfin, les CAE sont également composées d'individus et de corps intermédiaires (les conseiller·ères, le Conseil d'administration, les Instances de représentation du personnel…) : quelle part jouent-elles sur la question du (non) recours à la protection sociale ?

Si les enjeux de démocratie interne et de gouvernance ont bien été abordés dans d'autres travaux réalisés sur les CAE (Sangiorgio et Veyer, Corsani, etc.) il est utile de faire le lien avec la manière dont ces organisations forment et donnent (ou non) des connaissances techniques aux TA en matière de droit à la protection sociale. Autrement dit, si nous avons bien exploré les mécanismes du (non)recours au niveau individuel, il faut aussi saisir la manière dont ils sont rendus possibles dans les organisations. Ainsi, au cours des entretiens, nous avons demandé aux gérant·es, conseillers·ères et responsables syndicaux dans les CAE quelles étaient leurs actions en matière d'information et de prévention, comment ils·elles s'adaptent aux cadres législatifs en matière de droit du travail, mais aussi comment se passe leur activité au quotidien et dans leurs interactions avec les TA. Il **s'agissait en d'autres termes de penser notre grille d'entretien en conservant cette idée des « trois niveaux de la règle »** (cf partie 1 : Recours aux droits, institution salariale et cadre coopératif : quelques nuances préalables) : la règle **théorique** - le droit du travail ou les textes réglementant le fonctionnement des CAE en particulier ; la règle **organisationnelle** propre à une CAE ; la règle **particulière** appliquée à chacun des TA.

Dans cette section, nous repartirons d'un état de fait important pour comprendre le phénomène qui nous intéresse, à savoir **la diversité des postures philosophiques et organisationnelles relatives à l'entrepreneuriat collectif** que nous avons pu observer dans les CAE (cf : Figure 8: Matrice permettant de présenter les CAE enquêtées en fonction de leur logique de développement). Celle-ci implique des orientations différentes en termes de services et de prise en charge des besoins des TA, et de priorités définies pour leur accompagnement. Ces différences organisationnelles se traduisent notamment sur un **maillon crucial dans les relations professionnelles en CAE : les conseiller·ères.** Ils·elles se situent à la charnière entre l'application des principes de la CAE, et l'accompagnement des TA dans leurs orientations stratégiques. Nous y évoquerons deux grandes modalités d'accompagnement pouvant avoir une influence sur le rapport des TA à la protection sociale : les RDV réguliers et les « RDV à la demande ».

Enfin, nous aborderons la question des **instances de représentation du personnel au sein des CAE**, en particulier le passage des CHSCT au CSE suite aux ordonnances Macron. Il

s'agira de décrire le rôle que peuvent avoir ces instances centrales de l'institution salariale dans ces zones grises si particulières que sont les CAE, ainsi que les méfiances et interrogations qu'apporte dès lors leur mise en place. Il nous semble toutefois que le CSE peut aussi, à terme, renforcer ce rôle d'accompagnement et d'interface entre la CAE et les TA, opérant ainsi comme une zone de tampon-traduction entre le prescrit et le réel.

a. Une diversité de CAE : le polymorphisme organisationnel et politique des organisations

La spécificité des CAE est, tout comme les sociétés de portage ou les incubateurs, de mettre en relation une organisation – ses membres, sa culture – avec des TA. C'est, en plus du cadre juridique et des avantages qui y sont liés, cette culture qui est censée pouvoir maximiser les chances d'installation et de maintien dans leur projet entrepreneurial. Or, cette culture est loin d'être semblable dans toutes les CAE, et c'est l'objet de cette sous-section que d'en exposer les traits et les enjeux.

La diversité des CAE est visible rapidement à travers un faisceau d'éléments, formant ce que nous pourrions appeler une culture politique. : **taille** de la CAE (qui ne se limite pas au nombre de CAPE-CESA-ESA, mais se mesure également par le nombre de permanent·es ou le ratio entre TA et conseiller·ères), **secteur professionnel** de la CAE (généraliste, ou au contraire spécialisée - bâtiment, numérique, culture…), **nombre et composition des instances, modalités des échanges** (formels/informels, supports et réseaux sociaux utilisés, modalités des discussions collectives, plus ou moins participatives et basées sur des valeurs d'horizontalité…), **règles fixées en matière d'organisation des rendez-vous établis entre les TA et leur conseiller·ère** (qu'ils soient à l'initiative du conseiller, ou du TA) **ou facultatifs, éventuels groupes de travail, commissions et réunions facultatives** (en plus des assemblées générales et des conseils d'administration), formation initiale et le profil des conseiller·ères, **logiciels utilisés au sein de la CAE** (logiciel d'édition de paye, logiciels d'édition des devis et facture, interface permettant à chaque TA de consulter son compte), **compétences particulières de l'équipe permanente** (en termes d'accompagnement, de gestion des dossiers administratif, de l'éventuelle spécialité sur un type de métier).

En fait, ce polymorphisme culturel au sein du monde des CAE est là aussi lié à leur dynamique intrinsèque : s'adapter aux besoins des TA et leur fournir une **boite à outils à la fois sécurisante parce que générique** et institutionnalisée, et **efficace parce que sur-mesure.** Aussi, les **CAE sont, par définition, des organisations au sein desquelles on trouve une forte réflexivité associée à une grande inventivité organisationnelle.** À titre d'exemple, ce que nous pourrions appeler la « culture politique » de la CAE se décline ainsi également dans l'existence d'initiatives plus ou moins formalisées, plus ou moins inédites, à l'instar du projet éditorial et de recherche-action mené dans la coopérative Oxalis, sur le congé maternité[123]. Il faut préciser que ce projet de livre est né au sein d'un

123. (Rayan *et al.*, 2020)Nous renvoyons à ce livret, passionnant dans sa démarche, mais aussi véritable support d'information sur cette question spécifique de la maternité et des droits sociaux qui y sont liés.

groupe de femmes, elles-mêmes TA et mères, mais aussi par la Délégation Unique du Personnel, lieu du dialogue social de cette coopérative d'entrepreneur·es. En revanche, il a été conduit exclusivement par des femmes, qui ont souhaité combler le manque d'information sur la conciliation entre maternité et vie de travailleuse-autonome en CAE.

> *« Nous avons réalisé que nous étions plusieurs à avoir traversé cette période en nous sentant peu sécurisées. Nous avons parlé de nouveau de cette fameuse fiche technique : il fallait doter le collectif d'un support d'informations clair, complet, accessible à tou·te·s ! » avec une approche qualitative : « nous nous sommes rendues compte que ce n'était pas qu'une histoire technique. Il s'agissait aussi d'une période de vie sensible, et parfois bouleversante. […] Au gré de notre avancée, nous avons identifié ce qui pourrait être amélioré pour mieux accompagner les entrepreneures dans cette période particulière ». (Rayan et al., 2020, p. 8).*

De manière générale, à l'instar de cette démarche réflexive, la recherche-action étant enracinée dans le mouvement CAE, les projets intellectuels, éditoriaux et de gouvernance porteurs d'une forte dimension politique ancrée à gauche[124] sont par définition assez nombreux[125]. De même, nous verrons plus loin combien le profil – par exemple, des TA fortement dôté·es en capital culturel et scolaire, mais aussi souvent en compétences informatiques – est à même de donner à cette culture politique une forme matérielle, grâce à des outils de communication et de gouvernance originaux et propres à cette CAE.

Ensuite, si les CAE ont aujourd'hui vocation à être structurées au sein d'une unique Fédération, créée en décembre 2020, **elles ont historiquement été structurées en deux réseaux distincts**, dont il est important de rappeler les caractéristiques tant celles-ci ont parfois marqué les organisations qui en dépendent. En effet, ces deux réseaux véhiculent deux logiques un peu distinctes sur le plan politique, que l'on perçoit très bien aujourd'hui en évoluant dans le monde des CAE : **la logique d'insertion et la logique de la création d'entreprise**. Avant la fusion en Fédération, M.-C Bureau et A. Corsani décrivaient ainsi les deux réseaux, Copéa et Coopérer pour Entreprendre :

> *CPE et Copéa « diffèrent par leur statut juridique et leur philosophie sociale. Copéa est une association nationale de coopératives d'activité, tandis que Coopérer pour entreprendre se présente comme une coopérative de coopératives. Proche du mouvement coopératif rhône-alpin,* ***Copéa privilégie le développement d'un entrepreneuriat viable à long terme*** *et salue dans les CAE l'innovation d'une coopérative multi-active, tout en abritant dans son réseau une forte hétérogénéité de modèles. En revanche,* ***Coopérer pour entreprendre reste fortement influencé par la pratique de l'aide à la création d'entreprises*** *: la part du financement public y est plus importante, reflétant l'accent mis sur la mission de service public, c'est-à-dire l'accueil de tous les porteurs de projet. Cette double face des CAE est révélatrice de la tension qui traverse depuis le début ces expérimentations, entre la* ***logique de l'insertion et celle de la création d'entreprises****. »*

124. C'est-à-dire se référant directement aux principes de l'économie sociale et solidaire (participation égalitaire des coopérateurs, possession de l'outil de travail, prises de décisions démocratiques et limitant les formes de hiérarchie et de verticalité, etc.), mais en y intégrant aussi parfois d'autres principes tels que l'anti-sexisme, l'égalité femmes-hommes, l'écologie, etc.

125. Les projets de Manu-coop, la Manufacture coopérative, en sont une excellente illustration.

Une responsable au sein de l'un de ces réseaux expose parfaitement la diversité des CAE qui découle de ces différences de philosophies ; ils résonnent particulièrement avec l'hétérogénéité des structures que nous avons pu rencontrer durant l'enquête de terrain :

*« les **CAE sont pas obligées de faire de l'intérêt général aujourd'hui, on est bien d'accord là-dessus. Du coup, effectivement, qu'est-ce que ça veut dire protection sociale et accès au droit aujourd'hui dans une CAE** où on est plutôt sur l'intérêt collectif, à savoir mutualisation de services supports d'une entreprise, portage salarial, un peu d'accompagnement pair à pair… réseau… entre des gens qui sont plutôt dans l'économie créative par exemple, plutôt déjà bien insérés dans le tissu social, ensuite ils peuvent très bien avoir zappé plein de questions de droits et… parce qu'ils sont jeunes… et puis voilà, mais c'est pas les mêmes enjeux quoi. Du coup je trouverai ça intéressant de… de réfléchir à ça parce que **les CAE d'intérêt général à mon avis, c'est pas forcément celles qui vont se développer à l'avenir…** parce qu'on est aujourd'hui dans une stratégie d'effondrement des communs et des missions d'intérêt général de manière générale ! »*

Il faut noter qu'à ce titre, le fait d'avoir opté, dans le cadre de cette étude, de travailler avec des structures situées « en périphérie » des canaux géographique et historique du mouvement des CAE a permis de prendre la pleine mesure de cette hétérogénéité qui nous semble aujourd'hui caractériser le monde des CAE en France. **En travaillant sur des structures de diverses tailles, récentes ou plus anciennes, ne revendiquant pas toujours cette dimension d'utilité publique – contrairement aux CAE emblématiques telles que Coopaname**, qui préfigurent dès leur création ces CAE « d'intérêt général » dont parle l'enquêtée, **nous avons pu saisir de front cet enjeu de la diversité politique**. Nous verrons plus loin comment cette différence de postures peut se traduire dans le travail des conseiller·ères chargé·es d'accompagner les TA.

Une fois fait cet état des lieux du **polymorphisme sur le plan de la culture politique**, il s'agit d'en souligner **les enjeux**. Cette responsable au sein d'un réseau de CAE pointe ici un élément décisif dans le recours aux droits : **la dimension cognitive, qui façonne à la fois une compétence technique sur un dispositif, mais donne aussi un sentiment de légitimité à l'activer**[126]. Elle explique dans cet extrait combien le droit ne suffit pas, et la nécessité d'y associer une véritable culture, une sensibilisation, une éducation :

*« Et toute la question de la CAE, c'est est-ce que la CAE est un levier d'accès aux droits à travers deux choses : **la première étant la dimension cognitive**, c'est sensibilisation, permettre aux gens de prendre conscience de leurs droits, et vraiment d'éducation en fait presque… au droit, qui pourrait prendre le… comment dire, qui affilie la CAE dans un mouvement d'éducation populaire. Et là où les grandes institutions d'éducation populaire ne sont plus, et qui permettaient aussi de rattacher les gens à la question du droit, y compris de se battre pour leurs droits, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui… la CAE pourrait jouer ce rôle-là et peut, peut-être dans certains cas le jouer. C'est tout l'intérêt. Et **la deuxième chose qui est on va dire à travers le… l'effectivité on va dire du statut, de son rattachement au régime général**. Mais pour moi il y a deux choses, là on est sur une approche assez technico juridique en fait du droit, et en fait tu te rends compte, enfin je pense que ce qui est intéressant, c'est de voir de quelle*

126. Ces deux éléments ayant été évoqués lorsque nous faisons le parallèle avec la compétence politique.

façon il y a une appropriation véritable de la question du droit par les entrepreneurs salariés en CAE. »

Ce champ lexical de **l'éducation** et de la **formation apparaît** en effet régulièrement dans les discours des gérant·es et responsables de réseaux de CAE :

« Dans ces tiers lieux, on est sur autre chose, les gens n'ont peut-être même pas conscience encore de leurs droits, ils sont dans des approches de projet, mais ils sont pas dans des approches autour de la protection. […]Là y'a vraiment des réflexions pour se dire, déjà essayer de creuser ces questions et de se dire « comment est-ce qu'on peut amorcer un dialogue ? ». Tu vois ? Et pas arriver en disant « alors la CAE », « tu te rends pas compte, la retraite on en n'aura pas ». ***Donc […] on replace la question du droit.*** *Donc on se disait par exemple qu'il fallait* ***qu'on invente des formats qui étaient des conversations avec… des éléments qui permettent plutôt d'abord effectivement de presque de revenir sur l'histoire, l'histoire des luttes quoi.*** *»*

Cette culture est d'autant plus prégnante que les liens tissés entre les TA – de manière formelle ou informelle – sont eux-mêmes resserrés, favorisant par exemple les pratiques mimétiques entre les TA, qui copient et se réapproprient certaines pratiques grâce au partage de savoirs et d'expériences, etc.

Mais là encore, ce dernier facteur est lui aussi étroitement lié à des questions à la fois cognitives – **quelles valeurs sont portées au sein de la CAE – et matérielles – des espaces de rencontre existent-ils pour que les TA puissent par exemple se retrouver et travailler ensemble ?** Dans l'une des CAE enquêtées se situant plutôt sur le pôle le plus entrepreneurial[127], il n'est ainsi pas incongru que des TA rencontré·es au cours d'un entretien expliquent que leur quasi-absence de participation à la dynamique collective (d'abord pour des raisons d'éloignement géographiques, et d'inadéquation de l'offre de formation et de services à leurs besoins) soit aussi un gage de réussite et une pratique vertueuse (avoir un chiffre d'affaires relativement élevé, sans pour autant solliciter les services de la CAE) :

*« **On est des bons élèves en fait, parce que on les fait pas chier, on leur demande rien, on vient jamais aux formations**… enfin on vient jamais. Parce que déjà on ne peut pas au niveau géographique, on n'est pas sur l'endroit. Et on n'a pas besoin parce que ce qu'ils nous apportent c'est pas cohérent avec ce qu'on a besoin. Donc on leur dit les notes de frais qu'on a eues, et on en reste là ! Et on a des résultats je pense qui sont même plus élevés... »*

Nous avons donc ici l'illustration d'un quasi-renversement des perspectives, où non seulement l'objectif n'est pas d'atteindre une forme d'horizontalité dans la gouvernance et les processus décisionnels, mais où il s'agit aussi de ne pas être trop dépendant de la CAE, afin aussi d'être capable de s'en détacher rapidement si le besoin s'en ressent. Ainsi, la conception que les TA ont de la coopérative et de leur place dans celle-ci est directement intriquée à la culture politique impulsée par ses gérant·es et équipes support.

127. Pour certains enquêté·es comme gérant·es, il y a parfois peu de différence perçue entre une société de portage ou une couveuse, et leur CAE pour certains de ses membres, par exemple.

Enfin, il faut souligner qu'en fonction de leurs spécificités, on constate une certaine **inventivité des outils et des dispositifs** : nous avons ainsi rencontré une CAE spécialisée dans le BTP et proposant des mesures avancées en matière de prévention des risques corporels par exemple, ou une autre, spécialisée dans le conseil et le numérique, extrêmement innovante en matière de démocratie participative, de communication interne et d'horizontalité. **Dans ces cas-là, l'on se situe même au-delà des attendus du droit du travail en matière de protection et de prévention des risques.** En termes de couverture des maladies et invalidités, certaines CAE mettent ainsi en place des garanties supplémentaires, avec une bonne mutuelle :

« la personne salariée présente dans la coopérative depuis plus d'un an, bénéficie de 100% de son salaire durant 3 mois en cas de maladie : cela évite d'aggraver un état de santé suite à une blessure ou une maladie invalidante ».

A cela s'ajoute une formation des nouveaux membres sur ces questions :

« Au moment de l'intégration, [notre CAE] offre un accueil sécurité qui se poursuit dans le cycle d'accompagnement avec une journée de formation sur la rédaction du document unique et une réflexion sur les mesures de prévention en regard de l'activité de chacun. Des formations métiers, comme le montage/démontage d'échafaudage, le port du harnais de sécurité pour les couvreurs sont organisés régulièrement. »

In fine, cette dimension culturelle –voire éducative – des CAE épouse les contours du cadre juridique en matière d'information, de sensibilisation et de prévention (cf Contexte de la recherche). Elle est en revanche un aspect souvent négligé, probablement parce que les CAE font aujourd'hui face à des difficultés financières, notamment liées à la baisse des subventions qu'elles percevaient jusqu'à présent, et sont également dans la nécessité de devoir gérer les aspects impérieux de la gouvernance : RH, finances, subventions, mise en place du CSE, etc. Surtout, cette dimension culturelle dépasse ces seuls enjeux et nous avons essayé de montrer ici combien elle pouvait s'ancrer puissamment dans un certain nombre de dispositifs, procédures, relations sociales. La section qui suit éclaire l'une d'entre elles en particulier, cruciale dans les CAE : les relations entre TA et conseiller·ères.

Encadré 6 : Des cadres institutionnels qui limitent le polymorphisme : exemple des notes de frais

Ce polymorphisme culturel et politique fait de chaque CAE une sorte de laboratoire d'expérimentation en matière de protection sociale, de droit du travail, de gestion, d'équilibre entre responsabilité individuelle et collective… Mais dont les marges de manœuvre organisationnelles sont naturellement limitées, notamment par le droit du travail et le droit des entreprises qui posent ainsi des jalons, comme en témoigne cette TA associée et très engagée dans la construction et le développement de sa CAE :

> *Question : **Au niveau des notes de frais** à quelle hauteur tu déclares par rapport à ton salaire en pourcentage ? 30% c'est ça ?*
>
> *« Oui c'est la règle et là-dessus on essaie d'être réglo mais je ne suis pas à ça parce que je déteste, ça me prend un temps de dingue de faire des notes de frais, surtout que la salariée qu'on a... [la CAE] a eu pas mal de soucis dans son existence de CAE et donc du coup il y a eu des contrôles fiscaux, et donc comme quand tu as eu un contrôle fiscal une fois, tu en as à peu près tout le temps. Et donc du coup on a été, là le dernier qu'on a eu on a juste eu un redressement de 1000€ mais **on est hyper contrôlé sur les notes de frais, on a un niveau de vérification des notes de frais qui est hallucinant.** Il y a plein de frais que je me dis... Par exemple les notes de frais d'un repas c'est un enfer. Par exemple si tu manges trop près de ton lieu de résidence [la personne en charge de la validation des notes de frais] ne les prend pas tu vois, voilà et parce qu'on a été redressé sur ce genre de choses. »*

La gestion des notes de frais est un sujet particulièrement sensible en CAE. En effet, dans une entreprise « classique », les frais généraux des salariés sont pris en charge dans la mesure du possible en amont, directement par l'entreprise, ou intégrés à la fiche de paye (notamment les abonnements de transports). Cela permet d'éviter au salarié d'avancer ses notes de frais, de réduire la gestion interne des notes de frais émises après dépenses, et en facilite également le contrôle. En CAE, l**es salariés avancent eux-mêmes les frais engagés, que ce soit en tant que travailleur·euse** (déplacements, hébergement, restauration...), **mais également ceux engagés au titre d'entrepreneur·e** (achat de matériel, divers investissement,s abonnements, etc.). Elles peuvent atteindre des sommes importantes, voire considérées comme anormales par l'URSSAF (dont la grille de lecture se base principalement sur les dépenses des salarié·es) et assimilées à une rémunération déguisée ou un avantage en nature. La plupart des CAE émettent des règles à destination des TA sur le montant global moyen des notes de frais mensuelles (par exemple, les limitant à un pourcentage du salaire du TA) ; et **l'ensemble des CAE enquêtées contrôlent et valident les notes de frais des TA avant de procéder au remboursement.** En revanche, il arrive régulièrement qu'un TA dépasse le plafond autorisé (par exemple avec l'achat d'une carte d'abonnement transport ou d'un ordinateur, ou encore parce qu'il règle directement et personnellement une facture fournisseur), ce qui est peut être autorisé ponctuellement par les CAE.

> *« tu peux faire des notes de frais à hauteur de 30% par mois, donc 30% de ton salaire par exemple. Il faut que ce soit inférieur mais moi je tolère des trucs, ça peut aller jusqu'à l'équivalent de la moitié du salaire si c'est cohérent avec l'activité ou plus c'est déjà arrivé mais la base c'est 30%, c'est pour être cohérent avec l'URSSAF et l'inspection derrière, pas de salaire déguisé. »*

Plusieurs conseiller·ères de CAE nous ont indiqué réfléchir à un accès a des modes de paiement pour les TA (comme des cartes de crédit à montant limité), afin de faciliter les paiements directement gérés par la structure, et ainsi diminuer le recours aux notes de frais.

b. Le rôle central des conseiller·ères, interfaces entre des principes opérationnels et le quotidien des TA

Les conseiller·èrers jouent un rôle central : ils et elles sont la première interface de la CAE, formé·es à son fonctionnement, ses priorités, ses logiques, et dont le métier consiste à appliquer, au travers des règles, consignes, principes qui leurs sont communiqués. Ils et elles agissent en fait sur deux volets : ils·elles peuvent **accompagner les TA dans la gestion de leur contrat et de leur carrière** ; ils·elles peuvent aussi les **informer/former de leurs droits et influencer leur perception** de ceux-ci (ce qui joue en particulier sur la non-demande). Les questions qui se posent sont donc les suivantes : comment arbitrent-ils·elles entre toutes ces directives ? Comment modulent-ils·elles leur accompagnement et leur temps dédié à chaque TA en fonction des normes, des besoins spécifiques de chaque TA, et sur quels critères ? Ces critères sont-ils prescrits, ou auto-construits ? Quelle subordination ont-ils avec la CAE ? Et avec les TA ? Comment la perçoivent-ils·elles ? Et quelle place tient la protection sociale dans la somme de leurs fonctions et tâches ? Comment sont-ils formés, comment transmettent-ils leurs connaissances, acquis, réflexion ? Ces questions ouvrent un pan très large de réflexions, et nous ne pourrons pas les traiter exhaustivement.

Tout d'abord, afin de rappeler la place et le rôle que tiennent les conseiller·ères, nous pouvons synthétiser ceux-ci à travers le schéma suivant. Il indique bien cette fonction de « traduction » entre différents niveau de règle : ils·elles sont en effet en charge de transcrire une règle juridique (niveau 1) et/ou une règle organisationnelle propre à la CAE (niveau 2) dans une situation individuelle, au cours des interactions avec le·la TA (niveau 3).

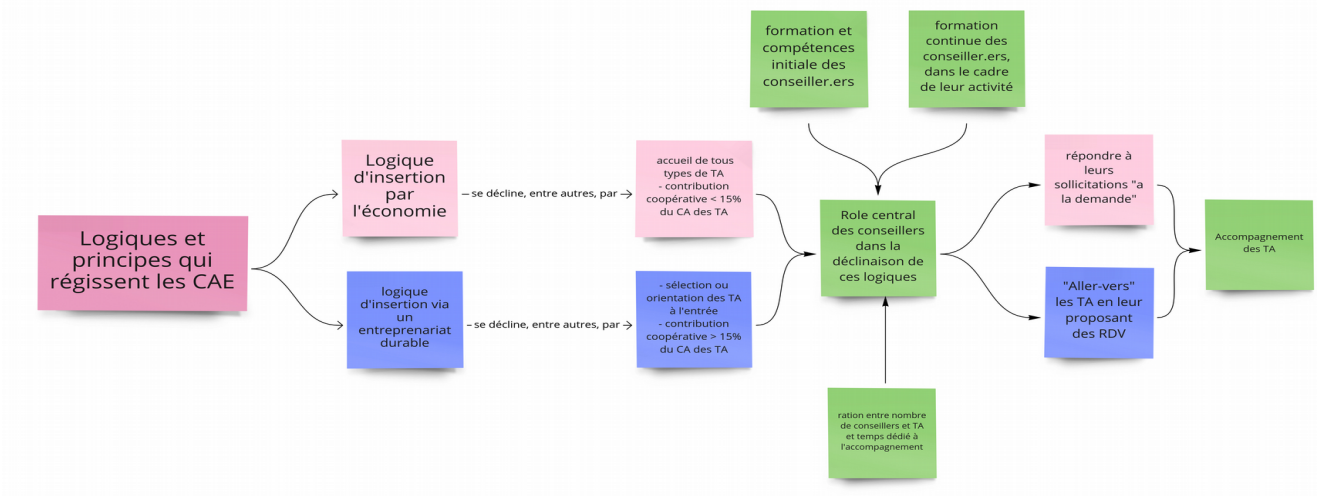


Figure 22: Logiques et principes qui régissent les CAEx

Nous allons voir dans les lignes qui suivent comment cette transposition des règles de niveau 1 et 2 prend corps dans différents dispositifs : nature du contrat (CAPE, CESA), détermination de la rémunération (quotité de temps de travail et taux horaire), procédure de demande de congé maternité, aide à la vérification des devis, et enfin, compréhension de

l'ensemble de l'écosystème du TA. Nous terminerons en évoquant les limites et problèmes observés dans cet accompagnement.

i. Les contrats et des statuts : rester en CAPE… ou franchir le cap ?

