

# Synthèse du rapport 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\***

## I. Contexte de la recherche : les CAE dans l'économie collaborative, une solution pour une meilleure protection sociale ?

Notre recherche s'intéresse à une forme d'entreprise de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), les **Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE)**, qui permettent à des **travailleur·euses indépendant·es de développer leur activité sous forme salariée, dans un cadre coopératif**<sup>1</sup>, sécurisé tout en conservant une autonomie dans l'organisation de leur travail : on parle ainsi de travailleur·euse autonome (TA)<sup>2</sup>.

Une fois que cette activité a été testée et génère un revenu suffisant<sup>3</sup> dans le cadre d'un contrat CAPE (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise), un contrat de travail à durée indéterminée est signé - le Contrat d'Entrepreneur Salarié Associé (CESA), conférant le statut d'« entrepreneur-salarié »<sup>4</sup>. Celui-ci garantit **la protection sociale du salariat** (régime général, plus étendu que celui des indépendant·es), ainsi qu'un revenu mensuel régulier, mais flexible car directement adaptable au chiffre d'affaires du TA. Les TA disposent ensuite de trois ans pour devenir entrepreneur·es associé·es de la coopérative (ESA) et mener à bien le projet coopératif. Ainsi, plusieurs TA développent chacun·e leur activité individuelle dans des domaines divers (métiers du bâtiment, conseil et expertise dans les secteurs culturel, immobilier ou financier, services à la personne en santé ou bien-être, etc.) mais facturent leurs prestations respectives avec le même numéro de SIRET, celui de la CAE, qui est par ailleurs leur employeur à tout·es. En 2020, plus de 12 000 personnes étaient rattachées à une CAE (Pelosse et al. 2021).

En fait, les TA, qui sont autonomes dans leurs conditions de travail, sont aussi responsables de la viabilité économique de leur activité et du dégagement du chiffre d'affaires nécessaire pour se salarier<sup>5</sup>. La CAE est quant à elle engagée auprès des clients des TA<sup>6</sup> ; surtout, **la responsabilité employeur l'engage à certaines obligations en matière de protection sociale, de santé au travail et de dialogue social**. En d'autres termes, l'affiliation au régime général de la protection sociale et la protection liée au droit du travail dont bénéficient

---

1 Art. 1er de la loi du 10 septembre 1947 : « La coopérative est une société constituée par plusieurs personnes volontairement réunies en vue de satisfaire à leurs besoins économiques ou sociaux par leur effort commun et la mise en place des moyens nécessaires ».

2 <https://www.les-scop.coop/les-cae> ; voir également Loi n° 2014-856, 2014, section 7

3 La définition du « chiffre d'affaires suffisant » pouvant différer d'une CAE à l'autre

4 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.

5 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.

6 La CAE est également responsable - juridiquement, moralement, administrativement – des contrats signés entre un·e TA et un client : si les engagements des TA envers leurs client·es ne sont pas remplis, c'est la CAE qui peut être mise en cause, voire attaquée en justice.

les TA n'existe plus tant en vertu d'un lien de subordination<sup>7</sup>, qui n'existe pas en CAE, qu'en vertu du contrat de travail signé avec l'entrepreneur·e-salarié·e. Au fond, ce statut redistribue différemment l'autonomie et les responsabilités entre la CAE et les employé·es qui développent leur travail entrepreneurial (cf : schéma infra)<sup>8</sup>. De ce point de vue, les CAE constituent ainsi de véritables « innovations institutionnelles » (Bureau et Corsani 2015), puisqu'elles font exister un salariat sans subordination – chose particulièrement originale - et ce faisant, elles **définissent de « nouveaux critères d'applicabilité de la protection sociale » en dehors du salariat classique** (La Manufacture coopérative et Entreprendre en commun 2017:9, Peskine, 2017).

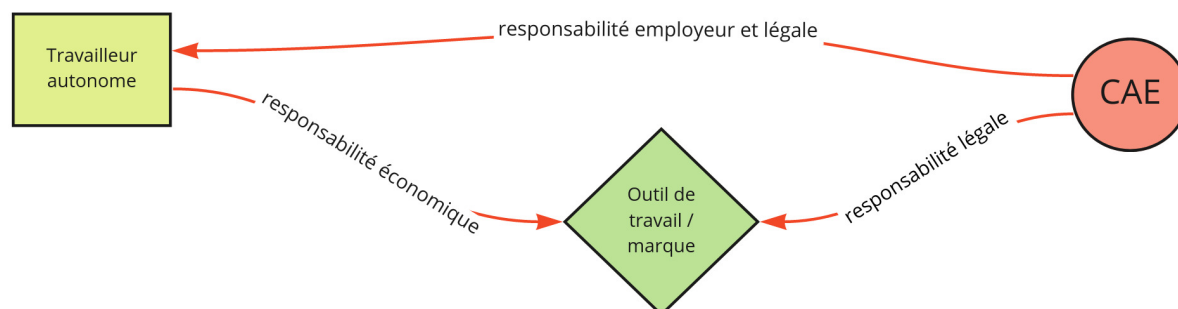


Figure 1: Responsabilités en CAE

L'actualité des trois années durant lesquelles a pris forme ce projet de recherche n'a fait que renforcer la pertinence du sujet. D'un côté, nous **observons un développement sans précédent de nombreuses et diverses plateformes collaboratives**<sup>9</sup>. De l'autre, de nombreuses critiques adressées à certaines d'entre elles émergent, pointant une libéralisation et une marchandisation forte du travail, et par conséquent une précarisation accrue des travailleur·euses. Dans ce contexte, les CAE ont été mises en avant comme un modèle à explorer pour garantir une meilleure protection sociale des travailleur·euses de plateforme (Frouin et Barfety 2020). Cette proposition a reçu un accueil très mitigé des différentes instances représentatives des CAE, car d'une part l'usage des CAE pour salarier des travailleur·euses risque de faire baisser nettement le revenu net de ces dernières<sup>10</sup>, d'autre part, le projet social, coopératif et politique des CAE semble difficilement compatible avec celui des plateformes, fondé notamment sur une asymétrie de pouvoir dans la relation

7 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.

