



HAL
open science

La protection sociale en Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE) : les effets de la culture politique et organisationnelle sur l'accès aux droits

Flora Bajard, Maya Leclercq

► **To cite this version:**

Flora Bajard, Maya Leclercq. La protection sociale en Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE) : les effets de la culture politique et organisationnelle sur l'accès aux droits. Les cahiers méditerranéens du LIRISS, 2022, 2, pp.38-50. hal-03555348

HAL Id: hal-03555348

<https://hal.science/hal-03555348v1>

Submitted on 23 Jan 2023

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

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

Flora BAJARD

Sociologue, chargée de recherche
au CNRS (section 40) au Laboratoire
d'Économie et de Sociologie du
Travail (UMR 7317)

flora.bajard@gmail.com

Maya LECLERCQ

Socio-anthropologue, consultante
et chercheuse, elle exerce au sein
de Sociotopie, atelier de Sciences
humaines et sociales qu'elle a fondé
en 2017

maya.leclercq@sociotopie.fr

La protection sociale en Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE) : les effets de la culture politique et organisationnelle sur l'accès aux droits

Les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE), apparues en France au milieu des années 1990 (Bost et al.), servent à « l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneurs personnes physiques »¹. En 2020, 155 CAE sont recensées en France, accueillant plus de 12 000 personnes (Pelosse et al.) en contrat CAPE, ou sous celui d'entrepreneur-salarié (associé-e ou non) ; un peu plus de 7000 personnes appartiennent au réseau Coopérer pour Entreprendre et 2 500 au réseau Coopéa². Les CAE ont pour objectif de permettre à des travail-

leurs-euses indépendants-es de créer ou de développer leur activité sous forme salariée, dans un cadre à la fois autonome, coopératif et sécurisé³ : elles mettent ainsi la sécurité (sociale, financière, juridique) des entrepreneurs-es au cœur du projet. Leur potentiel d'innovation sociale et politique est indéniable : ce n'est pas un hasard si elles suscitent autant d'intérêt de la part des chercheurs-es intéressés-es par les formes d'Économie Sociale et Solidaire (Bost et al. ; Bureau et Corsani ; Martinelli ; Veyer et Sangiorgio) et si leur développement s'appuie bien souvent sur la

1 Loi n°2014-856, 2014, section 7.

2 Certaines CAE n'étant rattachée ni à l'une ni à l'autre de ces réseaux de CAE. Il est à noter que la Fédération des CAE, en lien avec ces deux réseaux, a vu le jour en décembre 2020, et a organisé ses premières rencontres des CAE en septembre 2021.

3 <https://www.les-scop.coop/les-cae>

recherche-action (Bost et al. ; *La Manufacture coopérative*, 2014). Du point de vue de l'accès à la protection sociale, qui fait l'objet de ce texte, les CAE offrent un avantage important pour les travailleurs-euses indépendants-es : en assimilant des porteurs-euses de projet au salariat, elles leur permettent d'être couverts-es par la protection sociale du régime général. Cette dernière est plus qualitative que la protection des indépendants-es en France, en particulier parce qu'elle inclut l'ensemble des droits sociaux liés au salariat, à savoir les allocations de retour à l'emploi (ARE), c'est-à-dire les droits au chômage ainsi que les indemnités pour accident du travail. Pour Elsa Peskine, juriste, les CAE « ont innové en définissant de nouveaux

critères d'applicabilité de la protection sociale » (*La Manufacture coopérative et Entreprendre en commun*, 2017, p.9). En effet, selon le Code du Travail, la protection sociale est liée au statut professionnel : un salarié bénéficie d'une protection sociale en échange de sa subordination à un donneur d'ordre. Or, les CAE innovent en dissociant le périmètre de protection sociale de la subordination. C'est d'ailleurs pourquoi dans cette situation nous parlons de travailleurs-euses autonomes (TA) : ce ne sont pas de véritables indépendants-es puisqu'ils et elles sont bien salariés-es, mais sans subordination.