Un des premiers rôles des conseiller·ères est de préparer l'entrée en CAPE, et d'accompagner les TA vers le CESA. Tous ne signeront pas un CESA ; mais cela reste néanmoins un des premiers objectifs, pour les TA comme pour la structure. Chaque CAE ayant ses propres règles validant l'entrée en CESA (avoir un minimum de trésorerie, viser un minimum d'heures de travail ou de salaire brut, etc.), les conseiller·ères prennent soin de les expliquer aux TA dès leur entrée dans la CAE, afin qu'ils puissent comprendre ces règles, ces fonctionnements, et les intégrer dans la construction du modèle économique de leur activité dès leur CAPE.

Les stratégies d'une CAE à l'autre sont variables en ce qui concerne **le choix du type de contrat adopté (CAPE ou CESA), et donc de statut** : dans certaines CAE, si le chiffre d'affaires en CESA est trop faible, le chômage dont pourra ensuite bénéficier le·la TA en cas de rupture de contrat sera trop faible pour assurer des conditions de vie décentes ; il lui sera alors conseillé de rester en contrat CAPE. C'est également ce que confirmaient M.-C Bureau et A. Corsani dans l'une des plus grandes CAE françaises, Coopaname :

> *« à Coopaname par exemple, on a commencé à utiliser le [contrat] CAPE en 2017, plus adapté dans certaines situations pour permettre aux personnes d'accéder à une meilleure couverture sociale » (Bureau et al., 2016, p. 14).*

Ces conseils sont en fait assez répandus en CAE, les personnes en CAPE pouvant continuer à bénéficier de leurs ARE : ce lien fort entre les deux a même été institutionnalisé dans une convention signée en 2017 entre le réseau Coopérer pour Entreprendre et Pôle Emploi. Dans ce document, il est précisé que 80% des 6500 entrepreneur·es membres d'une CAE du réseau CPE étaient demandeur·euses d'emploi au moment de leur démarrage. L'optique était donc de partir de ce constat pour **renforcer l'accès des TA à l'information sur leurs droits**, afin d'éviter de se retrouver défavorisé par une démarche non adaptée et adoptée sans connaissance de cause : règles attribuant les droits aux allocations de retour à l'emploi (ARE) ainsi que les indemnisations (en cas de rupture de contrat, modalités de calcul, etc.) de rupture de contrat. Là encore, la question n'est pas tant de constater l'existence de dispositifs, que de montrer comment ceux-ci sont compris (ou non), puisqu'**un arbitrage maladroit (par exemple passer en CESA à un moment inopportun) peut mettre en difficulté un·e TA si sa trésorerie n'est pas assez solide.** Dès lors, cela **peut dans une certaine mesure être rapproché d'une forme de non-recours par méconnaissance** (cf : supra). L'objectif de ce protocole était de « renforcer l'information des demandeurs d'emploi ayant un projet de création d'entreprise et faciliter l'accès à une CAE en s'appuyant sur un corpus réglementaire qui garantisse une homogénéité dans l'information délivrée et les pratiques qui résultent de l'entrée dans une CAE » (Coopérer pour Entreprendre & Pole Emploi, 2016). Ainsi, dans ce document, il est

prévu de renforcer les partenariats, les sessions de travail conjointes, entre salarié·es de Pôle emploi, équipes supports en CAE et/ou TA.

ii. La rémunération

Ces ajustements aux situations individuelles valent également pour la détermination de la rémunération (par la variation de la quotité de travail et du taux horaire) et la gestion des bénéfices accumulés par l'entrepreneur·e (Bajard & Leclercq, 2019). Cette dernière s'effectue en effet en concertation entre le TA et son·sa conseiller·ère ; en tenant compte à la fois des règles de la CAE, mais aussi des spécificités de chaque métier :

Sociologue : Vous conseillez aussi sur le prix de [la] prestation ?
*« Un petit peu dans le sens où, en fait o**n n'a pas l'expertise suffisante du domaine d'activité pour lui donner une fourchette de prix** mais on va plutôt le conseiller sur se renseigner sur le marché par exemple [de sa profession], de s'articuler autour de ça, de se mettre en lien avec des [personne de la même profession] mais on va faire des simulations de prix avec lui pour établir du provisionnel. On aime bien **faire des projections d'activité aussi, c'est un autre rôle du conseiller, faire des projections et voir la viabilité du projet** notamment s'il veut ensuite être entrepreneur salarié. Parce qu'en fait être entrepreneur CDI ça inclus pleins d'autres trucs et du coup pour ça on fait un atelier social. »*

Les conseiller·ères aident les TA à fixer leur rémunération en tenant compte de l'ensemble des dépenses qu'ils doivent anticiper. En démarrage d'activité, les TA n'ont pas forcément en tête tous les impondérables, tandis que **les conseiller·ères**, bénéficiant de l'expérience d'accompagnement d'autres TA, **peuvent faciliter ces projections, notamment en mentionnant les congés envisagés, les dépenses et frais, ou encore les formations.**

« Et le référent va m'aider à fixer mon salaire. Oui j'ai pris en compte les vacances et j'ai pris quoi d'autres... Oui la déduction des frais, les frais de formation tout ça. Ca va vite de retirer 200-300€ de frais par mois donc ça je dis que je l'ai fait mais je l'ai fait un peu dans ma tête ou sur un bout de papier mais ce n'est pas posé au clair parce que je n'en suis pas là parce qu'en fait je me suis dit c'est une expérience, si ça ne marche pas je ne veux pas le vivre comme un échec, je ne veux pas me mettre de pression dans ce truc-là. »

Si l'idéal-type (au sens de (Weber & Freund, 1998)du parcours d'un ESA est de commencer à temps partiel et sur un taux horaire faible (proche du SMIC), puis d'augmenter progressivement son taux horaire et son temps de travail jusqu'à arriver à la rémunération visée, nombre d'entre elles·eux ont des parcours moins linéaires, choisissant parfois de faire varier leur rémunération, en tenant compte de différents paramètres.

Reprenons le cas emblématique de Lina, urbaniste de 35 ans évoquée plus haut pour illustrer une situation entrepreneuriale complexe. Lina, passée en CESA en janvier 2018 travaille en tant que TA avec un contrat à temps partiel (30h) mais sur un taux horaire similaire à celui de son dernier poste, c'est-à-dire un poste qualifié et à responsabilités (Lina est titulaire d'un doctorat). Or, elle souhaite quelques mois plus tard donner la

priorité à sa trésorerie afin de pouvoir développer son activité. Elle baisse donc son taux horaire après quelques mois d'exercice et signe pour cela un avenant à son contrat de travail, pour se rémunérer au SMIC.

« Quand on a signé le CESA [CDI], ma chargée d'accompagnement m'a dit : « je te propose de rester à ton taux horaire de consultante [taux horaire lié à son dernier poste] dans une logique de limiter la précarisation, etc. ».[...] Mais en fait ***aujourd'hui, la priorité elle n'est pas là.*** *Je me rends compte que* ***j'ai plus envie de développer et d'embaucher, que de récupérer mon ancien salaire de consultant*** *[...]. Donc en fait, là* ***j'ai changé mon contrat de travail, je suis passée à mi-temps mais au SMIC. Pour pouvoir prolonger un petit peu mes Assedic et surtout avoir des allégements de charge*** *un peu plus importants ».*

Si la signature du CDI est venue à la suggestion de la CAE, la modification du salaire[128] tient aux ré-orientations personnelles de la stratégie de Lina : elle s'est, dans ce cas précis, légèrement détournée de la proposition initiale de sa conseillère. Il faut noter que le calcul de Lina est viable économiquement puisqu'elle connaît, en entrepreneuse compétente dans les multiples facettes de son métier, l'ensemble des dispositifs lui permettant de compenser cette baisse de salaire et ce passage au SMIC : un reliquat d'ARE et un allègement de charges. Ainsi, la négociation a sans doute été d'autant plus facile avec sa conseillère que le choix de Lina est pertinent en ne mettant pas en danger la structure, et en permettant à son entreprise de s'agrandir, notamment en investissant dans de nouvelles embauches.

Si le rôle des conseiller·ères est important dans l'arbitrage du revenu, certaines situations sont complexes, notamment lorsque l'articulation entre chiffre d'affaires et temps de travail des TA n'est pas équilibré :

« c'est... comme si on avait un peu un rôle social. Et du coup on a reçu des personnes... enfin moi je sais qu'il y en a une que j'ai géré pendant un an et demie qui était vraiment dans une situation sociale difficile, qui faisait du repassage et en fait son activité enfin elle pouvait pas... elle se payait à peine un SMIC alors qu'elle bossait comme une malade, et j'avais beau voir avec elle "bah oui il faut que t'augmentes tes prix... pour te faire plus de marge machin". Elle elle disait qu'elle pouvait pas, parce que vis-à-vis de ses clients c'était pas possible et tout, ***on était bloqués dans une situation où elle s'épuisait et elle avait pas assez d'argent alors qu'elle avait une famille à charge*** *et tout et du coup c'était hyper difficile pour sa santé même mentale, et je voyais qu'elle était vraiment au bord du burn-out quoi. Et du coup ça c'était hyper dur à gérer. Et c'est vrai que... je sais pas si j'ai pu lui apporter ce qu'il fallait quoi, à ce moment-là. Pour sa santé mentale aussi. Et c'est un peu une limite… enfin. »*

Nous voyons ici une des limites de l'accompagnement des conseiller·ères, qui ont aussi un « rôle social », au sens où ils·elles peuvent aussi soutenir psychologiquement le·la TA, l'encourager, et apporter de l'aide sur certains dossiers, voire lui donner des conseils sur comment négocier ses prix, viser une augmentation de son chiffre d'affaires ou une diminution de sa charge de travail ; sans pour autant qu'il ne s'agisse d'une directive ou

128. Contrairement au contrat de travail classique, pour lequel l'employeur a l'interdiction de réduire le taux horaire ou le temps de travail du salarié (sauf, dans ce dernier cas, à la demande explicite du salarié), le CDI proposé en CAE (CESA) a pour particularité de pouvoir modifier le taux horaire en fonction du niveau de revenu de l'entrepreneur·e-salarié·e.

d'un ordre à appliquer, puisque le·la TA reste libre de s'organiser lui·elle-même. Le seul cas de figure dans lequel le·la conseiller·ère peut intervenir auprès du TA est lorsque celui-ci ne dégage plus un chiffre d'affaires suffisant pour couvrir la rémunération fixée : dans ce cas, le·la conseiller·ere peut décider (la plupart du temps en accord avec le TA) de réduire la rémunération attribuée (ou à terme, de mettre fin au CESA si cela s'avère nécessaire).

De la même manière, d'autres situations mettent en évidence la relation de dialogue entre le·la TA et la CAE : il s'agit des phénomènes, plus rares, de négociation de la part du chiffre d'affaires qui sera reversé à la coopérative. Car il ne faut oublier que la rémunération finale correspond au chiffre d'affaires délesté des frais et des cotisations, mais aussi de la cotisation à la CAE. Nicolas, maçon, explique ainsi :

« Pour donner un ordre d'idées, l'année dernière on a fait 148 700€ de chiffre d'affaire. Moi et mon associé, on leur a donné quand même 17 000€. Donc ça faisait un peu cher. Là cette année, je voulais m'en aller. Enfin ***on est allés voir le patron [le PDG de la CAE], et on a dit "non, on va partir l'année prochaine parce que ça coûte trop cher au bout d'un moment". Et on a renégocié le truc****. »*

En fait, ces différents extraits révèlent le poids décisif des stratégies et décisions entrepreneuriales individuelles couplés avec les accompagnements prodigués par l'équipe permanente, en proportion variable selon les CAE.

iii. L'accompagnement sur les droits et la protection sociale : un lien fort avec la posture du▪de la conseiller▪e

Le passage en CESA est une des clefs centrales de l'accompagnement des conseiller·ères ; qui est souvent l'occasion d'aborder différents aspects de la protection sociale : notamment lors de la signature du CESA, ou de la réception de la première fiche de paye. Une fois ce cap franchi, qu'en est-il de l'accompagnement à la protection sociale des TA ? Les besoins de ces derniers sont extrêmement divers (comprendre les congés payés, poser un arrêt maladie, un congé maternité, mobiliser ses droits à la formation…), comment se renseignent-ils·elles et accèdent-ils·elles à ces informations ?

Encadré 7 : L'entretien annuel en CAE

L'entretien annuel d'évaluation est obligatoire en entreprise, et permet à cette dernière d'évaluer le travail réalisé par ses salarié·es, en respectant un certain nombre de règles. En CAE, l'entretien annuel d'évaluation est bien obligatoire pour les travailleur·es permanent·es, mais pas pour les TA, ceux-ci n'ayant pas de lien de subordination avec la structure. Les CAE doivent en revanche **mettre en place avec les entrepreneur·es salarié·es « par période de douze mois, au moins deux entretiens individuels** d'accompagnement faisant l'objet d'un document écrit et signé par l'entrepreneur·e-salarié·e. Ce document comporte notamment le bilan et les perspectives d'évolution prévisible de son activité économique, les actions individuelles et collectives nécessaires au développement de son activité économique ainsi que les besoins d'accompagnement. » (article R. 7331-3. du décret n o 2015-1363 du 27 octobre 2015 relatif aux coopératives d'activité et d'emploi et aux entrepreneurs salariés).

Il n'existe la plupart du temps pas de « quotas » de requêtes par les TA auprès de leur conseiller·ère. Il peut aussi arriver que des TA commencent systématiquement par poser toutes les questions à leur conseiller·ère, y compris celles qui ne sont pas directement de leur ressort (par exemple sur les déclarations de revenu, droits CAF…) ; apprenant ainsi à identifier, par recoupement des réponses apportées, le champ de compétences du·de la conseiller·ère sur lequel il·elle peut (ou non) être sollicité·e. Si les conseiller·ères peuvent facilement répondre sur leur capacité ou non à apporter un conseil, une solution, ils peuvent plus difficilement limiter le nombre de requêtes sur un sujet de leur domaine. À moins d'avoir des directives dans ce sens, et donc de comptabiliser les heures accordées à chaque TA, cela est difficilement calculable. Cela dit, à part quelques cas plus extrêmes de sur-sollicitation, ou à l'inverse de sous-sollicitation, en règle générale, plus le chiffre d'affaires des TA est important, plus ils·elles participent donc au fonctionnement de la CAE par le biais de la contribution coopérative, plus ils·elles ont des demandes et dossiers administratifs nombreux et complexes à gérer, nécessitant de solliciter régulièrement l'équipe support : L'équilibre entre le temps accordé par les conseiller·ères aux TA (donc le « coût » engendré pour la CAE) et la participation financière des TA au fonctionnement de la CAE se régule alors naturellement. Nous avons pu observer **deux grands approches selon les CAE enquêtés : une approche « aller vers » le TA, et une autre, plus courante, pour laquelle il s'agit de répondre à leurs sollicitations « à la demande ».**

L'approche « Aller vers »

Certaines ont mis en place un système de RDV réguliers auprès des TA. Basé sur un principe proche du « aller vers »[129], il s'agit de contacter le TA afin de faire régulièrement le point sur son activité. Dans ce cas, il s'agit d'une approche globale, qui permet à la fois d'anticiper, avec le TA, sur l'évolution de son chiffre d'affaires, sur l'état de sa santé, son niveau de bien-être… Cette **approche, très qualitative, a vocation *in fine* à mesurer et anticiper la notion de « risque » pour le TA** (accident du travail, déséquilibre économique burn-out…).

> *« Nous on a fait une grille où on balaye autant 't'en es où de ton nombre de points de permis' parce que les personnes sont toujours sur la route, à 'comment tu vas ? Comment tu gères ton stress ? Comment tu gères ton temps ?' et là ça nous donne de super indicateurs en fait, parce que… c'est pas dans les premières questions, la première question c'est comment tu vas,* ***on prend la température et puis après on déroule plein de questions techniques, puis paf d'un seul coup, on dit ' ben tiens comment ça va au niveau économique ? Ta rémunération ?*** *Est-ce qu'elle correspond à tes attentes, etc. Et comment depuis 6 mois t'as géré ton temps ? Est-ce que t'es allé en formation ? Est-ce que … ' donc on croise plein de données qui nous permettent un moment donné de nous dire « ben là, y'a quelqu'un qui … y'a une part de risque ».*

Cette approche est plus spécifiquement développée dans les CAE ayant une logique d'insertion via un entrepreneuriat durable, même si elle n'en est pas exclusive et peut se

129. Cette approche, développée par les associations de prévention et de réduction des risques en santé publique, propose d'aller au-devant des besoins des usagers, dans une approche à l'écoute et non jugeante, afin de permettre aux plus fragiles d'exprimer leurs besoins auprès des professionnels de santé et de limiter le non recours.

retrouver dans d'autres types de CAE. Si cette approche est clairement basée sur une philosophie humaniste, l'anticipation sur les potentiels risques encourus par le TA permet également clairement de limiter les risques pour la CAE. Cette approche nécessite cependant un engagement et une mobilisation forte des conseiller·ères, ce qui n'est pas toujours possible concrètement, notamment en terme de temps.

Approche « A la demande »

Une fois le TA en CESA, ayant donc un accès de fait aux droits sociaux des salariés, la plupart des CAE privilégient un accompagnement « à la demande », répondant aux questions par mail ou par téléphone, ou dans le cadre de rencontres lorsque la situation le nécessite. Il ne s'agit pas forcément d'une directive énoncée par la direction de la CAE, **les conseiller·ères en CAE ayant souvent une marge de manœuvre et une liberté de décision** quant aux modalités de leur accompagnement, mais plutôt d'une situation « de fait », **découlant d'un principe de réalité entre l'idéal imaginé par les conseiller·ères et des marges de manœuvre dont ils disposent**.

Question : Est-ce que tu incites à prendre les congés payés, est-ce que tu surveilles ça par rapport à tes entrepreneurs ?
*« Très bonne question, non. En fait on est plus dans, on a du mal à être pro actif c'est assez récent. Jusqu'à présent en tant que conseillère j'**étais plutôt dans l'urgence plutôt répondre aux demandes des entrepreneurs plutôt qu'être pro active**, tu peux faire ça et ça, enfin je le dis au début mais ça va être surtout sur les demandes des entrepreneurs parce qu'on a trop de monde en fait. »*
Question : Vous n'avez pas une assez grosse équipe par rapport au nombre d'entrepreneurs ?
« Si ça va mais on reste quand même, enfin là ça va beaucoup mieux mais on a pas été appris comme ça donc on reste sur la demande. »

Cela dit, entre le « aller vers » et l'intervention « à la demande », d'autres exemples nous montrent que l'information sur la protection sociale et la rémunération peut se faire **lors d'ateliers collectifs**, mis en place par la direction ou à l'initiative des conseiller·-ères, qui mutualisent ainsi leur expérience concernant le manque d'information des TA pour leur proposer (ou imposer) un temps collectif d'information :

Question : Ok. Et en termes de protection sociale du coup toi en tant que conseillère est ce que tu fais un petit peu de prévention ? "Si vous êtes malades, posez bien les arrêts ! Posez vos congés payés.. etc."
*« Ah bah carrément. En fait on fait un atelier social (...), heuu un atelier "Questions Sociales", où on explique ben voilà vous êtes entrepreneurs salariés... c'est quoi tous les points communs avec les salariés et c'est quoi toutes les spécificités de ce statut. Et donc on parle des congés payés, on parle du fait qu'ils peuvent moduler eux-mêmes leur salaire et que du coup ben qu'est-ce que ça veut dire.... On travaille sur la notion de coût total du salaire, les charges à quoi ça correspond, à quoi ça sert... Les arrêts de travail, si vous avez le cas qu'est-ce qu'il faut faire... ouais ouais on leur explique tout. **C'est un atelier qui est obligatoire à partir du moment où ils vont signer un CDI ou bien s'ils l'ont signé.** Et ça fait quoi... un an qu'on l'a mis en place ? **Ça c'est à l'initiative des conseillers.** Parce que on voyait qu'ils avaient pas assez d'infos. »*

iv. L'accompagnement sur des droits spécifiques : l'exemple du congé maternité

Les TA en CESA sont bien affiliés aux assurances sociales liées aux risques ou charges de maladie, invalidité, de vieillesse, de décès, de veuvage, de maternité, ainsi que de paternité. **Le rôle des conseiller·ères est alors essentiel, puisqu'ils peuvent conseiller le·la TA sur des choix stratégiques tels que le calcul d'indemnités et l'adaptation de la rémunération** : ainsi, les autrices du livret sur la maternité, elles-mêmes entrepreneures à Oxalis, préconisent :

> *« Les indemnités journalières sont calculées sur les salaires des 3 derniers mois complets travaillés précédant votre congé : il est donc fortement conseillé, si vous en avez la possibilité, d'augmenter un peu votre salaire sur cette période. Pour en avoir la possibilité, travaillez au plus tôt votre prévisionnel avec votre accompagnateur·trice référent·e dans cette perspective. N'oubliez pas de prévoir aussi votre retour. Vous n'êtes pas seule pour trouver des solutions, l'essentiel est de ne pas vous précariser ni pendant votre congé maternité, ni après » (Rayan et al., 2020, p. 17).*

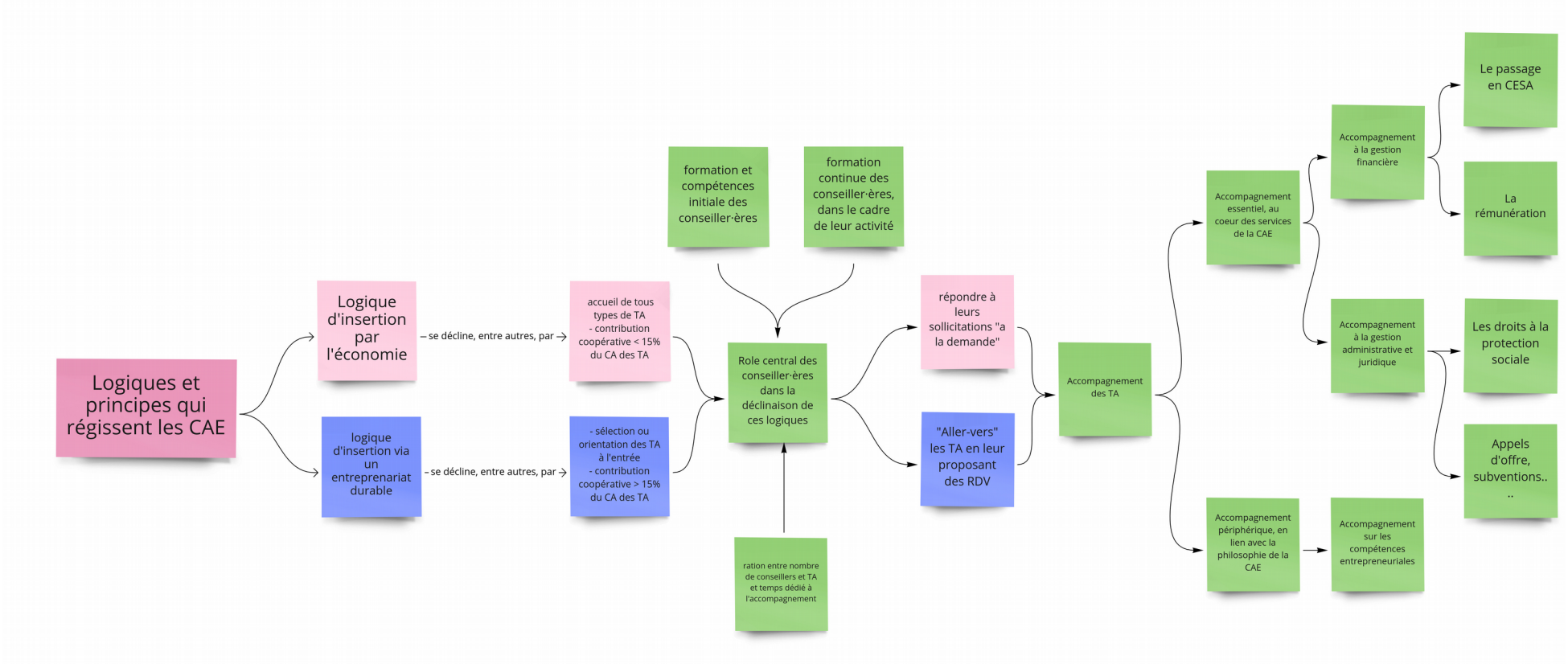


Figure 23: Le rôle central des conseiller·ères.

Le·la conseiller·ère peut également informer les TA des droits assurés par la mutuelle ou la prévoyance, ainsi que des différents systèmes d'indemnisation tels la subrogation[130] ou le maintien du niveau de salaire[131]. À ce titre, nous renvoyons à la liste de **préconisations réalisées par les autrices de ce document, concernant aussi bien les dispositifs pouvant être mis en place au sein de la coopérative, que les recommandations techniques que les conseiller·ères peuvent prodiguer auprès des TA** : mesures de sécurisation financière des TA ayant recours au congé maternité/paternité/parental, mesures de veille et de conseil au sein du CSE avec un·e référent·e spécialisé·e sur ces questions, fonds mutualisé de soutien dédié, possibilités d'avances de trésorerie, aides concrètes (espaces de repos et d'allaitement, garde collective d'enfants, prise en charge de modes de garde si enfant malade, etc.), accompagnement en amont et en aval avec rappel des règles (pas de facturation pendant le congé maternité, etc.), un conseil sur la gestion financière de l'activité (en amont puis à la reprise) ainsi que sur la qualité de vie et la posture (gestion des relations avec les clients et le collectif, évitement de l'isolement, etc.)(Rayan *et al.*, 2020, p. 66-67).