8 Tous les schémas contenus dans ce document ont été réalisés par les autrices du rapport, en collaboration avec Lucas van Melle.

9 Ce phénomène étant parfois qualifié de « phénomène (...) de plateformes » (Bigot-Verdier 2020:13) Cette diversité se retrouve par exemple dans la distinction entre le coopérativisme de plateforme et le capitalisme de plateforme.

avec les travailleur·euses. Finalement, cette actualité soulève la question de la pertinence d'utiliser **le statut de salarié·e dans n'importe quelles circonstances pour garantir de meilleures conditions de vie et de travail – notamment via la protection sociale** - aux personnes qui aujourd'hui, n'en bénéficient pas.

A ce titre, les résultats de cette enquête devraient apporter quelques éclairages sur les **conditions favorisant le recours effectif au système de protection sociale**, à partir de cette étude réalisée dans zones-grises de l'emploi et de l'économie collaborative. **En effet, si la protection sociale est l'un des principaux avantages à l'entrepreneuriat en CAE**, l'un des paradoxes à l'origine du projet était que les TA semblaient avoir peu recours à ces droits, alors qu'ils et elles bénéficient pourtant du statut pour le faire. Dès lors, la question centrale qui a structuré notre réflexion est la suivante : **dans quelle mesure les CAE permettent-elles effectivement aux TA de maîtriser les conditions d'exercice de leur activité entrepreneuriale en matière de santé au travail et de protection sociale ?** Pour y répondre, nous avons resserré l'enquête sur les divers **congés et indemnités liées au statut de salarié·e** (maternité, maladie, congés payés, accidents du travail), à l'assurance **chômage et à la formation**.

La première ambition était de **proposer une analyse explicative de ce paradoxe**, notamment en nous intéressant de près aux raisons qui motivent les TA, « de façon à effacer l'apparente irrationalité des croyances particulières » (Sperber 1982:58). Dans une optique de cumulativité, nous avons donc proposé de prolonger les enquêtes existantes (Bost et al. 2016; Bureau et Corsani 2015; Martinelli 2017; Rayan et al. 2020) et de travailler sur les représentations et pratiques de (non)recours des TA, encore peu connues.

La déconnexion entre travail et emploi qui caractérise les zones-grises a impliqué d'articuler l'analyse autour de deux dimensions : **droits sociaux associés à un statut** professionnel d'une part, et **conditions réelles de l'activité** et des relations professionnelles d'autre part. Faire l'économie d'un regard anthropologique sur ces contraintes et s'en tenir aux seuls cadres de l'emploi permet certes, de poser la question du périmètre des droits sociaux couverts, mais sans pouvoir penser **les conditions d'accès à ceux-ci**. Aussi, c'est toute l'ambition de ce rapport que de proposer une **analyse qualitative des pratiques de recours aux droits dans le travail autonome, exercé dans sa pluralité** au sein de l'écosystème des Coopératives d'Activité et d'Emploi en France.

Par conséquent, les dimensions qui nous ont intéressées concernent ce que nous avons appelé les **trois niveaux de la règle 1) les garanties théoriques** de la protection sociale et du droit du travail en CAE, à travers la responsabilité employeur et le régime général, **2) la règle organisationnelle une fois appliquée** dans le fonctionnement interne des CAE enquêtées et **3) la règle particulière, appliquée au cas par cas** à chaque TA.

Pour appréhender cette diversité qui caractérise l'écosystème des CAE, nous avons adopté plusieurs partis pris, qui finalement caractérisent notre démarche. D'abord, nous avons pris pour **terrains d'enquête des CAE un peu « décentrées » du modèle paradigmatique**

---

10 Car le niveau de cotisations sociales (et donc de protection sociale) pour les salarié·es des CAE est supérieur à celui des micro-entrepreneur·es : le chiffre d'affaires des travailleur·euses de plateforme étant peu susceptible d'évoluer à la hausse, ce changement de statut entraînerait de fait une diminution de leur revenu net.

dans l'histoire des recherches sur les CAE (Coopaname et Oxalis, par exemple)<sup>11</sup>, mais aussi en termes de localisation, de secteur (généralistes ou sectorielles – bâtiment, numérique...) de taille, de modes de gouvernance et d'orientations socio-politiques.

Ensuite, nous avons réalisé une **anthropologie du travail** pour comprendre le (non)recours à la protection sociale en en saisissant les perceptions et les pratiques réelles au sein des CAE. Notamment nous nous sommes intéressées à l'écart avec les règles et cadres « prescrits », sans toutefois considérer cet écart comme problématique : 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)

Enfin, cette appréhension qualitative a impliqué d'**inclure** dans l'analyse autant **les pratiques à la marge** – peu répandues ou informelles – que **les pratiques instituées et valorisées**.

A ce titre, il faut que souligner que 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 conduit à mêler les regards et les approches, favorisant ces trois conceptions.

De cela découle **le second enjeu** de notre projet, **d'ordre méthodologique**. **Il nous fallait en effet systématiser** le traitement de ces données de manière à permettre une comparaison entre les terrains, les organisations, les individus ; dans le même temps, nous n'avons pas voulu renoncer à la  **finesse des matériaux d'enquête**, qui expriment la complexité des situations éprouvées par les enquêté-es dans ces espaces flous et ambigus des mondes du travail. C'est pour cette raison que nous avons souhaité imaginer **un modèle d'analyse pouvant être à la fois opérationnel et reproductible par d'autres personnes** intéressé-es par des investigations dans les zones grises de l'emploi. Ce sont les résultats issus du travail sur ce premier volet que nous commencerons par restituer.

---

11 Ce qui nous a permis de travailler auprès de TA ou de permanent-es encore peu familiarisé-es avec le travail de recherche.