Les CAE sont ainsi des zones d'expérimentation encore en construction, dont les acteurs-trices élaborent continue-

Quelques éléments techniques sur la protection sociale et les statuts en CAE

Une fois qu'une activité a préalablement été testée dans le cadre d'un contrat CAPE (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise), le-la TA 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-es. À terme, il ou elle peut devenir associé-e de la coopérative (entrepreneur-e-salarié-e associé-e). La protection sociale du régime général vaut également pour les bénéficiaires d'un contrat CAPE⁴, même si celui-ci n'est pas un contrat de travail. Par ailleurs, les TA cotisent au régime général de la sécurité sociale, et peuvent même combiner des revenus issus de leur activité avec des allocations de retour à l'emploi (ARE) en CESA, notamment lorsqu'ils sont à temps partiel et ne dépassent pas le plafond d'heures travaillées imposé par Pole Emploi pour percevoir ces allocations.

4 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.

ment les formes de régulation. Mais à quelles conditions les CAE offrent-elles des réponses aux difficultés vécues par les travailleurs-euses de ces zones-grises en matière de santé au travail et de protection sociale ? Comment la culture organisationnelle donne-t-elle corps à des ambitions politiques visant à *minima* à pérenniser les projets entrepreneuriaux, voire à construire des conditions de travail émancipatrices pour les individus comme pour la coopérative ? Dans cette optique, nous nous sommes tournées vers une approche fondatrice et finalement assez classique en sociologie du travail, reposant sur l'analyse de l'articulation entre le travail prescrit (ou la règle formelle), et le travail réel (les conditions concrètes de l'activité). Cette approche rejoint celle que promeuvent également les auteurs-rices du groupe Manucoop, dans leur ouvrage *La Manufacture coopérative*, 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 rédu-

tibles en dernière instance aux rapports sociaux de production » (*La Manufacture coopérative*, 2014, p. 56). En ce sens, la « lecture institutionnaliste liant dynamique des règles (formelles et informelles) et organisation de la production » (Ibidem) doit 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, p.133)

C'est pourquoi nous avons envisagé dans notre enquête⁵ sur les formes d'économie collaborative et la protection sociale, recherche qui s'est achevée en décembre 2021, une déclinaison des règles (en matière de protection sociale

5 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, nous avons enquêté pendant plus de deux ans dans plusieurs CAE afin de comprendre les significations et pratiques en matière de protection sociale, vécues ou promues. Cette recherche a été menée dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2018 par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques). «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». <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03453700v1>

et du Code du travail)⁶ à trois niveaux : la règle théorique (générique, celle du droit du travail, par exemple) ; la règle organisationnelle (une fois appliquée dans une CAE en particulier) ; la règle particulière (appliquée au cas par cas, dans la relation établie avec les TA). Dans cet article, nous ne développerons pas le rapport à la protection sociale qu'entretiennent les individus tout au long de leur trajectoire professionnelle, ou encore de manière synchronique en lien avec leur vie familiale, même si, de manière rétroactive, ces éléments

ont bien entendu aussi des effets sur l'organisation. Nous nous centrerons seulement ici sur les aspects organisationnels façonnant les pratiques et représentations de la protection sociale, en restituant les traits les plus saillants de cette recherche. Nous nous sommes intéressées aux divers congés dont peuvent bénéficier les enquêtés-es (maternité, maladie, congés payés, etc.), aux indemnités en cas d'aléa (maladie, accidents du travail), à l'assurance chômage, aux droits à la formation professionnelle ainsi qu'aux droits

Un terrain d'enquête sur six CAE

Nous avons enquêté de manière privilégiée sur six CAE (deux en région Sud, trois dans la région lilloise, ainsi qu'une coopérative proche du fonctionnement d'une CAE couvrant le territoire national). Certaines des CAE que nous avons enquêtées sont sectorielles (bâtiment, numérique, etc.), d'autres sont généralistes. Leur taille est très variable, de même que leurs modes de gouvernance et orientations socio-politiques (certaines mettant au cœur du projet les valeurs coopératives de démocratie économique, d'autres étant plus proches d'un simple modèle de portage salarial). Choisir 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 l'hétérogénéité qui nous semble aujourd'hui caractériser le monde des CAE en France. L'enquête s'est adressée aux travailleurs-euses permanents-es d'une part (conseillers-ères, gérants-es, fonctions supports...), et aux TA des CAE, d'autre part. Ainsi, 10 entretiens avec des travailleurs-euses permanents-es et 34 entretiens auprès de TA membres de 6 coopératives différentes ont au total été réalisés. En plus des CAE, notre terrain d'enquête inclut aussi 4 entretiens réalisés avec des responsables institutionnels de ces organisations et fédérations (défense des TA au niveau européen, fédération des Scop au niveau national).

