

# Travail indépendant: quels scénarios pour la France en 2030 ?

Cécile Désaunay et François de Jouvenel de Futuribles

**MARS 2017**

Étude de l'Observatoire Alptis  
de la protection sociale

En partenariat avec:

# Le travail dans la France de 2030 : vers un nouveau contrat social ?

Depuis 1996, l'Observatoire Alptis de la protection sociale se penche sur les grandes tendances qui transforment le monde des travailleurs indépendants et des petites entreprises.

Dans le cadre de son vingtième anniversaire, nous avons souhaité aller plus loin et engager un travail prospectif afin d'imaginer les contours du travail indépendant dans la France de 2030. Nous avons pour cela sollicité l'institut Futuribles pour nous accompagner dans cette démarche que souhaitons collaborative en donnant la parole à différents experts : économistes, sociologues, journalistes...

Sur la base d'une analyse des grands facteurs de changement dans le marché du travail, l'équipe de Futuribles a défini quatre scénarios à l'horizon 2030. Place du salariat et du non-salariat, accès à l'emploi en fonction des différents niveaux de qualification, niveaux de précarité et de protection des travailleurs... sont autant de thématiques abordées dans le cadre de cette projection.

Cette analyse passionnante sur le travail interroge de manière plus globale, notamment dans le cadre du débat sur l'avenir de la protection sociale, le contrat social français élaboré dans notre pays à la sortie de la Seconde Guerre Mondiale. Une réflexion imposée par les importantes mutations en cours :

- Une révolution sociétale, qui voit l'avènement de populations plus instruites, plus informées, mais aussi plus individualistes, plus contestataires de l'ordre existant, exigeant à la fois de l'autonomie et du sens.
- Une révolution technologique, qui s'accompagne également d'une révolution des modes d'organisation du travail. En lien avec la digitalisation exponentielle du monde, on assiste aujourd'hui, à des changements considérables qui touchent en premier lieu le travail. Auto-entrepreneuriat, économie sociale et solidaire, économie collaborative, ubérisation... sont autant de phénomènes qui bouleversent des équilibres traditionnels.
- Une révolution éthique, qui va jusqu'à remettre en cause les valeurs de référence de nos institutions.

L'étude que l'Observatoire Alptis, en partenariat avec Futuribles, vous livre aujourd'hui entend contribuer à ce débat qui est indispensable pour notre société. Nous espérons que les acteurs socio-économiques sauront s'en emparer sans plus tarder.

Bonne lecture.

**Georges Coudert,**  
Président de l'Observatoire Alptis  
de la protection sociale

# Sommaire

- p 07** Demain, tous indépendants :  
une hypothèse crédible ?
  - p 13** Six évolutions  
majeures à l'origine  
de la croissance du travail  
indépendant
  - p 19** Quel travail (indépendant)  
en 2030 ? 4 questions clés
  - p 27** Scénarios sur l'avenir  
du travail à l'horizon 2030
-

**Demain, tous  
indépendants :  
une hypothèse  
crédible ?**

Un nombre croissant d'analystes et de médias nous le prédisent avec certitude : demain, la très grande majorité des Français travailleront à leur compte, multipliant les contrats avec des entreprises ou des particuliers, voire changeant d'activité au gré de leurs envies et des opportunités. Pour argumenter leur propos, ils avancent notamment un chiffre : aux États-Unis, selon la Freelancers Union, 33 % des travailleurs seraient indépendants et, dès 2020, ce statut concernerait plus de la moitié des actifs, selon le cabinet MBO Partners (voir encadré).

Et la tendance serait en train de gagner la France, puisque le nombre de travailleurs indépendants a augmenté de 25 % depuis 2003, soit 10 fois plus vite que la population salariée. L'emploi indépendant représente aujourd'hui 11,5 % de l'emploi en France. On assisterait plus globalement à une diversification très rapide des statuts des travailleurs, la suprématie du CDI à temps plein étant remise en cause par l'essor des CDD, du temps partiel, de l'auto-entrepreneuriat, des freelances, de la pluriactivité, etc.

Selon le journaliste Jean-Pierre Gaudard, auteur de *La fin du salariat* (2013), ces évolutions s'expliquent par plusieurs facteurs qui vont se combiner pour donner lieu à une nouvelle ère d'emploi indépendant : chômage de masse, travail précaire, facilitation du travail à la tâche, etc. Même analyse du côté de Denis Pennel (directeur de la Ciett, la fédération mondiale des services privés pour l'emploi), qui affirme dans son livre *Travailler pour soi* que nous entrons dans l'ère de « l'artisanat de masse », caractérisé par la multiplication des petits entrepreneurs indépendants travaillant à la tâche. Et des économistes comme Jean-Marc Daniel considèrent que le salariat constitue une forme d'emploi datée dans le temps, correspondant à l'ère industrielle, et qui a donc vocation à s'éteindre avec elle.

Néanmoins, d'autres travaux ne prévoient pas d'explosion aussi franche du travail indépendant. Ainsi, selon une étude de France Stratégie et les travaux des économistes Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, même si le travail indépendant poursuivait sa dynamique récente, il ne représenterait que 13 % à 14 % de l'emploi en 2030<sup>1</sup>.

Comment faire la part des choses entre ces discours contradictoires ? Quelles sont les tendances réelles d'évolution du travail indépendant en France, et ses perspectives ? Pour le comprendre, cette note, qui synthétise les résultats d'une réflexion conjointe de l'Observatoire Alptis de la protection sociale et de Futuribles, propose d'analyser les évolutions du marché du travail français dans son ensemble, avant d'étudier trois questions clés pour l'avenir et de dresser quatre scénarios pour 2030, dont découlent différents enjeux majeurs pour l'avenir.

L'Observatoire Alptis de la protection sociale a lancé en 2016 une étude intitulée « Prospective du travail non-salarié à horizon de 20 ans ». La réflexion a été menée conjointement par des experts de l'Observatoire Alptis de la protection sociale, Stéphane Rapelli et Futuribles. Son objectif était de mener une réflexion prospective portant sur le travail de demain et, plus spécifiquement, sur la place du travail indépendant. Elle a été menée en trois temps :

1. Synthèse des tendances d'évolution passées et actuelles du travail indépendant.
2. Réflexion rétrospective et prospective spécifique autour de 7 variables susceptibles d'avoir une influence sur les évolutions du travail (notamment du travail indépendant) à l'horizon 2030. Pour chacune, élaboration de plusieurs hypothèses d'évolution possible.
3. Construction de quatre scénarios d'évolution du travail en France à l'horizon 2030.

## Quelques définitions

### Travailleurs indépendants / non-salariés

Selon le Code de la sécurité sociale, les indépendants ou non-salariés se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail, et par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre. Les non-salariés désignent l'ensemble des affiliés à un régime social non-salarié, dont les cotisations sociales sont recouvrées par le régime social des indépendants (RSI), l'Urssaf ou la Mutualité sociale agricole, selon le profil et le risque couvert. On distingue les non-salariés « classiques », entrepreneurs individuels « classiques » ou gérants majoritaires de sociétés, et les auto-entrepreneurs.

### Professions libérales

Les professions libérales regroupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant. Il existe, en France, 24 professions libérales réglementées, comme les avocats, les médecins ou les notaires<sup>2</sup>.

## Freelances

Il n'existe pas de définition juridique des freelances. Dans une acception courante, le terme s'applique à des individus très qualifiés qui proposent leurs services à des clients dans certains domaines comme le journalisme, le graphisme, l'informatique, l'art, le conseil, etc.

## Auto-entrepreneurs

L'auto-entreprenariat est un régime spécifique créé dans le cadre de la loi de Modernisation de l'économie du 4 août 2008 et mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la micro-entreprise. Il offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales.

On considère qu'un auto-entrepreneur est économiquement actif une année donnée s'il a déclaré un chiffre d'affaires positif dans l'année ou, en cas d'affiliation cette même année, s'il a déclaré au moins un chiffre d'affaires positif au cours des quatre trimestres qui ont suivi son assujettissement.

## Pluriactivité

En France, la pluriactivité est définie comme le fait pour un travailleur d'exercer simultanément plusieurs activités professionnelles relevant de régimes de protection sociale différents, ou sur des années de référence différentes. Il peut donc s'agir de deux activités indépendantes, d'une activité indépendante et d'une activité salariée, d'une pension de retraite et d'une activité professionnelle. Depuis le 16 juillet 2015, les pluriactifs sont rattachés, en principe, au régime de protection sociale correspondant à leur activité la plus ancienne<sup>3</sup>.

**Sources :** INSEE, [www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/REVAIND15\\_a\\_VE\\_panorama.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/REVAIND15_a_VE_panorama.pdf); et [www.entreprises.gouv.fr/secteurs-professionnels/professions-liberales](http://www.entreprises.gouv.fr/secteurs-professionnels/professions-liberales)

## Quelques références récentes sur l'avenir du travail

- Amar Nicolas, Viossat Louis-Charles, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, Paris: IGAS (Inspection générale des affaires sociales), 2016. URL: [www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf](http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf)
- Barthélémy Jacques, Cette Gilbert, Travailler au XXI<sup>e</sup> siècle. L'ubérisation de l'économie? Paris: Odile Jacob, 2017.
- INRS, Modes et méthodes de production en 2040 : quelles conséquences pour la santé et

sécurité au travail? Paris: INRS, 2016.

URL: [www.inrs.fr/actualites/prospective-futurs-modes-production.html](http://www.inrs.fr/actualites/prospective-futurs-modes-production.html)

— Jolly Cécile, Prouet Emmanuelle, Wisnia-Weill Vanessa, « Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs », France Stratégie, 2016. URL: [www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/17-27-nouvelles-formes-du-travail-et-de-la-protection-des-actifs1.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/17-27-nouvelles-formes-du-travail-et-de-la-protection-des-actifs1.pdf)

— HCFPS (Haut Conseil du financement de la protection sociale), La protection sociale des non-salariés et son financement, Paris: HCFPS, 2016. URL: [www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/hcfips\\_rapport\\_sur\\_la\\_protection\\_sociale\\_des\\_non\\_salaries\\_et\\_son\\_financement\\_tome\\_1.pdf](http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/hcfips_rapport_sur_la_protection_sociale_des_non_salaries_et_son_financement_tome_1.pdf)

— 1. <http://francestrategie1727.fr/wp-content/uploads/2016/03/17-27-nouvelles-formes-du-travail-et-de-la-protection-des-actifs.pdf>; Barthélémy et Cette, Travailler au XXI<sup>e</sup> siècle, Paris: Odile Jacob, 2017.

— 2. [www.afecreation.fr/pid14832/liste-des-activites-liberales.html](http://www.afecreation.fr/pid14832/liste-des-activites-liberales.html)

— 3. [www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/7/16/FCPS1514716D/jo/texte](http://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/7/16/FCPS1514716D/jo/texte)

# Le travail indépendant, un statut historiquement très flou<sup>4</sup>...

— 4. Source : Rapelli Stéphane, « 40 ans d'évolution, une chronique de l'indépendance », document de travail pour l'Observatoire Alptis de la protection sociale, septembre 2016.

— 5. [www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/hcfips\\_rapport\\_sur\\_la\\_protection\\_sociale\\_des\\_non\\_salaries\\_et\\_son\\_financement\\_tome\\_1.pdf](http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/hcfips_rapport_sur_la_protection_sociale_des_non_salaries_et_son_financement_tome_1.pdf)

— 6. [http://lentreprise.lexpress.fr/creation-entreprise/statuts/rsi-les-independants-sont-ils-vraiment-moins-bien-lotis-que-les-salaries\\_1871749.html](http://lentreprise.lexpress.fr/creation-entreprise/statuts/rsi-les-independants-sont-ils-vraiment-moins-bien-lotis-que-les-salaries_1871749.html)

— 7. « Emploi salarié et non-salarié par secteur d'activité en 2014 ». URL : [www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref\\_id=natnon03146](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=natnon03146)

— 8. Rapelli Stéphane, Op. cit.

