



HAL
open science

Les CAE aux prises avec les enjeux de protection sociale : interview avec Flora Bajard et Maya Leclercq

Flora Bajard, Maya Leclercq

► To cite this version:

Flora Bajard, Maya Leclercq. Les CAE aux prises avec les enjeux de protection sociale : interview avec Flora Bajard et Maya Leclercq. *Revue française des affaires sociales*, 2022, 1, pp.41-51. hal-03555354

HAL Id: hal-03555354

<https://hal.science/hal-03555354v1>

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.

[Entretien]

LES CAE AUX PRISES AVEC LES ENJEUX DE PROTECTION SOCIALE

[Flora Bajard](#), [Maya Leclercq](#)

La Documentation française | « [Revue française des affaires sociales](#) »

2022/1 | pages 41 à 51

ISSN 0035-2985

DOI 10.3917/rfas.221.0041

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2022-1-page-41.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour La Documentation française.

© La Documentation française. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

RFAS : pouvez-vous vous présenter brièvement, ainsi que vos travaux ?

Nous sommes toutes deux sociologues et anthropologues, mais dans des cadres différents. Maya est chercheuse praticienne et a fondé le bureau d'études Sociotopie, hébergé en coopérative d'activité et d'emploi (CAE), et qui s'est transformé en société coopérative et participative (SCOP) en 2022. Flora est chercheuse au CNRS, au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (UMR 7317 à Aix-en-Provence). Maya est africaniste et s'est récemment spécialisée en sociologie urbaine et en sociologie du travail. Flora situe ses travaux à la croisée de la sociologie de l'art, des professions, du travail indépendant et de la sociologie politique ; ces deux derniers domaines l'ont plus particulièrement occupée ces dernières années, à travers ses travaux sur les zones grises de l'emploi.

Ainsi, en tant que binôme, nous étions autant « dans » l'objet que nous étudions qu'« en dehors », et nous avons tenté de tirer parti au mieux de ces deux postures. L'engagement de Maya dans sa propre CAE (en tant qu'entrepreneuse-salariée et membre du conseil d'administration) nous a permis d'identifier certaines pratiques sociales quasi invisibles pour un·e profane des CAE ; en parallèle, l'extériorité de Flora permettait d'identifier des manières de faire peu perceptibles, car vécues comme « naturelles » ou parfois difficiles à admettre du fait de l'appartenance des membres interrogés à ce milieu et de l'adhésion à ses croyances. C'est pourquoi les nombreux échanges que nous avons entretenus nous ont conduites à développer une connaissance par « regards croisés » sur cet objet. Nous avons alors utilisé cette connaissance pour développer des liens de confiance avec les enquêté·e·s ; ainsi, une partie des pratiques indicibles ou tâtonnantes, mais fortement réflexives et créatives, ont ainsi pu être mises en lumière grâce à cette posture.

RFAS : votre recherche porte sur les CAE. Pouvez-vous nous en donner une définition ?

Les CAE rassemblent des travailleur·euse·s indépendant·e·s : contrairement aux sociétés coopératives orientées vers la production d'un seul type de bien ou de service¹, les CAE aident au développement d'activités entrepreneuriales individuelles. Cela signifie, par exemple, qu'en accord avec la CAE, la rémunération des entrepreneur·euse·s est individualisée en fonction de leur chiffre d'affaires. Les

1. Ou de plusieurs biens et services de même nature, comme c'est généralement le cas dans les SCOP et les SCIC.

CAE peuvent être généralistes (réunissant alors aussi bien des personnes exerçant dans le secteur du BTP, du conseil, du soin à la personne, du numérique ou de l'art et de la culture...) ou spécialisées dans l'un de ces secteurs. Ce sont des sociétés à responsabilité limitée (SARL), des sociétés anonymes (SA) ou par actions simplifiées (SAS) dotées d'un statut coopératif : sociétés coopératives ou participatives (SCOP) ou d'intérêt collectif (SCIC). C'est particulièrement ce dernier point qui les différencie des sociétés de portage salarial, proposant *in fine* à l'ensemble des salarié·e·s de devenir associé·e·s, et de prendre ainsi part au projet coopératif. La particularité des travailleur·euse·s en CAE est qu'ils et elles se situent dans une situation de travail salarié mais non subordonné ; c'est pourquoi, comme dans de nombreux autres travaux consacrés à ces organisations, nous parlons de travailleur·euse·s autonomes (TA)². En effet, les TA ayant le statut d'entrepreneur·euse·s-salarié·e·s sont lié·e·s à la CAE par un contrat de travail, mais ce lien formel n'implique pas de subordination comme dans le salariat classique. En revanche, les TA sont accompagné·e·s par l'équipe support pour la facturation de leurs prestations, l'édition des bulletins de paie, le versement de leur salaire et l'acquittement des cotisations sociales et des taxes. Enfin, il faut préciser que les salarié·e·s des CAE se composent aussi de ses équipes support, qui sont, quant à elles et eux, des salarié·e·s classiques, subordonné·e·s : nous parlons donc de « permanent·e·s » (ce qui regroupe les conseiller·ère·s et les postes de direction et de gestion).