⁶ Dans le rapport, nous expliquons en quoi notre conception de la protection sociale implique aussi la prise en considération du Code du travail, à commencer par la responsabilité employeur en matière de prévention et d'action en matière de risques (corporels et psycho-sociaux).

accumulés et potentiellement disponibles à l'avenir (retraite). Nous n'avons pas pris en compte dans cette enquête ni les minima sociaux⁷ ni les minima de remplacement⁸ ni les différentes (et nombreuses) prestations familiales existantes. En effet, le parti pris de cette étude consiste à apporter des éléments explicatifs⁹ sur certaines prestations, et non à offrir un panorama quantifié et systématique du recours à l'ensemble des dispositifs inclus dans la protection sociale. Autrement dit, nous avons resserré l'enquête sur les principaux droits sociaux liés au salariat et au droit du travail.

Culture politique et culture des droits sociaux : quelles imbrications ?

Des sensibilités plurielles et ambivalentes aux droits sociaux

Si les CAE ont aujourd'hui vocation à être structurées au sein d'une unique fédéra-

tion créée en décembre 2020, elles se sont historiquement développées en deux réseaux distincts dont il est important de rappeler les caractéristiques, tant ces dernières 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 (portée par Coopérer pour entreprendre, une coopérative de coopératives) et la logique de l'aide à la création d'entreprise (portée par Copéa, une association nationale de coopératives d'activités qui privilégie le développement d'un entrepreneuriat viable à long terme). En travaillant sur des structures 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 » - nous avons pu saisir de front cet enjeu de la diversité politique.

D'abord, cela implique que dans certaines CAE, les TA ont une connaissance très variable du fonctionnement même de leur structure : pour certains enquêtés-es (TA comme gérants-es), il existe par exemple des similitudes

7 RSA socle, l'AAH et le minimum vieillesse, l'ASS, l'AER-R, l'ATS-R, l'ATA.

8 Minimas sociaux imposables : allocation veuvage, l'ASS, l'AER-R, l'ATS-R, l'AT.

9 Notre rapport comprend une importante dimension méthodologique, puisque l'un des objectifs annoncés était la mise au point d'un dispositif d'analyse qualitative de ces situations complexes dans les zones grises de l'emploi.

entre société de portage et coopérative au point qu'ils-elles confondent parfois les deux, par volonté de les assimiler, ou par méconnaissance de leurs fonctionnements respectifs. Dans les faits, cette confusion provient aussi du fait que certaines CAE ne communiquent pas toujours les principes de la gouvernance coopérative (incitation à la mutualisation des risques et des réflexions, par exemple). Les CAE étant par ailleurs présentes dans le paysage très vaste 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 TA 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, dans certaines CAE privilégiant les valeurs et la performance entrepreneuriale plutôt que la coopération, il arrive que des TA valorisent leur quasi-absence de participation à la dynamique collective. Celle-ci leur semble être un gage de réussite et une pratique vertueuse, c'est-à-dire synonyme de capacité à générer un chiffre d'affaires relativement élevé sans pour autant solliciter les services de la CAE :

« On est des bons élèves en fait, parce qu'on ne les fait pas chier, on leur demande rien, on vient jamais aux formations... [...] 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 [que beaucoup d'autres TA]... » [Kevin, 23 ans, en CAPE depuis 10 mois dans la CAE avec sa compagne]

Nous avons 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 surtout 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.

Il faut souligner que même lorsque les TA entretiennent un rapport très rapproché et positif aux dynamiques collectives et aux « communs de la solidarité » liés à l'État providence, leur autonomie dans le travail favorise quoi qu'il en soit un rapport ambivalent aux droits sociaux : en accumulant des droits « pierre par pierre » au gré de leur chiffre d'affaires individuel, les TA développent certes une prise de conscience des droits sociaux (ceux-ci sont plus impensés pour les salariés-es qui prêtent généralement moins attention aux composantes de leur salaire brut). Mais dans le même temps, en déléguant les aspects administratifs à une équipe support, les enjeux liés à la comptabilité ou aux cadres légaux échappent en partie au TA. Paradoxalement, l'appartenance à la CAE peut donc être très émancipatrice du point de vue de l'activité (plus de temps peut être consacré au cœur du métier) et de l'emploi (les TA sont

sécurisés-es), mais désengageante du point de vue du recours aux droits¹⁰.