## II. Un dispositif d'analyse qualitative reproductible dans les zones grises de l'emploi

En plus d'une **grille d'entretien semi-directif**<sup>12</sup>, classique en sciences sociales, nous avons utilisé le **calendrier de vie** : cet outil venait balayer et ordonner les faits de manière chronologique et synchronique, garantissant une forme d'exhaustivité dans le recensement du recours aux différents droits, tout en conservant la dimension inductive (car généralement présenté au milieu de l'entretien seulement). Ce support a favorisé la parole, le travail de mémoire et donc une réflexivité de l'enquêté·e, en particulier en ce qui concerne l'expression d'arbitrages en termes de recours à tel moment de sa trajectoire.

Nous avons ensuite mis en place des outils nous permettant de faire un traitement intermédiaire de ces données. De manière variable, en fonction de la complexité et des caractéristiques de l'entretien, nous avons réalisé un **portrait**<sup>13</sup>, un **schéma de la situation entrepreneuriale** ou une **timeline**, ces derniers faisant aussi parfois office de présentation visuelle des résultats. De façon systématique en revanche, nous avons analysé chaque entretien en consignait les données importantes dans deux fichiers différents : un « **tableau inspiré de la notion de praxis** » et un « **tableau descriptif du rapport à la protection sociale** ». Nous avons élaboré ces deux outils spécifiquement pour cette enquête :

- Le « **schéma de la situation entrepreneuriale** » : il donne à voir l'enchâssement et la cohabitation chez un même individu de situations de dépendance ou de subordination, de donneur·euse d'ordre et de collaborateur·trice. Ce rendu visuel illustre de manière synthétique et très didactique la diversité des paramètres qui constituent une position dans les relations professionnelles, indépendamment de l'appartenance à un statut (CAPE et CESA).
- Le « **tableau de la praxis** » : cette notion - processus de production du soi par le travail – articule une dimension objective (conditions d'existence) et subjective (conceptions et représentations) ; elle embrasse également l'action individuelle et les cadres institutionnels (Dardot 2015). A travers cette notion, différents aspects de la vie de l'enquêté·e (travail, rapport à la conflictualité, conditions de vie...) sont ainsi couverts, et la mise en relation de ceux-ci dessine des fragmentations sociales nouvelles qui ne s'alignent pas complètement avec les statuts d'emplois (Bajard 2020).

12 C'est-à-dire qui oriente l'enquêté·e sur un certain nombre de thématiques identifiées comme importantes, tout en laissant la parole se déployer de manière relativement libre et non dirigiste. Ce procédé évite d'imposer une grille de lecture pré-définie sur une réalité sociale et permet des résultats de manière inductive, non anticipée.

13 Outil tout à fait classique en sociologie ; il permet de rassembler de manière dense les principales caractéristiques d'une trajectoire et restitue une cohérence d'ensemble.

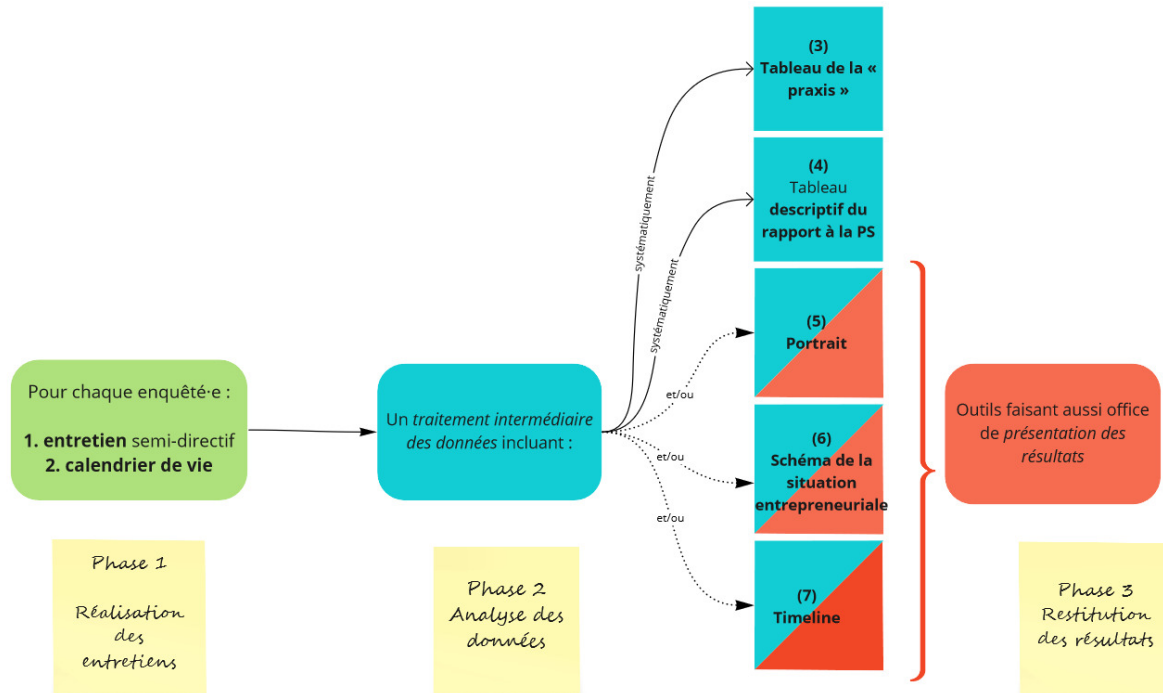


Figure 2: Schéma présentant le dispositif d'enquête et de traitement intermédiaire des données mis en place dans le cadre de cette étude

Ces deux outils (schéma de la situation entrepreneuriale et tableau de la praxis) catalysent un résultat important de cette enquête (Bajard 2019, 2020; Bajard et Leclercq 2019) : pour appréhender les zones-grises de l'emploi, et ici en particulier les arbitrages en matière de santé, il est essentiel de **faire trianguler statut juridique, position dans les relations professionnelles et perceptions (politiques, professionnelles, etc.)**.