— 9. C'est-à-dire des membres de la famille d'un dirigeant d'entreprise qui participent à son fonctionnement sans avoir la qualité de salarié.

— 10. La population active occupée regroupe l'ensemble des personnes qui occupent un emploi, même si leur activité n'est pas rémunérée (c'est le cas des aides familiaux), exercée à temps partiel ou dans le cadre d'une formation (apprentis, stagiaires rémunérés).

— 11. Barthélémy et Cette, op. cit.

— 12. [www.insee.fr/fr/statistiques/2121578](http://www.insee.fr/fr/statistiques/2121578); <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2011-066.pdf>

En France, le travail indépendant est défini par le droit du travail et de la sécurité sociale. Sur le plan du droit du travail, historiquement, l'indépendance professionnelle a été définie « en creux », par opposition au travail salarié. Ainsi, en 1932, les travailleurs indépendants sont définis comme « les travailleurs manuels ou intellectuels qui ne sont pas habituellement au service d'un employeur déterminé. » (article 1 du décret du 28 juillet 1932). Cette définition entérine deux caractéristiques des travailleurs indépendants qui marquent toujours les esprits en France : il s'agit de travailleurs non-subordonnés et appartenant à un « groupe statutaire » (toutes professions confondues). Néanmoins, dans les faits, on distingue souvent, en France, deux catégories de travailleurs indépendants : d'un côté, les professions libérales réglementées et facilement identifiées (médecin, avocat...); de l'autre, les nombreuses activités libérales non réglementées. Dans le Code du travail, il faut attendre la Loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 pour voir apparaître le terme de travailleur indépendant, défini comme « celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre » (article L8221-6-1 du Code du travail). L'opposition statutaire entre travailleur salarié et indépendant est donc confirmée, ainsi que la suprématie du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), défini comme « la forme normale et générale de la relation de travail ». Cette approche traduit la volonté des législateurs français de maintenir la domination du salariat en CDI, considéré comme le statut le plus protecteur pour les travailleurs.

Parallèlement, la Sécurité sociale introduit en 1945 la notion de travailleur « non-salarié », pour répondre notamment au refus des travailleurs indépendants de l'époque de rejoindre le régime général naissant. Depuis, deux régimes distincts coexistent en France, même si un mouvement d'harmonisation progressive s'observe<sup>5</sup>. Aujourd'hui, les travailleurs indépendants doivent obligatoirement être affiliés au RSI (régime social des indépendants), qui leur permet de cotiser pour l'assurance-maladie, les allocations familiales et la retraite. Le régime social des indépendants constitue toujours une dimension importante de ce statut pour un grand nombre de

travailleurs indépendants. D'un côté, il symbolise leur indépendance et leur « différence » par rapport aux salariés; de l'autre, il est souvent perçu comme plus cher et moins protecteur que le régime général. Néanmoins, ceci s'explique par le fait que les indépendants doivent payer l'ensemble des cotisations sociales, alors que les salariés ne paient directement que les cotisations salariales (et l'employeur les cotisations patronales). Le coût perçu peut donc être plus élevé pour les indépendants même si, au total, il ne l'est pas<sup>6</sup>. Par ailleurs, les indépendants ne bénéficient pas d'assurance chômage, sauf s'ils souscrivent une assurance spécifique.

## Sur une longue période, le poids du travail indépendant n'a jamais été aussi faible en France

En 2015, selon l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques), les travailleurs non-salariés représentent 11,5 % des travailleurs en emploi en France, soit 2,982 millions de personnes, contre 15 % en moyenne dans l'UE-28<sup>7</sup>. Le travail indépendant a fortement diminué depuis 40 ans, puisqu'il concernait 20 % des travailleurs en 1970 (4,5 millions de personnes).

Cette baisse dissimule des évolutions contrastées au cours des 40 dernières années selon les secteurs :

— dans l'agriculture, environ deux millions d'emplois non-salariés ont disparu, et le secteur en compte désormais moins d'un million.

— Dans la construction, les emplois non-salariés ont diminué jusqu'au milieu des années 2000, avant d'augmenter à nouveau pour atteindre environ 300 000.

— Dans l'industrie, ces emplois ont diminué lentement jusqu'au début des années 1990, et se stabilisent depuis autour de 130 000.

— Enfin, dans le tertiaire, les emplois non-salariés sont globalement stables, autour de 1,5 million.

Aujourd'hui, la part de l'emploi non-salarié dans ces secteurs se répartit de la manière suivante : un petit tiers pour le tertiaire (contre 10 % il y a 30 ans), un quart pour l'artisanat et le commerce (à peu près stable) et 17 % pour l'agriculture (contre 42 % il y a 30 ans).

L'essentiel de la diminution du nombre de travailleurs indépendants enregistrée sur une longue période s'explique par deux facteurs principaux<sup>8</sup> :

### 1. La quasi-disparition des aides familiaux

En 1970, près d'un tiers des travailleurs non-salariés étaient des aides familiaux<sup>9</sup>, contre 3 % aujourd'hui. Cette diminution explique à elle seule la moitié de la baisse du nombre total de travailleurs non-salariés. Ces aides familiaux étaient très majoritairement des épouses et des enfants de chefs d'entreprise, surtout dans l'agriculture et le tertiaire. Or, l'amélioration de la protection sociale des salariés, conjuguée avec l'ouverture du marché du travail aux femmes, a fortement réduit l'attractivité de ce statut pour ces épouses, qui se sont progressivement tournées vers le salariat.

### 2. La baisse du nombre de petites exploitations agricoles

Même en excluant les aides familiaux, on enregistre une diminution du nombre de travailleurs non-salariés de 17,6 % entre 1990 et 2000. Elle s'explique presque intégralement par les destructions d'entreprises sans salariés, très majoritairement dans le secteur agricole. Alors que la moitié des travailleurs non-salariés exerçaient dans le secteur agricole en 1970, ils ne sont plus que 20 % en 2014.

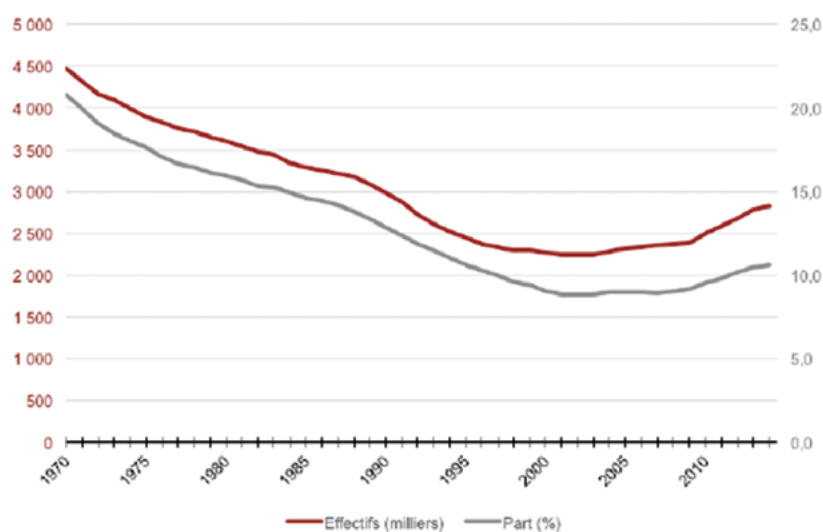
## Depuis 10 ans, une relative remontée du nombre de travailleurs indépendants et un essor de la pluriactivité

En France, le nombre de travailleurs indépendants a augmenté de 25 % depuis 2003, soit 10 fois plus vite que la population salariée. En 2014, les travailleurs indépendants représentent 11,5 % de la population active occupée (environ trois millions de personnes), soit cinq points de moins que la moyenne des pays de l'Union européenne<sup>10</sup>.

Cette croissance récente du travail non-salarié concerne à la fois des emplois peu qualifiés, dans la construction notamment, et des emplois très qualifiés dans les services, notamment l'immobilier, les activités spécialisées scientifiques et techniques, l'enseignement et la santé<sup>11</sup>.

Entre 1970 et 2014, la part des travailleurs indépendants dans le tertiaire est passée de 40 % à 68 %, et la croissance s'est accélérée depuis 10 ans. Ce phénomène s'explique d'une part par la tertiarisation de l'économie française dans son ensemble, le tertiaire employant aujourd'hui 76 % des actifs. Par ailleurs, le secteur tertiaire semble particulièrement favorable aux créations d'emplois indépendants. En particulier, entre 2009 et 2015, le nombre d'emplois indépendants dans les services a augmenté de 25 %, alors qu'il est resté relativement stable pour l'emploi salarié<sup>12</sup>. Ces créations s'expliquent en grande partie par la création du statut d'auto-entrepreneur. Au cours des cinq dernières années, en

## / Population non-salariée: effectifs et part dans la population active occupée /

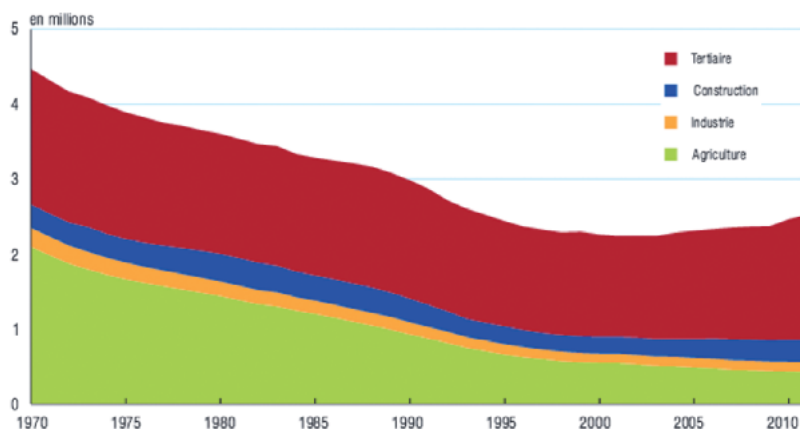


**Lecture :** en 2014, la population des non-salariés compte 2 819 000 personnes qui représentent 10,6 % des actifs occupés.

**Champ :** France métropolitaine au lieu de travail, effectifs au 31 décembre, données brutes.

**Source :** Insee (2016), Estimations d'emploi localisées, [www.insee.fr](http://www.insee.fr).

## / Emploi non-salarié au 31 décembre selon le secteur d'activité de 1970 à 2011 /



**Champ :** France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus.

**Source :** Insee, estimations d'emploi



moyenne, plus de 80 % des créations d'auto-entreprises se font dans les services, notamment dans le commerce, le conseil et les services à la personne<sup>13</sup>.

### Évolutions récentes du travail indépendant: éléments de comparaison dans les pays occidentaux

Au sein de l'Union européenne et des pays membres de l'OCDE, les non-salariés représentent environ 16 % de l'emploi total, un taux en baisse régulière depuis 30 ans. Néanmoins, trois pays enregistrent des évolutions plus contrastées.