Les CAE : des intermédiaires de l'action publique dans l'accès aux droits ?

Les CAE, à travers le rôle des conseillers-ères en particulier, représentent selon nous des déclinaisons singulières et privées des *street level* bureaucrates (Lipsky) exerçant en dehors des institutions elles-mêmes. En effet, ici la culture politique joue un rôle essentiel sur ce plan, ce que cette responsable au sein d'un réseau de CAE appelle « la dimension cognitive », qui façonne une compétence technique sur un dispositif et donne un sentiment de légitimité à l'activer¹¹:

« La CAE est un levier d'accès aux droits à travers deux choses : la première étant la dimension cognitive. C'est [la] sensibilisation, permettre aux gens de prendre conscience de leurs droits, et vraiment d'éducation en fait presque... au droit [...]. La CAE pourrait jouer ce rôle-là [d'éducation populaire]. [...] 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 [...]. Ce qui est intéressant, c'est de voir de quelle façon il y a une appropriation véritable de la question du droit par les entrepreneurs salariés en CAE. » [responsable dans un groupement de CAE]

Ce champ lexical de l'éducation et de la formation aux droits sociaux apparaît en effet régulièrement dans les discours des gérants-es et responsables de réseaux de CAE, comme le mentionne cette même interlocutrice :

« 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 elles-eux lorsqu'ils-elles se réapproprient certaines pratiques grâce au partage de savoirs et d'expériences.

¹⁰ Nous distinguons ici travail et emploi, le premier se référant à l'activité exercée, et le second au cadre dans lequel elle s'exerce, à commencer par le contrat de travail et le cadre juridique.

¹¹ Ce sont aussi ces deux éléments qui structurent par exemple la compétence politique : connaissances techniques des enjeux et de l'espace politique, et sentiment de légitimité à prendre position sur ceux-ci.

Quelques leviers favorisant le recours aux droits : droits extensifs, accompagnement des TA et fonctionnement des IRP

Les spécificités de certaines CAE les conduisent à développer une certaine inventivité quant aux outils et aux dispositifs utilisés. Le cadre de cet article ne nous permet pas de développer l'ensemble de ces adaptations du droit, voire de mise en place de droits extensifs, mais nous proposons ici un aperçu de trois types d'outils observés au cours de l'enquête.

La mise en place de droits extensifs

Les différentes situations renvoyant à des droits extensifs montrent que l'on se situe parfois au-delà des attendus du droit du travail en matière de protection et de prévention des risques. Nous avons par exemple rencontré une CAE spécialisée dans le BTP et proposant des mesures avancées en matière de prévention des risques corporels, ou une autre, spécialisée dans le conseil et le numérique, extrêmement innovante en matière de démocratie participative, de communication interne et d'horizontalité des membres. En termes de couver-

ture des maladies et invalidité, certaines CAE mettent ainsi en place des garanties supplémentaires, par exemple une mutuelle ou une prévoyance élargie :

« La personne salariée présente dans la coopérative depuis plus d'un an bénéficie de 100% de son salaire durant trois mois en cas de maladie : cela évite d'aggraver un état de santé suite à une blessure ou une maladie invalidante. » [Jérôme, 47 ans, gérant d'une CAE du BTP].