Les TA que nous avons interrogés sont très peu à avoir eu recours à un congé maternité ou paternité dans le cadre de la CAE[132] ; en revanche, le **congé maternité a été cité à plusieurs reprises par des TA comme un des droits qu'ils savent pouvoir mobiliser en CAE** : il s'agit notamment de TA en ayant bénéficié sur un précédent poste, cette expérience les ayant dotés d'une forme de vigilance. Que la naissance d'un enfant soit programmée ou non, le possible recours au congé maternité est bien identifié en CAE, comme le souligne cette TA :

> *« Un des trucs que je me suis dit, qui m'a dit c'est la coopérative et non pas le statut d'autoentrepreneur c'est pour garder tous mes droits, du moment où je vais me salarier et recotiser au chômage. Imaginons si je fais 1 an de CAPE et je décide de me salarier 6 mois et je me rends compte que je n'ai plus envie de faire ça, ou que ça ne marche pas ou j'en sais rien bah j'aurais cotisé au chômage. Bon s'il y a un accident j'y ai pensé, la retraite aussi mais par contre je n'avais pas pensé aux congés maladies. J**'ai pensé aussi aux congés maternité parce que du coup si tu es autoentrepreneur tu n'as rien du tout.** »*

Il faut noter que cela est beaucoup moins valable pour le congé paternité, qui de manière générale, est sous-utilisé :

> *« après le congé maternité/paternité, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son*

130. En cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité ou paternité, accident du travail d'un·e salarié·e, la subrogation de salaire permet à l'employeur de percevoir directement les indemnités journalières qui sont dues par l'Assurance Maladie ; l'avantage pour le.la salarié·e est qu'il·elle continue de percevoir son salaire à date fixe(les indemnités journalières versées par l'Assurance Maladie pouvant parfois être décalées, voire regroupées par périodes).

131. L'Assurance Maladie couvre une part du salaire brut pour un congé maternité ou paternité, l'employeur ayant généralement l'obligation d'en assurer un complément (partiel ou correspond à la totalité du salaire), en fonction de la convention collective de l'entreprise et de ancienneté de.de la salarié·e.

132. Cette absence de recours est notamment liée à la l'ancienneté toute relative de la plupart des TA interrogé·es (au maximum 5 ans), diminuant ainsi la probabilité d'avoir eu un enfant sur cette période. Seul un congé paternité a été

activité contre une femme sur deux et 96% des congés parentaux sont pris par des femmes »[133].

v. L'accompagnement sur le contenu de l'activité et les relations avec les client·es

Même si ces aspects ne correspondent pas stricto sensu à des dispositifs faisant partie du périmètre de la protection sociale, il est important de mentionner que les conseiller·ères ont aussi un **rôle d'accompagnement sur le contenu même du métier.** Ce n'est pas tout à fait décorrélé de la protection sociale de ce point de vue, puisque les droits dépendant directement du chiffre d'affaires réalisé. Nous l'évoquerons donc malgré tout succinctement.

Concrètement, **les devis et factures sont validés soit par le·la conseiller·ère du TA ou gérant·e** (en fonction de la taille et du fonctionnement de la CAE), mais là encore, **selon des bases communes qui limitent un polymorphisme organisationnel trop important entre les différentes CAE** : vérification du taux de TVA, de la mention du client, voire du degré de détail présent sur le devis ou la facture.

> *« Et donc la personne va par exemple réaliser son devis, sa facture, moi derrière je vais valider le devis et la facture, donc j'ai un rôle de validation et de vérification, je vais vérifier par exemple si la TVA est ok, tu vois s'il y a les coordonnées du client etc... On vérifie tout et s'il y a un problème de cohérence on voit avec l'entrepreneur et si tout est ok on lui dit aussi que tout est ok. »*

L'adéquation entre le montant indiqué et la nature et importance de la prestation ne sont généralement pas validés, ni la question des garanties, responsabilité, etc. du TA ou de la CAE. Au-delà de ces éléments fixes, de nombreuses procédures, plus variables et adaptables, sont possibles de façon à renforcer la prévention et l'accompagnement des TA : P. Lecaille suggère ainsi d'effectuer un suivi des devis via les responsables filières par exemple, de réfléchir aux différentes unités de travail qui vont être confrontées aux différents risques, ou encore d'impliquer les chargés d'accompagnement dans le suivi des situations individuelles et l'anticipation du recours à certains droits (Lécaille, 2013).

Le rôle des conseiller·ères va au-delà de l'accompagnement au passage en CESA, ou à l'information sur les droits sociaux des TA. En fonction de la nature de son activité, de son développement, de ses éventuels besoins d'embaucher, leur travail peut aussi concerner différents types d'accompagnements administratifs et juridiques, car ils engagent la responsabilité de la CAE : le montage de réponses à des appels d'offre, la demande de subventions, etc.

La Figure 23 illustre ainsi le rôle central des conseiller·ères, et la manière dont ils·elles organisent leur travail d'accompagnement des TA en appliquant la logique de la CAE, mais aussi en tenant compte de différentes contraintes et paramètres internes ou externes.

recensé dans le cadre des entretiens menés.

133. Livret Oxalis (Rayan *et al.*, 2020, p. 47), sur la base de données Insee 2013 https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281361.

vi. La compréhension de l'environnement de vie du·de la TA

La relation avec le·la conseiller·ère est déterminante, car à l'aune de tous les éléments évoqués dans ce rapport, on comprend bien à ce stade que le recours au droit relève d'un arbitrage complexe où de nombreux paramètres entrent en jeu. Il est dès lors important que la personne en charge de cet accompagnement puisse comrpendre ces derniers. Comme le résumait une TA :

« [L'accompagnement] c'est aussi subjectif selon les conseillers. Si le conseiller a une posture de faire du chiffre, booster les chiffres, il ne le fera pas. Alors que si le conseiller est plus dans une posture de prenez soin de vous, poser vos congés... »

Nous achèverons donc cette sous-section en évoquant un cas qui illustre la multiplicité des aspects déjà évoqués. On constate à travers cet exemple combien la **relation avec les conseiller·ères est importante pour parvenir à trouver un équilibre entre cumul de droits, satisfaction psychologique, et conditions de travail.** Par exemple, la détermination du salaire (soit le temps travaillé par mois mais aussi le taux horaire) se fait dans une réflexion d'ensemble tenant compte de plusieurs paramètres : cotisations permettant d'acquérir des droits, contribution versée à la CAE, frais, marge réalisée sur les prestations facturées (tenant elle-même compte du temps passé à élaborer une prestation puis à la réaliser), nécessité de renforcer sa trésorerie en fonction des investissements futurs, situation familiale, éventuels projets d'embauche, etc.

De ce point de vue, être bien informé·e et bien conseillé·e est essentiel, cela permet de **réaliser des arbitrages efficaces dans l'allocation de l'énergie dans tel ou tel aspect de la vie professionnelle.** C'est plutôt à travers le prisme de ce **système de vases communicants que nous percevons les stratégies entrepreneuriales**, où les efforts sont déployés à un endroit ou à un autre : « l'optimisation » sur tel ou tel droit vient compenser ou rééquilibrer d'autres paramètres. On le voit à travers l'exemple de Irène, TA qui a le statut de travailleuse handicapée : la bonne entente avec sa conseillère, et le fait que cette dernière comprenne quels sont les paramètres importants pour que Irène atteigne cet équilibre entre un niveau de vie correct sur le plan financier, une satisfaction psychologique et des conditions de travail viables, sont essentiels. Il s'agit en effet pour Irène d'avoir un niveau de salaire lui permettant de continuer à bénéficier de son allocation adulte handicapée, tout en gardant une activité à temps partiel, dans le cas où sa santé ne lui permettrait plus de répondre aux obligations fixées par son activité (ce qui serait culpabilisant et insatisfaisant pour elle), mais en garantissant aussi un certain niveau de facturation, ne serait-ce que pour pouvoir rembourser ses frais. En parallèle, Irène dit travailler plus que ce que fixe son contrat. Nous sommes donc dans l'exemple typique de **« bricolage » personnalisé entre les niveaux de la règle de manière à pouvoir optimiser la situation de la TA, sans pour autant que cette optimisation soit hors-cadre** :

Irène « J'ai un contrat avec très peu d'heures donc... […] parce que d'abord quand j'ai choisi

mon contrat de travail, déjà 15h ça me paraissait beaucoup avec ma récidive et donc ***on a négocié du temps de [conseillere], moi je voulais être cadre, avoir un tarif élevé mais en même temps que ça ne me fasse pas perdre mon invalidité, donc on a trouvé un calcul comme ça à 15h avec un taux rémunérateur plus élevé que la moyenne et quelque chose qui me semblait supportable à rentrer, de rentrer 500€ par mois quoi,*** *pour le salaire et puis du coup maintenant comme j'ai quand même une bonne trésorerie je peux aussi me rembourser mes notes de frais que j'ai quand même assez en abondance, je suis beaucoup en circulation, en résidentiel, j'ai des frais quoi.*
Question: Oui comme vous m'avez dit que vous faisiez beaucoup d'heures, que vous travaillez beaucoup, je me suis dit 15h par mois, est-ce qu'elles sont respectées ?
« Ah non elles ne sont pas du tout respectées. »
Question: Oui c'est important.
« En même temps depuis le COVID ça m'arrange que j'ai peu d'heures parce que du coup je me sens en accord sur le fait de garder mon contrat de travail, alors que ***si j'avais un grand nombre d'heures et que je ne les remplisse pas, je serais moins confortable.*** *Là je me dis que je fais quand même mon travail quoi qu'il arrive,* ***15h je les fais. Pour ma conscience professionnelle c'est plus cool*** *».*

Il existe parfois un défaut d'accompagnement très prégnant dans certaines CAE, dont se plaignent alors les entrepreneur·es (Bajard et Leclercq, 2019). Il **n'est pas anodin que beaucoup d'enquêté·es se déclarent insatisfait·es de leur accompagnement dans la CAE.** En effet, nous avons pu relever de nombreuses critiques, qui se divisent en deux grandes catégories : d'une part, le manque de temps dont les conseiller·ères disposent pour traiter l'ensemble des réponses à des appels d'offre, situations, contrats, devis, partenariats passés entre un TA et ses clients ou collègues. D'autre part, les critiques peuvent également renvoyer aux compétences des conseiller·ères : en fonction du parcours antérieur de ces derniers et des TA, de leur formation et de leurs « acquis entrepreneuriaux », de leur âge ou encore de leur sexe, il arrive que les TA puissent se sentir capables de « mesurer » les compétences administratives de leur conseiller·ères, qu'ils peuvent parfois juger insatisfaisantes, voire proches de l'incompétence, ce qui peut dans ce dernier cas amener à une relation de tension, ou à un rapport de domination.

Dans la plupart des situations où nous avons pu observer ce type d'insatisfaction, voire de tension, nous avons également pu relever des **cas de souffrance au travail pour les conseiller·ères**, qui pouvaient être causés ou alimentés par ces situations de tension ; ces souffrances impactant directement la qualité de leur accompagnement.

« je me trouvais face à mon écran d'ordinateur et je me mettais à pleurer pour rien, donc j'ai pris ma pause pendant 10 jours, ça m'a fait un bien fou et à un moment donné je suis tombée bien malade aussi, crise d'épuisement où j'ai dû, j'avais les bronches prises et je ressentais beaucoup de fatigue au niveau de mon corps, du coup moi j'interprète ça avec la naturopathie comme le corps qui en a marre, un cumul de stress et tout. Donc je pense que j'ai dû mal à conjuguer vie pro et vie perso, parce que ma vie pro est très fatigante mais j'ai appris à mettre des barrières. Là ça va mieux depuis fin 2019, début 2020, là je me suis dit vraiment je pense qu'à moi, je me concentre sur moi et je gère, j'apprends à dire non mais c'est en travail, je ne sais pas encore si c'est acquis mais normalement cette année ça devrait être acquis pour de

bon. »

Un peu plus loin, cette conseillère met en parallèle sa situation avec celle des TA, montrant ainsi que les situations de souffrance au travail peuvent affecter tous les travailleur·euses des CAE, en expliquant qu'elle a appris à « mettre des barrières » afin de ne pas se sentir trop affectée par la situation de « ses » entrepreneur·es :

« Il y a aussi des entrepreneurs qui ne s'écoutent pas, ça m'effraie. Je leur dis « profites en pour te reposer, c'est le confinement et tout ». Ils me répondent « non je vais en profiter pour relancer mes formations » et tout, « je profite pas assez avec ma fille mais je continue »... je suis inquiète pour certains de mes entrepreneurs mais c'est leur vie, j'ai appris à m'en détacher aussi. »

Ainsi, les relations entre conseiller·ères et TA sont un élément essentiel dans les CAE, l'équilibre entre relations professionnelles (voire amicales) et tensions (qu'elles soient liées à une forme d'empathie difficilement gérable ou de dépréciation des compétences) n'étant pas toujours facile à trouver.

Nous reviendrons dans la dernière sous-section sur la manière dont le CSE peut, à ce titre, favoriser les bonnes relations entre conseiller·ères et les TA. Cet aspect relationnel et lié à l'ambiance de travail est assez central au regard de notre problématique. D'ailleurs, l**es relations entre TA et conseillèr·es sont très importantes dans la CAE et de mauvaises relations peuvent très rapidement générer une forme d'apathie collective. De la même manière, l**es relations et conseils entre les TA (cela peut aller du modèle économique, de recommandations sur le fait de s'adresser à un permanent en particulier en fonction du problème soulevé…) sont très importants dans les CAE qui « marchent ».

c. La mise en place des CSE : entre (im)pertinence et invention de nouvelles formes d'accompagnement

Le troisième volet de cette partie organisationnelle est consacré à la présence **d'instances ou de personnes dédiées** à la prévention des risques et la résolution de problèmes au sein des CAE. Nous renvoyons à la lecture de la section intitulée « La responsabilité employeur de la CAE en matière de protection et de santé au travail : quelques rappels », qui établit la liste des obligations employeur, et les enjeux qui y sont liés. Ces derniers concernent principalement les risques professionnels et les IRP, c'est-à-dire aujourd'hui, le Comité Social et Economique (CSE). Si dans les débuts du rapport, nous présentions les cadres légaux et donc les liens théoriques entre le droit du travail et les CAE, **l'objet de cette section est d'examiner de manière concrète, à l'aune de notre enquête, à quelles conditions cela est pratiqué dans les CAE aujourd'hui.**

i. CAE et CSE : une obligation « subie »…

La question de la mise en place des CSE est de plus en plus présente dans les CAE, d'une part car la loi travail de 2017 mise en place au 1er janvier 2020 a modifié les conditions à partir desquelles une IRP devait être mise en place en entreprise[134], d'autre part car les CAE commençant à se développer en France depuis leur émergence à la fin des années 1990, le nombre de leurs salarié·es (qu'ils soient permanent·es ou TA) a également augmenté. De fait, de plus en plus de CAE ont franchi le cap des 50 salarié·es, ce qui amène de nouvelles obligations en termes de représentations et de droits sociaux (cf :Appliquer le droit dans une zone grise)

Tout d'abord, il faut d'ores et déjà noter que pour les CAE qui comptabilisaient plus de 50 ETP avant 2020, c'est un fonctionnement relativement classique en termes de droits du travail qui prévaut : avant 2019, il y avait ainsi un CHSCT ; comme nous le rappelle cette TA :

> *« Alors j'ai été membre 6 mois au CHSCT c'était très important, ça ne s'est pas bien passé, et je pense que [membre de l'équipe support] elle est partie aussi après. Alors instances de dialogue, alors* ***je sais qu'il existe un CHSCT, puisque que j'en ai fait partie et que c'est le moment où le CHSCT a été mis en place, qui a été une vaste fumisterie.*** *Puisque la directrice éco, finance, RH, je ne sais pas et je ne sais toujours pas qui est cette dame. (…) En fait* ***nos heures de CHSCT étaient prises sur notre salaire. Moi ils devaient péter un plomb parce que j'avais un gros salaire.*** *C'est sûr que mes heures de CHSCT, des fois je fais "ah je gagne très, très bien ma vie". Donc je ne sais pas, tiens j'aurais dû demander ça à l'époque…* ***je pense qu'ils se callaient sur le taux horaire sur le salaire et ils rajoutaient des heures.*** *Je pense qu'à la fin ça devait faire mal parce que je pense que [membre de l'équipe support], elle était à temps plein aussi, enfin équivalent temps plein. »*

Il s'agit autrement dit d'un fonctionnement commun à l'ensemble des entreprises. La seule particularité en CAE est que **le·la TA ayant été élu·e pour siéger au CHSCT ou au CSE est rémunérée au regard du salaire qu'il·elle réalise en tant que TA dans la CAE**.

Dans cette même optique, les **lignes de clivage observées traditionnellement entre les directions et les représentant·es du personnel peuvent être également présentes en CAE**, comme le suggère à nouveau cet extrait avec la même enquêtée, qui critique ici les difficultés avec lesquelles a été mis en place un document unique (sans savoir si cette démarche a pu être finalisée, ayant quitté la CAE avant que la démarche aboutisse) :

> *« Alors l'idée c'était de mettre en place ce document unique donc moi j'étais super contente. En fait en interne c'est compliqué [rire]… Mon constat aujourd'hui après [mes deux derniers emplois dans d'autres structures] c'est qu'en interne c'est trop compliqué parce qu'il y a*

134. Plus précisément, le seuil minimum de salarié·es à partir duquel une IRP doit être mis en place est identique (11 ETP), mais elles ne concernaient avant 2020 que les DP (délégué·es du personnel), les autres IRP (comité d'entreprise et CHSCT) devant être mis en place à partir d'un nombre plus important de salarié·es. La loi travail a fusionné les différentes IRP au sein du CSE, nécessitant sa mise en place dès 11 salarié·es. Il n'y a donc a priori plus de frontières entre les différentes instances, bien que le CSE puisse mettre en place des commissions reprenant les fonctions des précédentes IRP.

beaucoup trop de pression sur la personne qui essaye de le mettre en place. Parce que ***même s'il y a de l'envie, de l'obligation en termes de droit au travail, en fait je crois que ça embête les dirigeants*** *parce que ce n'est pas agréable et c'est beaucoup de remue-ménage, ça c'est vrai. […]* ***Moi je ne peux pas, les rapports de force comme ça dans les structures qui se disent gouvernance horizontale, ce qui est bidon, archi bidon, c'est éminemment politique.*** *Voilà j'étais contente mais beaucoup de pression pour ceux qui sont resté. Et [membre de l'équipe support], elle a arrêté 3 mois après moi. Donc j'imagine qu'ils ont un document unique maintenant, je ne sais pas, il faudrait poser la question ».*

Aussi, on retrouve des tensions finalement assez classiques entre dirigeant·es d'une organisation et représentant·es du personnel, en dépit du statut coopératif.

Pour autant, cela n'élude pas la question des statuts et des intérêts différenciés entre TA. Et celle-ci est ici cruciale pour comprendre ce que signifie la création d'une IRP au sein d'une CAE. En effet, nous avons constaté l'éclatement des positions de ces derniers, qui relèvent à la fois de différents types de salariat (classique versus entrepreneur·e-salarié·e), de différentes formes de subordination (absente pour les salarié·es qui sont des TA), de différents statuts (associé·e ou non, salarié·e ou non) et de différentes positions dans les relations professionnelles (être un·e sous-traitant·e d'un·e autre TA, ou être l'employeur·e d'un·e autre TA). Ce qu'explique ici ce responsable au sujet de la Délégation unique du personnel[135] est révélateur de cette question de la représentativité : de qui les IRP sont-elles le nom ?

« Alors le système tel qu'il existe est mal adapté à la réalité de nos organisations. En plus il faut réussir toujours à trouver le juste équilibre, parce que ***ces IRP concernent l'ensemble des salariés ! Donc pas que l'équipe permanente, mais tous les membres****. Donc y'a deux ans, chez [notre CAE] on avait une délégation unique où y'avait que des salariés permanents, et où le rapport était assez tendu entre les représentants et la direction. Voilà, et quand on a refait les élections y'a un an, on a réussi... Enfin, on a réussi, c'était une* ***volonté de ma part de dire : "on n'a pas que des salariés de l'équipe permanente, on a aussi des entrepreneurs", et donc on a moitié-moitié là aujourd'hui dans la délégation du personnel.*** *Et donc ça c'est plutôt intéressant, parce que du coup, ça a complètement transformé nos rapports. Même si pour moi, on reste encore beaucoup trop sur la gestion de... de... de "petits bobos", de personnes qui, souvent, ne sont pas complètement d'accord avec les évolutions qu'on essaie de mettre en place. Donc c'est un peu... Ça reste un peu bancal. Aujourd'hui on a un CE [comité d'entreprise] et un CHSCT où y'a que des entrepreneurs salariés, et c'est beaucoup plus constructif. Donc voilà... C'est toujours un peu...* ***l'équilibre est difficile à trouver... entre... si on veut le dire vite, entre le besoin de reconnaissance de l'équipe permanente, et le fait que ces instances doivent prendre en compte l'intérêt de tous les salariés.*** *Et tous les salariés, ben ça fait des réalités qui sont très différentes. On commence à bien y arriver avec le CE et le CHSCT, donc ça c'est plutôt intéressant, c'est plutôt constructif. »*

En effet, **les IRP en CAE ont la particularité d'être une instance commune entre permanents et TA**[136], et dont les règles de rémunération sont de fait identiques (le temps

135. Les propos ont été recueillis avant la mise en place du CSE.

136. C'est également le cas du Conseil d'administration, pour les CAE qui en sont dotées.

investi étant pris en charge sous forme d'heures de délégation, pour les permanent·es comme pour les TA). Cela est même **rendu plus complexe encore dans certaines CAE, où l'implication des TA est très forte et où les fonctions tendent à se mélanger**, comme dans cette CAE où ils et elles endossent également des fonctions de conseiller·ères (pour lesquelles ils·elles sont rémunéré·es), de co-gestionnaire de certaines tâches comptables ou encore, de membres participant activement à la gouvernance :

« Pour l'instant c'est là qu'il y a pas mal de structuration à faire, c'est beaucoup de l'implicite et c'était beaucoup sur la base du volontariat mais là comme on est de plus en plus nombreux et comme on est en période de crise aussi, tu vois ***on commence à avoir des demandes et des propositions pour dire je veux bien être référent parce qu'on sent bien, que bah ça stabilise un peu aussi un revenu*** *tu vois, et donc du coup on sait qu'on doit passer à une étape de formalisation qu'on a commencée pour expliquer qui peut être référent, comment voilà on procède ».*

ii. CAE et CSE : … ou une fonction en devenir de prévention des RPS ?

Cependant, cette question peut en partie être résolue si l'on décale le regard, en **se demandant si le rôle d'une IRP est strictement cantonné à la représentation et défense des droits des salarié·es vis-à-vis de la direction ? D'autres rôles, fonctions ou représentations peuvent également être envisagé·es en CAE**, au regard de la pluralité des préoccupations et intérêts des différents membres évoluant dans la CAE. Ainsi, une autre fonction des IRP en CAE a été identifiée, notamment par plusieurs auteurs ; à savoir une forme de **garde-fou contre l'auto-aliénation des TA** :

« S'interrogeant sur la pertinence d'une représentation du personnel dans une structure où les salariés sont économiquement autonomes, les auteurs soulignent l'intérêt de cette expérience, qui permet de recréer un droit du travail au sein même du travail indépendant. Les institutions représentatives du travail apparaissent alors comme un outil de résistance à la précarisation et à la tentation de l'entrepreneur de s'auto-exploiter. » (Delvolvé & Veyer, 2011, p. 78).
« Puisqu'une coopérative est potentiellement le lieu de toutes les auto-exploitations, intégrer à la gouvernance de l'entreprise une instance permanente élue – issue de l'ensemble des salariés et non pas seulement des associés – afin de former un conseil social, disposant de prérogatives effectives, est à même de constituer un ***espace traitant des conditions globales de la mise au travail et de l'organisation.*** *»* (La Manufacture coopérative, 2014, p. 126-127).

Nous avons déjà amorcé dans ce rapport un pan de la réflexion. Au sujet des **risques psycho-sociaux**, M.-C. Bureau et A. Corsani soulignaient par exemple la spécificité de ceux-ci lorsqu'ils surviennent dans les CAE :

« Les coopérateurs[137] *constatent que les risques psychosociaux ne découlent pas du lien de subordination lui-même mais d'autres formes de dépendance économique et morale et aussi du*

137. Les autrices se réfèrent sans doute essentiellement aux TA lorsqu'elles évoquent les coopérateurs, même s'il ne faut pas oublier que les permanent·es peuvent aussi être des coopérateurs·trices (cf : section…) et souffrir de RPS liés à la subordination au sein de la CAE, puisqu'ils·elles en sont des salarié·es « classiques ».

surinvestissement des entrepreneurs-salaries dans leur propre activité. ***La représentation du personnel, institution centrale des relations professionnelles, se voit ainsi redéfinie*** *comme un moyen de se prémunir* ***collectivement contre les pratiques abusives voire irrégulières des donneurs d'ordre*** *et des clients qui tendent à imposer un moins-disant social, mais aussi de* ***protéger les salariés des employeurs d'eux-mêmes qu'ils sont*** *par ailleurs*[138]*, et enfin de limiter le pouvoir moral que la direction de la Scop exerce de fait à l'égard de ses membres. L'enjeu principal est d'instaurer du droit, du dialogue social, de la protection sociale, dans cette zone grise entre travail indépendant et travail salarié qui en est singulièrement dépourvue ». (Bureau et al., 2019, p. 122)*

iii. CAE et CSE : un mariage de raison entre culture coopérative et syndicale ?

Plusieurs dirigeants nous ont toutefois fait part d'une forme de scepticisme, de sentiment de non pertinence, voire d'incompatibilité vis-à-vis de la mise en place d'une IRP en CAE, en opposant deux types d'arguments : d'une part, **la double qualité des TA réconcilierait donc les intérêts entre « patron·nes » et « salarié·es »**, et rendrait la présence d'un corps intermédiaire (IRP, syndicat…) obsolète ; d'autre part, la **multiplication des corps intermédiaires en CAE compliquerait la lisibilité de leur fonction**.