— Aux États-Unis, plusieurs analyses récentes mettent en avant une explosion du travail indépendant. Selon le cabinet MBO Partners, on pourrait compter 70 millions d'indépendants en 2020, soit plus de la moitié de la population active<sup>14</sup>. La majorité d'entre eux seraient des experts, notamment des seniors qui commenceraient une carrière indépendante pour vendre leur expertise. La Freelancers Union affirme qu'il y aurait déjà 42 millions de travailleurs indépendants aux États-Unis, soit un tiers de la population active. Néanmoins, ce chiffre provient d'un rapport gouvernemental de 2006 sur les contingent workers, qui regroupe toutes les formes atypiques d'emploi, salarié ou non: les indépendants, mais aussi les intérimaires, les travailleurs à la journée, à temps partiel, etc. La Freelancers Union est en effet un syndicat qui cherche tout naturellement à accroître son audience et son influence, quitte pour cela à gonfler un peu les chiffres...

Les données du Bureau of Labor Statistics ne reflètent pas du tout cet essor du travail indépendant. Elles indiquent au contraire qu'en 2014, seuls 10 % des travailleurs sont indépendants, un taux en diminution régulière depuis les années 1970<sup>15</sup>. Mais ces données excluent les personnes qui travaillent à leur compte de façon ponctuelle et/ou complémentaire d'un travail salarié, alors même que ce sont ces nouvelles modalités de travail qui sont les plus susceptibles de se développer. Ainsi, le nombre de nonemployers (entreprises qui ne comptent pas de salariés) a crû de plus de trois millions entre 2006 et 2014<sup>16</sup>. De même, les données fiscales indiquent une croissance de 23,6 % du nombre d'entreprises individuelles entre 2003 et 2013 (contre + 5 % pour le nombre de salariés), notamment dans les secteurs des services, de l'immobilier et des transports<sup>17</sup>.

— Parallèlement, deux pays européens enregistrent une croissance forte du nombre de travailleurs indépendants depuis 15 ans: la Grande-Bretagne (+ quatre points) et les Pays-Bas (+ six points). L'emploi non-

salarié représente aujourd'hui environ 15 % de l'emploi total dans ces deux pays. Cette croissance s'observe surtout pour des emplois très qualifiés comme le conseil et l'assistance technique aux entreprises. Elle s'explique à la fois par des spécificités réglementaires et culturelles, et par le contexte économique. Ainsi, en Grande-Bretagne, suite à la crise économique, de plus en plus de salariés qualifiés se sont retrouvés au chômage et sont devenus indépendants, les entreprises recourant à ces travailleurs pour gagner en souplesse et réduire leurs charges.

Parallèlement, on assiste en France à une croissance de la pluriactivité, qui concernait 6,6 % des non-salariés en 2014, contre 4,9 % en 2007. Cependant, les données manquent pour appréhender précisément ce phénomène (voir encadré).

#### Une croissance de la pluriactivité probable, mais difficile à mesurer

La pluriactivité est un phénomène difficile à appréhender. En effet, les travailleurs exerçant au moins ponctuellement un travail indépendant peuvent être salariés, micro-entrepreneurs, chômeurs ou inactifs (retraités, étudiants), coupler ces statuts et déclarer ou non leur activité.

Les principales données sur la pluriactivité proviennent de l'INSEE, qui distingue la pluriactivité des salariés à titre principal de celle des non-salariés à titre principal (indépendant « classiques » et auto-entrepreneurs). Néanmoins, les chiffres varient selon les méthodes employées par l'institut. Dans une étude portant sur l'année 2013, 1,2 % des salariés étaient comptabilisés comme pluriactifs, contre 0,5 % en 2007<sup>18</sup>. Dans le cadre de l'enquête Emploi (reposant sur les déclarations des travailleurs), en 2014, la pluriactivité concernait environ 5 % des salariés. Ce taux a augmenté légèrement jusqu'en 2010, avant de diminuer à nouveau. Toujours selon cette source, la pluriactivité concernait 6,6 % des non-salariés en 2014, contre 4,9 % en 2007: elle tendrait donc à se développer.

En 2011, selon la Base Non-salariés de l'INSEE (produite à partir de plusieurs sources administratives), 10 % des indépendants classiques et un tiers des auto-entrepreneurs exercent en parallèle une activité salariée<sup>19</sup>. La pluriactivité génère un complément de revenu pour trois travailleurs sur quatre et s'observe surtout dans certains secteurs comme l'enseignement, les arts et spectacles, l'information et communication...

— 13. [http://media.afecreation.fr/file/97/6/auto-entrepreneurs\\_06\\_2013\\_egg.59976.pdf](http://media.afecreation.fr/file/97/6/auto-entrepreneurs_06_2013_egg.59976.pdf)

— 14. [www.mbopartners.com/press-releases/majority-workforce-will-be-independent-2020](http://www.mbopartners.com/press-releases/majority-workforce-will-be-independent-2020)

— 15. <https://hbr.org/2014/02/where-are-all-the-self-employed-workers/>

— 16. [https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?pid=NES\\_2014\\_00A1&prodType=table](https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?pid=NES_2014_00A1&prodType=table)

— 17. Source: rapport IGAS.

— 18. [www.insee.fr/fr/statistiques/2122746?sommaire=2122750](http://www.insee.fr/fr/statistiques/2122746?sommaire=2122750)

— 19. [http://pmb.cereq.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=2174](http://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=2174)

# Six évolutions majeures à l'origine de la croissance du travail indépendant



## 1. Des évolutions législatives

Deux évolutions législatives sont intervenues en France depuis 15 ans pour les travailleurs non-salariés :

- après 2003, l'autorisation du cumul des indemnités chômage avec une activité d'indépendant ;
- en 2008, la création du statut d'auto-entrepreneur.

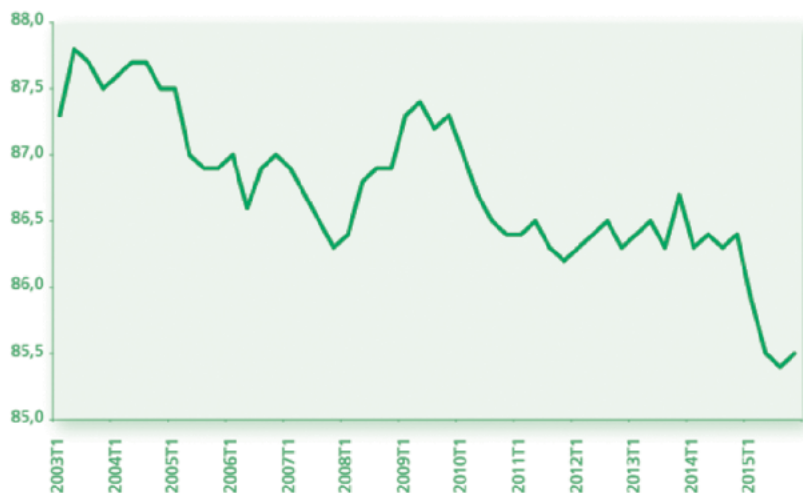
L'essentiel de la hausse du nombre de travailleurs non-salariés observée depuis 2008 concerne des auto-entrepreneurs (parfois appelés micro-en-

trepreneurs depuis 2015). En 2015, on comptait 1,075 million d'auto-entrepreneurs en France (dont 73 % ont déclaré un chiffre d'affaires), soit près de 40 % des travailleurs indépendants hors agriculture<sup>20</sup>. Ils représentent plus de 70 % des travailleurs indépendants dans certains secteurs (commerce de détail hors magasin, arts et spectacles, design, enseignement, autres services personnels, etc.)<sup>21</sup>. Néanmoins, l'attractivité du statut a été réduite par la Loi Pinel de 2014 et la Loi de financement pour la Sécurité sociale de 2016, qui introduisent un certain nombre de contraintes<sup>22</sup>. Les créations dans le commerce ont ainsi diminué de 11 % depuis 2014.

*Le statut de travailleur indépendant apparaît donc comme très sensible aux dispositifs législatifs. Certaines analyses mettent d'ailleurs en avant le fait que la facilité de création des auto-entreprises a entraîné une croissance des projets non viables.*

### / Part des emplois à durée indéterminée dans l'emploi salarié /

Données CVS en moyenne trimestrielle, en % du nombre de personnes en emploi salarié



Concepts : activité au sens du BIT ; les emplois stables correspondent aux CDI du secteur privé ou des entreprises publiques, ainsi qu'aux titulaires ou contractuels en CDI de la fonction publique.

**Lecture :** au 4<sup>e</sup> trimestre 2015, 85,5 % des personnes occupant un emploi salarié sont en CDI ou titulaires de la fonction publique.

**Champ :** actifs occupés en emploi salarié des ménages de France métropolitaine.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2003-2015  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-035-2.pdf>

— 20. [www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/hcfips\\_rapport\\_sur\\_la\\_protection\\_sociale\\_des\\_non\\_salaries\\_et\\_son\\_financement\\_tome\\_1.pdf](http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/hcfips_rapport_sur_la_protection_sociale_des_non_salaries_et_son_financement_tome_1.pdf)

— 21. [www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/hcfips\\_rapport\\_sur\\_la\\_protection\\_sociale\\_des\\_non\\_salaries\\_et\\_son\\_financement\\_tome\\_1.pdf](http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/hcfips_rapport_sur_la_protection_sociale_des_non_salaries_et_son_financement_tome_1.pdf)

— 22. Du fait de cette loi, il faudrait parler de micro-entrepreneuriat pour les évolutions observées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

— 23. [www.insee.fr/fr/statistiques/2121578](http://www.insee.fr/fr/statistiques/2121578)



## 2. La précarisation du marché du travail

En France, en 2015, environ 85 % des salariés sont en CDI, 10 % en CDD et 2,5 % en intérim. Le CDI reste donc la forme de contrat la plus répandue, et sa part diminue très lentement : -2 points depuis 10 ans<sup>23</sup>.

Néanmoins, cette stabilité globale cache un phénomène de précarisation d'une partie de la population active qui se manifeste principalement de trois façons :

### 1. L'explosion de la part des embauches en CDD

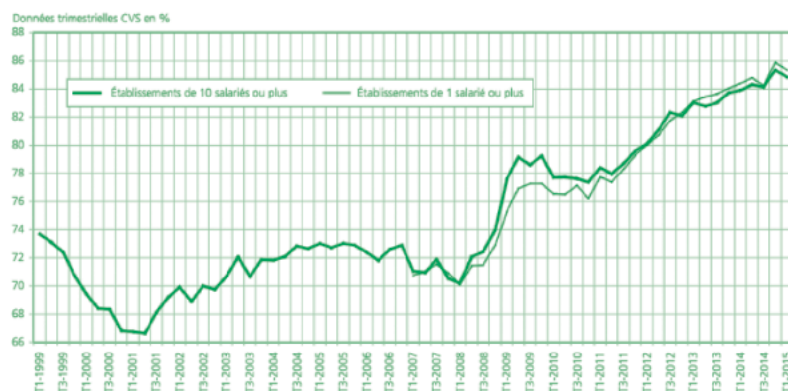
En 2015, 85 % des nouvelles embauches se font en CDD, soit une hausse de 10 points en 10 ans<sup>24</sup>. Et ces nouveaux CDD sont de plus en plus courts : entre 2000 et 2014, les embauches pour des contrats de moins d'un mois ont plus que doublé<sup>25</sup>. Ainsi, en 2014, 70 % des embauches (hors intérim) concernaient des contrats d'un mois ou moins. Ceci s'explique notamment par le fait que les employeurs ont tendance à enchaîner les CDD : en 2012, 84 % CDD de moins d'un mois étaient des réembauches par un ancien employeur. Et seul un CDD sur cinq débouche sur un CDI, soit quatre points de moins qu'avant la crise de 2008<sup>26</sup>.