RFAS : les CAE sont présentées (traditionnellement ? dans votre recherche ?) comme des innovations institutionnelles. Comment les caractériser, en particulier, sur le plan de la déconnexion entre le travail et l'emploi, de l'idée d'un salariat sans subordination et de l'accès à la protection sociale ?

La déconnexion entre le travail et l'emploi

Dans les mondes du travail, il peut exister de multiples déconnexions entre le travail (l'activité exercée) et l'emploi (le cadre dans lequel l'activité s'exerce, à commencer par le contrat de travail). D'abord, cette déconnexion peut s'observer lorsqu'un cadre juridique est appliqué d'une manière différente de ce pourquoi il a été conçu. Cela peut donner lieu à des pratiques désavantageuses pour les travailleur·euse·s, comme dans le cas de l'uberisation lorsque des autoentrepreneur·euse·s indépendant·e·s juridiquement sont, en pratique, subordonné·e·s à un employeur·euse. Cela peut aussi donner lieu à des expérimentations politiques et institutionnelles, comme dans le cas des CAE, où le contrat de travail salarié est appliqué à des travailleur·euse·s indépendant·e·s bel et bien autonomes dans leur travail. C'est d'ailleurs au titre de « droit à l'expérimentation »

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

que les CAE ont été créées au milieu des années 1990, comme l'explique l'une de ses figures initiatrices, E. Bost (2016).

Ensuite, il existe une déconnexion entre travail et emploi parce que le travail prescrit (la règle et ce qui est formellement demandé) ne correspond pas strictement au travail réel. Cela ne constitue pas une forme de dégradation : au contraire, les sociologues du travail s'accordent pour montrer que cette adaptation est l'une des conditions de faisabilité du travail (rattrapage des « erreurs » de la technique, ajustement à la demande d'usagers ou de clients, etc.). C'est à cet écart-là que nous nous sommes intéressées dans cette étude sur la protection sociale en CAE : d'une part, pour comprendre pourquoi les TA ayant droit à une protection sociale (celle du régime général) semblaient, paradoxalement, y avoir peu recours ; d'autre part, pour être en mesure de saisir comment s'inventent, dans cet écart, des adaptations juridiques (comme l'application de l'esprit de la loi en ce qui concerne le Code du travail). Par exemple, du point de vue de l'emploi, les TA ont un contrat de travail généralement limité à 35 h mais, concrètement, dans leur travail, ils et elles sont nombreux-euses à adapter leurs horaires, parfois à la baisse mais plus généralement à la hausse ; de même, toujours dans le cadre de leur emploi, les TA ont droit à des congés payés mais, en pratique, ils et elles ne pensent que rarement à les poser officiellement. Le cadre très particulier des CAE oblige donc ces structures à repenser la manière d'appliquer certaines obligations en matière d'emploi salarié (responsabilité employeur, droits sociaux...) à destination de personnes qui, elles, conçoivent plutôt leur activité comme du travail indépendant.

L'idée d'un salariat sans subordination

Historiquement, et à présent selon le Code du travail, un salarié bénéficie d'une garantie salariale et de la protection sociale associée en échange de sa subordination à un donneur d'ordre. Or, 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 (Veyer, 2012). Concrètement, cela signifie que les TA exercent dans des conditions extrêmement comparables aux indépendant-e-s classiques : ils et elles restent dépendant-e-s de leur outil de travail et responsables du dégagement du chiffre d'affaires nécessaire pour se salarier, de leur tarification, des relations avec leur clientèle, des orientations de leurs prestations et travaillent en leur nom propre ; ils et elles peuvent même déposer leur propre marque³ et travailler sous cet affichage au sein de la CAE. Une conséquence importante est que le ou la TA a 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 Hamon⁴ précise que, dans le cas des CAE, l'employeur n'a pas l'obligation

3. Si elle est déposée à l'INPI, elle est déposée *via* le SIRET de leur CAE, mais leur appartient de fait : lorsque les TA décident de quitter la CAE, ils récupèrent alors le droit d'utiliser cette marque.