À cela s'ajoute une formation des nouveaux membres sur la prévention des risques et la législation en matière de santé et de sécurité au travail :

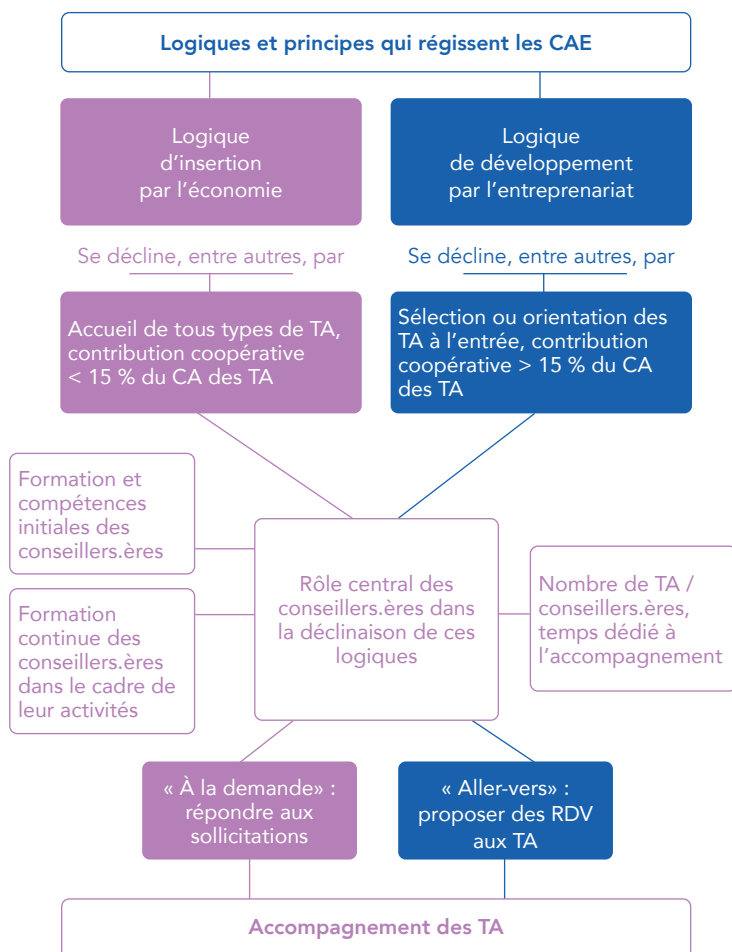
« Au moment de l'intégration, [notre CAE] offre un accueil sécurité qui se poursuit dans le cycle d'accompagnement avec une journée de formation sur la rédaction du document unique et une réflexion sur les mesures de prévention en regard de l'activité de chacun. Des formations métiers, comme le montage/démontage d'échafaudage, le port du harnais de sécurité pour les couvreurs sont organisées régulièrement. » [Jérôme, 47 ans, gérant d'une CAE du BTP].

En fait, la culture de l'accès aux droits et la dimension quasiment éducative de certaines CAE en la matière sont directement intriquées à la culture politique impulsée par leurs gérants-es et équipes support, à commencer par les conseillers-ères.

Le rôle des conseillers·ères

Les conseillers·ères jouent un rôle central : ils et elles sont la première interface de la CAE. Formés·es à son fonctionnement, ses priorités, ses logiques, et leur métier consiste à appliquer les règles au regard des consignes et prin-

cipes qui leurs sont communiqués. Ils et elles agissent en fait sur deux volets : l'accompagnement des TA dans la gestion de leur contrat et de leur carrière ; l'information/formation de leurs droits, ce qui joue en particulier sur le non-recours par non-demande.



Nous pouvons synthétiser le rôle et la place des conseillers·ères à travers le schéma suivant qui indique bien cette fonction de « traduction » entre une règle (juridique ou organisationnelle) dans une situation individuelle, au cours des interactions avec le·la TA.

Ainsi, les conseillers·ères ne sont pas à proprement parler des spécialistes des politiques publiques et des dispositifs, puisqu'ils·elles sont aussi et surtout habitués·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.). Cependant, ils et elles sont sans doute les personnes les mieux à même de combler la distance entre l'existence de droits et leur délivrance effective, c'est-à-dire de lutter contre la « dissociation entre la protection telle qu'elle est édictée politiquement, et la sécurité telle qu'elle se construit personnellement » (Deville, p.9).

Le CSE : les droits sociaux comme leviers pour renforcer la cohésion interne des CAE et la démocratie au travail ?