Les CAE sont des coopératives, les membres ont vocation à être associé·es, et prennent donc de fait part aux décisions stratégiques, y compris celles concernant leurs droits. La mise en place d'une instance de représentation du personnel manquerait donc à ce titre de pertinence, et n'aurait pas d'utilité pour les travailleur·euses de la coopérative. Cet argument est repris par de nombreux·euses auteur·es ; et va bien au-delà de notre champ d'étude, car il concerne une divergence historique entre culture coopérative et culture syndicale :

« S'ils partagent les grands principes issus de la pensée solidariste et se retrouvent dans une critique, plus ou moins radicale, du système capitaliste, ***syndicats et coopératives apportent des réponses différentes à ces grandes questions que sont les conditions de travail et la redistribution des richesses****. Là où les syndicats se constituent essentiellement en force politique et privilégient la négociation collective et la grève comme moyens d'action, la réponse des coopératives est économique : elles constituent des entreprises gérées collectivement qui visent à générer un profit économique redistribué de manière équitable entre les membres de la coopérative ou réinvesti dans cette dernière (Kaufmann, 1922). En outre, l****à où les syndicats fondent leur action sur le diagnostic d'un conflit d'intérêts permanent entre patrons et ouvriers et agissent pour la conquête par ces derniers de droits économiques et sociaux, les coopératives réfutent qu'il y ait un antagonisme entre les intérêts des deux parties*** *et se concentrent sur la satisfaction des besoins de la collectivité en général. »* (Louis, 2013, p. 23-24)

La question du droit de grève peut certes, se poser en coopérative, à partir du postulat de l'absence théorique d'opposition d'intérêts : « l'exercice de ce droit [est-il] compatible

138. Il s'agit donc d'une référence à la fameuse « dualité » des TA, que nous évoquons dans la première partie de ce rapport, décrite ici avec d'autres mots.

avec le fait que les coopérateurs prennent eux-mêmes les décisions concernant l'entreprise : l'exercice du droit de grève est-il recevable alors qu'il n'y a pas d'opposition d'intérêts ? » (Hiez, 2006, p. 43). **Cette mise en doute de l'opposition d'intérêts se retrouve dans d'autres types de structures, qui, de par leur taille, ou leur vocation non lucrative (comme les associations), ne développent pas de culture syndicale, voire s'y opposent**, comme le soulignent les travaux de Simon Cottin-Marx : « la dimension 'engagée' des associations peut également être pointée comme un obstacle à la prise de conscience salariale. » (Cottin-Marx, 2020, p. 36).

D'une autre façon, ce gérant souligne également un autre enjeu intrinsèque à la CAE et à ses spécificités, à commencer par le risque d'effacement des logiques entrepreneuriales au profit des logiques collectives et coopératives :

« Dans beaucoup de CAE, voilà, bâtiment, ou dans d'autres, dans des CAE généralistes, ça va être un lieu où, voilà, ***y'en a qui vont vouloir s'exprimer****. Et ça veut dire que ça va être compliqué parce que ça va dire qu'au-delà d'un certain nombre de salariés, ça veut dire qu'on a un CSE avec un budget, donc on va allouer un budget au CSE. Y'a du temps de délégation à dégager. Et en même temps* ***qui rémunère ce temps de délégation ? Puisque l'objet l'objectif de l'entrepreneur-salarié c'est lui-même d'aller chercher son chiffre d'affaire ? Donc qui rémunère ce temps-là ?*** *Et pour tirer la productivité, la production ? Voilà, j'ai des questions mais j'ai pas de réponses hein, je continue à bricoler ! On est vraiment sur un objet qui évolue en permanence. »*

Exprimant ses propres doutes et interrogations, il ajoute qu'un séminaire réunissant l'ensemble des membres de la CAE aura précisément pour objectif d'interroger ces procédés et objectifs, et en premier lieu, la stratégie de développement envisagée (continuer à augmenter ou non). Ainsi, cette posture-là presque anti-syndicale est ancrée dans une vison de la CAE comme une entreprise collective visant l'efficacité entrepreneuriale avant tout. Aussi, elle tranche avec d'autres cultures organisationnelles. Toutes se rejoignent néanmoins dans l'affichage explicite de spécificités liées aux enjeux de la dualité ou double-qualité des TA, qui interrogent la mise en place des IRP et impliquent d'y faire face en « bricolant » et en mettant en œuvre une forme de réflexivité continue.

D'autre part, certains peuvent également **craindre une superposition de fonctions** (entre le CSE et le Conseil d'administration ou d'autres démarches et groupes de réflexion interne), **voire une saturation ou un épuisement des membres de la CAE** (qu'ils soient permanent·es ou TA) vis-à-vis des sollicitations à y participer. Nathalie Devolvé et Stéphane Veyer résument bien cette double inquiétude :

« Indépendamment des relations parfois frileuses entre les Scop et les syndicats, les ***institutions représentatives du personnel, même non syndiquées, sont souvent jugées superfétatoires au sein du mouvement des coopératives de production, en raison de la multiplicité des espaces de débats*** *(AG, groupes de travail). (…).*
Ainsi, le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP) rencontrerait dans les traits autogestionnaires des Scop une limite conceptuelle qui le cantonnerait matériellement à la

gestion d'activités sociales et culturelles, c'est-à-dire aux attributions d'un comité d'entreprise en matière d'« œuvres ». En d'autres termes, le ***principe de double qualité viendrait vider de son sens la représentation du personnel : quel rôle pourrait-elle bien assurer dans une entreprise où les salariés sont aussi sociétaires*** *? En creux, c'est bien le lien de subordination qui est en jeu. Ne pouvant être conçu comme un classique rapport de déséquilibre social entre employeur et salarié, il entraînerait nécessairement la vacuité des IRP. »* (Delvolvé & Veyer, 2011, p. 84).

Comme nous avons pu le constater, la culture syndicale est encore embryonnaire en CAE, même si quelques prémisses avaient été posés dans les années 2000, notamment par le réseau coopérer pour entreprendre, qui a signé avec la CGT un accord-cadre visant le développement du dialogue social au sein des CAE[139].

iv. Une mise en place inégale du CSE en fonction des cultures organisationnelles

Il faut donc souligner la relative **nouveauté de ces organisations que sont les CAE, mais aussi les transformations des cadres législatifs** (ordonnances Macron notamment) : ces deux éléments conjoints expliquent **le nécessaire temps d'adaptation pour mettre en place les IRP.** Par ailleurs, les **organisations syndicales elles-mêmes ont mis du temps à bien connaître le fonctionnement des CAE.** Dans l'extrait suivant, ce responsable pointe la méconnaissance des organisations syndicales françaises en matière de défense des travailleur·euses indépendant·es mais aussi des TA en CAE[140]. Il souligne ce faisant la potentielle difficulté de ces organisations à s'adapter au fonctionnement des CAE :

> ***« On a aussi été très régulièrement en conflit avec ces organisations syndicales qui nous accusaient de promouvoir... enfin pas de promouvoir, mais de faciliter le détricotement du droit du travail.*** *Nous on leur disait : "ben non, nous c'est pas forcément... On pousse pas forcément dans ce sens-là, mais on répond à un besoin qui de toute façon existe, et notre approche elle est beaucoup plus pragmatique et beaucoup moins idéologique que ce que vous défendez ". Voilà. Ca a plutôt tendance à s'améliorer. Depuis quelques temps aussi on travaille pas mal avec la Freelancer Union, qui est l'union européenne des travailleurs freelance, qui est aussi quelque chose d'intéressant. Alors qui n'est pas tout à fait un truc syndical, mais qui se rapproche quand même, un peu, d'une approche syndicale. Ca on sent bien que c'est intéressant, que c'est une vraie question dans les organisations syndicales.* ***Pour moi, l'ensemble des organisations syndicales [de manière générale, en France] sont passées à côté de cette question-là [des travailleur·euses indépendant·es], elles ne l'ont pas vu arriver, et là maintenant elles essaient de se rattraper comme elles peuvent*** *».*

Cet extrait d'entretien suggère donc combien le droit du travail concerne bien entendu ces structures de l'ESS autant qu'une autre entreprise classique, mais combien, dans le même

139. Ce document est cité par (Delvolvé & Veyer, 2011), et a également été mentionné dans plusieurs de nos entretiens, mais nous n'avons pas pu y avoir accès.

140. L'entretien a été réalisé en 2018 ; cela a un peu évolué depuis, notamment parce que la cause des auto-entrepreneurs (VTC, livreurs, etc.) a été appropriée par plusieurs grandes centrales syndicales.

temps, **ce droit nécessitait d'être adapté non pas seulement à la lettre, mais aussi et surtout dans son esprit.**

En fait, la **mise en place des CSE prend une forme différente en fonction de la taille de la CAE[141], de la place historique qu'elle accordait aux IRP, ou encore de l'intérêt plus ou moins présent des TA à la mettre en place**. Un dirigeant de CAE nous signale par exemple avoir mis en place la même année un CA et un CSE, et avoir informé et incité les TA à se porter candidat·es dans les deux instances. Si les postes proposés au CA ont alors été pourvus, le CSE n'a en revanche fait l'objet d'aucune candidature :

« y'avait déjà plein de candidats sur le conseil d'administration. ***A certains moi j'avais dit 'mais tu te positionnes plus comme un délégué du personnel, à revendiquer, va plutôt candidater au CSE, c'est là que t'as toute ta place'*** *et les personnes n'ont pas souhaité, pour… j'en sais rien… et d'autres disant 'mais c'est au CA qu'on va faire remonter les besoins, les difficultés', alors qu'en fait****, c'est un leurre parce que le conseil d'administration, on est là pour travailler les choix stratégiques.*** *»*

Ce dirigeant souligne le fait que **l'absence de candidatures au CSE peut résulter de la confusion quant à la fonction de ces deux instances (CSE et CA)**, argument que nous avons déjà mentionné. En fait, la « fonction sociale » et « représentative » du CSE semble mieux identifiée par les membres permanent·es de la coopérative, comme le souligne ici une conseillère :

« Il faut qu'on fasse les élections bientôt et ce qui est chiant pour [la CAE] là il n'y a aucune représentation, ça craint un petit peu. Ça manque d'un lieu d'expression des entrepreneurs-salariés. La cadre est à revoir, la dimension sociale et tout, on attend vraiment que le CSE apporte ce cadre en fait ».

Encadré 8 : Les œuvres sociales de l'Union Sociale des SCOP et des SCIC

Concernant le volet « action sociale », nous pouvons également souligner le rôle de l'Union sociale des SCOP et des SCIC, un organisme fondé een 1946 et commun à toutes les coopératives, qui a vocation à proposer des prestations sociales aux SCOP n'ayant pas de comité d'entreprise, ou à compléter les actions mises en place lorsqu'elles en ont un. La plupart des CAE y adhérent, et bénéficient donc de ses services (allocation lors de la naissance d'un enfant, vacances, scolarité…).

Dans d'autres CAE, **on peut observer la mise en place d'instances collectives, qui endossent les fonctions d'un CA ou d'un CSE, sans pour autant avoir été mis en place de manière officielle.** Ce dirigeant explique ainsi comment les réunions hebdomadaires entre associé·es en visio-conférence établies lors du premier confinement au printemps 2020, ont finalement instauré un rituel d'échange collectif, devenu peu à peu ce qu'il considère comme étant un CSE informel[142] :

« Dans lequel on a appelé ça CSE, extraordinaire et tout. Et ce qui fait qu'aujourd'hui cette

141. En fonction de la taille de la CAE, le CSE peut être représenté par un unique délégué du personnel, ou composé de plusieurs sections, gérées par différents salariés, voire accueillir une section syndicale et être dotée d'un local.

142. Même si de fait, au regard de la composition de ce groupe formé par des associé·es, cela se rapprocherait plus d'un conseil d'administration.

structuration informelle (parce qu'on ne l'a pas actée avec des statuts ou des choses comme ça) fait qu'aujourd'hui très sincèrement s'il n'y a pas un temps de régulation entre associés une fois par mois, je pense qu'il y a une révolution ! Donc ***on a appelé ça CSE parce que c'est bien un temps conjoint avec l'ensemble des associés. Pour autant c'est moi qui parle, il n'y a pas d'élus du CSE, il n'y a pas tous ces éléments-là.*** *Ca tend, il faut qu'on arrive à le faire, à le développer mais là aujourd'hui, là où on en est* ***c'est bien une représentation collective et collaborative sur l'ensemble des résultats économiques de la coopérative et les choix opérationnels, stratégiques quoi.*** *Voilà »*

Enfin, dans certaines CAE, le CSE n'est pas considéré comme nécessaire en raison du profil des membres, supposés partager un ethos de classe avec le gérant donc exempts de revendications :

« A [notre CAE], on n'est pas dans le bâtiment, on n'est pas sur du service à la personne. ***On est sur des profils d'entrepreneurs, […] sur des métiers avec des salaires extrêmement conséquents. […] Voilà, j'ai du haut niveau : le niveau le plus faible que j'ai, c'est niveau Master*** *quoi, voilà. C'est ça que j'avais envie de créer aussi : j'avais envie de créer une structure coopérative, voilà… Et on voit* ***quand on est sur ces profils, quand moi j'étais sur le CSE, y'a pas eu vraiment de sujet, de bagarre****…[…] Moi je l'ai vécu avec appréhension, j'ai dit « mais qui est-ce qui va rentrer là-dedans ? ». Moi-même j'avais pas l'habitude, j'avais pas l'habitude de ce type de gouvernance et je suis obligé, je suis obligé de m'adapter […]* ***Le CSE je l'ai vécu avec appréhension, […] et en fait ils [les ES] s'en foutent royalement.*** *Et donc y'a eu un premier tour et personne ne s'est mobilisé, ni syndicat, ni … personne. Deuxième tour, personne. Donc y'a pas de CSE au sein de [la CAE]. ».*

Nous avons rencontré **à l'inverse, des organisations au sein desquelles ont été mis en place de nombreux outils favorisant une intégration poussée de chacun des membres de la CAE** (quel que soit son statut). Par exemple, investie par des TA globalement très diplômé·es, cette CAE comporte de nombreux outils numériques : logiciel pour le dépôt de congés payés et les rdv avec un·e conseiller·ère, outil de gestion des compétences et formation, logiciel de gestion des factures, devis et notes de frais. À ces outils de gestion administrative s'ajoutent blog participatif, un chat et un espace en ligne pour faciliter les prises de décisions (en particulier utilisé pour « pour les grosses réunions qui préparent les AG »), ainsi qu'un Wiki interne permettant d'alimenter les débats et prises de décisions sur de nombreux volets :

« Donc voilà c'est bon. Alors... donc du coup tu vois on a ***un wiki qui permet de documenter tout le fonctionnement de la CAE,*** *c'est assez barbare au départ et on a ça et un site internet. […] quand tu es entrepreneur tu vas dedans et donc tu as des logiques de... là c'est où on voit le fonctionnement, donc tu vois les espaces contribution, le pôle formation, le pôle accompagnement, le pôle formation. Les autres pôles brouillon, où aussi la contribution évolue en fonction des profils qui rentrent dans la CAE. […] Alors par contre c'est vrai* ***qu'il faut avoir une certaine familiarité avec l'informatique, les applis, passer de l'une à l'autre ».***

Nous voyons donc un **continuum allant de la mise en place d'un CSE bien formalisé, jusqu'à son absence**, en passant par des **instances informelles intégrant certains enjeux du CSE** ou encore des **pratiques tout à fait inédites, réflexives et inventives**. Cela

témoigne ainsi d'un très large spectre de pratiques dans ce contexte nouveau d'adaptation organisationnelle aux nouveaux cadres législatifs. Cette variété illustre aussi le potentiel vaste et diversifié que représente le CSE pour le développement des CAE, en termes de gouvernance comme de cohérence interne et d'efficacité économique.

v. Au-delà du CSE : les droits sociaux comme leviers pour renforcer la cohésion interne des CAE et la démocratie au travail ?

Cette dimension expérimentale de certaines facettes managériales ou outils en internes dans certaines CAE montre combien certaines CAE sont des espaces de grande créativité et réflexion en matière d'accompagnement, d'adaptation des cadres légaux aux pratiques réelles de travail des ES, de démocratie interne et de protection des travailleur·euses. en matière et Or, la culture politique de la CAE, comme la qualité des informations, ou encore les relations entre conseiller·ères et TA sont en fait étroitement liées à la **question plus large de l'implication des membres à l'organisation** à laquelle ils·elles appartiennent. **Les CAE ne sont pas tout à fait des entreprises comme les autres**, en particulier celles qui se situent du côté le plus militant du spectre : dans ces cas-là, la CAE est conçue comme un **outil de travail collectif, une démarche en elle-même** (et pas seulement une fin en soi), et est notamment structurée par des démarches de recherche-action ou d'autres dispositifs visant à favoriser la démocratie en entreprise. D'ailleurs, comme nous l'avons vu, la question-même de savoir « qui » sera représentant·e (au sein d'une organisation syndicale ou d'une instance), et quoi, est en soi une question ouverte dont les réponses caractérisent la culture politique d'une CAE.

Toutefois, il faut souligner **qu'il existe une connaissance très variable du fonctionnement même des CAE, selon les enquêté·es mais aussi selon les CAE et la culture politique qui y règne** : pour certains enquêté·es, il existe des similitudes entre société de portage et coopérative et ils confondent même parfois les deux. Dans les faits, c'est aussi parce que certaines CAE n'appliquent pas strictement, ou ne communiquent pas toujours les principes de la gouvernance coopérative[143] (incitation à la mutualisation des risques et des réflexions). Étant par ailleurs présentes dans le paysage extrêmement divers des structures d'aide à l'emploi (Pôle Emploi, salons de promotion de l'entrepreneuriat, etc), elles s'inscrivent de manière parfois floue pour les nouveaux entrants dans cet écosystème du travail indépendant et de l'entrepreneuriat, au côté des couveuses, aides à la création d'entreprise, sociétés de portage, etc.

Ainsi, le passage d'une posture de sécurisation individuelle de son activité à son développement dans un cadre collectif n'est pas toujours évident en CAE, comme le souligne Pierre Liret, ancien directeur de la formation à la CGSCOP, évoquant la difficulté des CAE « de parvenir à convaincre les entrepreneurs de passer progressivement d'un

143. Par exemple, l'invitation et la communication à la participation démocratique se fait de manière plus ou moins incitative ; si le principe 1 personne = 1 voix est une des fondements des coopératives, et que le CESA rend le sociétariat obligatoire, il n'existe pas (ou peu) de moyens pour y contraindre les TA qui ne deviennent pas sociétaires.

usage utilitariste et individualiste de la coopérative à une prise de conscience de leur rôle et de la nécessité pour eux de contribuer au collectif pour préserver leur outil de travail » (Liret, 2016, p. 398) cité par (Brulé-Josso & Liberos, 2019). L'une des voix d'entrée vers une posture d'entrepreneuriat en collectif est **le sociétariat, dont nous rappelons qu'il est obligatoire pour les CESA, mais aussi pour les permanent·es. Hors, celui-ci n'est pas toujours compris par les travailleur·euses des CAE**, comme le souligne Stéphanie S. Brulé-Josso et G. Libéros[144] : « la phase exploratoire de conception de la formation au sociétariat engagé a fait apparaître que l'éducation coopérative ne fait pas partie intégrante des missions des CAE. Les associés rencontrés dans le cadre de la formation, tant entrepreneurs que permanents, se sentent dépourvus vis-à-vis de la question du sociétariat. » (Brulé-Josso & Liberos, 2019, p. 9) ; mais de plus, il n'est pas toujours investi massivement dans les SCOP (Delvolvé & Veyer, 2011), phénomène qui n'épargne pas non plus les CAE.

Enfin, **l'autonomie des salarié·es en CAE favorise un apprentissage et une prise de conscience des droits sociaux, qu'ils·elles se construisent « pierre par pierre »** (cf : La spécificité du·de la travailleur·e autonome en CAE : construire ses droits « pierre par pierre »). C'est l'un des avantages du travail en CAE, couplé à un autre aspect vécu comme un atout majeur : déléguer les aspects administratifs à une équipe support. En revanche, l'une des conséquences est que la partie liée aux conditions de travail et aux aspects comptables, financiers, juridiques du travail, échappent en partie au TA : paradoxalement, cela peut être très émancipateur du point de vue de l'activité (plus de temps peut être consacré au cœur du métier), mais pas très démocratique du point de vue de l'emploi (les droits et la gouvernance sont des aspects moins investis).

vi. Au-delà du CSE : vers une généralisation des heures de délégation pour les TA s'investissant dans les corps intermédiaires en CAE ?

Par ailleurs, la **question de la rémunération du travail militant et des rétributions de l'engagement des membres** qui œuvrent à la construction de la CAE est centrale, et pourrait être un débat futur pour les CAE, comme pour d'autres structures, comme le souligne Maud Grégoire :

> *« La question de la valorisation de l'investissement personnel se pose alors : est-il souhaitable de prendre en compte l'inégale contribution des membres et de rétribuer certaines tâches réalisées et le temps passé ? Si oui, via quels mécanismes ou outils ? C'est là un vaste débat qui concerne non seulement les collectifs de travailleurs autonomes, mais aussi les CAE elles-mêmes (comment valoriser l'investissement des entrepreneurs-salariés dans le projet coopératif ?) et plus largement toutes les organisations qui incluent des activités bénévoles (autres coopératives, associations sans but lucratif…). » (Gregoire, 2016, p. 5).*

144. Son analyse concerne une formation au sociétariat mise en place en 2018 dans 6 CAE.

Cette question de la rétribution de l'engagement des membres est en partie résolue par l'existence d'une réglementation en matière syndicale, puisque dans le droit du travail, un cadre prévoit des heures de décharges syndicales. Cette question de « qui » construit la CAE pourrait donc aussi passer par les instances.

En dehors de ces fonctions, les formes de rétribution de l'engagement sont plus variables et diffuses ; elles peuvent par exemple passer par une rémunération annuelle correspondant à la fonction de responsable de filière : certain·es TA occupent dès lors une position intermédiaire, à mi-chemin entre leur activité de TA qu'ils·elles continuent en général à temps partiel, et une fonction de permanent·es de la CAE. Comme vu au cours de nombreux exemples, **les fonctions à l'intérieur de la CAE ne sont parfois pas attribuées par le statut de la personne, mais partagées entre quelques salarié·es permanent·es et TA (cas des responsables de filières et secteurs** au sein de CAE généralistes, ou de **responsables de telle « mission »** telles que la mise en place du chômage partiel, ou encore de nouveaux outils de communication). Ainsi, concrètement, systématiser le principe des « heures de délégation[145] » pourrait inciter les TA à prendre des fonctions au sein de ces instances, qu'il s'agisse d'instances collectives comme les groupes métiers, filières, etc., ou d'instance à plus forte responsabilité, comme la représentation au sein du Conseil d'administration (toutes ces fonctions étant effectuées à titre bénévole pour les TA dans une majorité des CAE).

vii. Le CSE : vers une réconciliation des postures et des oppositions ?

Il nous semble intéressant de **relier ces différents éléments afin d'adapter le fonctionnement des organisations syndicale aux CAE pour faire de ces dernières un levier de construction collective**, au même titre que d'autres espaces d'échange ou de réflexion, comme le soulignent également d'autres auteur·es (Devolvé et Veyer). Traiter cette question non comme un « passage obligé » permettant de se mettre en conformité avec le Code du travail, mais comme un outil d'intelligence collective est un pari audacieux, mais qui devrait potentiellement permettre de « renverser » les oppositions entre différentes postures plus ou moins facilement assumées et surmontées, entre TA versus permanent·e, associé·s versus salarié·s ou simplement CAPE, etc. **Au-delà d'être le vecteur d'une forme de « réconciliation » entre différentes catégories de travailleur·euses au sein des coopératives** (notamment car le CSE est une des seules instances en CAE représentant l'ensemble des travailleur·euses, mais également parce qu'il a vocation à défendre l'ensemble de leurs droits sociaux), **le CSE peut également avoir un rôle à jouer, comme déjà mentionné, comme moyen de limiter l'auto-aliénation des TA**. En effet, en relayant des informations sur les droits sociaux, mais aussi sur les risques (physique et RPS) auprès des TA, le CSE peut-être une voix de sensibilisation, et de formation sur les droits sociaux.

145. Sur le principe des heures attribuées au CSE, mais n'équivalant pas à une mise à disposition du temps de travail des représentant·es du personnel comme c'est le cas pour les permanent·es, mais d'une rémunération pour les TA qui portent ces fonctions, que ce soit sous forme d'un taux horaire ou journalier, ou d'une réduction de la contribution coopérative.

La mise en place d'un CSE est un processus long, mais qui peut s'avérer vertueux à de nombreux titres : d'une part, participer à l'amélioration des conditions de travail en CAE, produire de **l'information et sensibiliser les TA sur la question de leurs droit**s et les amener à un meilleur équilibre entre les intérêts de leur « double qualité » (associé·e et salarié·e) et de leur « situation de dualité » (entrepreneur·e et salarié·e). Le travail mené par le CSE pourrait également venir compléter, **palier les éléments non couverts par le travail mené par les conseiller·eres sur l'accompagnement à la protection sociale**. Et enfin, de manière plus ou moins insoupçonnée, en constituant une forme de « troisième contre-pouvoir » (Delvolvé & Veyer, 2011, p. 94), le CSE pourrait devenir un véritable **corps intermédiaire, un espace vers lequel TA et permanent·es pourraient se tourner, créer de nouvelles formes d'alliance de solidarité, d'échanges de pratiques et de prévention des risques au travail… sans pour autant (re)créer de la subordination**. En effet, comme le soulignent Céline Pochon et Samuel Michalon, fixer de nouveaux cadres peut participer à limiter le phénomène d' « auto-exploitation » en coopérative, tout en nécessitant de recréer une forme de pouvoir :

> *« Face à l'absence de limites, le risque identifié par Robert Castel est l'auto-exploitation infinie. Pour diminuer ce phénomène, des cadres doivent être fixés, 'l'hétéronomie étant la condition de la liberté', comme il l'écrit. Si cette assertion peut être suivie de faits, traduisant ainsi en acte l'intention coopérative d'être le garant du cadre, alors, la question revient à légitimer un pouvoir qui fait exister, vivre et respecter ces cadres. L'exercice du pouvoir dans le milieu coopératif est un sujet sensible, presque contrevenant aux intentions premières et par là-même désaffiliant d'emblée l'entité de son environnement de référence. Deux mouvements complémentaires pourraient coexister pour le légitimer : Un pouvoir – qu'il soit possédé par un ou plusieurs membres – doit se référer à certains principes limitatifs : la non aliénation, la non domination et la non exploitation. L'acceptation d'un principe de subordination aux figures portant temporairement le pouvoir doit être assumée par l'ensemble des membres. » (Pochon & Michalon, 2021, p. 8).*

d. Conclusion

A l'aune de ces éléments organisationnels, il est important de spécifier ici **un autre aspect du non-recours tout à fait propre aux CAE[146] : chez les TA, le non-recours par méconnaissance est étroitement imbriqué à un non-recours par « non-orientation »**, pour reprendre la classification de Ph. Warin. Sans doute bien plus le cas que pour l'ensemble des travailleur·euses indépendant·es, qui évoluent seul·es dans leur accompagnement en termes d'emploi[147]. A ce titre, et pour prolonger les résultats exposés dans cette section sur le rôle du CSE, il nous semble important de considérer le stade de développement des CAE, qui correspond à une phase d'expérimentation, certes, mais aussi de resserrement de l'accompagnement des TA en vue d'un meilleur équilibre entre

146. Le premier élément spécifique à ce zones-grises concernait le rapport à la protection sociale de salarié.e.s continuant à se vivre et à se penser comme des indépendant.e.s (cf : Quand les TA se sentent surtout entrepreneur·es : la persistance des pratiques et habitudes mentales du travail indépendant).