Nous espérons ainsi, par ce travail, avoir ouvert quelques pistes complémentaires sur les questions méthodologiques liées à l'investigation de ces configurations complexes de l'économie collaborative.

### III. Les pratiques individuelles : des arbitrages diachroniques et synchroniques pour un équilibre de vie d'ensemble

Premièrement, nous avons montré une double **décorrélation entre le fait d'avoir recours à ses droits et l'attachement** à : d'une part, la protection sociale et **les principes de « l'institution salariale »** (Castel 2002), d'autre part, **la dimension coopérative**. En effet, ces distinctions expliquent des situations *a priori* étranges de non-recours aux droits, de la part d'individus qui y sont pourtant disposé·es (c'est-à-dire qui en ont à la fois la connaissance technique et l'appétence).

Deuxièmement, nous observons un **sous-usage important** des droits sociaux, mais aussi un **rapport très sectorisé** à ceux-ci : un recours presque normalisé au chômage (et dans une certaine mesure, à la formation) et un non-recours massif à d'autres (congs maladie et congés payés en général)<sup>14</sup>,

Troisièmement, en analysant les carrières individuelles des TA, nous avons pu établir une **cartographie des formes de (non) recours, variant selon le degré d'intentionnalité ou de contrainte**. Ces cinq formes majeures se rapprochent de la typologie étudiée classiquement en sciences sociales (Warin 2010) et se déclinent comme suit :

- **un recours normalisé, à commencer par le droit au chômage, que nous considérons comme les enquêté·es à la fois** en tant que prestation perçue (lorsqu'on est en CAE) mais aussi prestation future potentiellement, en tant que prestation cotisée. Il s'agit de situations de a) *bifurcation vécue sur le mode de l'épanouissement* grâce à une forte disposition à la « vie par projets » ou de b) *transition pour se (re)lancer après une expérience difficile* de perte de sens ou de blocage dans une situation antérieure. Outre cette aide temporaire mais perçue comme légitime au lancement de leur activité, on identifie aussi c) un attachement au *chômage par anticipation* chez les personnes ayant vécu des situations d'instabilité professionnelle et souhaitant s'en prémunir.
- **un recours accompagné voire automatisé par un tiers**, qu'il s'agisse a) du *chômage partiel pendant le pandémie* de Covid-19 b) des *congs payés posés automatiquement par la CAE* (qu'ils coïncident ou non avec les jours effectivement non-travaillés), c) des *congs sans solde* (qui, en CAE, peuvent être une solution temporaire à une baisse de chiffre d'affaire ou une trésorerie négative du·de la TA) ou d) des *congs payés non pris* versés automatiquement suite à un licenciement, si une CAE dépose le bilan.
- **Le non-recours choisi** (essentiellement congés maladie et accident du travail), qui n'est pas propre aux CAE, mais en revanche étroitement lié au travail autonome. Il résulte a) d'un *sens fort donné au travail et des rétributions non-matérielles comme compensation, très répandus dans le travail par projet* et les professions à forte dimension vocationnelle ;

14 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 même si le congé maternité a été cité à plusieurs reprises par des TA comme un des droits qu'ils savent pouvoir mobiliser en CAE. Cette absence de recours est notamment liée à l'ancienneté toute relative de la plupart des TA interrogés (au maximum 5 ans), diminuant ainsi la probabilité d'avoir eu un enfant sur cette période. Seul un congé paternité a été recensé dans le cadre des entretiens menés. Sur ce sujet, voir (Rayan et al. 2020)



b) le fait que les *TA se sentent surtout entrepreneur·es : cette persistance des pratiques et habitudes mentales du travail indépendant les conduit à moduler le faisceau de tâches pour continuer à travailler malgré un aléa de santé, et éviter le recours à un tiers pour activer cette assistance. Cette dernière forme de non-recours est tout à fait spécifique à cette zone-grise que sont les CAE.*

- **Le non-recours auto-contraint/le recours limité**, soit un renoncement par intériorisation des difficultés ou par limitations techniques : il s'agit a) *de complications administratives*, b) *d'une méconnaissance et de confusion autour des dispositifs de protection sociale*, c) *d'une naturalisation ou euphémisation des douleurs*, grandement lié à la nature du métier (schématiquement, maux physiques dans des secteurs comme le BTP, risques psycho-sociaux dans le tertiaire). De manière plus spécifique aux CAE, mais aussi plus rare, nous avons identifié un d) *renoncement altruiste par « éthique coopérative »*, lorsqu'un·e TA intériorise que ces prestations coûtent en temps ou en argent à la structure et à ses permanent·es. Un dernier cas rare est e) *le non-recours par crainte explicite d'être associée à une forme d'assistanat*.
- **Le recours empêché** est plus spécifique aux CAE que d'autres formes de non-recours et intervient dans deux cas de figures : a) *l'impossibilité statutaire*, à commencer par certains droits en contrat CAPE et b) *un recours possible légalement mais invisible en pratique*, lorsque les conditions réelles de l'activité l'empêchent (nécessité d'augmenter le chiffre d'affaire, stress, surcharge administrative, etc.).

Finalement, sur le plan diachronique, **l'apprentissage des droits au cours de la carrière** se fait progressivement, après des expériences salariales (souvent source d'expertise en matière de droits sociaux), mais aussi avec l'entrée en CAE au gré des échanges avec les conseiller·ères et autres membre de la CAE. D'ailleurs, **en se construisant des droits sociaux « pierre par pierre » via leur chiffre d'affaire**, les TA conscientisent d'autant mieux leurs droits, mais paradoxalement, cela ne facilite pas l'activation de ceux-ci car ils·elles savent que cela résulte des cotisations salariales générées par leur salaire, qu'ils·elles doivent donc dégager par elles·eux-mêmes. C'est là une spécificité importante du travail en CAE.