4. Ce décret, adopté en 2014, sécurise le cadre juridique des CAE en reconnaissant officiellement le statut d'entrepreneur-euse salarié-e.

de fournir le travail (contrairement au salariat, en général)⁵. Pour autant, la CAE engage sa responsabilité légale dans le projet professionnel du ou de la TA auprès de ses clients⁶. De ce point de vue, il nous semble que le statut d'entrepreneur-euse-salarié-e contractualise une relation d'autonomie et de responsabilité des TA dans le travail entrepreneurial, en remplacement d'un salariat classique qui contractualise une relation de subordination juridique dans le travail.

Le second point concerne la responsabilité employeur en matière de prévention des risques et de protection sociale, associée à la reconnaissance d'une relation salariale. Or, le déploiement d'un cadre législatif et réglementaire associé au salariat ne va pas de soi, voire n'est techniquement pas possible dans certains cas : par exemple, comment prévenir des risques psycho-sociaux ou corporels chez des personnes qui, dans les faits, exercent chacun-e sur leur lieu de travail, dans les conditions qu'ils et elles définissent librement ? Ainsi, en matière de protection sociale, de prévention des risques, de gouvernance, il nous semble comme d'autres chercheurs (Delvolvé et Veyer, 2011 ; Lécaille, 2013) que le droit du travail doit être appliqué dans son esprit, plutôt qu'à la lettre.

L'accès à la protection sociale

Pour les raisons citées plus haut, les CAE modifient la condition initiale de bénéfice de la protection sociale du salarié, qui prévoit la protection du régime général en échange de la subordination. Pour E. Peskine, juriste, le « caractère hybride du statut d'entrepreneur salarié rompt la catégorisation binaire entre salariés et indépendants promue dans le Code du travail » ; 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). Comme le notaient A. Corsani et M.-C. Bureau, les droits sociaux ne sont alors plus une contrepartie du consentement à l'assujettissement, mais une mutualisation des risques. Dans les situations où les principes coopératifs sont effectifs, on peut même les concevoir comme une dimension accompagnant un acte de « subordination volontaire » en tant que dépendance vis-à-vis du collectif (Bureau et Corsani, 2015).

RFAS : quelles pratiques avez-vous observées, dans le cadre d'un travail autonome réalisé au sein des CAE, pour la mise en œuvre de droits sociaux ? Et notamment quels « bricolages » (importance, objectifs, champs de la protection sociale concernés, moments de la trajectoire professionnelle ou du développement de l'activité) et quels non-recours (quelles formes ? quels domaines des

5. Ce qui inquiète d'autres secteurs (sanitaire et social, par exemple) parce que cela pourrait précariser les salariés en mettant à mal leur convention collective s'ils ou elles devaient être amené-e-s à exercer leur métier en étant dans une CAE dans ces conditions.

6. 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-e client-e : si un-e TA ne remplit pas ses engagements, c'est la CAE qui peut être mise en cause, voire attaquée en justice.

droits sociaux sont plus particulièrement concernés ? quelles conséquences pour les travailleurs autonomes ?)

En positionnant les pratiques des TA sur un continuum allant du recours régulier, voire automatisé, à l'absence de recours aux droits et en les croisant avec leur caractère plus ou moins subi, nous avons obtenu une cartographie des formes de (non-)recours. Elle montre combien le recours aux droits est fragmenté, avec un recours presque normalisé au chômage (et, dans une certaine mesure, à la formation) combiné à un non-recours massif à d'autres droits (congé maladie et congé payés, en général). Les cinq formes majeures que nous avons identifiées de (non-)recours se rapprochent de la typologie étudiée classiquement en sciences sociales (Warin, 2010). Concernant le recours aux droits, ses manifestations principales sont les suivantes.