147. Nous distinguons ici travail et emploi puisque si les travailleur·euses indépendant·es gèrent elles·eux-mêmes leur emploi, en revanche ils·elles ne sont en général pas seul·es dans leur travail : les réseaux de coopération, d'entraide, de commercialisation structure la plupart des groupes professionnels d'indépendant·es (Bajard, 2018; Crasset, 2017; Perrenoud, 2007).

développement de leur activité et bien-être. Cette dynamique est également visible dans des initiatives d'ampleur, comme le séminaire sur la Qualité de vie au travail initié par Manucoop (Lécaille, 2013) ou encore plus récemment, par la grande enquête ECHO lancée par le réseau Coopérer pour Entreprendre[148]. En phase avec ces démarches, nous avons ici souligné **le rôle que pouvaient jouer, dans des registres différents, les conseiller·ères ainsi que les IRP et de manière plus générale, la « culture organisationnelle » ou politique de chaque CAE**. Ces questions méritent toute l'attention des acteur·trices concernés dans la mesure où les espaces régulés par une éthique vocationnelle et peu hiérarchisés comme ceux de l'ESS sont parfois encore davantage désertés par les interrogations portant sur les conditions de travail que les espaces entièrement régis par l'économie de marché.

IV. Conclusion(s)

a. Les CAE, une ressource efficace pour l'entrepreneuriat malgré une protection sociale sous-exploitée

i. Les CAE, une alternative majeure dans l'archipel de la précarité du travail indépendant

On assiste ces dernières années à une segmentation croissante du marché du travail, en raison de la multiplication des statuts atypiques (contrats courts, contrats d'indépendant·es subordonné·es), que ce soit en France ou ailleurs en Europe. **Le statut d'entrepreneur·e-salarié·e instauré dans les Coopératives d'Activité et d'Emploi constitue une forme d'emploi atypique, parce qu'il est en fait une adaptation de l'emploi standard[149] à une nouvelle situation originale** : celle de travailleur·euse autonome en contrat à durée indéterminée via le CESA. Dans ce cadre-là, la question n'est pas tant de savoir dans quelle mesure le statut d'entrepreneur·e-salarié·e correspond ou non à de l'emploi « standard » ou non, que de comprendre à quelles conditions il offre la possibilité à celles et ceux qui l'occupent d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. De ce point de vue, **le statut d'entrepreneur·e-salarié·e représente sans contexte une alternative viable et efficace à la micro-entreprise et à la précarité du travail indépendant de manière générale**, si l'on considère les deux principaux écueils de ce dernier : l'isolement et la mauvaise protection sociale. Malgré un renforcement de celle-ci via un rapprochement progressif avec le régime général tout au long du XXe siècle, **ce contraste entre la protection sociale des TA et celles des indépendant·es « classiques » est d'autant plus fort que ces dernier·ères sont particulièrement précaires** au regard de l'ensemble des actifs : on observe par exemple une sur-représentation des indépendant·es dans les bénéficiaires de minimas sociaux (1 sur 4), tandis que l'emploi non salarié représente 10% de l'emploi total fin 2016, d'après les estimations d'emploi de l'Insee[150]. Cette précarité est

148. https://cooperer.coop/echo/

149. Défini comme l'emploi « à temps plein, indéfini, ainsi que dans le cadre d'une relation de travail subordonnée et bilatérale » (International Labour Organization, 2017, p. 7).

150. « 13 % des bénéficiaires de minima sociaux ont un emploi salarié fin 2016, certains bénéficiaires occupent un

d'autant plus forte chez les travailleur·euses indépendant·es (incluant les personnes en micro-entreprises) que certaines prestations telles que le RSA sont particulièrement mal adaptées à leur situation (Okbani, 2013, p. 43) : « le traitement administratif des dossiers ETI [entrepreneur·es et travailleur·es indépendant·es] semble particulièrement complexe et inadapté à leur situation fluctuante alors même qu'ils représentent une part importante des travailleurs pauvres » (Okbani, 2013, p. 44). Ainsi, comme nous l'avons montré en particulier à travers les cas de recours normalisé, **être TA en CAE permet de pallier à une difficulté majeure, à savoir la discontinuité des revenus, soit en combinant des ARE avec le statut de CAPE, soit en l'anticipant via les cotisations chômage associées au contrat CESA.**

ii. Les travailleur·euses privilégient l'emploi et l'activité à l'optimisation de leurs droits

Dans cette optique, la protection sociale est perçue comme un « filet de sécurité », que celui-ci soit activé (bénéfice d'ARE) ou potentiel (cotisations), permettant de réduire la précarité propre à de nombreux TA. Une étude récente menée par le réseau CPE avec le concours du cabinet d'innovation sociale Ellyx sur l'impact social des CAE[151], montre à quel point l'accès aux droits est un levier essentiel au développement de l'activité :

> *« Dans l'enquête,* ***45% des répondants estiment qu'ils n'auraient pas initié leur projet entrepreneurial s'ils n'avaient pas bénéficié de l'accès ou du maintien des droits sociaux*** *(droits chômage, mutuelle santé, prévoyance, contrat de salarié, cotisation retraite...) et près de 29% estiment qu'il aurait été difficile d'initier leur projet sans cela. P****rès de 75% des entrepreneurs estiment que l'accès aux droits permis par la CAE a été une condition ou un effet levier dans le fait d'entreprendre.*** (Coopérer pour Entreprendre & Ellyx, 2020, p. 27)

Pourtant, si le recours aux ARE est normalisé, il faut souligner que d'une part, **le non-recours aux droits reste important**, et que d'autre part, **ce recours ne s'inscrit pas dans une perspective pérenne mais demeure un acte secondaire par rapport à l'objectif premier des enquêté·es** que nous avons rencontré·es, et qui visent à **rendre leur activité viable économiquement**. On rejoint ici des dynamiques transversales à d'autres situations d'emploi, par exemple celle des travailleur·euses en contrat court (salarié·es ayant occupé des contrats de moins d'un mois), qui privilégient d'abord l'emploi à leurs allocations : les stratégies d'emploi déterminées par l'optimisation des indemnités chômage restent dans

---

emploi non salarié. Les données statistiques administratives sur les non-salariés produites par l'Insee ne sont pas, à l'heure actuelle, disponibles pour l'année 2016. Cependant, l'enquête auprès des bénéficiaires de minima sociaux (BMS) menée en 2018 [voir annexe 1.1] permet d'estimer la part de bénéficiaires de minima sociaux, au 31 décembre 2017, occupant un emploi d'indépendant. Fin 2017, parmi l'ensemble des bénéficiaires de l'AAH, du RSA et de l'ASS, 17 % déclarent avoir un emploi. Parmi eux, 24 % indiquent travailler à leur compte, soit 4 % de l'ensemble des bénéficiaires.Cette part est faible pour les bénéficiaires de l'AAH (6 %) et, dans une moindre mesure, pour les bénéficiaires du RSA majoré (15 %). Elle est plus élevée pour les bénéficiaires de l'ASS (26 %) et du RSA non majoré (32 %) ».(DREES, 2020, p. 151).

151. Il s'agit d'une étude menée auprès de 7 CAE, composée notamment d'un questionnaire à destination des entrepreneur·es. Le taux de réponse moyen était de 76 % sur l'ensemble des CAE du consortium de cette étude (sur un groupe total de 569 entrepreneur·es).

ces cas-là secondaires (Vivès & Grégoire, 2021). Les auteurs de ces études concluent en effet :

« qu'ils soient allocataires ou non, les salariés qui occupent des contrats courts recherchent des emplois puis les acceptent ou les refusent en fonction d'anticipations sur leur futur de travailleurs et non d'allocataires. » (Vivès & Grégoire, 2021, p. 3).

De la même façon en ce qui concerne notre enquête, **si la protection sociale est un levier fort vers l'entrée en CAE, plusieurs travaux de recherche montrent que la première motivation des TA est l'autonomie dans le travail** (Tagawa, 2020), **la création de leur activité (Delvolvé & Veyer, 2011), ou encore la volonté de 'travailler autrement'** :

« dans la grande majorité des cas, l'entrée dans la coopérative correspond à une volonté de travailler autrement, de retrouver de l'autonomie dans le travail, de rompre avec une subordination souvent mal vécue » (Bodet, 2018, p. 73).

Ces différents travaux, comme nos propres enquêtes, nous montrent qu'à l'heure de la flexibilisation croissante du marché de l'emploi et de l'affaiblissement du salariat, la protection sociale offerte par ce statut est un atout pour de nombreux entrepreneur·es et travailleur·euses choisissant le statut de la CAE, mais qu'ils ne la mobilisent pas dans une relation utilitariste ou d'optimisation : leur première motivation est avant tout de (re)créer du sens dans leur quotidien et de développer leur activité, tout en « sécurisant » leur trajectoire, c'est-à-dire en se prémunissant de la discontinuité de l'emploi et des revenus. En parallèle, nous avons aussi montré l'importance du non-recours et surtout, la multiplicité des facteurs qui se combinent et conduisent les TA à faire un sous-usage massif de droits dont ils·elles pourraient bénéficier.

iii. Le non-recours volontaire dans les zones-grises de l'emploi : quelques spécificités instructives

A travers la **cartographie des formes de non-recours observées chez les TA,** notre analyse s'inscrit ainsi en décalage avec les approches du choix rationnel, analysant le non-recours comme un choix effectué suite à un calcul coût/avantage, par des individus parfaitement informés. Outre les formes de méconnaissance, nombreuses, notre travail a montré que ces décisions s'inscrivent en réalité dans un cadre global au regard d'un ensemble de paramètres ; les enquêté·es elles·eux-mêmes effectuent en fait une analyse systémique de leur situation pour s'engager dans des formes de bricolage entre différentes ressources disponibles : temps, revenus, prestations, ressources familiales. Nous avons développé dans cette étude une approche compréhensive, en accord avec l'idée que « l'ineffectivité des droits se joue avant l'arrivée au guichet, dans l'organisation des trajectoires des administrés » (Deville, 2018, p. 84).

Or, si l'on considère en particulier la non-demande, en particulier la non-demande intentionnelle[152], celle-ci est très instructive pour les acteurs institutionnels parties prenantes de l'élaboration des politiques publiques (Warin, 2010), comme de l'écosystème des CAE. Comme le souligne Ph. Warin :

> *« **Les destinataires des politiques n'étant pas organisés comme acteur collectif et le non-recours s'opérant à une échelle microsociale, le besoin de justification de l'offre** qui peut transparaître dans l'infinité des échanges avec le public **échappe très largement**. Dans ces conditions, il est facile de rester sourd au besoin des destinataires de se reconnaître dans les grandeurs communes qui sous-tendent chacun des dispositifs. Cela est d'autant plus facile que l'ignorance à l'égard des mécontents les conduit à l'apathie. La sociologue américaine Nina Elisasoph a montré que cette apathie débouche sur une « culture du silence politique » chez ceux qui sont « trop désespérés pour exprimer ne serait-ce que des sentiments d'indignation, trop impuissants pour formuler leurs propres intérêts, fût-ce à eux-mêmes » (Warin, 2010, p. 8)*

Ainsi, nous avons mis en évidence des formes de recours très spécifiques à ces zones-grises de l'emploi entre indépendance et salariat qui ne se situent pas entièrement dans les catégorisations utilisées classiquement dans l'analyse du (non)recours, que cela soit au regard des travaux de Ph. Warin (travaux fondateurs sur le non-recours en France)[153], de C. Deville (sur le cas singulier des exploitants agricoles)[154], ou de N. Okbani (sur le dispositif RSA spécifiquement)[155]. **Nous avons porté au jour des formes qui se rapprochent de ce que ces analystes nomment la non-demande, le non-recours volontaire** ou encore le non-recours par distanciation ou par protestation, intitulées le « non-recours choisi » et le « recours limité » (Figure 15).

Il faut ajouter à tous les facteurs analysés dans ce rapport, **le fait que le droit qui encadre les CAE étant encore récent** (Loi de l'ESS en 2014) et sujet à des changements récents (suppression du RSI, réforme du chômage et des retraites), **les TA comme les structures elles-mêmes sont encore souvent pris dans d'autres enjeux qui leur semblent prioritaires.** En effet, pour les TA, le développement de leur activité passant généralement avant la prise de renseignements sur le détail des cadres normatifs dans lesquels ils·elles évoluent, et ils ont donc du mal à connaître leurs droits et encore plus à les faire reconnaître. De la même façon, **les équipes supports et gérant·es ont du mal à mener de front le développement de leur structure et la mise en place de dispositifs et d'accompagnements en matière de protection sociale**, jugées moins prioritaires que la recherche de financements par exemple, ou le suivi dans la gestion des TA. Pourtant, nous restituons dans les lignes qui suivent des dynamiques fortes qui ressortent de notre enquête, en particulier le dynamisme avec lequel les acteur·trices des CAE œuvrent actuellement au

152. Par contraste avec la non-demande subie, qui résulte d'une lassitude des démarches par exemple, et que l'on retrouve aussi dans notre enquête.

153. Non-connaissance, non-demande et non-réception

154. L'autrice croise le rapport au travail (plus ou moins satisfait) et le rapport à l'emploi (stabilité et sécurité mais aussi contraintes et maîtrise ressenties de l'environnement) des enquêté·es pour montrer quatre types de postures, correspondant à différentes formes de non-recours : non-recours identitaire (distanciation), par dénonciation (protestation), par protection (sentiment d'illégitimité), par décrochement (exclusion). (Deville, 2015, p. 44)

155. Non-recours volontaire, par complication, par non-identification comme public cible, par méconnaissance du dispositif (Okbani, 2013, p. 52).

développement et au perfectionnement de fonctionnement interne et au renforcement de leurs cultures organisationnelles respectives.

b. Créativité et dynamisme des organisations : les CAE comme acteurs clé de l'activité entrepreneuriale… et de l'emploi

i. Les organisations : un maillon essentiel entre les règles génériques et leurs usages individuels

Déjà dans les années 2010, P. Lecaille, spécialiste des questions de risques et de santé, s'interrogeait sur les facteurs favorisant le très faible nombre de déclaration d'accidents du travail en CAE :

> *« Fin 2012, au moment de débuter la réflexion qui a abouti à cette communication, Alter-Bâtir a déclaré son premier Accident du Travail (AT) en six années d'existence (en l'occurrence, un accident de trajet). Cette absence de déclaration m'a souvent posé question, car, connaissant la sinistralité dans le secteur du BTP et fréquentant des chantiers au sein d'Alter-Bâtir, où les conditions de sécurité n'étaient pas toujours optimales, je me suis souvent demandé pourquoi les indicateurs étaient au plus bas concernant les AT. Je fais donc l'hypothèse d'une sous-déclaration, soit par* ***méconnaissance****, soit parce que les ES se pensant comme* ***'entrepreneurs' ne voient pas nécessairement l'intérêt de déclarer un arrêt de travail.*** *Il y a bien quelques arrêt-maladie, mais qui peuvent selon les cas être analysés comme des accidents de travail. Dans le cas de Coopaname, dans l'intervalle d'une année, ce sont seulement quelques arrêts-maladie et quelques arrêts de travail, essentiellement de la « bobologie ». La création du poste de Responsable des Affaires Sociales a permis de déclarer ces AT, ce qui semblait difficile avant cela, car l'ES n'avait pas nécessairement un interlocuteur qui pouvait traiter son cas. »* (Lécaille, 2013, p. 12).

À travers ces lignes, l'auteur pointait déjà **les deux niveaux sur lesquels les facteurs expliquant l'important non-recours viennent se cristalliser** : **individuel** (les TA) et **organisationnel** (les CAE). **Ce rapport s'est inscrit dans le sillage de ces recherches** en en poursuivant la philosophie comme les dimensions explorées, à savoir **considérer les travailleur·euses dans un écosystème le plus complet possible, intégrant leur organisation, leur vie hors-travail, leurs partenaires professionnels, mais aussi sur le plan longitudinal, leur vécu et leurs expériences passées.**

Ce n'est donc pas un hasard si nous achevons ce document avec la question du **rôle des organisations** dans le rapport et les usages de la protection sociale. En effet, trois acteurs principaux interviennent dans le non-recours : le·la bénéficiaire, l'institution et le dispositif en lui-même (Okbani, 2013). **Dans ce rapport, nous nous sommes particulièrement focalisées sur les bénéficiaires et sur le dispositif à travers l'étude des organisations,** qui jouent un rôle d'intermédiaire de l'action publique essentielle. Nous pouvons en effet considérer que dans le cas très particulier de ces formes d'emploi atypique, **les CAE et en particulier les conseiller·ères, représentent des déclinaisons singulières et privées des**

street level bureaucrats (Lipsky, 1980) exerçant en dehors des institutions elles-mêmes. Ils·elles ne sont pas à proprement parler des spécialistes des politiques publiques et des dispositifs, puisqu'ils·elles sont aussi et surtout habitué·es à gérer d'autres aspects des carrières des TA (devis et facturation, contrats de travail, accompagnement sur des contrats et appels d'offre, embauche, etc.). Mais si nous considérons qu'il existe « une distance entre la propriété sociale [la protection sociale ici][156] et la délivrance d'une protection prodiguant sécurité au propriétaire, distance qui doit être comblée par des rôles établis des individus et des institutions », le rôle des CAE apparaît de façon évidente. C'est précisément dans cette distance qu'elles peuvent avoir un rôle à jouer, afin de réduire la « dissociation entre la protection telle qu'elle est édifiée politiquement, et la sécurité telle qu'elle se construit personnellement » (Deville, 2017, p. 9).

Ainsi, les CAE sont aussi les organisations qui constituent, pour les TA, un espace privilégié où se mêlent savoirs et action, puisqu'elles ont un rôle majeur d'information, prévention et échanges (formels ou informels) de pratiques. Surtout, il faut voir le rapport à la protection sociale de façon processuelle, comme une **boucle rétroactive et continue qui prend corps dans le lien entre individus** (et leurs conditions de vie et de travail) **et organisations** (dont les objectifs et les dynamiques diffèrent).Aussi, **nous avons volontairement séparé dans ce rapport ces deux niveaux d'analyse – organisationnel et individuel – mais il faut bien entendu les considérer de manière conjointe.** Ils s'entretiennent mutuellement, les TA participant à faire vivre cette culture politique, et cette dernière façonnant leurs actions à travers des cadres organisationnels et des déclinaisons originales de « la règle ». Comme l'ont montré les grands sociologues du XXe siècle, les institutions sont des entités qui vivent à travers les individus qui les incarnent et les font vivre. A travers cette approche anthropologique du travail, nous avons montré combien ces institutions sont diverses puisque portées par des cultures organisationnelles et des personnes aux profils hétérogènes. Ainsi, le rôle de la culture politique à l'échelle des organisations, de même que celui des conseiller·ères ou encore, du fonctionnement des IRP, est déterminant car il s'imbrique, de manière assez dialectique et continue, avec le déroulé des carrières et des trajectoires.

Si les CAE constituent donc des intermédiaires pouvant salarier des TA, leur rôle est largement étudié et avéré en ce qui concerne leur capacité à favoriser la dynamique entrepreneuriale et la réussite économique des activités. D'ailleurs, notre **approche par les pratiques a permis d'entrevoir la créativité et les adaptations établies entre la règle et son application.** Ainsi, il faut voir dans ce polymorphisme et ce « bricolage » - au sens que lui donne Levi-Strauss, en le rapprochant d'une démarche scientifique et technique (Lévi-Strauss, 1962) - qui se traduit par l'existence de nombreux outils, pratiques, adaptation à la règle, est un atout majeur de ces organisations : les CAE ont vocation à être souples de façon à pouvoir accueillir une grande diversité d'entrepreneur·es, avec des modes d'organisation, des métiers, des tailles et des volumes de chiffre d'affaires très différents.

156. La propriété sociale est « moins un bien que l'on détient en son privé qu'une prérogative découlant de l'appartenance à un collectif et dont la jouissance dépend d'un système de règle juridique » (Castel, 1995, p. 312) cité par (Deville, 2017, p. 9).

Autrement dit, l**eur souplesse organisationnelle est quelque part un attendu si elles veulent s'adapter au polymorphisme des postures entrepreneuriales.** D'ailleurs, l'existence d'outils tels que l'Agora des CAE est tout à fait révélatrice de ce dynamisme institutionnel et des tentatives dont font preuve les acteur·trices des CAE pour se saisir de ces cadres organisationnels.

Encadré 9 : L'Agora des CAE

L'agora des CAE est une plateforme en ligne, lancée en 2016, et coordonnée par la déléguée CAE à la CG SCOP. Elle regroupe à ce jour un peu plus de 700 membres, principalement des gérant·es, conseiller·ères et administrateur·trices de CAE. Elle comprend une quinzaine de groupes, certains ouverts à tous les membres, d'autres uniquement aux membres inscrits. Chaque groupe comporte des ressources (documents, articles de lois, etc.) et un forum de discussion. Les groupes les plus actifs, et comprenant le plus de membres sont la « base des pratiques et des savoirs », et le « forum des pratiques et questions métiers en CAE », illustrant ainsi la principale finalité de cette plateforme : échanger sur les pratiques des CAE en partageant son expérience, et bénéficier en retour de celle du réseau.

Par ailleurs, il nous semble crucial de mettre en évidence leur rôle dans ce volet trop souvent occulté de l'emploi que constitue la protection sociale. Autrement dit, une maîtrise **accrue de l'accompagnement dans l'emploi serait particulièrement indiqué**, considérant ce dernier pas seulement en tant que cadre juridique figé dans lequel les individus décideraient ou non de s'inscrire, mais de manière vivante, systémique, dynamique. A ce titre, **plusieurs facteurs pourraient favoriser cette maîtrise** : d'une part, une **formation accrue des conseiller·ères non seulement en matière de dispositifs** et de protection sociale, mais aussi **sur ce que constitue l'activité quotidienne de travail des TA**, nous semble essentielle ; d'autre part, **des conditions de travail** (sentiment d'accomplissement des missions, temps disponibles pour gérer les dossiers, etc.) **satisfaisantes pour elles·eux-mêmes, dans le cadre du salariat subordonné au sein de la CAE**, qui nous semble être un préalable indispensable pour assurer positivement l'accompagnement des TA.

ii. La remise en cause de l'accès à une protection sociale par la subordination dans les CAE : une préfiguration d'un autre accès aux droits ?

De nombreux·euses TA, en particulier celles et ceux qui se situent le plus en haut à gauche de notre schéma synthétisant le rapport à l'institution salariale (cf : Figure 14: Relations entre l'attachement à l'institution salariale et à la protection sociale et le recours.) semblent proches de la « figure ascendante » des zones grises, « associée à une démarche quasi militante de reconnaissance de nouveaux rapports de travail non dépendants de la subordination (par exemple la figure du hacker, ou celle de l'entrepreneur-salarié) » (Bureau & Dieuaide, 2018, p. 267) citant Azaïs 2016. Dans le contexte actuel de zones grises, il est intéressant de noter que **la remise en cause de la subordination comme condition d'accès à la protection sociale du·de la salarié·e opérée par le contrat CESA est symptomatique d'enjeux majeurs**. La complexification des relations professionnelles

suggère en effet une **décorrélation de la notion de subordination et du statut de salarié·e** : les faux-indépendant·es, comme les travailleur·euses salarié·es en témoignent dans un sens ; les « faux salarié·es » que sont les entrepreneur·es-salarié·es en CAE en témoignent dans un autre. Autrement dit, la multiplication des statuts dans les zones grises de l'emploi conduisent à **remettre en question cette association fondatrice entre des droits, des positions dans les relations professionnelles et un statut professionnel**. Comme le formulaient les autrices spécialistes des CAE, les CAE offrent :

> *« la possibilité de **concevoir les droits sociaux non plus comme une contrepartie du consentement à l'assujettissement, mais comme mutualisation des risques**. Dans le modèle de la CAE, s'il n'y a pas de patron, le fait que le porteur de projet demande son adhésion à une CAE revient à faire **acte d'une « subordination volontaire », mais dans le sens d'une dépendance vis-a-vis du collectif.** En même temps, son autonomie au travail est limitée par le pouvoir du donneur d'ordre. L'un des enjeux fondamentaux pour la coopérative est donc d'améliorer, grâce à l'invention institutionnelle et à la mutualisation, le rapport de force face aux donneurs d'ordres. » (Bureau et al., 2019, p. 121).*

Ainsi, dans une CAE, nous pourrions en quelque sorte définir le lien entre les TA et la CAE par le **remplacement d'une relation de subordination juridique et d'emploi dans le travail contractualisée par le salariat,** par **une relation d'autonomie et de responsabilité dans le travail entrepreunarial** (la responsabilité économique, de gestion, voire « employeur·e » qu'acquiert l'ES), **contractualisée et encadrée par le salariat** (cf Figure 3: Responsabilités en CAE.).

iii. Les CAE comme solution à la précarisation ? Quelques enjeux de ces organisations intermédiaires

Alors que les CAE et leur attractivité sont donc indirectement questionnées dans leur raison d'être par les réformes qui touchent l'assurance chômage (cf : infra), nous pouvons en parallèle voir une tendance opposée dans les préconisations de recours aux intermédiaires pour massifier la salarisation des travailleur·euses uberisé·es (cf : Contexte de la recherche). En effet, de ce point de vue, l'attractivité des CAE est renforcée. Toutefois, comme tout dispositif, il importe non seulement de savoir si tel outil est utile en lui-même mais aussi et peut-être surtout, de quelle manière ses règles sont utilisées. De ce point de vue, il nous semble utile ici de **pointer deux exemples de situations à travers lesquelles les CAE pourraient potentiellement précariser davantage les travailleur·euses.**

1er cas : puisque les CAE n'ont pas l'obligation de fournir le travail à leurs salarié·es comme c'est le cas dans le cadre du salariat classique, ce paramètre pourrait être utilisé par certain·es employeur·es créant une CAE et embauchant des TA exerçant par exemple dans des secteurs comme le service à la personne. Chaque TA devrait alors trouver ses client·es, à travers une activité atomisée, un chiffre d'affaires variable et des revenus aléatoires. De

ce point de vue, ce sont les relations professionnelles qui seraient fortement affectées par ce nouveau mode d'organisation des emplois.