Comme nous le suggérons en introduction, les niveaux d'analyse organi-

sationnel et individuel s'entretiennent mutuellement : les TA participent à faire vivre la culture politique de la CAE, et cette dernière façonne leurs actions à travers des cadres organisationnels et des déclinaisons originales de « la règle ». De ce point de vue, la culture politique de la CAE et ce qui en découle (qualité des informations qui circulent, bonnes pratiques, bonnes relations entre conseillers·ères et TA...) sont en fait étroitement liées à la question plus large de l'implication des membres à l'organisation et la construction d'une posture d'entrepreneuriat collectif. Or, en CAE, cela passe notamment par l'accès au sociétariat, dont nous rappelons qu'il est obligatoire pour les CESA, mais aussi pour les permanents·es. Or, il n'est pas toujours investi massivement dans les SCOP (Delvolvé et Veyer), et ce phénomène n'épargne pas non plus les CAE car il n'est pas toujours compris par les travailleurs·euses des CAE (Brulé-Josso et Liberos, p.9)¹².

Toujours sur le plan de la gouvernance, la question syndicale et la mise en place du Conseil Social et Économique¹³ sont souvent délicates. Or, il nous semble que celui-ci peut constituer non pas seulement un « passage obligé » permettant de se mettre en conformité

12 Et si le principe 1 personne = 1 voix est un des fondements des coopératives et que le CESA rend le sociétariat obligatoire, il n'existe pas (ou peu) de moyens pour contraindre les TA qui ne deviennent pas sociétaires.

13 Depuis la loi travail de 2017 applicable au 1^{er} janvier 2020, la mise en place d'un CSE (qui fusionne désormais toutes les instances de représentation du personnel) est obligatoire pour toute entreprise ayant au moins 11 ETP.

avec le Code du travail mais aussi un levier vertueux : limitation de l'auto-aliénation des TA, amélioration des conditions de travail en CAE, production de l'information et sensibilisation des TA sur la question de leurs droits et recherche d'un meilleur équilibre entre les logiques qui les traversent (la « double qualité » d'associés-es et salariés-es sur le plan juridique, par exemple, ou encore leur double posture d'entrepreneurs-es et salariés-es). Le travail mené par le CSE pourrait également venir compléter les éléments non couverts par le travail des conseillers-ères sur l'accompagnement (information sur les droits sociaux, accès aux activités sociales et culturelles...). Enfin, en constituant une forme de « troisième contre-pouvoir » (Delvolvé & Veyer, p. 94), le CSE pourrait devenir un véritable corps intermédiaire, un espace vers lequel TA et permanents-es pourraient créer de nouvelles formes d'alliance, d'échange de pratiques et de prévention des risques au travail... sans pour autant (re)créer de la subordination.

Conclusion

Les CAE, une alternative majeure dans l'archipel de la précarité du travail indépendant, malgré une protection sociale sous-exploitée

Le statut d'entrepreneur-e-salarié-e représente une alternative efficace à la microentreprise et à la précarité du travail indépendant en général, si l'on considère les deux principaux écueils de ce dernier : isolement et moindre protection sociale. En l'occurrence, la discontinuité des revenus que connaissent nombre de TA est en partie évacuée dans les CAE, soit parce qu'ils et elles combinent des ARE avec le statut de CAPE, soit parce qu'ils et elles l'anticipent via les cotisations chômage associées au contrat CESA.

Cependant, nous avons montré dans notre étude (Bajard et Leclercq) combien le recours aux droits reste fragmenté, avec un recours presque normalisé au chômage (et dans une certaine mesure, à la formation) cohabitant avec un non-recours massif à d'autres droits (congés maladie et congés payés en général). En effet, ces avantages ne suffisent pas à eux seuls à garantir l'effectivité des droits, car trois acteurs principaux interviennent dans le non-recours : le dispositif en lui-même, mais aussi le-la bénéficiaire et enfin, l'institution (Okbani). Dans ce texte, nous nous

sommes donc particulièrement focalisées sur cette dernière, c'est-à-dire les CAE, et en particulier sur les cultures politiques qu'elles abritent. Le rôle d'intermédiaire de l'action publique qu'elles jouent est corroboré par nos résultats : 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 (2010). Autrement dit, les TA méconnaissent leurs droits aussi parce qu'ils sont peu orientés vers ceux-ci.