### 2. La croissance régulière du taux de chômage

En France, la population active n'a cessé d'augmenter depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale : elle atteint aujourd'hui 28,6 millions de personnes, soit cinq millions de plus qu'en 1980. Or, les créations d'emplois ont été insuffisantes pour absorber cette croissance, ce qui a entraîné une hausse progressive du taux de chômage, qui est notamment passé de 7 % en 2008 à 10 % en 2015 (contre 4 % en 1975). Plus de 40 % des chômeurs sont des chômeurs de longue durée, et un quart des moins de 25 ans sont au chômage.

Par ailleurs, près de 20 % des salariés (4,7 millions de personnes) travaillent à temps partiel, soit deux fois plus qu'il y a 30 ans<sup>27</sup>. Dans un tiers des cas, cette situation est subie.

### / Part des CDD dans les embauches\* /



\* À compter du 3<sup>e</sup> trimestre 2014, la publication est réalisée sur les établissements de 1 salarié ou plus.

**Champ :** établissement de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) ; France métropolitaine.

### 3. La croissance du nombre de personnes dans le halo du chômage

Parallèlement, l'INSEE comptabilise les personnes qui souhaitent travailler mais sont classées comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (dans les deux semaines à venir), soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi (mères de famille, personnes en formation, etc.). Elles constituent le « halo du chômage », et sont aujourd'hui près d'1,5 million : leur nombre a augmenté de près de 300 000 personnes depuis 2003<sup>28</sup>.

*Le marché français du travail se dualise donc avec, d'un côté, une grande majorité de salariés en CDI et, de l'autre, des travailleurs qui supportent la « flexibilité » du travail, qui se traduit de fait par une précarité professionnelle. Cette situation concerne particulièrement les jeunes, les moins qualifiés et, dans une moindre mesure, les plus de 50 ans. Ces travailleurs peuvent de ce fait être désireux (ou contraints) de quitter le monde du salariat qui ne leur offre plus de perspectives satisfaisantes pour lancer leur propre activité.*

— 24. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-054-2.pdf>

— 25. [www.unedic.org/sites/default/files/rapport\\_dactivite\\_2015\\_web.pdf](http://www.unedic.org/sites/default/files/rapport_dactivite_2015_web.pdf)

— 26. [www.anact.fr/etat-des-lieux-du-temps-partiel-en-france](http://www.anact.fr/etat-des-lieux-du-temps-partiel-en-france) ; <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-temps-partiel>

— 27. [www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/2016-03-17-na-45-temps-partiel.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/2016-03-17-na-45-temps-partiel.pdf)

— 28. [www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1415](http://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1415)



### 3. Baisse des revenus pour les salariés, hausse pour les indépendants

Le salaire net moyen des salariés a progressé de manière quasi continue en France depuis 60 ans, mais beaucoup plus rapidement pendant les Trente Glorieuses que depuis les années 1980. Depuis 2008, la hausse annuelle est inférieure à 1 %<sup>29</sup>. On observe surtout une polarisation croissante des salaires, et donc une croissance de la proportion de salaires élevés et faibles au détriment des salaires proches de la médiane<sup>30</sup>.

Parallèlement, les revenus des travailleurs indépendants classiques augmentent régulièrement, et notamment de 2,9 % entre 2006 et 2011. Néanmoins, ici aussi, des écarts importants sont enregistrés entre les métiers et les secteurs : le revenu moyen mensuel est de 870 euros dans le commerce, contre 9 000 euros pour les dentistes et pharmaciens.

Même si peu de données sont disponibles concernant les revenus des auto-entrepreneurs, ils gagnent en moyenne 460 euros par mois, un montant stable depuis 2009 mais qui ne veut pas dire grand-chose compte tenu de la diversité des situations individuelles.

*Développer une activité secondaire peut donc devenir indispensable pour certains salariés, mais aussi pour des étudiants ou des retraités, pour qui le statut d'indépendant constituerait un bon moyen de compléter leurs revenus. Pour certains métiers, le statut d'indépendant peut aussi se révéler plus attractif financièrement que celui de salarié (par exemple dans le secteur de la santé).*



### 4. Le développement de l'externalisation par les entreprises

Les grandes entreprises françaises ont réalisé depuis une vingtaine d'années un triple mouvement de repli sur le cœur de métier, d'externalisation et de délocalisation. Le repli sur le cœur de métier a notamment été favorisé par la mondialisation, et va de pair avec l'externalisation des activités considérées comme secondaires à des prestataires extérieurs nationaux ou étrangers. La sous-traitance peut se faire au sein de filiales ou auprès d'entreprises tiers. Certaines activités peuvent être délocalisées, notamment dans des pays où la main-d'œuvre est moins chère. Actuellement, selon les données de l'INSEE, 18 % des sociétés marchandes non agricoles et non financières de 50 salariés ou plus installées en France sous-traitent une partie de leur activité à l'étranger<sup>31</sup>. Parallèlement, près de 6 entreprises françaises sur 10 de plus de 50 salariés ont recours à de la sous-traitance intranationale, avec des sociétés situées en France.

Alors que l'externalisation a longtemps concerné des activités secondaires (nettoyage, gardiennage...), elle s'étend désormais à d'autres fonctions plus qualifiées et plus stratégiques : informatique, communication, mais aussi création et gestion de projets. Elle peut aussi, à l'inverse, concerner des micro-tâches (traductions, enquêtes, rédactions ponctuelles...).

En conséquence, l'externalisation peut se faire auprès d'autres entreprises, ou auprès de travailleurs indépendants. Ainsi, en 2015, 27 % des dirigeants d'entreprises (et 19 % des Français) affirment avoir déjà fait appel à un auto-entrepreneur<sup>32</sup>. Et 67 % d'entre eux sont convaincus que le recours à ces travailleurs par les entreprises va se développer à l'avenir.

Plusieurs moteurs expliquent ce recours accru à des collaborateurs extérieurs non-salariés :

- c'est a priori moins coûteux que l'embauche d'un salarié ;
- cela permet à l'entreprise d'adapter les compétences dont elle dispose en fonction de chaque projet ;

— 29. [www.insee.fr/fr/statistiques/1370897](http://www.insee.fr/fr/statistiques/1370897)

— 30. Barthélémy Jacques, Cécile Gilbert, Travailler au XXI<sup>e</sup> siècle. L'ubérisation de l'économie ? Paris : Odile Jacob, 2017.

— 31. [www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1518](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1518)

— 32. [www.union-auto-entrepreneurs.com/actualites/auto-entrepreneur-regime-a-protéger-a-ouvrir-aux-entreprises-exprimer-potentiel-de-creation-dactivites/](http://www.union-auto-entrepreneurs.com/actualites/auto-entrepreneur-regime-a-protéger-a-ouvrir-aux-entreprises-exprimer-potentiel-de-creation-dactivites/)

- le numérique facilite beaucoup ce mode de fonctionnement, puisqu'il contribue à réduire les différences entre les salariés et les non-salariés, qui peuvent tous travailler à distance,
- l'apparition de plateformes en ligne (voir point suivant).

*La poursuite du phénomène d'externalisation par les entreprises (et les administrations) si elle se confirme favorisera l'essor d'entreprises de sous-traitance, mais également celui des travailleurs indépendants.*



## 5. L'apparition de plateformes collaboratives<sup>33</sup>

Différents types de plateformes collaboratives ont vu le jour depuis 10 ans, permettant à des particuliers de proposer leurs services à d'autres particuliers (SuperMano pour le bricolage, Helpling pour le ménage, etc.) ou à des entreprises (traductions, services informatiques, par exemple via Mechanical Turk d'Amazon) pour des tâches ponctuelles de différents niveaux de qualifications. Elles constituent de nouveaux intermédiaires entre des employeurs qui peuvent être des entreprises ou des particuliers, et des travailleurs aux statuts très divers. Une relation triangulaire se met ainsi en place, dans laquelle les fonctions traditionnellement dévolues à l'employeur sont en partie partagées avec la plateforme. La France compterait aujourd'hui une centaine de plateformes d'emploi, mais qui n'auraient jusqu'à présent créé que peu d'emplois, ces derniers ne faisant dans tous les cas pas l'objet d'une comptabilité spécifique.

*Les plateformes offrent aux travailleurs indépendants la promesse d'accéder relativement facilement à une clientèle élargie, ce qui constitue une aide au lancement d'activité. En améliorant les conditions de rencontre entre offre et demande de travail, ces plateformes sont un puissant moteur de développement du travail indépendant.*



## 6. Le décalage entre les attentes des travailleurs et le management des entreprises

Dans la plupart des enquêtes d'opinion, les Français considèrent que le travail occupe une place très importante dans leur vie<sup>34</sup>. En particulier, une majorité de salariés aimeraient que leur travail constitue une source d'épanouissement professionnel et personnel. Et, s'ils sont globalement satisfaits de leur travail, ils affichent en revanche deux sources de frustration : le manque d'autonomie dans l'exercice de leurs activités et le manque de reconnaissance de leurs compétences et leurs performances. La France est en effet souvent considérée comme l'un des pays où les distances hiérarchiques au sein des entreprises sont les plus fortes, et où l'autonomie des salariés aurait tendance à régresser<sup>35</sup>.

En conséquence, les salariés français se distinguent par des taux très bas (seuls les Espagnols sont derrière eux) de confiance dans leurs dirigeants<sup>36</sup>, voire par des situations de désengagement, de désenchantement ou d'angoisse (voire de burn-out) au travail.

*S'ils estiment que les entreprises ne sont pas capables de répondre à leurs attentes professionnelles, de plus en plus de travailleurs peuvent donc être tentés de lancer leur propre activité (y compris en complément d'une activité salariée).*

— 33. Source : Amar Nicolas, Viossat Louis-Charles, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, Paris : IGAS (Inspection générale des affaires sociales), 2016.

URL : [www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf](http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf)

— 34. Crédoc, enquête Conditions de vie et aspirations 2014.

— 35. Pech Thierry, Insoumissions. Portrait de la France qui vient. Paris : Seuil, 2017.

— 36. [www.tns-sofres.com/sites/default/files/2014.06.24-wp-management-francais\\_0.pdf](http://www.tns-sofres.com/sites/default/files/2014.06.24-wp-management-francais_0.pdf)

**Quel travail  
(indépendant)  
en 2030 ?  
4 questions  
clés**

L'analyse fine des évolutions récentes du marché du travail amène pour l'instant à relativiser l'hypothèse d'une explosion du travail indépendant. En effet, le salariat représente toujours la très grande majorité des emplois en France, et les CDI, 80 % d'entre eux. Mais différents moteurs de cette croissance du nombre de travailleurs indépendants apparaissent potentiellement puissants. En particulier, quatre questions apparaissent comme déterminantes pour l'avenir du travail, notamment du travail indépendant.