2e cas : Nous avons évoqué en introduction les préconisations du rapport Frouin. Or, le recours aux CAE comme intermédiaires pouvant salarier des personnes travaillant avec le statut de micro-entrepreneur pose la question des effets sur leurs cotisations et la constitution de leurs droits sociaux. Aussi, c**e débat entre propriété sociale et marché comme sources de sécurisation des parcours constitue sans doute un enjeu crucial qui mérite d'être posé, plus que l'accès ou non au salariat à tous prix** (via la requalification de l'indépendance en contrat de travail ou encore via la contractualisation des auto-entrepreneurs via des acteurs tiers). En d'autres termes, plus que la nature des contrats de travail, ce que suggère cet ensemble d'éléments, c'est peut-être la nécessité d'une **réflexion non pas sur les statuts professionnels mais sur la nature des droits et leur mécanisme d'acquisition** : le statut – par exemple de salarié·e – peut être uniforme et attribué massivement, mais toutefois donner lieu à une grande diversité de relations de travail, plus ou moins précaires, et donc perpétuant une forme de dépendance au marché et une forte segmentation des conditions de vie et de travail ; le rattachement des droits à la personne modifie en revanche le paradigme.

Or, les évolutions législatives tendent vers un **rattachement des droits à la personne** plutôt qu'à l'emploi (comme c'est le cas pour le compte personnel d'activité)[157] : émerge ainsi « l'idée de pousser plus loin la logique de rattachement des droits sociaux à la personne et d'envisager un statut de l'actif englobant et dépassant les statuts de salarié et d'indépendant, avec des protections qui pourraient être croissantes selon le degré de dépendance » (Montel, 2018, p. 24). En effet, il nous semble important de noter qu' « au sein d'une économie capitaliste, la protection sociale n'est pas extérieure ou étrangère au marché et aux rapports marchands » (Dirringer, 2018, p. 41) : l'idée de « démarchandisation » qui caractérise la protection sociale dans l'Etat social vise plutôt à rompre le lien de dépendance entre l'individu et le marché et à lui garantir des droits et moyens de subsistance basés sur sa citoyenneté, plutôt que sur sa participation au marché (Dirringer, 2018, p. 47) [158]. Pourtant, certains exemples d'évolutions législatives visant à décloisonner les régimes de protection sociale – la souscription volontaire à une assurance en cas d'accidents du travail pour les coursiers des plateformes, et le compte personnel d'activité (CPA) – montrent que **l'universalisation des droits pourraient plutôt s'effectuer par une nécessaire implication des travailleurs dans le marché**. C'est également ce que semble confirmer, plus que jamais, la réforme de l'assurance chômage.

157. Ce dernier a été mis en place en 2017 dans cet objectif, et regroupe le compte personnel de formation (CPF), le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

158. Reprenant les analyses de Esping-Andersen, Gøsta. Op. cit., p. 21-49, spécifiquement. p. 47

iv. Aspirations à la sécurisation, réforme de l'assurance chômage et indépendance : quel avenir pour les CAE ?

Le raisonnement de long terme et de « prévoyance » vaut aussi, bien que de façon moindre, pour les indépendant·es qui n'avaient pas droit aux accidents du travail avec leur statut précédent (auto-entrepreneur, artiste, artisan, vacataire, etc.). Dans ce cas, l'attractivité du statut de TA (en particulier le CESA) s'explique surtout par les « manques » d'autres statuts de travailleur·euses indépendant·es (chômage, accident du travail). Le choix du statut d'entrepreneur·e-salarié·e ou de TA en CAPE car ils permettent de développer son activité tout en maintenant ses ARE traduit l'inadéquation des aspirations actuelles et des cadres d'emploi proposés aux indépendant·es : **aspiration à l'autonomie mais besoin de protection sociale, en particulier pour pallier à la discontinuité du travail via un cadre d'emploi continu** (à la manière des intermittents). Autrement dit, ceci renvoie au problème de la non couverture chômage pour les travailleur·es indépendant·es. Or, **si les CAE constituent une alternative viable au statut de micro-entrepreneur, la réforme de l'assurance chômage qui est en cours interroge sur l'avenir de ce modèle**, dont l'un des attraits est précisément la possibilité de sécuriser le lancement d'une entreprise en générant du chiffre d'affaires en même temps que l'on bénéficie d'ARE.

Dans la synthèse de leur rapport réalisé en 2019, M. Grégoire, C. Vives et J. Deyris montrent les évolutions des différentes politiques d'indemnisation. On peut rapidement esquisser les quatre grandes périodes qu'ils dégagent : dans les années 1980, le passage d'une « pure logique assurantielle », associée seulement au statut de salarié·e, à une logique beaucoup plus contributive ; puis dans les années 1990, l'introduction d'une dégressivité des allocations ; une troisième période (2001-2009) qui se caractérise par un « infléchissement des modalités de l'activation vers une logique moins « punitive » mais plus « incitative » » (concrètement, il s'agit de la fin de la dégressivité et des durées d'indemnisation moins longues ; une quatrième période marquée par l'apparition des thématiques de l'intermittence de l'emploi et de la flexisécurité (droits rechargeables en particulier). La période actuelle, amorcée en 2017, voit la « mise en cause des dispositifs d'indemnisation de ces salariés à l'emploi discontinu », que les auteur·es du rapport qualifient de « rupture radicale dans l'histoire de l'indemnisation du chômage qui consiste à renoncer au salaire journalier de référence correspondant peu ou prou au tarif journalier du salarié considéré en lui substituant une moyenne de revenu sur toute la période considérée » (Grégoire *et al.*, 2020). À l'heure où nous écrivons ces lignes, la réforme bat son plein et les contestations sont nombreuses[159]. En parallèle, la protecion sociale des indépendant·s connaît quelques changements : ainsi, les annonces du 16 septembre 2021 du Président de la République ((par exemple un allègement des conditions d'accès au assurances chômage ou encore, des aides pour les assurances facultatives en cas d'accidents du travail et de maladie professionnelle) font suite à certaines formes de rapprochement observées entre les deux régimes de protection sociale à la suite de la

159. https://www.lemonde.fr/politique/article/2021/03/03/reforme-de-l-assurance-chomage-le-gouvernement-abat-ses-

suppression du RSI[160]. **L'attractivité des CAE est ainsi questionnée, et plusieurs batailles ont par ailleurs secoué ces organisations au cours des derniers mois**.

Encadré 10 : Une coopérative voit son compte employeur radié de Pôle Emploi en 2020

Smartfr est une SCIC SA, mais n'est pas une CAE à proprement parler, car elle ne propose pas de CDI à ses membres, historiquement d'abord constitués d'intermittent·es, mais des contrats à durée déterminée dits d'usage (permettant l'accès au régime d'assurance chômage de l'intermittence). Smartfr a en revanche un fonctionnement parallèle à celui des CAE, qu'elle côtoie au quotidien (faisant partie d'une Union économique et sociale regroupant également une CAE, et membre fondateur de Bigre, réseau de CAE).

Le compte employeur de Smartfr a été radié par Pole Emploi le 1er octobre 2020, ce qui signifie que les artistes sociétaires de la structure ne pourront plus faire valoir leurs droits auprès de l'établissement, risquant ainsi de perdre leurs droits à l'intermittence.

Du côté de Pôle Emploi, l'argument est qu'il s'agit d'une activité proche du « portage salarial », interdit dans le domaine du spectacle ; le lien de subordination et la fonction employeur sont également questionnés (Goudenhooft, 2020; Labrunie, 2020).

Du côté de Smartfr, différents arguments ont été avancés pour prouver sa légitimité d'employeur et de producteur, via notamment la responsabilité de l'entreprise et l'existence d'un lien effectif de subordination. L'inquiétude est forte quant aux retombées sur l'activité des intermittent·es, déjà fortement impacté·es par la crise sanitaire (Smartfr, 2020). En effet, une bataille juridique a été enclenchée, qui prendra certainement de longs mois, et dont l'issue représentera probablement un cas de jurisprudence : d'abord pour le secteur du spectacle vivant, mais qui pourraient également concerner les coopératives d'activités et d'emploi.

Pour les CAE, ces évolutions législatives prennent une importance particulièrement notable au regard de la place que ces droits sociaux occupent **pour les TA en CAE, en quête de davantage de droits si leur activité entrepreneuriale échoue,** mais aussi généralement **déjà marqué·es par des bifurcations** professionnelles importantes au cours desquelles ils·elles ont pu constater la nécessité de tels droits.

Or, à l'heure où les subventions envers les CAE se tarissent et où la question de la précarité des TA se pose, en CAE comme ailleurs, nous tenons également à souligner les conclusions d'un rapport récent sur l'impact social des CAE, dans le cadre d'une étude menée sur 6 CAE : « p**our 1 euro investi par la puissance publique, la CAE génère 7,33 euros de recettes et d'économies pour la puissance publique.** Alors que le montant global des subventions publiques perçues au titre de leur mission d'utilité sociale avoisine les 840 000 euros (soit une moyenne de 140 000 euros par CAE), les 6 CAE ont généré, principalement au travers des recettes sociales et fiscales, plus de 6 millions d'euros, dont 82% sur les seuls coopérateurs. » (Coopérer pour Entreprendre & Ellyx, 2020, p. 49). Les différentes recettes sociales et fiscales comptabilisées comprennent notamment les charges salariales et patronales générées par les salaires, la TVA, ainsi que les revenus générés sur la fiscalité indirecte. Ces recettes sont certes principalement générées par les entrepreneur·es salarié·es (qui y contribuent par le versement des cotisations liées à leur salaire, ainsi que la TVA

cartes_6071793_823448.html et https://www.lefigaro.fr/conjoncture/assurance-chomage-entree-en-vigueur-partielle-de-la-reforme-au-1er-juillet-selon-les-syndicats-20210302

160. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000036694251

générée par leurs facturations), tandis que les TA également demandeurs d'emploi, qu'ils soient en CAPE, ou en contrat CESA sur du temps partiel, perçoivent des indemnités (notamment l'ARE ou le RSA). Ainsi, **sur l'ensemble des TA, cela montre ainsi une forme de solidarité entre les différentes populations de TA membres de CAE :** par l'activité des TA en CESA qui contribue ainsi de manière significative **à réduire les allocations versées s'ils elles n'avaient pas constitué d'activité**, par la contribution aux recettes sociales et fiscales. Au-delà des économies réalisées pour les pouvoirs publics, **ces contributions participent largement au développement de la CAE, qui propose un cadre favorable au développement de l'activité des nouveaux·elles entrant·es**, qui pourront à terme, si le passage en CESA s'avère possible[161], contribuer à leur tour aux recettes sociales et fiscales générées par la structure.

Enfin, cette étude d'impact précise également que « Si cet enrichissement ne doit pas être appréhendé en premier lieu et uniquement comme financier (...), il souligne combien la CAE est un mode d'entreprendre qui a trouvé son modèle, celui-ci étant hybride et reposant sur une composante publique indispensable, opérée en contrepartie des retombées sociétales assurées par la CAE. » (CPE et Ellyx, 2020 : 49).

De nombreuses économies et bénéfices générées par les CAE ne sont en effet pas directement quantifiables : nous pouvons en lister un certain nombre, recensés tout au long de ce rapport : les **économies générées par les différentes formes de non-recours, de recours limité ou de non nécessité d'allocations** en vertu de l'activité entrepreneuriale initiée en CAE ; la notion de **« bien-être au travail »** (qui comprend notamment l'équilibre entre temps de travail et temps pour soi, la notion de liberté et d'autonomie...), la **sécurité morale et financière** apportée par la CAE aux TA, les **leviers de développement d'activité** (et donc générant revenus et contributions sociales et fiscales) qu'apporte la CAE (que ce soit par l'accompagnement de l'équipe support, ou le travail en coopération entre pairs)… Autant d'impacts financiers et sociétaux identifiables, mais difficilement mesurables, et qui **font généralement la richesse et la spécificité des structures de l'ESS, qui le valorisent pourtant peu**, préférant souvent investir leurs efforts sur le cœur de leurs activités.

Aussi, au cours des échanges avec les gérant·es de CAE, spécialistes de ces organisations, chercheurs et responsables institutionnels (Fédérations), **nous avons pu constater un recentrage fort sur la pérennisation des activités économiques au détriment de la mise en valeur de cette démarche d'ensemble des CAE.** Ce recentrage s'est effectué avec d'autant plus de force dans ce contexte économique et juridique anxiogène, où nombre de structures ont été amenées à concentrer sur les efforts sur leur propre résilience organisationnelle.

161. Il n'existe cependant actuellement aucune donnée globale sur le taux de transformation des CAPE en CESA (Pelosse *et al.*, 2021)

V. Bibliographie

Anderson, N., Schwartz, O. & Brigant, A., (1995), Le hobo: sociologie du sans-abri, Nathan, Paris.

Antunez, K. & Papuchon, A., (2019), Les Français plus sensibles aux inégalités de revenus et plus attachés au maintien des prestations sociales - Synthèse des résultats du Baromètre d'opinion 2018 de la DREES - Ministère des Solidarités et de la Santé (no 35), DREES, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Ministère de la santé et des solidarités, Paris.

Bajard, F., (2014), S'assurer contre les risques de la vie : l'initiative des céramistes d'art, In : S. CÉLÉRIER (éd.), Les indépendants. Statut, activités, santé, Liaisons sociales, Paris, p. 181-200.

Bajard, F., (2018), Les céramistes d'art en France. Sens du travail et styles de vie, Presses Universitaires de Rennes, Rennes.

Bajard, F., (2019), Les zones-grises de l'emploi : statuts, politisation et nouvelles positions dans les mondes du travailPrésenté à Classer, Déclasser, Reclasser. 8éme Congrès de l'Association Française de Sociologie (AFS), , Aix-en-Provence.

Bajard, F., (2020), A "Hijacked Salaried Status" in French Cooperatives of Freelance Workers: The Political Meaning of Shifts Between Standard and Non-standard Employment, Frontiers in Sociology, vol. 5, p. 36.

Bajard, F. & Leclercq, M., (2019), Devenir entrepreneur(e) en coopérative d'activité et d'emploi: Les 1001 visages de l'émancipation, Journal des anthropologues, n°158-159, p. 151-174.

Bajard, F. & Perrenoud, M., (2013), « Ça n'a pas de prix ». Diversité des modes de rétribution du travail des artisans d'art, Sociétés contemporaines, vol. n° 91, n°3, p. 93-116.

Barbeiro, A. & Spini, D., (2017), Calendar interviewing: a mixed methods device for a biographical approach to migration, Qualitative Research in Psychology, vol. 14, n°1, p. 81-107.

Bardin, L., (2017), L'analyse de contenu.

Becker, H. S., (2020), Les ficelles du métier.

Bertaux, D. & Singly, F. de, (2006), Le récit de vie: « l'enquête et ses méthodes », A. Colin, Paris.

Bigot-Verdier, A., (2020), Plateformes coopératives : des infrastructures territoriales de coopération. Un modèle entrepreneurial numérique basé sur les communs, au service des territoires.

Blondiaux, L., (2007), Faut-il se débarrasser de la notion de compétence politique ?, Revue française de science politique, vol. 57, n°6, p. 759-774.

Bodet, C., (2018), Parole de terrain - de la démocratie dans l'entreprise à l'égalité professionnelle ?, In : M. SAUSSEY (éd.), Les femmes dans l'économie sociale et solidaire. Un idéal subordonné au genre ?, Louvain la NeuvePresses Universitaires de Louvain la Neuve, , p. 73-75.

Bost, E., Delvolvé, N., Sibille, H. & Draperi, J.-F., (2016), Aux entreprenants associés: la coopérative d'activités et d'emploi, Éditions Repas, Valence.

Bourdieu, P., (1979), La distinction : critique sociale du jugement, Éd. de Minuit, Paris.

Bourdieu, P., (1980), Le sens pratique, Éditions de Minuit, Paris, 475 p.

Brulé-Josso, S. & Liberos, G., (2019), Entreprendre collectivement en coopérative d'activité et d'emploi : enjeux démocratiques de la coformation à la coopération, Nouvelle revue de psychosociologie, vol. 27, n°1, p. 49-63.

Bruno, A.-S., (2014), Retour sur un siècle de protection sociale des travailleurs indépendants – France, 20e s., In : Le travail indépendant. Statut, activités et santé, Liaisons sociales, Paris, p. 31-52.

Bureau, M.-C. & Corsani, A., (2015), Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle, Revue Française de Socio-Économie, vol. n°15, n°1, p. 213-231.

Bureau, M.-C., Corsani, A. & Rossignol-Brunet, M., (2016), Rapport enquête Revenus-Temps Coopaname et Oxalis.

Bureau, M.-C. & Dieuaide, P., (2018), Institutional change and transformations in labour and employment standards: an analysis of 'grey zones', Transfer, vol. 24, n°3, p. 261-277.

Bureau, M.-C., Giraud, O., Corsani, A., Rey, F. & Tasset, C., (2019), Les zones grises des relations de travail et d'emploi: Un dictionnaire sociologique.

Castel, R., (1995), Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat., Fayard, Paris.

Castel, R., (2002), Emergence and Transformations of Social Property, Constellations, n°9, p. 318-334.

Célérier, S., (2013), Introduction : le travail indépendant ; un champ spécifique de recherche ?Le travail indépendant. Santé et conditions de travail présenté à Le travail indépendant. Santé et conditions de travail, , Paris.

Célérier, S. & Le Minez, S., (2020), Les indépendants, témoins des transformations du travail ?, INSEE Références.

CESE, (2017), Les nouvelles formes du travail indépendant. Avis présenté par Sophie Thiéry.

Chandler, G. N. & Jansen, E., (1992), The founder's self-assessed competence and venture performance, Journal of Business Venturing, vol. 7, n°3, p. 223-236.

Charvet, A., (2018), Le dialogue social coopératif s'invente dans les Scop, Travail et changement. Inviter le travail à la table des négociations, n°370, p. 12.

Cingolani, P., (2017), La précarité, Presses Universitaires de France, Paris.

Coopérer pour Entreprendre & Ellyx, (2020), L'impact social des Coopératives d'Activités et d'Emploi.

Coopérer pour Entreprendre & Pole Emploi, (2016), Protocole d'accord national entre Coopérer pour Entreprendre et Pole Emploi.

Cottin-Marx, S., (2020), Les relations de travail dans les entreprises associatives. Salariés et employeurs bénévoles face à l'ambivalence de leurs rôles., La revue de l'I.R.E.S, vol. 2, n°101-102, p. 29-48.

Crasset, O., (2017), La santé des artisans. De l'acharnement au travail au souci de soi, Presses Universitaires de Rennes, Rennes.

Dardot, P., (2015), De la praxis aux pratiques, In : Marx & Foucault, La Découverte, Paris, p. 184-198.

Darré, J.-P., (2001), Veaux bretons et brebis alpines, entre objectivisme abstrait et relativisme, Travailler, vol. n° 6, n°2, p. 89-103.

De Grenier, N. & Lamarche, T., (2018), Apports de la recherche-action par et sur les coopératives, In : Les Dossiers de la DREES, DREESvol. 31, , p. 158-166.

Delvolvé, N. & Veyer, S., (2011), La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi, Revue internationale de l'économie sociale: Recma, n°319, p. 78.

Desjeux, D., (2018), L'empreinte anthropologique du monde: méthode inductive illustrée, P.I.E. Peter Lang, Bruxelles, 383 p.

Deville, C., (2015), Le non-recours au RSA des exploitants agricoles. L'intégration professionnelle comme support de l'accès aux droits, Politiques sociales et familiales, n°119, p. 41-50.

Deville, C., (2017), Réflexions à propos de la notion de « non-recours » aux politiques sociales, Sciences et actions sociales, n°7, p. [En ligne].

Deville, C., (2018), Les chemins du droit en milieu rural. Ethnographie des parcours d'accès au RSA en milieu rural, Gouvernement et action publique, vol. 7, n°3, p. 83-112.

Dewerpe, A., (1996), Genèse et crise de la société salariale, Le mouvement social, vol. 1, n°174, p. 7-14.

Didry, C., (2016), L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire, La Dispute, Pari.

DIRECCTE, (2013), Les SCOP et les coopératives d'activités en Ile de France : un entrepreneuriat social et solidaire, Ile-de-France.

Dirringer, J., (2018), L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé, Revue française des affaires sociales, n°2, p. 33-50.

DREES, (2020), Minima sociaux et prestations sociales. Ménages aux revenus modestes et redistribution.

Fontier, V., (2017), 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), Brest, Université de Bretagne occidentale.

Friot, B., (2008), Le nouvel horizon du salariat : la sécurité sociale professionnelle à l'échelle européenne, Intervention pour le centenaire de la FGCB, Bruxelles.

Glaser, B. G. & Strauss, A. L., (2009), The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research, Aldine, New Brunswick, 271 p.

Goudenhooft, C., (2020), Smart France radié de Pôle emploi. Une attaque à charge contre une réussite qui dérange ?, Le mag. Profession spectacle.

Gregoire, M., (2016), Jouer perso ou collectif ? Les leçons d'une expérience en cours (Publié sous licence Creative Commons), Publié sous licence Creative Commons, Smart, 7 pages p.

Grégoire, M., (2018), Évolution et diversité des situations de travail : une analyse à travers les notions de « travail autonome » et de « travail au projet », @GRH, vol. 3, n°28, p. 35-64.

Gregoire, M., (2019), L'autonomie et le travail non subordonné en coopérative d'activité et d'emploi : une analyse critique, Lille, Université de Lille.

Grégoire, M., Vivès, C. & Deyris, J., (2020), Quelle évolution des droits à l'assurance chômage? (1979-2020), IRES.

Hiez, D., (2006), Le coopérateur ouvrier ou la signification du principe de double qualité dans les Scop, Revue internationale de l'économie sociale: Recma, n°299, p. 34.

Hughes, E. C., (1996), Le regard sociologique : essais choisis, EHESS, Paris.

Huntzinger, F. & Moysan-Louazel, A., (1997), Mode d'accès au pouvoir et enracinement dans la carrière des dirigeants de coopérativesPrésenté à GRH face à la crise : GRH en crise ?, , Congrès de l'AGRH (8 ; Montréal 1997-09-04).

International Labour Organization, (2017), World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, International Labour Office, Geneva.

Kaufmann, H., (1922), Types of Co-operative Societies and their Economic Relations, International Labour Reiew, vol. VI, n°2, p. 163-184.

Krinsky, J. & Simonet, M., (2012), Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui Introduction, Sociétés contemporaines, vol. 87, n°3, p. 5.

La Manufacture coopérative, (2014), Faire société, le choix des coopératives, Éd. du Croquant, Bellecombe-en-Bauges.

La Manufacture coopérative & Entreprendre en commun, (2017), Mutuelles du travail / travail des communs : regards croisés. Actes du séminaire du 11 mai 2007.

Labrunie, E., (2020), Deux coopératives d'intermittents radiées par Pôle emploi : en péril, le système solidaire se défend, Télérama - Débats & Reportages.

Laviolette, E.-M. & Loué, C., (2006), Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référencielPrésenté à Congrès international Francophone en entrepreneuriat et PME. L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, , Fribourg, Suisse.

Lécaille, P., (2013), Entreprendre et se protéger autrement : quelle prévention des risques professionnels dans les Coopératives d'Activité et d'Emploi ?Présenté à XIIIe Rencontres du RIUESS. Penser et faire l'ESS aujourd'hui. Valeurs, Statuts, Projets ?, , Angers.

Leclercq, M. & Romanowski, S., (2019), L'expérience d'une coopérative d'activités et d'emploi : de la collaboration... à la coopération ?, La revue des territoires innovants, n°2, p. 43-54.

Lévi-Strauss, C., (1962), La pensée sauvage, Paris, 395 p.

Lipsky, M., (1980), Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services, Russell Sage Foundation, New York.

Liret, P., (2016), La solution coopérative, Petits matins, Paris, 615 p.

Louis, M., (2013), Syndicats contre coopératives ? L'Organisation internationale du travail et la représentation des acteurs de la société civile, Relations internationales, vol. n° 154, n°2, p. 21.

Martinelli, F., (2017), La formation de la compétence par la coopération. L'entreprenariat coopératif dans Coopaname (Thèse pour le doctorat (co-tutelle)), Paris/Bergame, Université de Bergame/Paris 8.

Michel, D.-A. & O'shea, N., (2018), Les coopératives d'activités et d'emploi, laboratoires de l'avenir du travail ?, Entreprendre & Innover, vol. 37, n°2, p. 55-67.

Montel, O., (2018), Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux, Revue française des affaires sociales, n°2, p. 15-31.

Okbani, N., (2013), Les travailleurs pauvres face au RSA activité, un rendez-vous manqué ?, Revue française des affaires sociales, vol. 4, p. 34-55.

Olivier de Sardan, J.-P., (2008), La rigueur du qualitatif: les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique, Academia-Bruylant, Louvain-La-Neuve, 365 p.

Perrenoud, M., (2007), Les musicos : enquête sur des musiciens ordinaires, La Découverte, Paris.

Peskine E., (2017), Actes du séminaire Mutuelles du travail / travail des communs : regards croisés, La Manufacture coopérative/Entreprendre en Communs, Paris.

Pochon, C. & Michalon, S., (2021), Voyage au bout de l'utopie. Dépasser les logiques du surengagement coopératif, Analyses, vol. 1, p. 1-9.

Rayan, S. D., Causse, H., Pochon, C. & Dorge, M. (éd.), (2020), Regards croisés sur la maternité dans l'entrepreneuriat coopératif. Quand la naissance s'invite au travail., Edition du dialogue coopératif.

Reynaud, E. & Coquelin, L., (2003), Les Professionnels autonomes. Une nouvelle figure du monde du travail, Ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie (DECAS).

Rigaux, M., (2018), Coopaname. Merci Patron.nes !, n°85, p. 60-61.

Sangiorgio, J. & Veyer, S., (2009), Les coopératives d'activités et d'emploi : un exemple de construction d'une innovation sociale, Projectics / Proyéctica / Projectique, vol. 1, n°1, p. 51.

Smartfr, (2020), Qui veut la peau des intermittents, News, Smartfr.

Soulé, S., (2007), Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales, recherches qualitatives, vol. 1, n°27, p. 127-140.

Sperber, D., (1982), Le savoir des anthropologues: trois essais, Hermann, Paris, 141 p.

Statistiques CAE les-scop, (s. d.).

Supiot, A., (2000), Les nouveaux visages de la subordination, Droit social, n°2, p. 131-145.

Tagawa, B., (2020), Les CAE : un outil d'émancipation des travailleurs autonomes Le cas Medinscop (mémoire de Master 2 RH ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE Organisation et projets), Aix-Marseille, AIX-MARSEILLE UNIVERSITE Faculté des Sciences Economiques et de Gestion.