Ensuite, sur un plan synchronique, les **arbitrages socio-économiques ne résultent généralement pas d'un paramètre unique qui serait le besoin/non-besoin**, mais d'une imbrication de considérations matérielles, identitaires, symboliques, émotionnelles et cognitives. Les TA pensent le développement de l'activité sans se cantonner aux seuls cadres légaux et juridiques, et **ne se demandent 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 déployer de l'énergie/argent ou pas ? »** (embauche, investissement, augmentation de son salaire, etc.). En effet, dans ces zones-grises, **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, parfois au détriment du recours aux droits. Plus précisément, il convient de tenir compte de la **multiplicité des responsabilités et contraintes** que ces statuts permettent d'endosser **simultanément** : par exemple, employeur·euse (de stagiaires, d'autres TA en CDD ou CDI, de sous-traitants...),

prestataire de services, bénéficiaire de subventions, allocataire Pôle Emploi, collaborateur·trice, etc.

Saisir les effets de cette complexité chez un·e TA implique donc d'être accompagné d'un **regard attentif aux subjectivités**<sup>15</sup>. Par ailleurs, elle explique le déploiement de ces pratiques que nous appelons « compensatoires », qui permettent d'atteindre un équilibre en matière de sécurisation des parcours à un instant *t* : de ce point de vue, les zones grises de l'emploi méritent d'être pensées sur un **continuum structuré par des pôles formels** (ou contractuels) **et informels** (ou relationnels)<sup>16</sup>, ainsi que dans un **chevauchement entre unités professionnelles et domestiques**.

---

15 Par exemple, des situations en apparence comparables et empêchées du point de vue du recours aux droits ne sont en réalité pas justiciables de la même appréciation pour les acteurs·trices.

16 L'informel peut être formalisé lorsque X augmente le montant de sa facture de manière à pouvoir rembourser Y, qui a engagé des frais de façon informelle sur un projet professionnel commun ; le formel peut à l'inverse être géré de manière informelle, par exemple lorsqu'A demande l'autorisation orale à B pour prendre un congé, parce que A est employé·e contractuellement par la CAE mais travaille en fait pour B.