## 1. Vers un statut unifié du travailleur ?

En France, le droit du travail est historiquement centré sur le travail salarié et notamment sur le contrat de travail à durée indéterminée, considéré comme « la forme normale et générale de la relation de travail ». Le salariat est en effet considéré par le législateur comme le statut le plus protecteur pour le travailleur, notamment vis-à-vis de la protection sociale. Néanmoins, cette posture tend à s'infléchir depuis quelques années, l'entrepreneuriat étant de plus en plus considéré comme un moyen de flexibiliser le marché de l'emploi. Elle a notamment débouché sur l'autorisation de cumul des indemnités chômage avec une activité d'indépendant en 2003 et sur la création du statut d'auto-entrepreneur en 2009. Les dispositifs d'aides financières à la création d'entreprises ont aussi été renforcés et diversifiés. Et la loi de 2014 relative à l'économie sociale a institutionnalisé les coopératives d'activité et d'emploi (CAE), qui apportent un appui technique à des créateurs ayant un statut « d'entrepreneur salarié »<sup>37</sup>. Il s'agit là d'une volonté affichée par le législateur d'aller vers une plus grande hybridation des statuts. Ces assouplissements législatifs ont favorisé le récent essor du travail indépendant et la croissance de la pluriactivité. Mais, dans la mesure où ils ne sont pas accompagnés de réforme en profondeur du droit du travail ni de la protection sociale, ils ont aussi contribué à accroître les tensions entre les textes et la réalité vécue par les travailleurs. Jacques Barthélémy et Gilbert Cette<sup>38</sup> considèrent

ainsi que le droit du travail a été créé par et pour « la civilisation de l'usine » et ne correspond donc plus à la diversité actuelle des situations professionnelles, notamment des travailleurs indépendants et des pluriactifs. Cette inadéquation se traduit par une insécurité juridique croissante pour les travailleurs et les entreprises.

En particulier, quatre types de tensions apparaissent :

- des situations de dépendance économique de travailleurs indépendants envers des donneurs d'ordre se multiplient<sup>39</sup> ;
- un risque de précarité des travailleurs indépendants lié aux variations de leur volume d'activité, cette précarité concernant à la fois le court terme (revenus) et le long terme (cotisations retraite) ;
- le cumul d'activités salariées et indépendantes simultanées ou à différents moments d'une carrière professionnelle peut se révéler complexe, ici aussi à court terme (administratif, impôts...) et à long terme (calcul des pensions de retraite, obtention de prêt bancaire, etc.). En particulier, le droit et la protection sociale n'ont pas été conçus pour intégrer les activités relevant de l'économie collaborative et du travail « à la tâche » ;
- des distorsions de concurrence peuvent apparaître pour certaines activités, qui peuvent être exercées avec différents statuts et donc différents niveaux de taxations, etc. (taxis et VTC par exemple, ou auto-entrepreneurs dans le bâtiment).

Pour s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail, trois options sont aujourd'hui proposées.

### 1. Le statu quo

Certains analystes considèrent que les mutations observées sur le marché du travail peuvent être prises en compte par le droit du travail et la Sécurité sociale sans réforme majeure. C'est la logique appliquée notamment par la justice lorsque des relations de travail entre travailleurs indépendants et plateformes en ligne sont requalifiées en CDI. Selon cette logique, seules des adaptations à la marge sont nécessaires, la création de nouveaux statuts risquant d'entraîner une multiplication des situations (économiques, juridiques...) et donc des vulnérabilités des travailleurs. Par exemple, le rapport de l'IGAS sur les plateformes de travail recommande l'élaboration de lignes directrices sur le recours au travail salarié ou indépendant appliquées à ces plateformes.

### 2. La création d'un statut intermédiaire

D'autres voix plaident quant à elles pour une meilleure reconnaissance et protection des travailleurs indépendants économiquement dépendants. En particulier, certaines plateformes en ligne d'emploi sont accusées de placer les travailleurs (souvent

— 37. Article 48 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

— 38. Travailler au XXI<sup>e</sup> siècle, *op. cit.*

— 39. Situation définie par la Commission européenne comme couvrant « des situations qui ne relèvent ni de la notion bien établie de travail salarié, ni de celle de travail indépendant. Cette catégorie de travailleurs ne dispose pas de contrat de travail. Ils ne peuvent pas tomber sous le coup de la législation du travail, parce qu'ils occupent une « zone grise » entre le droit du travail et le droit commercial. Quoique formellement « indépendants », ils restent économiquement dépendants d'un seul commettant ou client/employeur pour la provenance de leurs revenus ». Commission européenne (2006), « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle », Livre vert.



pluriactifs ou indépendants) dans une situation de subordination. Elles peuvent en effet contraindre les « contributeurs » à respecter un certain nombre de règles : tarifs imposés, systèmes de notation, voire sanctions, etc. Compte tenu de ces règles, quelques actions juridiques (en France, aux États-Unis...) ont abouti à la requalification de ces sites en tant qu'employeurs directs. Mais cette requalification est jugée insatisfaisante par certains analystes, car elle entérine la dichotomie entre travail salarié et non-salarié, au lieu de reconnaître la spécificité des travailleurs proposant leurs services sur ces sites. Afin de mieux protéger le travailleur indépendant économiquement dépendant, le concept de parasubordination a vu le jour dans certains pays comme l'Italie ou l'Espagne. L'IGAS considère néanmoins que, si ces travailleurs peuvent faire face à des situations de dépendance économique, elles ne diffèrent pas suffisamment de celles vécues par les autres catégories de travailleurs indépendants pour justifier la création d'un statut spécifique<sup>40</sup>. De leur côté, Jacques Barthélémy et Gilbert Cette considèrent que ce nouveau statut se traduirait par la création de deux nouvelles frontières particulièrement floues entre salarié et professionnel parasubordonné d'une part, et entre professionnel parasubordonné et entrepreneur indépendant de l'autre.

### 3. La création d'un statut unique du travailleur

Des analystes comme Gilbert Cette et Jacques Barthélémy estiment qu'il est nécessaire de remplacer le droit du travail actuel par un droit plus souple, qui ne soit pas lié au statut du travailleur mais à « l'activité professionnelle »<sup>41</sup>. Ce droit s'appliquerait à l'ensemble des travailleurs et leur garantirait des niveaux de protection décroissant avec leur degré d'autonomie. Chaque citoyen-travailleur disposerait ainsi d'un socle de droits fondamentaux dans trois domaines : la protection sociale, les droits individuels et les droits collectifs. Ces droits seraient complétés par des protections additionnelles pour les individus les moins autonomes. Ce régime se traduirait notamment par l'alignement total des régimes de protection sociale des salariés et des indépendants. Il permettrait aussi la portabilité et la transférabilité des droits de chaque individu (ce qu'amorce déjà le compte personnel d'activité). Il faciliterait également la négociation et la manifestation collectives pour les travailleurs indépendants.

Ce nouveau statut unique pourrait avoir différents impacts sur le travail indépendant :

- il pourrait réduire la précarité de certains travailleurs indépendants en leur donnant notamment accès à une assurance chômage ;
- de fait, il pourrait accroître l'attractivité du travail indépendant et faciliter à la fois le passage d'une activité salariée à une activité indépendante, et la pluriactivité.

## 2. Le revenu universel, une réponse aux transformations du marché du travail ?

Comme évoqué précédemment, les évolutions récentes du marché du travail se traduisent par un certain nombre de tensions pour les travailleurs : — la diversification des profils et des situations des travailleurs indépendants a pour corollaire une croissance des situations de précarité liée aux variations de volumes d'activité au cours de l'année et/ou de la carrière ;

— des salariés qui ne sont pas satisfaits de leur emploi peuvent être contraints de le conserver pour éviter de se retrouver sans revenus ;

— en particulier, des salariés pourraient être tentés par l'entrepreneuriat mais ne pas concrétiser leur projet par manque de ressources financières.

Pour répondre à ces nouveaux défis, l'hypothèse d'un revenu universel est de plus en plus discutée en France. Cette idée n'est pas nouvelle, puisqu'elle apparaît dans *L'Utopie* de Thomas More, parue en 1516. Ce concept est régulièrement discuté depuis quelques années et se réfère aujourd'hui à un revenu uniforme (forfaitaire), universel (servi à toute la population d'un territoire), et, surtout, inconditionnel (sans contrepartie)<sup>42</sup>.

Néanmoins, la mise en place du revenu universel supposerait de répondre à quatre questions cruciales :

### 1. La finalité et le niveau des dépenses

Trois approches principales du concept de revenu universel sont aujourd'hui proposées<sup>43</sup>.

L'idée d'un revenu de subsistance est défendue par des libéraux avant tout pour rationaliser le système de protection sociale, en remplaçant l'ensemble des prestations sociales par un versement unique. Dans cette vision inspirée par l'économiste Milton Friedman, l'allocation versée a pour objectif de lutter contre la grande pauvreté sans pour autant inciter les individus à se retirer du marché du travail (son montant étant trop faible).



— 40 <http://francestrategie1727.fr/thematiques/nouvelles-formes-du-travail-et-de-la-protection-sociale/>

— 41. <http://tnova.fr/rapports/travailler-au-xxieme-siecle-l-uberisation-de-l-economie>

— 42. Damon Julien, « Revenu universel : actualités, orientation, plausibilité », analyse prospective, n° 191, 21 avril 2016, *Futuribles International*. URL : [www.futuribles.com/fr/document/revenu-universel-actualites-orientations-plausibil/](http://www.futuribles.com/fr/document/revenu-universel-actualites-orientations-plausibil/)

— 43. <https://jean-jaures.org/sites/default/files/note-fij-revenubase.pdf>

Au contraire, la vision plus socialiste du revenu universel consiste à instaurer un revenu d'existence suffisant pour donner aux individus les moyens de développer d'autres activités non rémunérées mais utiles à la société (associations, innovations, etc.). Enfin, une troisième approche, social-démocrate, repose sur l'idée qu'il faut adapter et compléter la protection sociale à certaines évolutions de la société, notamment du marché du travail.

## 2. Le financement

De nombreuses estimations du coût de la mise en place d'un revenu universel en France sont disponibles, qui concluent pour la plupart qu'il en résulterait une pression accrue, voire intenable sur les finances publiques. Ainsi, le versement d'un revenu mensuel de 500 euros à tous les Français coûterait l'équivalent de 16 % du PIB et, pour un revenu de 1 000 euros, il faudrait consacrer 31 % du PIB, soit l'ensemble des dépenses actuelles de protection sociale, y compris les retraites. Selon la Fondation Jean Jaurès, des prélèvements obligatoires supplémentaires seraient en outre nécessaires, représentant 7,5 % du PIB<sup>44</sup>.

## 3. Les impacts sur le marché du travail

Si un revenu universel pourrait offrir une réponse à certains problèmes sur le marché du travail, il pourrait aussi en faire émerger d'autres<sup>45</sup> :

— certaines entreprises pourraient être tentées de ne pas augmenter, voire de réduire les salaires. Les salariés concernés pourraient alors chercher des sources complémentaires de revenus, par exemple en développant leur propre activité ;

— les inégalités pourraient s'accroître entre, d'un côté, des individus qui ne peuvent pas (jeunes, seniors, handicapés...) ou ne souhaitent pas travailler et, de l'autre, des personnes qui cherchent au contraire à disposer de revenus plus élevés et à conserver une ou plusieurs activités professionnelles ;

— la possibilité de mettre en place un revenu universel pourrait favoriser, selon certaines analyses, « la fin du travail », les individus bénéficiant d'un revenu garanti même s'ils n'exercent pas d'activité rémunérée. Néanmoins, selon d'autres analyses, comme celles de l'économiste Philippe Van Parijs, le revenu universel est avant tout une manière de mieux répartir le temps de travail entre les individus, en favorisant les passages entre emploi (salarié et indépendant), formation, bénévolat, etc. En outre, selon le consultant Martin Richer, même si le montant du revenu versé est suffisant pour couvrir les besoins « basiques », le travail restera une composante importante de la vie des individus, un facteur d'insertion et d'épanouissement personnel. Le versement du revenu universel pourrait aussi être (au moins en partie) conditionné à une obligation de participation sociale (comme le

proposent déjà certains projets en France ou dans d'autres pays).