Veyer, S. & Sangiorgio, J., (2018), Les parts congrues de la coopération : penser la question de la propriété dans les coopératives d'activités et d'emploi. L'exemple de la SCOP Coopaname, Revue internationale de l'économie sociale: Recma, vol. 4, n°350, p. 55-69.

Vivès, C. & Grégoire, M., (2021), les salariés en contrat court : chômeurs optimisateurs ou travailleurs avant tout ?, L, vol. e 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), n°168, p. 1-4.

Warin, P., (2010), Qu'est-ce que le non-recours aux droits sociaux ?, La Vie des idées, p. [En ligne].

Warin, P., (2018a), Ce que demande la non-demande, La Vie des idées.

Warin, P., (2018b), Le non-recours par non-demande : le besoin d'une "politique du citoyen"., L'Observatoire, p. 64-69.

Weber, F., (2011), Calculs économiques, Genèses, p. 2-5.

Weber, M. & Freund, J., (1998), Essais sur la théorie de la science, Presses Pocket, Paris.

VI. Annexes

1. Tableau des enquêtés

Pseudonyme	Sexe	Tranche d'âg	Organisation an	Statut	Secteur	Pays de résidence	Antériorité dans la CAE (par tranche)
Guillaume	homme	31-35	CAE 3	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Sofia	Femme	36-40	CAE 3	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Saïd	homme	31-35	CAE 2	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	De 6 mois à 1 an
Jan	homme	36-40	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Aymeric	homme	46-50	CAE 2	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	De 2 à 5 ans
David	homme	31-35	CAE 2	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	De 6 mois à 1 an
Jean-Philippe	homme	35-40	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Bâtiment	France	De 1 an à 2 ans
Lou	Femme	21-25	CAE 2	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 6 mois à 1 an
Maïwenn	Femme	56-60	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Santé/soin à la personne	France	Moins de 6 mois
Arnaud	homme	31-35	CAE 4	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Claire	Femme	36-40	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Santé/soin à la personne	France	De 1 an à 2 ans
Marie	Femme	31-35	CAE 4	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	Moins de 6 mois
Yasmine	Femme	46-50	CAE 1	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 1 an à 2 ans
Françoise	Femme	51-55	CAE 4	Entrepreneur·e en contrat d'accompagnement (CAPE)	Conseil/expertise	France	De 6 mois à 1 an
Hugo	homme	36-40	CAE 3	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	France	De 2 à 5 ans
Mathieu	homme	46-50	CAE 1	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	France	De 2 à 5 ans
Ismaël	homme	41-45	Réseau	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	France/Maroc	De 2 à 5 ans
Andréa	homme	51-55	CAE 5	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	Belgique/France	De 2 à 5 ans
Lucas	homme	31-35	CAE 4	Dirigeant.e de CAE	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Antoine	homme	35-40	CAE 3	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Conseil/expertise	France	Depuis plus de 5 ans
Pauline	Femme	26-30	CAE 2	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	De 2 à 5 ans
Philippe	homme	51-55	CAE 2	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Nicolas	homme	26-30	CAE 1	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Bâtiment	France	De 2 à 5 ans
Pascal	homme	56-60	CAE 6	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Bâtiment	France	Depuis plus de 5 ans
Lola	Femme	31-35	CAE 3	Pas en CAE	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	De 6 mois à 1 an
Sophie	Femme	56-60	CAE 3	Entrepreneur·e associé·e (EA)	Santé/soin à la personne	France	Depuis plus de 5 ans
Sébastien	homme	41-45	CAE 6	Entrepreneur·e salarié·e (CESA)	Prestation technique, intellectuelle ou artistique	France	Depuis plus de 5 ans
Irène	Femme	46-50	CAE 3	Entrepreneur·e salarié·e (CESA)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Anne	Femme	46-50	CAE 4	Entrepreneur·e salarié·e (CESA)	Conseil/expertise	France	De 1 an à 2 ans
Pierre	homme	56-60	CAE 1	Entrepreneur·e salarié·e (CESA)	Conseil/expertise	France	De 6 mois à 1 an
Lina	Femme	31-35	CAE 3	Entrepreneur·e salarié·e (CESA)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Paul	homme	31-35	CAE 6	Entrepreneur·e salarié·e (CESA)	Bâtiment	France	De 2 à 5 ans
Valérie	Femme	31-35	CAE 2	Entrepreneur·e salarié·e (CESA)	Conseil/expertise	France	De 2 à 5 ans
Nadine	Femme	41-45	CAE 4	Entrepreneur·e salarié·e (CESA)	Conseil/expertise	France	De 1 an à 2 ans
Arthur	homme	35-40	CAE 3	Entrepreneur·e salarié·e (CESA)	Santé/soin à la personne	France	Depuis plus de 5 ans
Louise	Femme	35-40	CAE 3	Auto-entrepreneur	Santé/soin à la personne	France	De 1 an à 2 ans
Léo	homme	31-35	Structure tierce	En fonction dans une organisation hors CAE	Conseil/expertise	France	N/P
Emma	Femme	41-45	Syndicat	En fonction dans une organisation hors CAE	Réseau des CAEs	France	Moins de 6 mois
Judith	Femme	35-40	Fédération	En fonction dans une organisation hors CAE	Réseau des CAEs	France	De 1 an à 2 ans
Raphaël	homme	36-40	Fédération	En fonction dans une organisation hors CAE	Réseau des CAEs	Belgique/France	De 2 à 5 ans
Chloé	Femme	26-30	CAE 3	Equipe support	Fonction support	France	De 2 à 5 ans
Louis	homme	36-40	CAE 6	Equipe support	Fonction support	France	De 2 à 5 ans
Alice	Femme	31-35	CAE 3	Equipe support	Fonction support	France	De 2 à 5 ans
Mila	Femme	26-30	CAE 2	Equipe support	Fonction support	France	Moins de 6 mois
Rose	Femme	31-35	CAE à l'étranger	Equipe support coopérative	Fonction support	Belgique	Depuis plus de 5 ans
Steve	homme	21-25	CAE 5	Equipe support			N/P
Jérôme	homme	46-50	CAE 6	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	France	Depuis plus de 5 ans
Adam	homme	51-55	CAE 2	Dirigeant.e de CAE	Fonction support	France	De 2 à 5 ans
Karim	homme	21-25	CAE à l'étranger	Membre coopérative			
Inès	Femme	21-25	CAE à l'étranger	Equipe support coopérative	Fonction support		
Lina	Femme	21-25	CAE à l'étranger	Equipe support coopérative	Fonction support		
Sara	Femme	21-25	CAE à l'étranger	Equipe support coopérative	Fonction support		

2. Guides d'entretiens

a. Guide d'entretien entrepreneurs-salariés

Trajectoire (cf : autres questions sur vie perso à la fin) :

Expériences professionnelles antérieures ?

Découverte et entrée dans la CAE : comment cela s'est passé pour vous ? **Sélection** à l'entrée ? Qui inspecte les projets ?
Famille d'entrepreneurs ? (*métiers parents*)

Votre trajectoire et carrière dans la CAE :

Contrats :
Quel est votre statut aujourd'hui (si contrat CAPE, Si CAPE, concrètement, comment se passe le programme de préparation à la gestion d'une activité éco prévu par le contrat CAPE ?) ?
Possession d'un contrat de travail ?
Sur l'accompagnement au niveau contractuel : ***quand est-ce qu'on bascule en CESA*** (combien de mois de salaire brut chargé) ? Idem avec le passage au ***sociétariat*** ?
Favoriser le bien-être des entrepreneurs et/ou de la CAE ? Quel niveau de responsabilité et implication est exigé ?
Possible de voir des exemplaires de ***contrat*** ?

Suivi et accompagnement des entrepreneurs :
Identification des ***situations à risque*** : savez-vous si cela existe dans la CAE ? vous vous sentez soutenu.e ? Si oui, ça passe par quoi ?
Résolution des difficultés d'un entrepreneur : existe-t-il une forme de ***mutualisation des risques financiers*** (compétitivité/solidarité) dans la CAE ?
2 entretiens par an (obligation légale) : comment ça se passe ? Contenu de ces échanges ? réalisé avec qui ?
Est-il possible de ***moduler son salaire*** d'un mois à l'autre ou si le réajustement se fait une ou deux fois dans l'année ?

Les **contributions** versées par les entrepreneurs à la CAE : peuvent-elles se négocier et y a-t-il des planchers maximum et minimum ?

Si vous travaillez avec un autre entrepreneurs-salarié, est-ce que vous signez une convention avec la CAE (décret de 2015[162]) ?

Comment ça se passe quand les gens veulent avoir leurs **outils de travail** (un bureau, un camion, des outils…) ? Fonds d'investissement propre ? Pris sur différents comptes propres ?

162. Le décret stipule « les modalités de répartition de la rémunération entre les entrepreneurs salariés. Cette convention précise aussi la répartition de la propriété de la clientèle, du nom commercial commun et de tous éléments matériels et immatériels mis en commun ».

Droits : emploi et protection sociale

Qui dans la CAE s'occupe des questions de gestion des assurances, médecine du travail, prestations sociales dans la CAE ?

Usage des droits :
Formation, congés maladie, congés maternité, accidents du travail et maladie professionnelle : *cf : calendrier de vie et/ou recours/non-recours.*
Congés : Comment ça se passe : êtes-vous obligés/incités à les poser (dans ce cas, possible conflit d'intérêt entre E et salarié, entre vous et vous-même ?) ? Si CAE du bâtiment : savez-vous s'il y a utilisation des jours payés par la caisse pour gérer la trésorerie de l'ES ?
Chômage : Réforme de l'assurance chômage du 1er nov 2019 : position là-dessus

Regarder comment sont faites les **cotisations patronales/salariales** : possible de demander à voir la fiche de paie ?

Question du **coût du travail qui intègre la protection sociale** (cotisations bien plus élevées, par rapport au statut d'AE par exemple) : en avez-vous conscience ? En tenez-vous compte ?

Textes disent que l'employeur est **responsable de l'information et du conseil** sur la santé et des conditions de travail de ses salariés[163] : est-ce que ces mesures sont réalistes, compte tenu de votre secteur d'activité/de la diversité des secteurs couverts au sein de la coop (bâtiment, conseil, etc.) ? Comment cela pourrait-il se concrétiser ?

Existence de **formation (individuelles et collectives)** et/ou événements dédiés à la question santé/conditions de travail ?

Place et engagement dans la CAE et les IRP, dialogue social :

Recours aux services suivants de la CAE (non exhaustif) :
couverture assurantielle
coaching individuel
formations au métier de chef d'entreprise (développement commercial, marketing…)
outils de gestion pour suivre votre activité

Concrètement, **vous voyez l'équipe dirigeante/encadrant personnel** à quelle fréquence ?

Participez-vous d'une quelconque manière à la vie de la coopérative ?
CSE
AG
Autres commissions, instances, groupes de travail

163. Article L. 7332-2 - Code du Travail : « La CAE est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives 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. Dans tous les cas, les entrepreneurs salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés, notamment en matière de congés payés. ». Décret 2015 : « la coopérative d'activité et d'emploi informe et conseille les entrepreneurs salariés aux fins d'assurer leur sécurité ou de protéger leur santé dans l'exercice de leur activité ».

Connaissance préalable du travail collectif ?

IRP recouvrent 3 aspects : protection des salariés eux-mêmes (RPS), de la précarité liée au travail autonome (protection sociale, formation…) et donneurs d'ordre :
avez-vous l'impression que ça vous aide dans votre quotidien d'entrepreneur ?
Comparatif instances existantes versus nouvelles instances ?
Quel type de membres est intégré et comment sont pris en compte : ceux qui n'ont pas encore de contrat de travail (en CAPE) ? Les salariés des entrepreneurs eux-mêmes ? La direction, les employeurs économiques ?

Sinon, quels **dispositifs de contre-pouvoir** dans la CAE ?

Implication et incitation à la coopération :

Qui forme les nouveaux membres lors de leur entrée dans la CAE : équipe support/permanents ou groupes d'entrepreneurs ?

Rapports entre entrepreneurs et permanents : si c'est une coopérative (et pas juste un dispositif au service des entrepreneurs), comment se crée un intérêt partagé entre eux ?

Rémunération :
Comment est fixé le ***salaire des fondateurs*** de la CAE/PDG ?
Comment se fait la ***participation/intéressement*** pour les salariés (25% min), les dividendes pour les associés (33% max) et les réserves impartageables (16% min) ?

Pourquoi pas une société de portage salarial ?

Avenir : se lancer indépendant sous un autre statut, ou devenir sociétaire (être par la suite entrepreneur-associé et d'avoir un CDI) ?

Rapport au travail :

Vécu du travail :
Ce qui a changé dans le quotidien du travail par rapport aux autres situations d'emploi :
de conciliation des temps de vie ***travail/hors-travail*** ? Une semaine ou journée type…
d'inscription dans des ***collectifs***/réseaux professionnels/collaborations ? + ou – de réseaux, ou au contraire, de solitude…
en termes de ***revenus*** ?
autres ? plus ***généralement, sur le bien-être/difficultés*** dans le quotidien ? Ce qui est mieux/moins bien ?
Si vous étiez au RSI, cela change au niveau des ***tâches administratives*** ? Si vous étiez salarié avant, cela change quoi d'être entrepreneur (associé ou non) ?
au niveau des ***contenus professionnels*** : quelles évolutions en termes de savoir-faire, compétence professionnelle ?
Usage de ***notes de frais ?*** Tenue d'un ***carnet de comptes ?***

Qu'est-ce qui est important pour vous aujourd'hui dans votre travail ? Idem avec emploi ?

Auto-définition : Que répondez-vous quand on vous demande ce que vous faites dans la vie ?

Vous vous sentez- travailleur indépendant ? Ou salarié ? Entrepreneur ? Start-upeur ? Membre d'une coopérative ? Et si on vous dit « tu es à ton compte » ?
Sentiment d'avoir un patron ?

Avez-vous le sentiment d'appartenir à un (corps de) métier ?

Vie familiale et extra-professionnelle :

Expérience de proches ayant fait usage de droits sociaux ?

Engagement dans des réseaux et collectifs (association, syndicat, etc.) ?

Positionnement sur l'échiquier politique ?

Propriété foncière

Maisonnée

Religion

Thématiques diverses : Revenu universel
Protection sociale : au courant que le RSI disparait (proposition d'E. Macron) ?
Regain du coopérativisme ? Intérêt pour le coopérativisme ?
Macron annonçait en juin 2017 qu'il voulait faire de la France « un pays d'entrepreneur », une « start-up nation », affinitiés avec ces politiques en matière d'emploi?

b. Guide d'entretien équipe dirigeante

1. Fondation de la CAE :

Votre trajectoire professionnelle personnelle ?

Origines de la structure ?

2. Fonctionnement général :

Fonctionnement/structuration de la CAE en fonction des **différents secteurs**/métiers ?

Missions, **fonctionnement au quotidien et événements/temps forts de** l'organisation ?

Sélection à l'entrée en fonction du projet de l'entrepreneur ? Qui inspecte les projets et avec quels critères ? En fonction de l'assureur ?

Assureur de la coop : différents contrats en fonction des corps de métiers ?

Contrats :

- Quelle ***répartition des statuts*** CAPE/CESA/Associés dans la CAE ?
- CAPE ou convention d'accompagnement ?
- Sur l'accompagnement au niveau contractuel : ***quand est-ce qu'on bascule en CESA*** (combien de mois de salaire brut chargé) ? Idem avec le passage au ***sociétariat*** ? Favoriser le bien-être des entrepreneurs et/ou de la CAE ? Quel niveau de responsabilité et implication est exigé ?
- Possible de voir des exemplaires de ***contrats CAPE et CESA*** ?

Suivi et accompagnement des entrepreneurs :

a. Identification des ***situations à risque*** : cela existe-t-il (de manière formelle ou informelle) ? Si oui, ça passe par quoi ?
b. Résolution des difficultés d'un entrepreneur : existe-t-il une forme de mutualisation des risques financiers (compétitivité/solidarité) dans la CAE ?
c. ***2 entretiens par an (***obligation légale) : comment ça se passe ? Contenu de ces échanges ? réalisé avec qui ?
d. Est-il possible de ***moduler son salaire*** d'un mois à l'autre ou si le réajustement se fait une ou deux fois dans l'année ?

Les **contributions** versées par les entrepreneurs à la CAE : peuvent-elles se négocier et y a-t-il des planchers maximum et minimum ? Est dans une optique de logique vertueuse (résoudre les conflits d'intérêt entre individu et collectif) et/ou d'incitation aux bonnes pratiques (et gain en cotisation) ?

Part des **financements publics** dans les ressources de la CAE ?

Mots : parlez-vous de travailleurs indépendants ? Entrepreneurs ? Entrepreneurs accompagnés ? Travailleurs autonomes ?

Quand deux entrepreneurs-salariés travaillent ensemble, est-ce qu'ils signent une convention avec la CAE (décret de 2015[164]) ?

Comment ça se passe quand les gens veulent avoir leurs **outils de travail** (un bureau, un camion, des outils…) ? Fonds d'investissement propre ? Pris sur différents comptes propres ?

3. Santé et conditions de travail :

Texte disent que l'employeur est **responsable de l'information et du conseil** sur la santé et des conditions de travail de ses salariés[165] : est-ce que ces mesures sont réalistes, compte tenu de votre secteur d'activité/de la diversité des secteurs couverts au sein de la coop (bâtiment, conseil, etc.) ? Comment cela pourrait-il se concrétiser ?

Existence de **formation (individuelles et collectives)** et/ou événements dédiés à la question santé/conditions de travail ?

Qui dans la CAE s'occupe des questions de gestion des assurances, médecine du travail, prestations sociales dans la CAE ?

Cotisations sociales : sont-elles les mêmes sur tous les contrats ? Regarder comment sont faites les cotisations patronales/salariales ?

Usage des droits :

a ***Formation :*** Comment ça se passe si/quand un entrepreneur veut faire une formation et utiliser ses droits ?

b ***Congés*** : Comment ça se passe : ES sont obligés/incités à les poser (dans ce cas, possible conflit d'intérêt entre E et salarié ?) ? Si CAE du bâtiment : utilisation des jours payés par la caisse pour gérer la trésorerie de l'ES ?

Chômage : Réforme de l'assurance chômage du 1er nov 2019 : position là-dessus ? Si demande d'un ES à toucher le chômage en quittant la CAE ?

4. Dialogue social et IRP :

IRP recouvrent 3 aspects : protection des salariés eux-mêmes (RPS), de la précarité liée au travail autonome (protection sociale, formation…) et donneurs d'ordre

a comment arrivez-vous à gérer la situation avec ***l'obligation qui est faite aux entreprises*** qui est faire de mettre en place des ***DP ou représentants syndicaux*** (CSE) ? Légalité et pratiques concrètes : comment ça se passe pour s'ajuster lorsque la CAE

164. Le décret stipule « les modalités de répartition de la rémunération entre les entrepreneurs salariés. Cette convention précise aussi la répartition de la propriété de la clientèle, du nom commercial commun et de tous éléments matériels et immatériels mis en commun ».

165. Article L. 7332-2 - Code du Travail : « La CAE est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives 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. Dans tous les cas, les entrepreneurs salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés, notamment en matière de congés payés. ». Décret 2015 : « la coopérative d'activité et d'emploi informe et conseille les entrepreneurs salariés aux fins d'assurer leur sécurité ou de protéger leur santé dans l'exercice de leur activité ».

est récente et en pleine croissance (par ex lorsque gestion déficitaire) ? Quel type de processus dans cette mise en place ?

b Comparatif instances existantes versus nouvelles instances ?

c Quel type de membres est intégré et comment sont pris en compte : ceux qui n'ont pas encore de contrat de travail (en CAPE) ? Les salariés des entrepreneurs eux-mêmes ? La direction, les employeurs économiques ?

Sinon, quels **dispositifs de contre-pouvoir** dans la CAE ?

5. Implication et incitation à la coopération/vie démocratique :

Qui forme les nouveaux membres lors de leur entrée dans la CAE : équipe support/permanents ou groupes d'entrepreneurs ?

Rapports entre entrepreneurs et permanents : si c'est une coopérative (et pas juste un dispositif au service des entrepreneurs), comment se crée un intérêt partagé entre eux ?

L'implication – par exemple l'accès au **sociétariat** – est-il demandé aussi aux permanents ?

Rémunération :

a Comment est fixé le ***salaire des fondateurs*** de la CAE/PDG ?

b Comment se fait la ***participation/intéressement*** pour les salariés (25% min), les dividendes pour les associés (33% max) et les réserves impartageables (16% min) ?

Quel rapport au **droit à l'expérimentation politique** et aux cadres juridiques ?

Quand l'entrepreneur part, il peut emporter son fonds de commerce ? Quid de la valeur produite grâce à la coopérative ?

6. Réseaux :

Partenariats avec collectivités territoriales, tissu économique (plan national, voire européen et local) ?

Participation de l'orga à différents grands chantiers/**réseaux au sein de l'ESS**

Appartenance à une **fédération de CAE** de type CPE ou Coopéa ? **Fédération des CAE** ?

Implications/liens avec mutuelle de travail « Bigre ! » ?

7. Avenir :

Évolution de la structure sur le plan économique ? **Projets** futurs ?

Quels **autres chantiers/programmes de travail en cours** au sein de l'orga ?

8. Temporalités et activités de l'enquêté:

Déroulement d'une **semaine type** : acteurs rencontrés, éventuels engagements à mener en parallèle.

Disponibilité existentielle et temporelle (conciliation travail/hors travail).

9. Positionnement sur des thématiques, à titre personnel et en tant que représentant d'une structure :

Thèmes d'actualité : Revenu universel, protection sociale, coopération, politiques publiques en matière d'emploi et d'entrepreneuriat, etc.

Point de vue sur la controverse autour de l'actualité politique autour des CAE par rapport au **salariat,** et de manière générale, à l'avenir du travail : une forme de salariat dégradé qui pérennise la **précarité** ?

Apports de la **loi de 2014 ?** Implication dans les ***travaux préparatoires et le vote de la loi*** : relation avec différents acteurs (groupes parlementaires, commissions de préparation des projets de loi, sénateurs) ?

Travail et professions : ce que vous observez parmi les entrepreneurs salariés de votre CAE : Appartenance professionnelle (un corps de métier) ou à une condition (être salarié, indépendant, etc.) ? Apports de la CAE en termes de **professionnalisation/déprofessionnalisation** : quelque chose que vous observez ?

3. Dispositif d'enquêtes

a. Accords de confidentialité

Information relative à la collecte et aux traitements des informations

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de collecte et de communication des informations recueillies auprès de la personne interrogée par Camille Rusé, en stage de fin d'études au LEST / CNRS, co-encadrée par Sociotopie, Flora Bajard (responsable administrative scientifique du projet) ou Maya Leclercq (dirigeante Sociotopie, co-responsable scientifique du projet).

ARTICLE 1. Finalité du traitement des données

Ces informations sont recueillies dans le cadre du projet de recherche intitulé « **Les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE) aux prises avec les enjeux de protection sociale. Propositions pour un modèle d'analyse qualitatif applicable aux zones grises de l'emploi »,** en réponse à l'appel à projets de recherche de la DRESS/ DARES sur les formes d'économie collaborative et la protection sociale.
Les données collectées ont pour objet de mieux comprendre le rapport des entrepreneurs et permanent des CAE à la protection sociale. Vos données seront utilisées uniquement à des fins d'études et jamais à des fins commerciales.
Nous nous engageons à ne pas transmettre vos données à un tiers, quel que soit sa nature, et ceci même à titre gratuit.

ARTICLE 2. Responsable du traitement et destinataire des données

Vos données dès réception seront pseudonymisées afin de rendre toute identification impossible pendant le traitement et la valorisation de résultats dans le cadre de cette étude réalisée par le LEST/Sociotopie.
La responsable du traitement des données est Flora Bajard, chargée de recherche au LEST et votre interlocutrice dans le cadre de cette enquête.
Les données collectées sont à destination de l'équipe du LEST / Sociotopie. Des extraits pseudonymisés d'entretiens pourront éventuellement illustrer le rapport d'étude qui sera remis à DREES / DARES ou des publications scientifiques qui seront produites au cours de cette recherche. Nous nous assurerons qu'aucun des extraits d'entretien utilisés dans le rapport final ne permette de reconnaître directement ou indirectement les personnes interrogées dans le cadre de cette étude, sauf accord ou volonté explicite de l'enquêté. Les enregistrements audio et les prises de notes réalisés lors de l'enquête seront uniquement utilisés par l'équipe du LEST / Sociotopie, et ne seront pas communiqués à un tiers.

ARTICLE 3. Droit d'accès, de rectification, de réclamation, d'effacement et d'opposition

Nous respecterons votre décision de participer ou non à une enquête, de répondre ou non à des questions spécifiques ou d'arrêter toute participation en cours d'enquête.

Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et à la nouvelle réglementation RGPD (article 15 à 21), vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification, effacement, opposition et réclamation des informations vous concernant, en adressant votre demande :
par courrier : LEST-CNRS, 35 Avenue Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence
par mail : flora.bajard@univ-amu.fr
par téléphone : 06 13 23 29 91

ARTICLE 4. Durée de l'accord et sécurisation des données

Les données vous concernant sont stockées sur un serveur sécurisé.
Conformément à l'article 40 du RGPD modifié par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018, les données pourront être conservées à la suite du projet et à des fins de recherches ultérieures.

b. Calendrier de vie

Calendrier de vie - Enquête "Economie collaborative et protection sociale" - 2019 - Flora Bajard (CNRS-LEST)/ Maya Leclercq (Sociotopie)

Date : **Nom :** NB : Si vous remplissez ce document en format informatique, pour indiquer une durée dans une colonne, copiez-collez la flèche ci-dessous dans la cellule de votre choi

			Vie familiale		**Activité professionnelle** Apportez les précisions indiquées pour chacune de ces situations, et indiquez leur durée avec une flèche verticale				**Droits sociaux** Indiquez pour chacune de ces droits sociaux si vous y avez eu recours, et la durée avec une flèche verticale					
Année. Indiquez votre année de naissance dans la première case ci-dessous.	**Age**	**Résidence.** Indiquez la ville, et la durée de résidence avec une flèche verticale.	**Enfants** : indiquez par un point l'année de naissance ou d'adoption de votre/vos enfant(s) si vous en avez	**Conjoints** : indiquez la durée de votre/vos relation(s) conjuguales avec une flèche verticale en précisant les evénements importants (vie commune, mariage, PACS, séparation, décès, etc.)	**Métier/activité professionnelle** : indiquez leur intitulé (en y incluant les "petits boulots").	**Type d'emploi** : indiquez le statut (employé en CDD, auto-entrepreneur, stagiaire, etc.), la quotité 50%,4/5 , etc.).	**Formation** : indiquez vos formations et leur durée	**Revenus** : indiquez vos revenus mensuels approximatifs et les éventuelles variationspar rapport à la période précédente (hausse, baisse)	**Chômage**	**Formation**	**Congés maladie**	**Accident du travail**	**Congé maternité/ paternité/d'accueil de l'enfant ou congé parental**	**Congés payés**
	Naissance													
	1													
	2													
	3													
	4													
	5													
	6													
	7													
	8													
	9													
	10													
	11													
	12													
	13													
	14													
	15													
	16													
	17													
	18													
	19													
	20													
	21													
	22													
	23													
	24													
	25													
	26													
	27													
	28													
	29													
	30													
	31													
	32													

4. Éléments complémentaires sur quelques figures d'enquêté·es

a. Sébastien : l'apprentissage au gré de l'évolution de la vie familiale

Sébastien a pendant longtemps eu peu recours à certains volets de protection sociale, notamment parce que son statut d'artiste ne le lui permettait pas toujours. Sa sensibilité à cette question (la protection sociale) est pourtant repérable dès le milieu de carrière chez cet entrepreneur exerçant comme artiste-auteur affilié à la Maison des Artistes. Elle n'est pas étrangère à la détention d'un capital culturel et à une forme de politisation à gauche qui le conduisent à développer une opinion critique sur les statuts professionnels, estimant par exemple que « de manière générale il faudrait développer l'intermittence pour tous les métiers ».

Aussi, à titre individuel, après avoir connu le salariat pendant 3 ans au cours de petits boulots, puis être entré à la Maison des artistes à 21 ans, Sébastien raisonne dès le milieu de sa carrière dans une **optique de prévoyance à moyen et long terme, sur deux plans : professionnel et personnel.** En effet, d'une part, la vie de famille comme sa propre santé physique agissent comme des événements successifs qui finissent par le faire se sentir en insécurité : l'arrivée d'un second enfant, un accident sur un chantier, une opération du dos durant cette période de quatorze années d'indépendance le conduisent à rechercher un modèle « plus confortable », plus stable », pour reprendre ses termes. D'ailleurs, afin de se protéger, il contourne les règles en utilisant à l'époque ses droits aux congés maladie suite à un accident pourtant survenu sur son lieu de travail. D'autre part, sur le plan professionnel, l'absence de cotisations chômage est perçue comme un obstacle potentiel en cas de reconversion ou changement de projet de vie. Parfaitement conscient des carences de la protection sociale associée à la Maison des Artistes, ces éléments cumulés le conduisent à entrer en CAE à l'âge de 35 ans, même s'il ne peut alors pas bénéficier des allocations chômage en même temps que son contrat CAPE en raison de son statut d'artiste.

Malgré le recours à des subventions, il subit une importante baisse de revenus (en dépit du fait de travailler davantage) et ces difficultés rencontrées au début de son exercice en CAE se matérialisent notamment par une surcharge de travail et une lutte ardue contre le découragement et l'abattement – il se mettra 15 jours en arrêt maladie pour « limite dépression », dit-il. Cependant, il ne renonce pas aux avantages de la coopérative et quelques mois plus tard, il parvient à passer en CESA : la baisse de revenus est alors compensée par le cadre collectif, l'accompagnement administratif la philosophie coopérative, et enfin, **la sécurisation de son parcours en termes de protection sociale. Cela constitue un confort important qu'il met régulièrement en regard de sa situation familiale** (« le fait d'avoir trois enfants actuellement, tu vois aussi la situation familiale qui évolue qui demande une évolution du statut et des revenus »).

b. Lou et Thomas : des électrons libres entrepreneuriaux repoussant l'institution salariale (le statut de salarié comme la protection sociale)

Pour comprendre cette posture, il faut dresser quelques lignes saillantes de leur profil. Lou et son compagnon ont tous deux 25 ans passés ; ils se sont lancés ensemble dans l'aventure entrepreneuriale récemment (un an et demi), et ont intégré la CAE il y a 10 mois. Vivant avec très peu de ressources, ils ont peu de frais personnels (ils vivent dans un habitat itinérant) et professionnels (ils ont conçu une activité de conseil qui s'effectue uniquement en ligne[166]), et combinent aujourd'hui le RSA et les allocations chômage sur une même ligne de compte grâce au contrat CAPE commun qu'ils ont dans la CAE. Ce statut leur permet d'accumuler de la trésorerie et de se rembourser leurs notes de frais. Ils ont conçu un service de conseil en ligne sur leurs moyens personnels à commencer par l'autodidaxie (grâce à un programme en ligne "Formule liberté") avec pour objectif est la création d'une SAS. Aussi, ce n'est pas la sécurité conférée par le salariat qui les a incités à entrer en CAE, mais bien la dimension « couveuse » (c'est d'ailleurs avec ce mot qu'ils désignent la CAE, ce qui n'est pas anodin) et la possibilité de lancer progressivement leur activité. Tous deux sont jeunes mais ont déjà une expérience importante de l'effort demandé par les cadres professionnels : elle été engagée dès ses 17 ans dans l'armée, et ce pendant quatre ans, et lui a beaucoup travaillé en parallèle de ses études de droit. Ils expliquent leur rapport compliqué aux allocations chômage, particulièrement pour lui. Cette difficulté à avoir recours à la protection sociale est d'abord liée à **leur socialisation primaire, imprégnée d'un attachement fort à la « valeur travail »** (lui : son père peintre en bâtiment et sa maire employée de mairie pour l'entretien des locaux communaux, elle : sa mère employée à la sécurité sociale):

« Lui : Moi j'ai ressenti de la honte hein, faut le dire. Franchement, même si je savais que j'ai mérité parce que j'ai travaillé avant ça pour...
Question: Vous avez cotisé.
Réponse: Depuis sept ans, je travaille, même les étés en parallèle de mes études, je travaille de nuit, les week-ends pendant mon master : ***j'ai toujours travaillé ! Et là, d'être au chômage, ben je me suis senti... Ben j'ai eu honte****, mais c'est parce que c'est cette image-là que nos parents nous ont inculqués : c'est la honte d'être au chômage, d'être au RSA. "T'es un gros branleur, tu branles rien, tu vis sur le dos des autres qui travaillent !". Et ça, ça fait mal au début, faut le dire ! Enfin moi, ça m'a fait mal, ça m'a touché. Moi ça m'a vraiment touché. Et je ne le montrais pas hein, je ne le montrais pas ».*
Elle : Moi ça allait parce que quand j'étais militaire, j'en pouvais tellement plus que je me suis dit "écoute je serai au chômage, je serai tranquille pendant un temps, pour savoir quelle direction je vais prendre". »

Ce paramètre lié à leur **socialisation primaire est redoublé par une bifurcation forte dans leur trajectoire de vie** : leur carrière est encore courte, mais d'ores et déjà marquée par un renoncement explicite au salariat (dans l'armée pour elle, et dans le notariat pour

166. L'entretien a eu lieu au printemps 2019, bien avant l'arrivée du Covid19 et de la généralisation du télétravail.

lui). **L'entrepreneuriat est à l'inverse synonyme de développement personnel** et ces deux domaines se recoupent : la réussite économique de leur activité leur semble également impossible sans développement personnel et recherche du moi « authentique » : dès lors, toucher le chômage n'est pas simplement un dispositif à activer en cas d'inactivité professionnelle, c'est aussi le signe de l'échec d'une démarche personnelle. Enfin, l'absence de soutien moral et matériel de la part de leur cercle familial renforce de leur côté le mode de vie associé à leurs parents : le salariat. En extrapolant celui-ci, ils ont tous deux développé un **fort rejet de l'institution salariale et de tout ce qu'elle véhicule à leur yeux : immobilisme, sécurité, enfermement**. Lui déplore ainsi les « peurs » de son père qui n'a jamais eu envie d'être « indépendant » alors qu'il en avait « les capacités » ; elle évoque la « panique » de sa mère lorsqu'elle a refusé son deuxième contrat dans l'armée tandis que c'était pour elle un soulagement ; tous deux évoquent enfin la « frustration » et la « peur du risque » de leurs parents qui à leur sens, « subissent leur vie ». Il y opposent dès lors leur désir de ne pas « entrer dans des cases » et d'être heureux, grâce à l'entrepreneuriat, et citent les exemples des plus grands - Einstein, Tesla – pour faire de nécessité vertu face à cette dissension familiale profonde : « les gens qui réussissent, ils sont sortis de ça, de cette façon de penser : ils sont pas compris, mais ils s'en foutent ! » […] « si t'es pas compris, c'est que t'es sur la bonne voie ! ». Invoquant les « lois de l'attraction » appliquées à l'entrepreneuriat, Lou et son copain expliquent que s'ils pensaient comme ça » - c'est-à-dire envisager la possibilité du chômage - cela signifierait qu'ils ont peur de l'avenir, ce qui attirerait inévitablement l'échec (« nous on n'envisage pas l'échec », « on se focalise sur nos objectifs »). Se rapprochant de certaines philosophies libertariennes, Lou et son compagnon sont de véritables électrons libres, au sens propre comme au figuré, estimant vertueuse la distance physique, relationnelle et professionnelle avec la CAE – dont ils jugent les conseils par ailleurs démodés « c'est de la théorie qui date des années 90 » :

« c'est super bien fait : la compta se fait à distance, j'ai juste à bien rentrer les notes de frais, les factures et tout ça, à bien scanner, à tout envoyer. La preuve, on est en camping-car [donc on ne va jamais aux bureaux de la coopérative] et ça fonctionne super bien, on a une bonne relation, tout se fait à distance. En tous cas pour nous c'est parfait ».

c. Pierre : l'entrepreneuriat comme voie d'ascension sociale... et le non-recours comme impensé

Quatre ans avant l'entretien, Pierre décide de mettre en œuvre un logiciel permettant aux petites entreprises de mieux définir leur stratégie marketing en fonction de leurs réseaux. Pour concrétiser cette innovation, Pierre réduit son activité classique de consultant et commence à consacrer du temps et de l'argent à sa nouvelle invention : il accepte que la réalisation de son rêve implique une perte substantielle de chiffre d'affaire (environ 50% ou 60% de moins que son ancien revenu). Non seulement entrepreneur, Pierre se considère aussi comme un employeur dans certains cas (il sous-traite la partie informatique de ce logiciel, par exemple), mais reste très critique à l'égard des syndicats patronaux (« ce genre

de choses me fait chier », dit-il). Il estime en effet que ces organisations ne sont pas vraiment en mesure de mener des actions efficaces, mais il apprécie cependant les positions du président Macron[167] qu'il trouve « innovantes », et fréquente les cercles pro-Macron de la ville. Toutefois, il affirme également que le premier objectif de toute entreprise devrait être le bien-être humain des gens, et non le profit. Pierre est issu d'une famille populaire - avec une mère femme au foyer et un père ouvrier dans l'un des fleurons de l'industrie automobile française - et cela explique peut-être pourquoi il accorde autant d'importance aux droits sociaux : par exemple, il met un point d'honneur à refuser les partenaires commerciaux qui négligent les conditions de travail et la sécurité de leurs employés. La dimension humaine et les modèles innovants d'entreprises - basés sur l'horizontalité et la mise en réseau stratégique - sont en fait deux de ses préoccupations majeures. En fait, cet enquêté n'est pas intéressé par le modèle coopératif d'un point de vue strictement juridique - la redistribution de la valeur travail, par exemple - mais il pense que l'entrepreneuriat collectif (par opposition au modèle classique de l'entrepreneuriat individuel) est l'avenir des petites entreprises en France.

« Sociologue : Est-ce que si vous êtes malade vous allez utiliser ***un arrêt maladie ? Est-ce que ça vous…***
Pierre : Je ne me suis jamais posé la question*, parce que quand j'étais salarié je crois que je n'ai jamais été en arrêt maladie. Si je suis demain en arrêt maladie et que je ne peux pas faire autrement, je le ferai oui, ben oui.*

Sociologue : Mais vous n'aviez pas pensé à ce genre de chose ?
Pierre *: Non. Par contre ça ferait parachute, ça. Quand on est entrepreneur individuel on peut avoir des assurances qui coûtent très cher, mais quand on est salarié, oui c'est un vrai parachute ça.*
Sociologue : et puis vous n'avez pas trop de risque d'avoir des accidents du travail ?
Pierre *: Voiture, si.*
Sociologue : Ah oui avec la voiture.
Pierre *: Vous savez que* ***le risque routier c'est le premier risque mortel en France, d'un point de vue professionnel ? Donc le risque routier il est important.***
Sociologue : ***Et ça c'est pareil, vous y aviez pensé ?***
Pierre *:* ***Sur le risque routier, c'est à dire ?***
Sociologue : ***Ben, utiliser la protection qui est liée aux accidents du travail*** *dans le cadre de votre contrat de travail ?*
Pierre *:* ***Pas du tout pensé à ça. Non, non, j'ai pas du tout pensé à… Je me ferais peut-être engueuler mais j'y ai pas du tout pensé****. »*

d. Paul : le non-recours contraint dans le travail par projet

Revenons sur le parcours de **Paul, 28 ans** : après un an de travail en agence à l'étranger, récipiendaire d'une bourse de l'union européenne en agence, il revient dans la ville où il a effectué ses études et travaille alors pendant deux années dans différentes agences. Reconnu comme performant dans son travail, passionné par celui-ci et par les techniques qu'il a apprises à l'étranger, il commence par des débuts prometteurs dans un bureau

167. L'entretien a lieu environ un an après le début du mandat du Président Macron.

d'étude. Pourtant, il finit par « craquer psychologiquement » au bout de quelques mois seulement, en raison d'un rythme de travail très intense couplé à une perte de sens :

« Ce qu'il faut que je fasse comprendre c'est que je suis passé par une phase de dépression assez forte...
Question: Burn out ?
***Paul** : Burn out. En agence, où je travaillais comme un malade pour des projets pas du tout éthiques. Pour des multinationales dont je n'avais rien à secouer. »*

Pourtant, même à ce moment-là, il ne démissionne pas et ne se met pas en arrêt maladie non plus : il va « au bout de [son] contrat » de 7 mois, puis s'arrête de travailler totalement pendant 6 mois pour se reposer en retournant vivre chez ses parents. Passionné par les questions environnementales et écologiques (il est d'ailleurs issu d'une famille d'agriculteurs en culture biologique), il décide ensuite de se réorienter pour être en accord avec ses valeurs, et entame une formation de 10 mois de chargé d'affaire en rénovation énergétique du bâti ancien à l'AFPA. Lorsqu'il découvre la CAE, il souhaite se mettre à son compte pour exercer son métier d'une façon qui corresponde à son éthique, mais il redoute aussi d'être entièrement seul dans un tel projet.

*« Je n'avais pas de structure, pas les épaules pour me lancer. Miracle, on me parle de [la CAE], on m'explique ce que c'est une CAE, que je peux être travailleur indépendant en ayant un support administratif sérieux, un réseau d'entrepreneur. Et là **j'ai l'impression que c'est Noël en fait ! Je ne m'attendais pas du tout à quelque chose d'aussi parfait pour moi à ce moment-là.** Pour moi c'était la réponse idéale, vraiment. »*
Aujourd'hui, Paul travaille environ 45h par semaine, tout en expérimentant toujours un stress parfois important puisqu'il s'agit du lancement de son activité :
*« [ma copine] m'aide beaucoup à respecter mes heures, c'est plutôt dans ce sens-là parce que sinon... quand je fatigue de trop après on a un relationnel plus tendu, il faut se ménager.[...] Finalement **c'était beaucoup plus facile de gérer ça en agence, parce que j'avais un détachement du travail beaucoup plus fort. Là je porte tout. Et puis il y avait tout ce défi personnel et éthique que je veux prouver**... Donc ça allait au-delà de l'argent, ce n'était pas une question de fierté non plus, mais une vraie envie de vérifier qu'on peut vivre [de ce métier] en respectant toutes ces convictions-là. [pause] Quand même je respecte mes week-ends ».*

e. Jan : la reconversion professionnelle comme sens de la vie, et le recours normalisé au chômage

Par exemple, Jan[168], 38 ans, a pourtant déjà occupé de nombreux postes : journaliste pigiste pendant un peu plus d'un an, puis salarié dans une association (un centre de formation autour du patrimoine) pendant quatre ans dans une petite ville de province, puis dans une autre dans une autre ville en tant que responsable en communication (peu de temps), ensuite salarié dirigeant pendant six ans d'une autre association en lien avec la maitrise

168. Père médecin généraliste et mère au foyer puis secrétaire de direction, Jan a fait un IUP Environnement puis un DESS Développement urbain.

d'ouvrage (où, dans les faits, il se vivait aussi « employeur » des autres salariés) au cœur d'une grande métropole. La dernière année, il avait en parallèle entrepris de se former à son futur métier (l'immobilier), avant de prendre un congé sabbatique d'une demi-année pour réfléchir à son futur projet. Il porte aujourd'hui celui-ci dans une CAE, et en est à son troisième contrat CAPE. Ces changements existentiels et professionnels sont vécus par Jan de manière assez tout à fait sereine et spontanée :

« C'est pas le salariat en soi. C'est plus le salariat à durée indéterminée, qui pour moi ... enfin c'est plutôt lui que je questionne. […] C'est le fait de... de s'inscrire dans une durée indéterminée alors que tout est déterminé. Tout est déterminé : la vie, un projet. Et donc inscrire ce sur quoi on travaille dans une détermination, en tous cas dans un ... dans un cycle, et pas dans un truc infini, éternel, je trouve que c'est beaucoup plus sain dans le rapport qu'on a au projet, etc., que de dire que ce sera pour toujours ».

C'est donc avec tout autant de naturel qu'il a recours aux allocations chômage, dont il maitrise parfaitement le principe comme les mécanismes (ceux de « l'Etat providence »), indispensables à la réussite de ses transitions professionnelles.

« - Question : Et avant [de pouvoir se rémunérer véritablement, au début de son contrat CAPE] tu faisais comment ? Tu combinais avec des allocations ?

Réponse : Avec le chômage. Ah oui, oui, oui. Je suis vraiment un pur produit de l'Etat-providence… et reconnaissant de l'Etat-providence, dans sa capacité à ne pas se retrouver tout d'un coup sans rien, quoi. »

Jan illustre donc le recours à la fois incontournable et normalisé au chômage, utilisé de manière temporaire ; en parallèle, on observe un recours à d'autres droits quasi absent, voire impensé, comme ici avec les congés maladie ou les congés payés :

« Tu vois j'ai choppé une espèce de grippe là cet hiver, je ne me suis pas déclaré en arrêt maladie, quoi. Je veux dire... Et puis même, j'ai en grande partie continué à bosser sur mon ordi, de chez moi.
Question: Mais tu y avais pensé ?
Réponse : Non, non, non ! J'y ai pensé après coup en fait. Je me suis dit après-coup, "mais tiens en fait..." »
« "Ah je ne me suis même pas posé la question [des congés payés] ! Mais vraiment pas, quoi ! Heu.. je... C'est marrant que... Alors là pour le coup, je ne me suis pas du tout posé la question des congés ! Oui, forcément, du coup on cotise à des congés payés. Alors comment ça se passe ? [il réfléchit] […] Donc tu ouvres une question que je ne m'étais jamais posée, quoi. »

5. Documents complémentaires

a. Comparatif des services en CAE et en auto-entreprenariat.

Source: Opus 3, 2015.

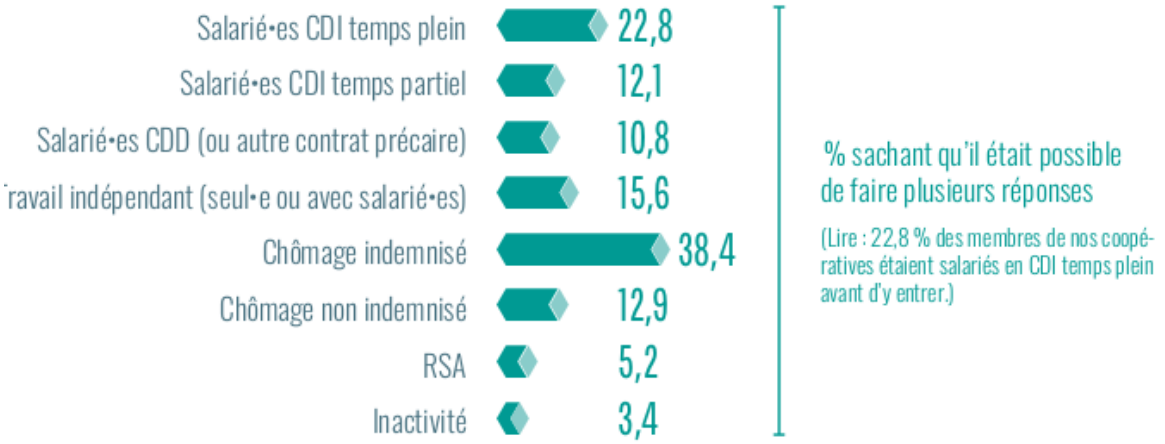
	En Coopérative d'Activités et d'Emploi	En auto entrepreneur
– comptabilité, tableaux de bord et suivi mensuels,	OUI	NON
– prise en compte des dépenses réelles de l'activité,	OUI	NON
– accompagnement au développement de l'activité pris en charge par des fonds publics.	OUI Personnalisé	OUI Limite du Nacre, si éligible.
– réseau d'entrepreneurs de la coopérative (partenariats, opportunités d'affaires, et aux actions collectives),	OUI	NON
– assurance RC Pro à moindre coût et en % du chiffre d'affaires,	OUI	NON
– prestations Union Sociale des SCOP (type comité d'entreprise),	OUI	NON
– accès à la formation professionnelle continue.	OUI	NON
– assurance accident du travail (donc indemnités journalières).	OUI	NON
– cumul du revenu avec l'indemnisation Pôle Emploi	OUI Salaire réel déduit	Forfait déduit d'1/3 de l'allocation chômage même s'il n'y a pas eu chiffre d'affaires

b. Tableau synthétique des principales obligations à respecter pour les entreprises en fonction des effectifs.

	Formation	IRP
A partir de 11 salarié·es	Participation à la formation professionnelle en fonction de la masse salariale.	Mise en place de représentant·es du personnel au Comité social et économie (CSE)
A partir de 50 salarié·es		Mise en place d'un Comité social et Economique ayant une section dédiée à l'Hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail. Les syndicats peuvent mettre en place : un·e représentant·e de section syndicale, un délégué syndical
A partir de 200 salarié·es	Création obligatoire d'une commission de la formation professionnelle	Création obligatoire d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du CSE. A partir de 201 salarié·es, un local syndical commun à toutes les sections syndicales doit être mis en place, et la mise en place d'une délégation unique du personnel n'est plus possible.
A partir de 300 salarié·es		Création obligatoire d'une commission d'information et d'aide au logement au sein du CSE. Les syndicats peuvent nommer un représentant syndical au CSE qui est distinct du·de la délégué·e syndical·e.

c. Les trajectoires professionnelles des entrepreneurs-salariés avant d'entrer dans la Coopératives.

Nous avons présenté les éléments les plus significatifs pour les CAE. Source : https://www.juritravail.com/chiffres-et-indices/obligations-respecter-selon-effectifs-votre-entreprise.html



Les trajectoires professionnelles des entrepreneurs-salariés avant d'entrer dans la Coopératives.
Source: Synthèse de l'enquête revenus et temps de travail, Coopaname et Oxalys, 2016

d. Projet PLUS

Le projet PLUS mené à l'échelle européenne se veut guide des réformes politiques nationales vers une meilleure protection des travailleurs de plateformes numériques au travers d'un vaste programme : typologie de contrats novateurs, lignes directrices pour une régulation et une taxation adéquates, schémas d'apprentissage pour le développement de compétences, et notamment une Charte digitale de droits des travailleurs de plateformes numériques. Trois plateformes spécifiquement ont été mobilisées dans le cadre de la dernière action du programme : Fairbnb, SmartFr et Katuma.

Cette Charte de Droits entend offrir de manière indicatrice un répertoire de bonnes conduites, appropriable autant par les syndicats de travailleurs que les plateformes elles-mêmes, et elle dévoile un certain nombre d'articles proches des réglementations déjà mises en place dans certains pays européens (Italie, Portugal, France). Ces droits sont testés par les plateformes partenaires afin d'en vérifier l'efficacité et l'impact potentiel, notamment dans ses objectifs finaux qui sont : une meilleure protection des salariés tout en adaptant le droit aux spécificités de ce modèle d'entreprises et aux modalités de travail des travailleurs de plateformes. Elle devrait ensuite être complétée au travers de sessions de co-créations et d'entretiens.

C'est dans ce cadre que notre équipe a été contactée par SmartFr le 12 mai 2021 à participer à un atelier de co-création du processus d'accueil des nouveaux employés au sein de la plateforme, sur la base de cette Charte et dans le cadre de ce projet, dans l'objectif de mettre à profit la double

expérience de Maya Leclercq en tant qu'entrepreneure salariée en Coopérative d'Activité et d'Emploi et en tant que chercheuse sur le sujet.

Au cours de cet atelier se sont matérialisés les questionnements qui guident par ailleurs cette recherche : qu'est ce qui détermine le recours ou non des travailleurs à leurs droits sociaux, et quel rôle joue la Coopérative d'Activité et d'Emploi dans ce cadre. La dimension préventive occupant une place prépondérante dans le droit Français des CAE autant que dans la Charte des Droits des travailleurs de plateformes initiée par le PROJET PLUS, c'est tout naturellement que les discussions se sont orientées autour de cette thématique, avec le projet entre autres de mettre à disposition les ressources informatives nécessaires (fiches thématiques sur les droits sociaux, fiches « risques » par corps de métiers, répertoire de droits) à éviter le non-recours par méconnaissance de ces derniers. S'est également matérialisé le paradoxe que nous retrouverons plus loin dans cette étude de la double qualité de l'entrepreneur salarié, qui déterminant ses conditions de travail et seul responsable de la performance économique de son projet, peut volontairement ne pas avoir recours aux droits sociaux qu'offre le cadre de son salariat.

6. Journées d'étude