## Synthèse du rapport final – CAE et protection sociale 2021

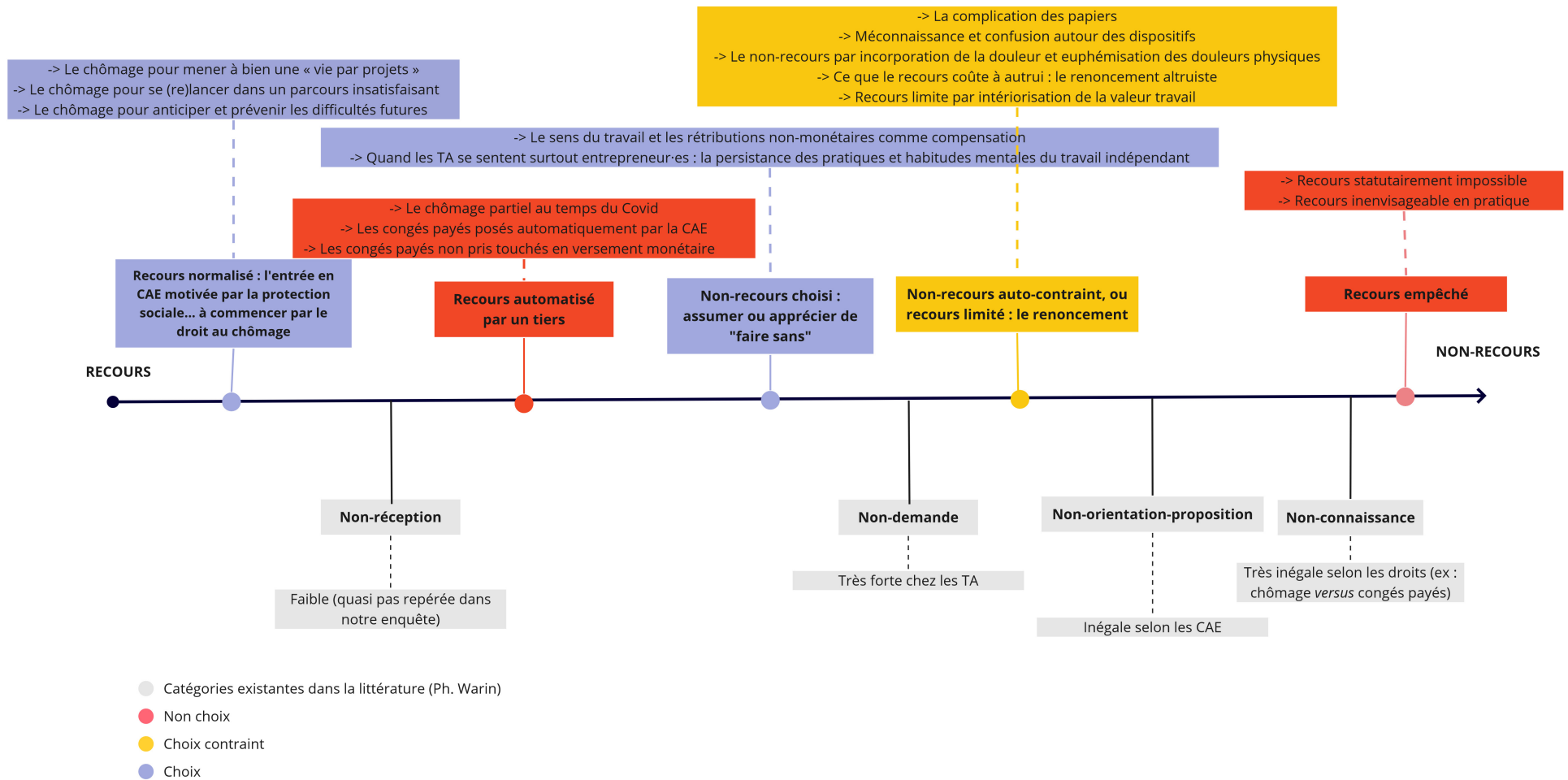


Figure 3: Continuum du recours à la protection sociale

## IV. Développer « l'esprit de la loi » dans les organisations du travail des zones-grises de l'emploi

### a. Transformer les droits sociaux en leviers pour renforcer la cohésion interne des CAE et la démocratie au travail

En raison de l'application du Code du travail en CAE, la **responsabilité employeur** engage la CAE vis-à-vis du TA en termes de prévention des risques professionnels, de protection sociale et de dialogue social à travers la mise en place des instances de représentation du personnel (IRP), soit un **Conseil Social et Économique (CSE)** dans les CAE de 11 à 49 salarié·es, depuis les ordonnances Macron, applicables au 1er janvier 2018. Or, du fait des situations très particulières d'autonomie des TA, il existe un **manque de connaissance et de maîtrise** des risques spécifiques liés à chaque métier présents dans la CAE (par définition multiples) **et des conditions de travail réelles des TA** dans leur quotidien (par définition autonomes). Aussi, les gérant·es de CAE et équipes supports peuvent informer et sensibiliser les TA, mais plus difficilement mettre en place des démarches pour neutraliser ces risques. C'est ce que montrent par exemple ici les différents écarts entre le travail prescrit par la règle 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

Figure 4 : Synthèse des différents écarts entre le travail prescrit et le travail réel en matière de congés payés

Ensuite, la mise en place d'une IRP en CAE semble parfois non pertinente à certains dirigeant·es, et renvoie en fait à une divergence entre culture coopérative et culture syndicale. D'abord, la **double qualité**<sup>17</sup> **des sociétaires** – TA ou équipes support - devrait théoriquement **réconcilier les intérêts entre patron·nes et salarié·es** ; ensuite, la **multiplication des corps intermédiaires en CAE** (CSE, Conseil d'administration, autres groupes de réflexion interne...) compliquerait la lisibilité de leur fonction et favoriserait un épuisement des membres de la CAE. Enfin, en raison de la diversité d'intérêts et de situations professionnelles au sein d'une même CAE, nous avons montré dans le rapport la difficulté à identifier **la multiplicité d'intérêts présents dans une même CAE à défendre au sein d'une instance de représentation du personnel**. De qui la coopérative est-elle le nom ?

<sup>17</sup> Voir les explications page suivante sur la notion de double qualité

Il existe en effet différents types de salariat (classique versus entrepreneur·e-salarié·e), de subordination (absente pour les TA, présente pour les salarié·es des équipes support), de statut (associé·e ou non, salarié·e ou non), de degré d'implication dans la CAE (les non-associé·es n'étant pas doté·es de la double qualité et sans droit de vote en AG), et de positions dans les relations professionnelles (être sous-traitant·e ou l'employeur·euse d'un·e autre TA). Enfin, chez les TA, il existe aussi une forme de **dualité** reflétant les intérêts contradictoires cohabitant **chez un même individu traversé à la fois par des logiques entrepreneuriales** (générer du chiffre d'affaires) **et salariales** (s'arrêter et avoir recours à ses droits si nécessaire), de même qu'une implication variable dans l'organisation<sup>18</sup>, : lorsqu'elle fait défaut (par choix ou méconnaissance), les TA se délestent alors des questions financières et juridiques liées aux conditions de travail, notamment. Si cela peut être émancipateur du point de vue de l'activité (plus de temps peut être consacré au cœur du métier), cela l'est moins du point de vue de l'emploi (les droits et la gouvernance sont des aspects moins investis). Ainsi, **en CAE l'esprit de la loi (le droit du travail) doit être déployé de manière *ad hoc*, inventive et réflexive, afin de dépasser l'opposition employeur/salarié·e et la répartition des intérêts propre aux entreprises classiques.**