## 4. L'horizon de mise en place

Discutée depuis longtemps, l'hypothèse d'un revenu universel n'a pourtant fait l'objet que de quelques expérimentations dans le monde, compte tenu de son coût, de sa complexité et des débats qu'elle suscite. En conséquence, même si un revenu de ce type était instauré en France, la question du rythme nécessaire à sa mise en place ne doit pas être sous-estimée. En effet, à un horizon de 10 ans, le remplacement du système de protection sociale par un revenu supérieur à 500 euros et versé de manière inconditionnelle à tous les Français semble très peu probable. Une étape intermédiaire semble nécessaire, d'expérimentation de ce revenu à une échelle géographique restreinte et/ou auprès de certains publics.



## 3. Des travailleurs autonomes et heureux en entreprise, ou ailleurs ?

Même si le salaire reste une attente majeure pour les travailleurs, il n'est pas la seule. En effet, les travailleurs sont désormais moins attachés à l'idée d'appartenir à une entreprise qu'au fait que leur emploi réponde à deux de leurs attentes majeures :

— qu'il leur offre des missions, des objectifs clairs dont ils peuvent percevoir des résultats, et constitue ainsi une source d'épanouissement et de réalisation de soi ;

— que leurs conditions de travail et leurs relations avec leurs supérieurs leur permettent de bénéficier d'une grande autonomie.

En particulier, plusieurs facteurs pourraient amener les jeunes générations à avoir des attentes et des comportements différents vis-à-vis du travail. Citons notamment leurs difficultés à s'insérer sur le marché du travail, mais aussi leur rapport aux technologies, leur détachement plus grand par rapport aux entreprises, leurs valeurs, etc. Dans les discours, les jeunes manifestent globalement les

— 44 <https://jean-jaures.org/nos-productions/le-revenu-de-base-de-l-utopie-a-la-realite>

— 45 Voir notamment Richer Martin, « Revenu de base : petits calculs et grands renversements », in « Le revenu universel », Metis, janvier 2017.

— 46 [www.ipsos.fr/decrypter-societe/2014-10-08-vent-d-optimisme-sur-jeunes-18-35-ans-aiment-travail](http://www.ipsos.fr/decrypter-societe/2014-10-08-vent-d-optimisme-sur-jeunes-18-35-ans-aiment-travail)

— 47 [www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Presse/Archives-depuis-2008/Communique-de-presse-2015/Barometre-Les-jeunes-et-l-Emploi-Prism-emploi-Opinion-Way-Edition-2015](http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Presse/Archives-depuis-2008/Communique-de-presse-2015/Barometre-Les-jeunes-et-l-Emploi-Prism-emploi-Opinion-Way-Edition-2015) ; [www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Presse/Communique-de-presse/Enquete-trimestrielle-Prism-emploi-Opinion-Way-Les-Jeunes-et-l-emploi-Juin-2016](http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Presse/Communique-de-presse/Enquete-trimestrielle-Prism-emploi-Opinion-Way-Les-Jeunes-et-l-emploi-Juin-2016) ; <http://fr.slideshare.net/lesechos2/sondage-opinionway-sur-les-jeunes-et-le-travail-janvier-2017>

mêmes attentes que leurs aînés. Ainsi, 80 % des 18-35 ans considèrent le travail comme une source d'épanouissement personnel<sup>46</sup> et 90 % affirment donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et faire de leur réussite professionnelle un objectif essentiel. Mais la moitié des jeunes actifs considère manquer de reconnaissance dans leur travail, seul un tiers s'estimant justement récompensé.

Pour l'ensemble des salariés, un décalage croissant s'observe entre leurs attentes et le fonctionnement des entreprises. Les tensions qui en résultent se manifestent de différentes manières : phénomènes de désengagement au travail, burn out, difficultés de management des jeunes salariés, etc. Cette situation semble peu tenable à moyen terme, et pose donc la question de la capacité des entreprises à adapter leurs modèles de management.

### **Des jeunes particulièrement attirés par l'entrepreneuriat ?**

Pour satisfaire leurs exigences professionnelles, de plus en plus de jeunes, notamment très qualifiés, peuvent donc être tentés par l'entrepreneuriat. Ainsi, selon les différentes enquêtes menées sur ce sujet, près de 60 % des jeunes envisagent leur parcours professionnel partiellement ou totalement en dehors de l'emploi salarié et se disent intéressés par l'idée de créer une entreprise ou de travailler à leur compte<sup>47</sup>.

Actuellement, un quart des créateurs d'entreprise (auto-entreprises et entreprises « classiques ») ont moins de 30 ans (sachant que les 18-30 ans représentent aussi un quart de la population française). Au cours des 10 dernières années, le nombre de créations d'entreprises par les jeunes a presque triplé, pour atteindre 125 000 en 2014 (dont 60 % d'auto-entreprises)<sup>48</sup>.

Pour l'avenir, plusieurs facteurs pourraient déterminer la propension des jeunes générations à privilégier ou non le travail non-salarié :

- actuellement, un tiers des moins de 25 ans sont en CDD, ce qui explique que le CDI soit considéré comme « un idéal difficile à obtenir » pour 8 jeunes sur 10<sup>49</sup>. Le choix de l'entrepreneuriat constitue donc de moins en moins une alternative à un emploi stable, et de plus en plus un moyen pour certains jeunes de créer eux-mêmes leur propre stabilité professionnelle et de valoriser leurs compétences;
- même si les jeunes sont partisans d'une logique donnant-donnant avec l'employeur, ils considèrent tout à fait normal de cumuler les expériences, sans exigence de fidélité absolue envers une entreprise. Selon cette

logique, le passage par l'entrepreneuriat peut constituer une étape parmi d'autres dans leur carrière professionnelle, sans nécessairement les engager à vie mais qu'ils pourront ensuite valoriser. Ainsi, la stabilité de l'emploi et des revenus pourrait (re)devenir une priorité à mesure que ces jeunes avanceront en âge, notamment s'ils construisent une famille ;

- l'entrepreneuriat peut aussi constituer une activité complémentaire à un emploi salarié : en 2014, c'est le cas de la moitié des jeunes auto-entrepreneurs et de près d'un tiers des créateurs d'entreprise « traditionnelle ». Dans ce cas, il peut s'agir de tester la viabilité d'un projet ou de conserver volontairement une double activité ;
- des différences importantes peuvent s'observer entre les jeunes en fonction de leurs qualifications professionnelles, de leurs ressources financières mais aussi culturelles qui déterminent nécessairement le bagage dont ils disposent pour se lancer en tant qu'indépendants. Ainsi, 40 % des jeunes créateurs d'entreprise en 2014 étaient diplômés du supérieur, seuls 15 % étaient sans diplôme.

Depuis le début des années 2000 et différents scandales liés à la souffrance au travail, les risques psychosociaux sont de plus en plus dénoncés, et la question du bien-être au travail fait l'objet d'une attention croissante.

Cette notion de bien-vivre, se décline toutefois selon deux modalités différentes. Pour certaines entreprises, il s'agit essentiellement d'améliorer les facteurs d'ambiance : réduction des nuisances, fourniture de services aux salariés (« conciergerie », crèche), organisation de moments d'échanges collectifs, etc. Dans une vision plus ambitieuse, il s'agit de repenser la conception même de l'entreprise (sa finalité, son organisation, son management, sa gouvernance, la place qu'elle donne à chacun) afin d'améliorer le bien-être de ses collaborateurs. Il s'agit donc de répondre aux nouvelles attentes des travailleurs, en termes de reconnaissance, de recherche de sens dans leur activité, d'articulation entre vie professionnelle et vie privée, etc. Les entreprises, et même les législateurs, peuvent ainsi prendre des mesures qui vont a priori « dans le bon sens », mais dont l'impact risque d'être limité si elles ne permettent pas de répondre à deux préoccupations majeures pour les travailleurs :

### **1. Offrir un cadre renouvelé d'autonomie pour les salariés**

Face aux exigences en termes d'autonomie des salariés, différents concepts rencontrent un engouement inédit en France depuis la crise de 2008. C'est notamment le cas de l'entreprise dite libérée,

— 48 [www.afecreation.fr/cid152067/la-creation-d-entreprise-par-les-jeunes-de-moins-de-30-ans.html?pid=264](http://www.afecreation.fr/cid152067/la-creation-d-entreprise-par-les-jeunes-de-moins-de-30-ans.html?pid=264)

— 49 Opinionway, *op. cit.*

— 50 Voir notamment Isaac Getz et Brian M. Carney, *Liberté & Cie*, Flammarion, 2016

dans laquelle le contrôle hiérarchique est réduit au minimum, la réalisation des activités reposant sur l'autonomie des employés afin d'accroître leur engagement et leur créativité<sup>50</sup>. Ce concept peut néanmoins être décliné selon des modalités très différentes, ce qui explique qu'il soit toujours difficile d'estimer précisément combien d'entreprises l'appliquent réellement, et sous quelle forme. D'autres entreprises peuvent appliquer le concept du ROWE (*results only work environment*), qui invite à laisser les salariés gérer eux-mêmes leurs horaires et être évalués uniquement à partir de leurs résultats.

En répondant au besoin d'autonomie des travailleurs, ces nouveaux modes de management offrent a priori une alternative à l'entrepreneuriat, puisque la sécurité de l'emploi et du revenu est conservée. Mais ils peuvent aussi permettre à certains d'entre eux de confirmer qu'ils sont capables de travailler en autonomie et donc les inciter à lancer leur propre activité.

Néanmoins, ces modèles alternatifs peuvent conduire à un simple déplacement du contrôle managérial, qui ne se fait plus en continu mais peut être tout aussi stressant pour le salarié, qu'il repose sur ses résultats ou sur d'autres critères plus ou moins clairs pour lui. Par ailleurs, la réduction, voire l'absence d'encadrement peut constituer en elle-même une source de stress, si les salariés ont l'impression d'être livrés à eux-mêmes et de manquer de directives dans leur travail. La question du maintien et du renouvellement des collectifs de travail, de la « vie d'équipe », donc de bonnes relations entre les membres de l'entreprise ou d'un même service apparaît aussi comme cruciale pour que les salariés conservent leur motivation pour collaborer au projet de l'entreprise.

## 2. Permettre de repenser l'articulation entre vie professionnelle et vie privée

Une autre préoccupation majeure pour les salariés tient à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, alors que près de 4 actifs sur 10 (et 8 cadres sur 10) affirment rester connectés en dehors de leurs horaires de bureau<sup>51</sup>. Ils sont presque aussi nombreux à considérer que cela augmente leur charge de travail, perturbe leur vie privée et leur qualité de vie. En réponse, la loi sur le travail, dite loi El Khomri, a introduit pour les salariés un « droit à la déconnexion ». Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, ce droit devra être décliné au sein des entreprises de plus de 50 salariés, et se traduirait notamment par la possibilité, pour les salariés, de ne pas répondre à des *mails* ou des appels professionnels en dehors de leurs horaires de travail.

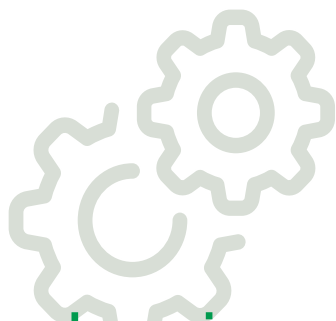
Sans avoir attendu cette loi, de plus en plus d'entreprises ont mis en place des initiatives visant à favoriser la déconnexion de leurs salariés. La SCNF

a transmis des recommandations à ses managers pour qu'ils n'envoient pas de mails le week-end<sup>52</sup>. Le groupe BPCE, condamné fin 2015 pour « charges de travail excessives », a depuis revu certaines règles de fonctionnement : en particulier, l'accès aux messageries devrait être interrompu entre 21 h et 7 h du matin, ainsi que le week-end<sup>53</sup>.

