

## 3<sup>es</sup> Journées Vincent Merle 14 et 15 juin 2022

# La relation formation-emploi-travail en questions L'entreprise formatrice dans tous ses états Centre régional Vincent Merle (Pessac)

### ► Atelier TR3A

> Quelle formation possible pour les (auto)entrepreneurs, (faux) indépendants, sous-traitants ?

Le développement de l'entrepreneuriat est quantitativement important sachant que la qualification des emplois ainsi créés s'avère parfois délicate entre « para-subordination » confinant au salariat déguisé et entreprises occasionnelles évoquant « le travail à-côté » (F. Weber). L'extension rapide du travail organisé par des plateformes numériques ne fait que complexifier les enjeux. Quelles sont les conditions de possibilité même de la formation dans ces configurations d'entreprises dans lesquelles les travailleurs sont isolés ? A cet égard, les groupements d'employeurs ou les sociétés de portage salarial offrent-elles des alternatives probantes ?

#### Animateur :

**Frédéric NEYRAT**, Professeur de sociologie à l'Université de Rouen Normandie, co-président du comité scientifique des JVM

#### Intervenants :

**Alexis LOUVION**, Chercheur post-doctorant en sociologie, Centre d'études de l'emploi et du travail - Chercheur associé à l'IRISSO CNRS UMR 7170

**Josiane VERO**, Docteur en économie et Chargée de recherche au Département Formation et Certification, CEREQ

**Jean-Claude SIGOT**, Responsable des enquêtes, adjoint à la cheffe de département Formation et Certification, CEREQ

**Flora BAJARD**, Chercheuse en sociologie, LEST

#### Interventions :

## **1. Alexis LOUVION**

Le principe du portage salarial est de transformer juridiquement des travailleurs indépendants en salariés et inversement.

Le chiffre d'affaires de l'indépendant est ventilé via la société de portage selon le principe suivant : 40 % cotisation 10 % commission et 50 % transformé en salaire

### **Les « promesses » des structures de portage :**

- Sécurité (assurance maladie, cotisation chômage)
- Concentration sur cœur de métier (car sous-traitance de l'administratif) et, donc, liberté/émancipation du « porté »

La thèse a été élaborée essentiellement sur la base d'entretiens semi directifs avec des « portés » et sur l'observation des formations délivrées aux « portés ».

### **La formation comme outil de légitimation**

Le portage est un produit hybride très controversé qui a émergé à la fin des années 2000 et ont trouvé leur légitimité dans un discours mettant en valeur l'accompagnement du salarié (formation, conseil).

L'argument commercial concernant les 10 % de commission est l'effet démultiplicateur de l'investissement grâce à la formation. L'identité professionnelle du portage a été revisitée en mettant en avant une dimension sociale, permettant aussi le développement de la sociabilité

### **Comment peut-on former des personnes ayant des métiers si différents ?**

Effectivement, il existe une difficulté à percevoir la complexité des métiers par leur diversité et les formations sont donc généralistes sur le développement de l'activité, la gestion du temps, des émotions, et plus encore sur ses compétences en matière de « réseautage » (networking mythifié) Le rapport de force avec le client est invisibilisé. Les formateurs tiennent un discours où tout repose sur la responsabilité du salarié porté.

Les portés les plus diplômés relativisent l'intérêt des formations, perçues comme pas toujours utiles puisqu'ils disposent déjà d'une assise en termes de compétences. Les moins dotés se sentent un peu mis de côté.

La vraie fonction de la société de portage est de proposer un espace de lien social dans une fonction qui isole.

La formation devient un argument de vente, une promesse de réussite économique. La formation est au service d'une régulation sociale (tout vient de soi ; pas de critique économique) et de la gestion de la solitude.

Pour aller plus loin :

LOUVION Alexis, « Quand les entreprises de portage salarial forment au métier d'indépendant. Le tiers employeur comme individualisation des rapports de travail », Formation emploi, 2022/1 (n° 157), p. 97-116

## **2. Josiane VERO**

« la sous-traitance en chaîne : le maillon faible de la formation en entreprise »

Un donneur d'ordre va s'entourer d'entreprises sous-traitantes qui vont soutenir l'activité. 45 % des entreprises sont dans une relation de sous-traitance et emploient environ la moitié des salariés en France.