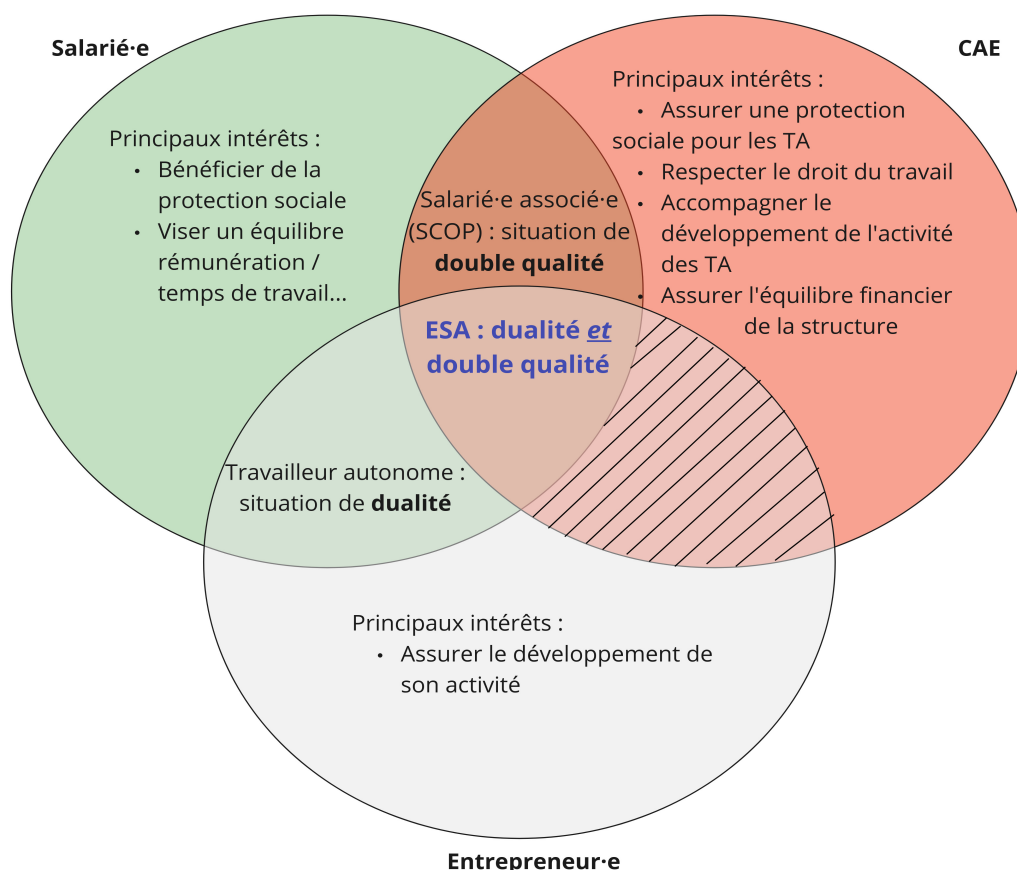


Figure 5 : Représentation schématique de l'articulation entre les différentes positions occupées par un TA en CAE

18 Qui se matérialise, entre autres, via le sociétariat

*In fine*, dans les CAE que nous avons pu investiguer, le CSE n'existe pas encore systématiquement et ne prend pas une forme homogène<sup>19</sup>. Au regard de notre enquête, il semble que sa mise en place peut participer à l'amélioration des conditions de travail, produire de l'information et sensibiliser les TA sur les risques (physique et risques psychosociaux) et leurs droits, les amener à un meilleur équilibre entre les intérêts de leur « double qualité » (associé·e et salarié·e) et de leur « dualité » (entrepreneur·e et salarié·e), ou encore, compléter les éléments sur l'accompagnement à la protection sociale non couverts par conseiller·ères. En constituant une forme de « troisième contre-pouvoir » (Delvolvé et Veyer 2011:94), le CSE pourrait devenir un véritable espace vers lequel **TA et permanent·es pourraient créer de nouvelles formes d'alliance, d'échanges de pratiques et de prévention des risques au travail...** sans pour autant (re)créer de la subordination.

---

19 Nous avons par exemple observé la mise en place d'instances collectives endossant les fonctions d'un CA ou d'un CSE, sans pour autant avoir été mis en place de manière officielle. Nous exposons les raisons à cette mise en place progressive dans le rapport, à commencer par le caractère relativement récent de cette instance.

## b. Le rôle central des conseiller·ères, interfaces entre des principes de la CAE et le quotidien des TA

Les conseiller·ères jouent un rôle central pour appliquer les deux niveaux supérieurs de la règle à un troisième niveau, celui de la relation en face à face avec les TA, dans une **approche « aller vers » le TA** (logique d'anticipation), et une autre, plus courante, consistant à **répondre à leurs sollicitations « à la demande »**. Ils·elles peuvent accompagner les TA sur la gestion de leur contrat et de leur carrière (passage du CAPE au CESA), leur rémunération (variation de la quotité de travail et du taux horaire, gestion des bénéfices accumulés par l'entrepreneur·e), leurs droits sociaux (congrés – payés, maternité ou arrêt maladie - à envisager, formations...). Il existe parfois un défaut d'accompagnement très prégnant dans certaines CAE, dont se plaignent alors les entrepreneur·es (Bajard et Leclercq 2019). De même, il existe des **cas de souffrance au travail des conseiller·ères** qui impactent directement la qualité de leur accompagnement et peuvent **rapidement générer une forme d'apathie collective**.

*In fine*, le droit du travail se déploie de manière *ad hoc* dans de **nouveaux écosystèmes professionnels complexes où l'autonomie, les responsabilités et le pouvoir se redistribuent de manière originale** par rapport à l'entreprise classique. Dans ce contexte, **la protection sociale se décline de manière tâtonnante, stratège, créative** (par exemple, dans certaines CAE de la filière bâtiment) selon les CAE. Ce **polymorphisme** organisationnel est d'ailleurs lié à la dynamique intrinsèque des CAE, consistant à fournir une **boîte à outils sécurisante** (parce que **générique** et institutionnalisée au niveau national), et **efficace** (parce que **souple** dans son déploiement local et auprès des TA). Ces **cultures organisationnelles variées que nous avons pu identifier** constituent une mémoire sociale du mouvement des CAE et sont parfois ignorées de leurs acteur·trices ; **ce rapport a donc aussi pour objectif de les documenter**.

## V. Conclusion

Les différentes recherches existantes sur les CAE 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·euses entrepreneur·es et travailleur·euses** choisissant de travailler en CAE. En effet, dans le contexte actuel de zones grises et de l'économie collaborative, il est intéressant de noter que **la remise en cause de la subordination comme condition d'accès à la protection sociale du régime général est symptomatique d'enjeux majeurs. Cette complexification des relations professionnelles** suggère en effet une **décorrélation de la notion de subordination et du statut de salarié·e**, et ouvre également la voie à des solutions intéressantes pour **garantir une continuité d'emploi et des revenus face à la discontinuité de l'activité.**

Nous revenons ci-après sur quelques éléments importants de cette enquête.

D'abord, les **TA ne mobilisent pas la protection sociale dans une perspective pérenne** : 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. Entre autres, **nous avons porté au jour des formes qui se rapprochent de ce que ces analystes nomment la non-demande ou le non-recours volontaire.**

C'est aussi à ce titre que les CAE ont un rôle fondamental à jouer en matière d'information, de prévention et de gestion des risques. **D'ailleurs, pour éclairer ces pratiques ordinaires, nous nous sommes focalisées sur les bénéficiaires mais aussi sur les organisations**, ces dernières jouant un rôle essentiel d'intermédiaires de l'action publique. 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 la culture organisationnelle de la CAE dont ils-elles sont membres, et cette dernière façonnant en retour leur rapport au travail et à l'emploi à travers des cadres organisationnels et des déclinaisons originales la règles.