– Un recours normalisé, à commencer par le droit au chômage, est considéré en tant que prestation perçue (bénéfice d'aide au retour à l'emploi [ARE] lorsque l'on est en contrat d'appui au projet d'entreprise [CAPE]) mais aussi en tant que prestation potentielle (cotisations). Cette prestation est conçue comme une aide temporaire mais légitime (un « filet de sécurité ») au lancement de l'activité qui intervient dans des situations de bifurcations vécues sur le mode de l'épanouissement (notamment grâce à une forte disposition à la « vie par projets ») ou de la transition pour se (re)lancer après une expérience difficile (perte de sens ou blocage dans une situation antérieure). L'attachement au chômage par anticipation et prestation potentielle est important chez les personnes ayant vécu des situations d'instabilité professionnelle et souhaitant s'en prémunir. Dans une étude d'impact récente, menée par CPE et Ellyx, « 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...) [...]. Près 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 et Ellyx, 2020).

– Un recours quasi automatisé par un tiers, qu'il s'agisse du chômage partiel pendant la pandémie de Covid-19, ou des congés payés posés automatiquement par la CAE (qu'ils coïncident ou non avec les jours effectivement non travaillés). Il peut aussi s'agir des congés sans solde (qui, en CAE, peuvent être une solution temporaire à une baisse de chiffre d'affaires ou à une trésorerie négative du ou de la TA) ou des congés payés non pris versés automatiquement à la suite d'un licenciement, si une CAE dépose le bilan.

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 et elles pourraient bénéficier. Cela se décline en non-recours choisi, non-recours autocontraint (ou recours limité) et recours empêché.

– Le non-recours choisi (essentiellement congé maladie et accident du travail) n'est pas propre aux CAE, mais étroitement lié au travail autonome : il résulte d'un sens fort donné au travail et des rétributions non monétaires, en guise de compensation, très répandus dans le travail par projet et dans les professions à forte dimension vocationnelle. Surtout, le non-recours choisi est lié au fait que les

TA se sentent surtout entrepreneur·euse·s : cette persistance des pratiques et des habitudes mentales du travail indépendant les conduit à moduler le faisceau de tâches et à s'auto-organiser pour continuer à travailler (autrement) malgré un aléa de santé et à éviter le recours à un tiers (la CPAM et/ou la prévoyance) pour activer cette assistance. Cette forme de non-recours est une forme d'arrangement informel spécifique à cette zone grise que sont les CAE, même si on la retrouve aussi dans le travail autonome des cadres, par exemple. Enfin, le recours à la protection sociale peut être mis en concurrence avec la perspective d'un emploi de meilleure qualité ou encore d'une embauche. Par exemple, lorsqu'un·e TA a constitué une cagnotte suffisante pour se salarier, mais que ses droits au chômage ne sont pas encore épuisés, trois options se présentent : se salarier lui·elle-même, continuer à percevoir ses ARE pour consolider sa cagnotte (dans l'objectif de se salarier plus tard, dans une configuration encore plus pérenne) ou mobiliser sa cagnotte pour développer son activité, par exemple en embauchant.

– Le non-recours autocontraint/le recours limité : il s'agit d'un renoncement par intériorisation des difficultés ou par limitations techniques, à commencer par les complications administratives, la méconnaissance et la confusion autour des dispositifs de protection sociale ainsi que la naturalisation ou l'euphémisation des douleurs, grandement liées à la nature du métier (principalement 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 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·e·s. Un dernier cas, rare, est le non-recours par crainte explicite d'être associé à une forme d'assistantat.

– Le recours empêché est plus spécifique aux CAE et intervient dans deux cas de figures : l'impossibilité statutaire, à commencer par certains droits en contrat CAPE, et un recours possible légalement mais inenvisageable en pratique, lorsque les conditions réelles de l'activité l'empêchent (nécessité d'augmenter le chiffre d'affaires, stress, surcharge administrative, etc.).

Il faut bien comprendre que les TA sont traversé·e·s par ce que nous avons appelé une « dualité » : il existe, certes, la possibilité de bénéficier des conditions liées au statut de salarié mais, pour les enquêté·e·s que nous avons rencontré·e·s, l'objectif principal est de rendre viable et de pérenniser leur projet. Il ne faut pas oublier que la première motivation des TA est la création de leur activité (Delvolvé et Veyer, 2011) ou encore la volonté de « travailler autrement » en échappant à une « subordination souvent mal vécue » (Bodet, 2018). Cela a dès lors une seconde implication : le recours aux droits en CAE ne s'inscrit pas dans une perspective pérenne mais demeure un acte secondaire par rapport à cet objectif premier. C'est donc aussi cette dimension qui explique de nombreuses formes d'arbitrages allant dans le sens du non-recours (voir ci-avant).