L'étude présentée repose sur les différences entre les différents niveaux de sous-traitance

1. 16 % donneur d'ordre
2. 13 % sous-traitant intermédiaire
3. 16 % sous-traitant de dernier rang

Plus on descend dans la chaîne de sous-traitance, moins on est formé.

Les espaces alloués sont-ils les mêmes ?

### **1. Les opportunités**

Elles sont plus limitées chez les sous-traitants qui sont les plus loin dans la chaîne en termes de dépenses de formation et nature des formations qui sont globalement davantage centrées sur l'hygiène et la sécurité.

### **2. Le processus d'accès à la formation**

Ils sont plus altérés au fil de la chaîne : moins d'entretiens professionnels, moins de discussions avec des représentants du personnel (salariés davantage livrés à eux même) ; globalement moins d'informations sur la formation

L'argument des entreprises est qu'ils perçoivent moins d'appétence pour la formation.

### **3. L'étude a exploré les aspirations des salariés.**

Les donneurs d'ordre souhaitent mieux articuler leur vie pro avec leur vie perso. Concernant les salariés sous-traitants de dernier rang : 25 % de plus souhaitent faire évoluer le contenu de leur activité, 10 % de plus cherchent à se reconverter.

Dans les faits, ils peinent à se former

Les donneurs d'ordre se forment dans les mêmes proportions que les entreprises sous-traitantes. En revanche, plus on est loin dans la chaîne, plus la capacité à se former est limitée.

### **3. Flora BAJARD**

A étudié les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE)- Etude pour la DARES-DREES

Les CAE sont, tout comme les sociétés de portage salarial, un tiers employeur, mais avec une dimension coopérative.

Toutes les activités sont facturées avec un même SIRET commun qui donne lieu à un salaire différencié. On bénéficie d'un statut d'entrepreneur salarié qui peut évoluer vers un statut d'entrepreneur salarié associé.

Les entrepreneurs-salariés bénéficient de la protection employeur mais portent la responsabilité économique. La CAE est responsable auprès du client.

Le salarié-entrepreneur débute avec un contrat CAPE qui assimile la personne au salariat et structure sa protection sociale.

On perçoit 2 types de rapport à la formation :

- Recours normalisé : savoir technique sur les droits et sentiment de légitimité à les activer
- Non recours et choix contraint : personnes qui connaissent mal leurs droits et sont inquiets des procédures administratives (découragement), le temps est focalisé sur l'activité économique.

La CAE délivre deux types de formations :

1. Formation formelle et légale qui résulte du lien salarié /employeur et des risques professionnels : application du code du travail en CAE, obligations liées à la responsabilité employeur.
2. Formation informelle : formation aux droits sociaux, à la coopération, à l'entreprenariat, gestion, développement personnel.

Elles varient en fonction de la coloration de la CAE . On observe en effet une latitude : des CAE focalisées sur l'aspect économique, proches du portage salarial à des CAE engagées qui poussent au statut d'associé, au recours aux droits et se rapprochent des courants d'éducation populaire.

Il y existe alors des pratiques de collaboration autour de groupes projets avec des fonctions supports tournantes qui vont participer à la montée en compétence dans une logique de produire ensemble. Certaines CAE bénéficient de fonds publics et hébergent des entrepreneurs-salariés plus éloignés de la cible économique.

### **Principaux enjeux et problématiques identifiés**

Les relations de dominance et dépendance économique influent sur les modes de fonctionnement de l'entreprise vis à vis de la capacité à se former.

Il existe une tension entre la mise en conformité avec les cadres juridiques et la volonté d'aller au-delà en matière de droit à la formation.

### **Pistes de solutions**

Des mécanismes de responsabilité solidaires seraient à envisager vis-à-vis de l'hygiène et sécurité notamment.

Dans les CAE : Une maîtrise accrue de l'accompagnement est à encourager (levier pour l'usage du droit). La formation à la coopération, au sociétariat a un impact sur le recours au droit et à la protection sociale, et inversement, car la formation au droit renforce le sentiment d'appartenance et la coopération.

### **Perspectives**

Il serait intéressant d'explorer les différences par filière, les secteurs pour mieux appréhender la relation formation au sein des différents maillons de la chaîne de sous-traitance.