Ainsi, la culture politique à l'échelle des organisations, de même que les conseiller·ères ou encore, le fonctionnement des IRP, ont un rôle déterminant car ils-elles s'imbriquent, de manière dialectique et continue, avec le déroulé des carrières et des trajectoires. Notre **approche par les pratiques a permis d'entrevoir la créativité et les adaptations établies entre la règle et son application.** Il s'agit de « bricolage » - au sens que lui donne Levi-Strauss, c'est-à-dire comme façon de procéder avec les « moyens du bord » (et non en subordonnant un projet aux ressources disponibles) [Levi-Strauss, 1962 : 27] : en CAE, cela se traduit par l'existence de nombreux outils, pratiques, adaptations de la règle juridique, à la fois au niveau des CAE (niveau méso) et des situations individuelles (niveau micro). Cette



créativité est un atout majeur de ces organisations : les CAE ont en effet vocation à être souples de façon à pouvoir accueillir une grande diversité d'entrepreneur·es, ayant des modes d'organisation, des métiers, des tailles et des volumes de chiffre d'affaires très différents. Autrement dit, **leur souplesse organisationnelle est quelque part un attendu si elles veulent s'adapter au polymorphisme des postures entrepreneuriales.**

Enfin, cette étude étant principalement centrée sur la protection sociale que les CAE apportent aux TA, nous tenons également à souligner les conclusions d'un rapport récent sur leur impact social, dans le cadre d'une étude menée sur 6 CAE, à l'heure où les subventions se tarissent et où la question de la précarité des TA se pose, en CAE comme ailleurs :

*« Pour 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 avoisinent 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 et Ellyx 2020:49).*

Ces conclusions rejoignent d'une certaine façon les nôtres : le statut d'entrepreneur·e-salarié·e instauré dans les Coopératives d'Activité et d'Emploi constitue une transposition de l'emploi standard<sup>20</sup> (le contrat à durée indéterminée) à une nouvelle situation originale. En ce sens, **il fait émerger de nouveaux possibles, tant sur la philosophie même de la protection sociale** octroyée par le régime général – décorrélée ici de la subordination qui caractérise classiquement le salariat - **que sur son élargissement à des personnes** qui n'en bénéficiaient pas jusqu'alors. Cependant, le déploiement à tout prix du salariat via des acteurs intermédiaires comme les CAE ne saurait garantir des conditions de vie et de travail décentes s'il ne s'accompagne pas d'un **regard qualitatif, attentif aux conditions d'activation des droits sociaux et aux modalités concrètes de l'activité et de la rémunération** dans le cadre de ces contrats de travail salarié.

20 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).

## VI. Bibliographie (*non exhaustive*) :

- Bajard, Flora. 2019. « Les zones-grises de l'emploi : statuts, politisation et nouvelles positions dans les mondes du travail ». Présenté à Classer, Déclasser, Reclasser. 8ème Congrès de l'Association Française de Sociologie (AFS), Aix-en-Provence.
- Bajard, Flora. 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* 5:36. doi: 10.3389/fsoc.2020.00036.
- Bajard, Flora, et Maya Leclercq. 2019. « Devenir entrepreneur(e) en coopérative d'activité et d'emploi: Les 1001 visages de l'émancipation ». *Journal des anthropologues* (158-159):151-74. doi: 10.4000/jda.8834.
- Bigot-Verdier, Alexandre. 2020. « Plateformes coopératives : des infrastructures territoriales de coopération. Un modèle entrepreneurial numérique basé sur les communs, au service des territoires. »
- Bost, Elisabeth, Nathalie Delvolvé, Hugues Sibille, et Jean-François Draperi. 2016. *Aux entrepreneurs associés: la coopérative d'activités et d'emploi*. Valence: Éditions Repas.
- Bureau, Marie-Christine, et Antonella Corsani. 2015. « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle ». *Revue Française de Socio-Économie* n°15(1):213-31. doi: 10.3917/rfse.015.0213.
- Castel, R., (2002), *Emergence and Transformations of Social Property*, *Constellations*, n°9, p. 318-334.
- Coopérer pour Entreprendre, et Ellyx. 2020. « L'impact social des Coopératives d'Activités et d'Emploi ».
- Dardot, Pierre. 2015. « De la praxis aux pratiques ». P. 184-98 in Marx & Foucault. Paris: La Découverte.
- Darré, J.-P., (2001), *Veaux bretons et brebis alpines, entre objectivisme abstrait et relativisme*, *Travailler*, vol. n° 6, n°2, p. 89-103.
- Delvolvé, Nathalie, et Stéphane Veyer. 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* (319):78. doi: 10.7202/1020808ar.
- Frouin, Jean-Yves, et Jean-Baptiste Barfety. 2020. *Réguler les plateformes numériques de travail. Rapport au Premier Ministre*.
- La Manufacture coopérative, et Entreprendre en commun. 2017. « Mutuelles du travail / travail des communs : regards croisés. Actes du séminaire du 11 mai 2007 ».
- Lévi-Strauss, Claude. 1962. *La pensée sauvage*. Plon. Paris.
- Martinelli, Francesca. 2017. « La formation de la compétence par la coopération. L'entrepreneuriat coopératif dans Coopaname ». Thèse pour le doctorat (co-tutelle), Université de Bergame/Paris 8, Paris/Bergame.
- Pelosse, Hélène, Louis de Crevoisier, Christine Branchu, et Aude Muscatelli. 2021. « les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) et les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) ».
- Pesquine E., (2017), *Actes du séminaire Mutuelles du travail / travail des communs : regards croisés*, La Manufacture coopérative/Entreprendre en Communs, Paris.
- Rayan, Shah Dia, Hélène Causse, Céline Pochon, et Marie Dorge, éd. 2020. « Regards croisés sur la maternité dans l'entrepreneuriat coopératif. Quand la naissance s'invite au travail. »
- Sperber, Dan. 1982. *Le savoir des anthropologues: trois essais*. Paris: Hermann.

Warin, P., (2010), Qu'est-ce que le non-recours aux droits sociaux ?, La Vie des idées, p. [En ligne].