Néanmoins, très souvent, la déconnexion est imposée de manière isolée, sans repenser globalement le rapport au temps de travail et à la charge de travail, et risque donc surtout d'être une source de stress supplémentaire.

Offrir les conditions d'une articulation satisfaisante entre temps professionnel et temps personnel reste donc un défi pour les entreprises. À défaut, certains salariés, notamment très qualifiés (qui sont les plus exposés à ce problème) pourraient être tentés de passer à leur compte pour accroître leur liberté sur ce plan (sans nécessairement pour autant réduire leur temps de travail...).

— 51 <https://cadres.apec.fr/Emploi/Observatoire-de-l-emploi/Les-etudes-Apec-par-thematique/Vie-en-entreprise/Les-cadres-conscients-des-avantages-et-des-inconvenients-du-tout-connecte;www.lefigaro.fr/emploi/2016/10/24/09005-20161024ARTFIG00130-37-des-actifs-utilisent-leurs-outils-numeriques-professionnels-en-dehors-du-travail.php>  
— 52 <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/projet-de-loi-travail/quelles-sont-les-principales-mesures-du-projet-de-loi-travail/article/le-droit-a-la-deconnexion-fait-son-entree-dans-le-code-du-travail>  
— 53 [www.lesechos.fr/06/01/2016/LesEchos/22101-112-ECH\\_horaires-excessifs---bpce-condamne-par-le-tribunal-de-police-de-paris.htm](http://www.lesechos.fr/06/01/2016/LesEchos/22101-112-ECH_horaires-excessifs---bpce-condamne-par-le-tribunal-de-police-de-paris.htm)



## 4. Des entreprises et des travailleurs en mode projet ?

Les entreprises, en France comme à l'étranger, ont encore en majorité un fonctionnement en mode « processus », caractérisé par la répétition d'activités visant à atteindre des objectifs connus grâce à des équipements et des collaborateurs permanents. Ce modèle va de pair avec des modes de production à la chaîne et est aujourd'hui remis en cause par différentes tendances :

- la volonté des entreprises donneuses d'ordre d'adopter des modes de fonctionnement plus agiles, plus réactifs et mieux maîtrisés, pour mieux gérer les coûts mais aussi mieux s'adapter aux évolutions de la demande, des technologies, des prix des matières premières, etc. ;
- l'essor de technologies comme l'impression 3D et la robotisation favorisent de nouveaux modes de production, à la demande, personnalisés, automatisés... ;
- ces technologies peuvent notamment favoriser des productions plus locales, donc moins vulnérables et répondant aux attentes des consommateurs pour des biens à plus grande valeur ajoutée, attentes qui restent néanmoins à confirmer en termes notamment de consentement à payer<sup>54</sup>.

En termes d'impact de ce nouveau mode de fonctionnement sur le travail, deux hypothèses principales (qui ne sont pas incompatibles) peuvent être envisagées :

**1. Le mode projet pourrait se diffuser au sein de l'entreprise, qui continuerait à travailler avec des salariés plus ou moins permanents mais plus flexibles et polyvalents.**

**2. Les entreprises pourraient aussi recourir plus fréquemment aux travailleurs indépendants.**

En effet, à chaque projet seraient associés des moyens et des compétences spécifiques, qui pourraient être recrutées au sein de viviers de travailleurs indépendants ou pluriactifs. Toutes les activités pourraient être concernées, quel que soit leur ni-

veau de qualification. La nature du contrat avec le travailleur pourrait d'ailleurs être décidée au cas par cas. Les plateformes en ligne pourraient alors jouer un rôle déterminant pour aider les entreprises dans leur recrutement, en sélectionnant les candidats ou en affichant leurs compétences.

Dans cette logique, des pans entiers de l'économie pourraient fonctionner autour de collectifs de travail éphémères se retrouvant autour d'un projet (comme cela se développe dans certains domaines de l'économie dite collaborative) sans qu'il existe nécessairement un donneur d'ordre ou une structuration sous forme d'entreprise. Les frontières de l'entreprise seraient de plus en plus poreuses. En termes géographiques, ces projets peuvent être menés à une échelle très locale, ou au contraire à une échelle nationale, voire internationale.

Un recours accru des entreprises aux travailleurs indépendants aurait plusieurs implications :

- la question du statut juridique (évoquée dans la question 1) deviendrait cruciale, puisque ce fonctionnement en mode projet serait facilité par l'existence d'un important « vivier » de compétences et si les travailleurs peuvent facilement enchaîner les contrats en tant que salariés ou indépendants.
- la compétition entre les travailleurs pourrait s'accroître et la réputation professionnelle devenir une dimension centrale des carrières ;
- en revanche, les situations de dépendance des indépendants envers un donneur d'ordre pourraient être moins fréquentes, car ils leur serait a priori possible de travailler avec un plus grand nombre d'entreprises, simultanément ou au cours de l'année, de leur vie, etc.

— 54 Rifkin Jeremy, La Troisième Révolution industrielle. Comment le pouvoir latéral va transformer l'énergie, l'économie et le monde, Paris: Les Liens qui libèrent, 2012 ; Bauwens Michel et Lievens Jean, Sauver le monde. Vers une société post-capitaliste avec le peer-to-peer, Paris: Les Liens qui libèrent, 2015.

# Scénarios sur l'avenir du travail à l'horizon 2030

À quoi ressemblera le marché du travail français de 2030 ?  
À partir des enseignements de la réflexion, quatre scénarios ont été imaginés, qui intègrent chacun des hypothèses différenciées d'évolution pour les quatre questions clés abordées précédemment. Ces quatre scénarios qui ne sont pas totalement incompatibles visent à donner à voir certaines transformations possibles et leurs impacts sur le travail indépendant.



## Entrepreneur roi, salarié prolétaire

Le fossé se creuse progressivement entre les attentes des salariés et les conditions réelles de travail. Les pressions sur les salariés ne cessent de s'accroître dans un contexte économique national toujours très morose. Pour maintenir leurs marges, les entreprises se concentrent plus que jamais sur la productivité à court terme et la réduction des coûts, ce qui passe par des réductions d'effectifs, des diminutions plus ou moins temporaires des salaires, et surtout des objectifs toujours plus ambitieux fixés aux employés. La quasi-totalité des embauches se fait en CDD, à temps partiel et/ou en intérim, les plus gros acteurs économiques ayant fait pression sur le législateur pour faciliter le recours à ce type de contrat,

voire pour créer un nouveau contrat de type CPE (contrat première embauche). Les syndicats ne parviennent pourtant plus à se faire entendre pour défendre les conditions de travail, à cause de conflits internes et de la multiplication des actions en tout genre qui brouillent la visibilité globale des actions.



### C'est déjà demain :

#### **des auto-entrepreneurs exclus des activités privées de sécurité ?**

L'Union des entreprises de sécurité privée a adopté en 2016 un livre blanc contenant 10 propositions pour le secteur des services de sécurité. La sixième proposition vise à interdire aux auto-entrepreneurs l'exercice d'activités privées de sécurité. En effet, l'Union considère qu'ils constituent « un vivier inépuisable et dommageable aujourd'hui en l'absence de clarification sur les conditions de leur exercice dans la sécurité privée ».

**Source :** [http://data.over-blog-kiwi.com/1/18/83/09/20160927/ob\\_04f5d0\\_usp-livreblanc.pdf](http://data.over-blog-kiwi.com/1/18/83/09/20160927/ob_04f5d0_usp-livreblanc.pdf)

Il en résulte une généralisation des situations de désengagement au travail, qui est de plus en plus considéré comme un « gagne-pain ». Les travailleurs les plus qualifiés bénéficient a priori de conditions de travail plus satisfaisantes (services du quotidien offerts dans les locaux, cours divers, coaching, etc.) mais souffrent de la pression du résultat. Le burn-out devient la maladie des années 2020.

Au contraire, les professions libérales réglementées parviennent de plus en plus à défendre leurs intérêts auprès du législateur et des entreprises. Elles font ainsi pression pour supprimer le statut d'auto-entrepreneur, considéré comme une concurrence pour de nombreux métiers comme les chauffeurs de taxis, les entrepreneurs du BTP, des métiers de l'hôtellerie-restauration, etc. Elles considèrent notamment que la croissance des créations d'auto-entreprises sans conditions de diplôme contribue à décrédibiliser leurs métiers, notamment lorsque ces auto-entreprises font faillite par manque de solidité financière et d'ex-

périence. Ce lobbying finit par porter ces fruits, le statut d'auto-entrepreneur étant progressivement complexifié, avant d'être supprimé. De même, le travail « à la tâche » (comme les chauffeurs de VTC) et les activités relevant de l'économie collaborative sont fortement encadrés pour donner la priorité aux

professions réglementées. De nouvelles professions réglementées sont même créées pour des métiers peu qualifiés comme ceux en lien avec la livraison. Parallèlement, les professions libérales réglementées parviennent aussi à faire inscrire dans le Code du travail la reconnaissance à part entière du statut de travailleur indépendant, tout en maintenant un régime différencié de protection sociale pour ne pas augmenter leurs cotisations.

Plus globalement, l'entrepreneuriat est favorisé par les pouvoirs publics pour relancer l'emploi, via notamment des avantages fiscaux pour les créateurs d'entreprises.

Le statut d'indépendant devient ainsi plus attractif aux yeux d'une partie des salariés, mais il se complique. Pour les plus qualifiés, le changement de statut peut se faire relativement facilement, même si des tensions peuvent apparaître en conséquence dans certains secteurs de niches où le nombre de travailleurs indépendant peut ainsi augmenter brutalement en l'espace de quelques années. Ces travailleurs vivent dans l'urgence permanente, mais gagnent très bien leur vie et adaptent leur rythme de travail : des phases de travail intense pendant quelques semaines, ou quelques mois, peuvent être suivies de repos prolongé.

Pour les travailleurs moins qualifiés, le passage au statut d'indépendant suppose souvent de suivre une formation professionnelle spécifique. L'accès à la formation continue est progressivement facilité par les pouvoirs publics, mais reste insuffisant pour satisfaire la demande. En conséquence, beaucoup de salariés se retrouvent coincés dans un poste qui ne leur convient plus mais qu'ils ne peuvent pas quitter faute d'alternative.

Les tensions autour du financement de la protection sociale s'accroissent, et des débats publics portent sur la « responsabilité » sociale des professions libérales de contribuer au régime général. Mais les deux systèmes de protection sociale (salariés et indépendants) restent globalement inchangés.

**Récit fiction**  
**Sarah, 42 ans,**  
**aide senior**

**Lundi 19 novembre 2030:** Sarah se connecte à son espace personnel sur la plateforme JamaisSeul, avec laquelle elle vient de signer un contrat de collaboration juste après l'obtention de son diplôme d'aide senior. Sarah travaille depuis une dizaine d'années en tant qu'aide à domicile auprès de personnes âgées pour les assister dans leur quotidien : courses, ménages, factures, mais aussi relevé et transmissions de données médicales (tension, glycémie, poids, etc.). Jusqu'à récemment, elle exerçait cette activité en tant qu'auto-entrepreneur, sans avoir suivi de formation spécifique, mais sa réputation dans son quartier lui avait progressivement permis de travailler à temps plein. Néanmoins, il y a un an, plusieurs scandales ont fait la une des médias : des aides à domicile ont été reconnues coupables de négligence envers des personnes âgées, voire de non assistance à personne en danger pour avoir mal transmis des informations médicales, ce qui a retardé la détection d'une dégradation de leur pathologie. Les plaintes ont été déposées par les familles des personnes âgées, mais aussi par leur médecin et des hôpitaux. Suite à ces affaires judiciaires, l'Ordre des médecins a lancé une pétition pour demander l'inscription à la liste des professions réglementées de l'aide à la personne. La pétition ayant recueilli près de 100 000 signatures, le gouvernement a créé le statut d'aide senior quelques mois plus tard. Aussitôt, des formations diplômantes ont vu le jour, attirant des dizaines de milliers de personnes comme Sarah. Les plateformes de mise en relation des aides seniors avec les personnes âgées ont quant à elles revu leur processus de recrutement pour exclure de leurs annuaires les travailleurs non diplômés. Sarah doit désormais rembourser le prêt contracté pour payer sa formation et s'acquitter de frais auprès de la plateforme mais, en échange, elle bénéficie de l'organisation de ses horaires de travail, de tarifs horaires garantis, d'un accès à certains équipements, d'un service d'assistance pour répondre à ses interrogations, etc.