On rejoint ici des dynamiques observées dans d'autres situations d'emploi, par exemple celle des travailleur·euse·s en contrat court qui privilégient d'abord l'emploi à leurs allocations : les stratégies d'emploi déterminées par l'optimisation des indemnités chômage restent dans ces cas-là secondaires (Vivès et Grégoire, 2021).

Ainsi, la protection sociale permise par le statut d'entrepreneur·euse-salarié·e est un atout pour de nombreuses personnes choisissant le statut de la CAE, mais qu'elles ne 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.

RFAS : quels sens donnez-vous à ces deux pratiques (bricolage, non-recours) ? Que révèlent-elles des manques en matière de protection sociale des travailleurs autonomes ?

Le raisonnement de long terme et de « prévoyance » vaut aussi, bien que de façon moindre, pour les indépendant·e·s qui n'avaient pas droit à une couverture en cas d'accident du travail avec leur statut précédent (autoentrepreneur, artiste, artisan, vacataire, etc.). Dans ce cas, l'attractivité du statut de TA (en particulier le contrat d'entrepreneur-salarié associé⁷ [CESA]) s'explique surtout par les « manques » d'autres statuts de travailleur·euse·s indépendant·e·s (chômage, accident du travail). Le statut d'entrepreneur·euse-salarié·e ou de TA en CAPE a l'avantage de permettre le développement de l'activité tout en maintenant les ARE. Le choix souvent conscient de ce statut traduit l'inadéquation des aspirations actuelles et des cadres d'emploi proposés aux indépendant·e·s : aspiration à l'autonomie mais besoin de protection sociale, en particulier d'une couverture chômage. C'est pourquoi le contrat d'entrepreneur-salarié tient, un peu comme le statut d'intermittent du spectacle, un rôle de maintien des revenus (salaire ou ARE) en dépit de la discontinuité de l'activité.

Le « bricolage » de certaines pratiques de (non-)recours à la protection sociale traduit la complexité, voire l'ambivalence (mais pas nécessairement la contradiction) de certains phénomènes observés. Par exemple, un·e même TA peut ne pas recourir à un arrêt maladie lorsqu'il ou elle tombe malade ou ne pas utiliser la totalité de ses congés payés mais, dans d'autres configurations, mobiliser plusieurs semaines de congés d'affilée, voire un congé sans solde. 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). Ici, ce « choix » est un arbitrage des TA entre leurs droits, envies et intérêts de salarié·e·s, et les nécessités de leurs activités, tout en favorisant le sentiment de liberté.

7. Ce contrat de travail, spécifique aux CAE, permet aux TA de devenir juridiquement des salarié·e·s, tout en étant autonomes dans leur activité, dans les conditions décrites plus haut dans cet article. Ce contrat de travail a été officialisé par le décret de la loi Hamon de 2014.

RFAS : quelles représentations de la protection sociale avez-vous observées chez les travailleurs autonomes ? Elle est-elle conçue comme une forme de solidarité collective ou, au contraire, comme un coût ?

Il nous a semblé important de distinguer l'institution salariale, ou ce que Robert Castel (1995) nommait la « société salariale », de la protection sociale (Bajard, 2020). L'attachement à l'institution salariale se traduit par des attentes philosophiques et politiques liées aux principes de la société salariale : socialisation des risques et renforcement de l'interdépendance entre les membres de la société, promotion des biens communs, État providence, etc. La protection sociale renvoie, quant à elle, aux dispositifs concrets issus de cette philosophie.

Or, cet attachement à l'institution salariale n'est pas synonyme de recours massif à la protection sociale. L'attachement à l'institution salariale n'est pas non plus synonyme de l'attachement au statut de salarié-e : on peut être attaché à ce statut en vertu de la sécurisation des parcours et des protections morales et matérielles qu'il garantit (en particulier par contraste avec le microentrepreneuriat) mais méconnaître l'institution salariale d'un point de vue philosophique et politique. De la même manière, beaucoup de TA rêvent d'autonomie mais pas nécessairement du statut d'entrepreneur-euse en soi et des valeurs qui y sont associées. Toutes ces nuances dessinent des situations de non-recours chez les personnes fortement attachées à la fois à la dimension coopérative et à l'institution salariale, mais ayant eu peu recours à leurs droits : cela constitue un paradoxe très utile sur le plan analytique, qui nous a permis de mettre en lumière les autres facteurs jouant dans le non-recours.