Aujourd'hui, le stade de développement des CAE correspond toujours à une phase d'expérimentation, certes, mais aussi de resserrement de l'accompagnement des TA en vue d'un meilleur équilibre entre développement de leur activité et bien-être individuel. En témoignant par exemple le séminaire sur la Qualité de vie au travail initié par Manucoop (Lécaille), l'enquête Temps-Revenus-Activités de M.-C. Bureau et A. Corsani (2016), ou plus récemment, par la grande enquête ECHO lancée par le réseau Coopérer pour Entreprendre¹⁴. Quant à

certaines dynamiques de promotion de l'accès aux droits, à l'échelon national une convention avait été passée à l'échelon national entre Pôle Emploi et Coopérer pour Entreprendre (CPE) en 2016, visant à renforcer la formation des conseillers·ères Pôle Emploi au fonctionnement des CAE (pour ces derniers·ères, il n'allait pas de soi qu'un·e TA en contrat CAPE travaille, mais ne soit pas salarié·e et ne bénéficie pas d'un contrat de travail, et donc ait le droit de toucher ses ARE¹⁵). Or, les CAE font aujourd'hui face à des difficultés financières, notamment liées à la baisse des subventions ainsi qu'à la nécessité de devoir gérer les aspects impérieux de la gouvernance, *a fortiori* depuis le début de la crise sanitaire (subventions, mise en place du CSE, activation du chômage partiel, etc.). Ainsi, les prochains mois et années révéleront si les conditions sont réunies pour que se poursuive le travail de fond que demande la construction de cette culture politique favorable à l'amélioration des conditions de vie et de travail des TA.

14 <https://cooperer.coop/echo/>

15 Près de 80 % des TA en CAPE sont demandeurs·euses d'emploi au moment de leur entrée dans la CAE (Coopérer pour Entreprendre et Pole Emploi, 2016).

Bost E., Delvolvé N., Sibille H., et Draperi J.F. (2016), *Aux entrepreneurs associés : la coopérative d'activités et d'emploi*, Valence, Éditions Repas.

Bajard F. et Leclercq M. (2021), *Rapport final de recherche. Les Coopératives d'Activités 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*, DARES, DREES.

Brulé-Joss S. et Liberos G. (2019), « Entreprendre collectivement en coopérative d'activités et d'emploi : enjeux démocratiques de la coformation à la coopération ». *Nouvelle revue de psychosociologie* 27(1) : 49-63.

Bureau M.C., Corsani A. et Rossignol-Brunet M. (2016), *Rapport enquête Revenus-Temps Coopaname* et Oxalis.

Bureau M.C., Giraud O., Corsani A., Rey F. et Tasset C. (2019), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : Un dictionnaire sociologique. / Coopérer pour Entreprendre, et Pole Emploi* (2016), « Protocole d'accord national entre Coopérer pour Entreprendre et Pole Emploi ».

Delvolvé N. et 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* 319 : 78.

Deville C. (2017), « Réflexions à propos de la notion de « non-recours » aux politiques sociales ». *Sciences et actions sociales*, 7. [En ligne]. La Manufacture coopérative (2014), *Faire société, le choix des coopératives, Bellecombe-en-Bauges*, Éd. du Croquant.

La Manufacture coopérative, et *Entreprendre en commun* (2017), *Mutuelles du travail / travail des communs : regards croisés. Actes du séminaire du 11 mai 2007*.

Martinelli F. (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.

Lécaille P. (2013), « Entreprendre et se protéger autrement : quelle prévention des risques professionnels dans les Coopératives d'Activité et d'Emploi ? » Présenté à XIII^e Rencontres du RIUESS. *Penser et faire l'ESS aujourd'hui. Valeurs, Statuts, Projets ?*, Angers.

Lipsky M. (1980), *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*, New York, Russell Sage Foundation.

Okbani N. (2013), « Les travailleurs pauvres face au RSA activé, un rendez-vous manqué ? » *Revue française des affaires sociales* 4 : 34 55.

Pelosse H., De Crevoisier L., Branchu C. et Muscatelli A. (2021), *Les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) et les coopératives d'activités et d'emploi (CAE)*, Inspection général des finances, Inspection générale des affaires sociales.

Veyer S. et Sangiorgio J. (2006), « L'entrepreneuriat collectif comme produit et projet d'entreprises épistémiques : le cas des Coopératives d'Activités et d'Emploi », *Revue de l'Entrepreneuriat*, 2 : 89. <https://doi.org/10.3917/entre.052.0089>.

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