RFAS : d'après votre recherche, quel est l'apport des CAE pour les travailleurs autonomes ? En particulier, quel rôle jouent les conseillers ? Quelles sont les conséquences de l'appartenance à un collectif ?

Les CAE nous semblent représenter des déclinaisons singulières et privées des *street-level bureaucrats* (Lipsky, 1980) exerçant en dehors des institutions elles-mêmes. La distance entre l'existence de droits et leur délivrance effective peut être comblée par l'action d'individus et d'organisations, afin de réduire la « dissociation entre la protection telle qu'elle est édiflée politiquement et la sécurité telle qu'elle se construit personnellement » (Deville, 2017). C'est précisément ici que la culture politique joue un rôle essentiel. Une responsable au sein d'un réseau de CAE pointait en entretien un élément décisif dans le recours aux droits : la dimension cognitive qui, à la fois, façonne une compétence technique sur un dispositif et donne un sentiment de légitimité à l'activer.

Quant à l'appartenance à un collectif, ses impacts positifs sont nombreux, comme l'ont montré plusieurs travaux sur les différentes générations de CAE. Les CAE de dernières générations jouent ainsi un rôle de mutualisation plus poussée du travail par les collectifs de travail (Gregoire, 2019), favorisant à la fois la coopération et la collaboration à travers des réponses à des appels d'offre et d'autres groupes de travail (Leclercq et Romanowski, 2019).

Par ailleurs, les conseiller-ère-s ne sont pas à proprement parler des spécialistes des politiques publiques et des dispositifs, puisqu'ils et elles sont aussi et surtout

habitué·e·s 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 jouent un rôle central, en tant que première interface de la CAE : ils et elles sont formé·e·s à son fonctionnement, à ses priorités et à ses logiques propres et leur métier consiste à appliquer le droit à travers leur fonctionnement. Autrement dit, ils et elles transposent et traduisent des règles génériques (le droit du travail, par exemple) et des règles organisationnelles propres à la CAE, à un échelon individuel dans la relation avec les TA. À ce niveau, ils et elles agissent en réalité sur deux volets : l'accompagnement des TA dans la gestion de leur contrat et de leur carrière ; l'information et la formation envers leurs droits et leur perception de leurs droits (ce qui joue en particulier sur la non-demande).

Or, à l'heure où les subventions envers les CAE se tarissent et où la question de la précarité des TA se pose, il faut souligner que les impacts financiers et sociétaux sont difficilement mesurables, alors qu'ils sont identifiables lorsque l'on effectue des enquêtes de terrain : « bien-être au travail » et sécurité morale et financière apportées par la CAE aux TA sont les premiers leviers de développement d'activité. Cela génère de nombreuses économies et des bénéfices pour la puissance publique (en revenus et contributions sociales et fiscales). Les économies sont 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 et par le développement de l'activité des nouveaux·elles entrant·e·s qui pourront, à terme, si le passage en CESA s'avère possible⁸, contribuer à leur tour aux recettes sociales et fiscales générées par la structure. Les conclusions d'un rapport récent sur l'impact social des CAE, dans le cadre d'une étude menée dans six CAE, vont en ce sens⁹, c'est-à-dire vers une approche globale de la valeur investie mais aussi produite par les CAE.

Tous ces aspects font aussi la richesse et la spécificité des structures de l'économie sociale et solidaire, qui les valorisent pourtant peu, préférant souvent investir leurs efforts dans le cœur de leurs activités. En effet, au cours des échanges avec des gérant·e·s de CAE, spécialistes de ces organisations, chercheur·e·s 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. Depuis le début de la crise sanitaire, ce recentrage s'est effectué avec d'autant plus de force, dans ce contexte économique et social anxigène où nombre de structures ont été amenées à concentrer les efforts sur leur propre résilience organisationnelle.

8. Il n'existe cependant actuellement aucune donnée globale sur le taux de transformation des CAE en CESA (Pelosse *et al.*, 2021).

9. Le réseau Coopérer pour Entreprendre s'appuie ainsi sur une enquête effectuée par le cabinet d'étude Ellyx pour montrer qu'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 six 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).

Références bibliographiques

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, article 36, [en ligne] <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00036> (consulté le 28 février 2022).

Bodet C. (2018), « Parole de terrain – de la démocratie dans l’entreprise à l’égalité professionnelle ? », in Saussey M. (coord.), *Les femmes dans l’économie sociale et solidaire. Un idéal subordonné au genre ?*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, p. 73-75.

Bost E. (2016), *Aux entreprenants associés : la coopérative d’activité et d’emploi*, Valence, Repas.

Bureau M.-C., Corsani A. (2015), « Les coopératives d’activité et d’emploi : pratiques d’innovation institutionnelle », *Revue française de socio-économie*, n° 15(1), p. 213-231, [en ligne] <https://doi.org/10.3917/rfse.015.0213> (consulté le 28 février 2022).

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, coll. « Sciences humaines ».

Coopérer pour Entreprendre, Ellyx (2020), « L’impact social des coopératives d’activité et d’emploi », rapport national de l’expérimentation CAE-IMPACT, [en ligne] https://cooperer.coop/wp-content/uploads/2020/12/Rapport-national-expe%CC%81rimentation-CAE-IMPACT_De%CC%81cembre2020.pdf (consulté le 2 mars 2022).

Delvolvé N., Veyer S. (2011), « La quête du droit : approche de l’instauration d’une représentation du personnel dans une coopérative d’activité et d’emploi », *Revue internationale de l’économie sociale*, n° 319, janvier, p. 78-96, [en ligne] <https://doi.org/10.7202/1020808ar> (consulté le 28 février 2022).

Deville C. (2017), « Réflexions à propos de la notion de « non-recours » aux politiques sociales », *Sciences et actions sociales*, vol. 7, n° 2, p. 78-89, [en ligne] <https://doi.org/10.3917/sas.007.0078> (consulté le 28 février 2022).

Gregoire M. (2019), « L’autonomie et le travail non subordonné en coopérative d’activité et d’emploi : une analyse critique », thèse de doctorat en sciences politiques, sous la direction de P. Mathiot et G. Delalieux, université de Lille.

La Manufacture coopérative, Entreprendre en commun (2017), « Mutuelles du travail/travail des communs : regards croisés », actes du séminaire, 11 mai, [en ligne] https://wikifr.p2pfoundation.net/Mutuelles_du_travail/_travail_des_communs:_regards_crois%C3%A9s (consulté le 2 mars 2022).

Lécaille P. (2013), « Entreprendre et se protéger autrement : quelle prévention des risques professionnels dans les coopératives d’activité et d’emploi ? », *Penser et faire l’ESS aujourd’hui. Valeurs, Statuts, Projets ?*, XIII^e Rencontres du RIUESS, 5-7 juin, Angers, [en ligne] <https://base.socioeco.org/docs/1.3.1.lecaille.pdf> (consulté le 2 mars 2022).

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, juin, p. 43-54, [en ligne] <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02959483/document> (consulté le 28 février 2022).

Levi-Strauss C. (1962), *La Pensée sauvage*, Paris, Plon.

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

Pelosse H., Crevoisier L., Branchu C. et al. (2021), « Les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) et les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) », rapport IGF et IGAS, mai, [en ligne] <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2021-008r-rapport.pdf> (consulté le 28 février 2022).

Veyer S. (2012), rubrique « Rebonds », *Libération*, 13 juillet, [en ligne] www.coopaname.coop/sites/www.coopaname.coop/files/file_fields/2015/06/24/2013-7-13--liberation-pages-rebonds-tribune-s-veyer.pdf (consulté le 28 février 2022).

Vivès C., Grégoire M. (2021), « Les salariés en contrat court : chômeurs optimisateurs ou travailleurs avant tout ? », Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), *Connaissance de l'emploi*, n° 168, mai, [en ligne] <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/les-salaries-en-contrats-courts-chomeurs-optimisateurs-ou-travailleurs-avant-tout--1257383.kjsp> (consulté le 28 février 2022).

Warin P. (2010), « Qu'est-ce que le non-recours aux droits sociaux ? », *La Vie des idées*, 1^{er} juin, [en ligne] lavedesidees.fr/Qu-est-ce-que-le-non-recours-aux.html (consulté le 28 février 2022).