## Indépendance subie

Le marché du travail français reste pénalisé par un contexte économique tendu. Les créations d'emplois salariés sont de moins en moins nombreuses, et se font de plus en plus rarement en CDI. Ce contrat devient un « sésame » pour les travailleurs qui, une fois acquis, est rarement abandonné. Le marché du travail se dualise donc de plus en plus entre des travailleurs, souvent qualifiés, bénéficiant de la stabilité de leur emploi, et une part croissante de la population active qui alterne phases de chômage et d'emploi plus ou moins précaire. Le taux de chômage et la précarité professionnelle augmentent inexorablement, incitant les pouvoirs publics à favoriser le travail indépendant comme vecteur de flexibilité sur le marché du travail. Le statut d'auto-entrepreneur est fortement assoupli (notamment pour faciliter la fourniture de services « à la tâche »). Un nouveau contrat de travail est aussi créé, s'inspirant du

« zero hour contract » : le travailleur qui le signe s'engage à être disponible pour un employeur pendant une durée donnée, mais ne sait pas à l'avance combien d'heures il travaillera et donc quel revenu il touchera.



### C'est déjà demain :

#### **des offres d'emploi aux enchères sur le site Ladv**

La plateforme de recrutement Ladv.fr a été lancée fin 2016 par deux responsables des ressources humaines. Elle permet aux personnes recherchant un emploi de consulter des annonces en fonction de différents critères (lieux, présence d'une crèche à proximité...). Lorsqu'ils ont repéré un poste qui les intéresse, pour postuler ils doivent, d'une part, enregistrer une vidéo de présentation et, d'autre part, indiquer le salaire qu'ils souhaitent, à partir d'une fourchette proposée par l'entreprise. Les salaires proposés par les différents candidats sont visibles de tous tout au long de la procédure de recrutement. Le site comptait, début 2017, quelques centaines d'annonces, principalement pour des postes d'ingénieurs, de cadres et de techniciens.

Il en résulte une croissance fulgurante des créations d'emplois, pour des chômeurs, des travailleurs précaires mais aussi des étudiants et des retraités pauvres. Ils vendent leurs services sur des plateformes collaboratives et sur des « bourses à l'emploi » qui se multiplient sur Internet. Un premier site s'est lancé sur ce concept au début des années 2020, en se basant sur le système des enchères inversées : le travailleur qui proposait le prix le moins cher remportait le contrat. Mais, très vite, les limites de ce système ont été dénoncées à la fois par les prestataires de services et les clients : services bâclés, revenus insuffisants, etc. Après une phase initiale de fort engouement, le site Internet a donc progressivement vu son audience décliner, mais d'autres sites ont très rapidement vu le jour en adaptant le concept. Les travailleurs peuvent ainsi proposer leurs services sur une plateforme qui se charge de recenser et présélectionner des candidats pour chaque entreprise en fonction des critères prioritaires par cette dernière (prix, diplôme, expérience, etc.). Les progrès réalisés dans le domaine des algorithmes permettent ainsi d'affiner au maximum les processus de recrutement pour chaque projet, chaque service... Pour les postes les moins qualifiés, des systèmes de bonus (voire de « quotas » obligatoires) sont mis en place par le gouvernement pour éviter les discriminations (personnes issues de l'immigration, disposant d'une expérience limitée, etc.).

Le nouveau marché de l'emploi qui s'instaure ainsi progressivement se révèle vite très inégalitaire. En effet, alors que les profils les plus qualifiés peuvent faire jouer la concurrence pour se vendre au plus offrant, une proportion importante

de travailleurs enchaîne au contraire les missions précaires, mal rémunérées et ne réussissent pas à valoriser leur expérience. La précarité est particulièrement forte pour certaines catégories de population : jeunes, retraités ne bénéficiant pas d'une retraite à taux plein, travailleurs issus de l'immigration, etc. Cette situation finit par pénaliser l'ensemble du système économique et social : ces travailleurs ne sont plus motivés et voient leurs performances professionnelles diminuer, alors qu'il leur est de plus en plus difficile d'accéder à un logement ou à un prêt bancaire. C'est donc pour leur assurer un revenu minimum d'existence que l'idée d'un revenu de base, portée par différents acteurs depuis de nombreuses années, est finalement concrétisée à la demande d'une partie croissante de la société civile et des acteurs économiques eux-mêmes. Mais ce revenu est donc restreint à la frange de la population la plus vulnérable sur le marché du travail, l'idée d'un revenu universel apparaissant toujours comme trop coûteuse et risquant d'aggraver encore les inégalités. De fait, le système de protection sociale est recentré sur un socle minimal de prestations, dont ce revenu de base. Les plus aisés peuvent souscrire à des assurances et des mutuelles privées pour compléter les prestations mais, pour les plus pauvres, ce système se traduit par un accès beaucoup plus difficile aux soins, aux remboursements, etc.

#### Récit fiction

**Thierry, 63 ans,  
ingénieur**

**Jeudi 28 juillet 2030:** en terminant de nouer sa cravate devant son miroir, Thierry repense au chemin parcouru depuis cinq ans. En 2020, après 15 ans passés en tant qu'ingénieur pour un gros constructeur automobile, il est licencié, comme des milliers de ses collègues, en réponse à la grande morosité du secteur automobile. Alors âgé de 58 ans, il se retrouve dans une situation délicate : il n'a pas cotisé suffisamment pour bénéficier d'une retraite à taux plein, mais ne parvient pas à retrouver un emploi salarié.

Sur les conseils d'un ancien collègue, il décide de proposer ses services sur une plateforme collaborative. Mais, au bout de quelques mois, il déchanté : il est en effet très mal noté par la plateforme, qui privilégie les ingénieurs plus jeunes et maîtrisant des logiciels dont il parvient à peine à prononcer le nom. Ses tarifs horaires, imposés par le site, sont donc particulièrement faibles mais, même ainsi, il n'a été contacté que par deux entreprises pour des missions ponctuelles. Thierry a même envisagé de faire une demande de reconnaissance « travailOR », pour entrer dans les quotas de recrutements obligatoires des entreprises, mais il ne remplit pas les critères nécessaires. Il ne peut pas bénéficier non plus du revenu de soutien accordé aux travailleurs précaires, compte tenu du niveau de ses derniers salaires. Il a donc enchaîné pendant cinq ans les petites missions mal rémunérées auprès de différentes entreprises. Mais, il y a quelques mois, il a été rappelé par son ancien employeur, le constructeur automobile, qui lui a proposé de signer un contrat « gagnant-gagnant ». Thierry a longuement hésité, car il sait combien ce contrat est contraignant, mais il n'a pas d'autres alternatives et n'est pas éligible au revenu de base. Ce matin, il va donc signer ce contrat avec ce constructeur, par lequel il s'engage à lui réserver l'exclusivité de ses services pendant deux ans, selon un tarif horaire de prestation prédéfini, mais sans garantie minimale de tarif de prestation.



## Tous entrepreneurs nomades

Décus par les conditions de travail offertes par les entreprises, de plus en plus de jeunes qualifiés choisissent de lancer leur propre activité. Ils travaillent le plus souvent autour d'un projet précis, qui les amène à s'associer avec d'autres travailleurs indépendants aux compétences complémentaires pour un donneur d'ordre. Ce fonctionnement s'intègre ainsi progressivement au sein des entreprises à qui il offre une plus grande flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre (par exemple pour s'adapter aux variations des volumes de production). Les pouvoirs publics cherchent donc à favoriser cet entreprenariat de projet pour relancer les créations d'emplois. Pour cela, un nouveau type de contrat est créé (dans la lignée des contrats à durée déterminée d'usage), centré sur la réalisation d'une mission. Et des formations professionnelles « légères » (comme les MOOC) sont mises en place pour favoriser les reconversions. Une fusion des régimes de protection sociale (salariés et indépendants) est mise en œuvre très progressivement.



### C'est déjà demain :

#### **une réputation unique sur Internet avec le site Famust**

Le site Famust.com a été créé en 2015 à l'initiative de la MAIF pour permettre aux consommateurs de centraliser l'ensemble des commentaires et évaluations qu'ils ont recueillis sur des sites collaboratifs. Ils se créent ainsi un profil unique, facile à partager grâce à un lien URL, qui leur permet de rassurer leurs interlocuteurs quelle que soit l'activité concernée : achat-vente de produits, covoiturage, location, échanges de services etc. Ce service peut notamment se révéler utile pour un particulier qui souhaite ouvrir un compte sur un nouveau site sur lequel il ne dispose pas encore de réputation, Famust faisant alors office de « passeport collaboratif ».

Dans un premier temps, les CDI ne sont pas remis en cause, mais les nouvelles embauches, au lieu de se faire en CDD ou en intérim, se font majoritairement via ce nouveau contrat. Puis, progressivement, des salariés en CDI choisissent eux aussi de basculer vers ce statut, qui offre par ailleurs des avantages financiers (prime de fin de contrat si l'objectif initial est atteint). Les entreprises se séparent ainsi petit à petit de leurs collaborateurs permanents, remplacés par des contributeurs ponctuels liés à des projets.

Des écosystèmes de professionnels voient ainsi le jour autour de compétences, de secteurs... Ils leur permettent de partager leur expérience mais aussi leur réputation, qui résulte de systèmes de notation de plus en plus perfectionnés, les notes étant attribuées à la fois par les clients et par les pairs (autres professionnels du même secteur).

Les plateformes numériques jouent un rôle important dans la mise en relation des travailleurs avec les entreprises, même si, au fil du temps, ces dernières disposent aussi d'un « vivier » de talents qu'elles peuvent mobiliser directement. Pour les entreprises, ces nouveaux modes de travail sont aussi l'occasion de réduire les coûts associés aux locaux : le télétravail est encouragé au maximum, même si des bureaux partagés sont aussi à la disposition des collaborateurs.

Des espaces de coworking ouvrent partout sur le territoire, souvent à l'initiative des collectivités

pour qui il s'agit d'un bon moyen d'attirer les talents. Ces espaces peuvent aussi être financés par plusieurs entreprises locales. Ils permettent notamment d'organiser des réunions, de disposer de tout le matériel professionnel nécessaire (y compris des imprimantes 3D, des outils de conférence...) en échange de forfaits payés par les travailleurs.

Le marché du travail français de 2030 est donc plus flexible, plus dynamique et plus créatif. Mais il doit aussi faire face à de nouveaux défis. D'une part, le fossé se creuse entre les plus qualifiés, dont les compétences « rares » sont recherchées par les entreprises, et les peu qualifiés, qui doivent au contraire se battre pour décrocher des contrats, et souvent attendre plusieurs années avant de trouver une stabilité dans leur rythme professionnel.

Pour tous ces travailleurs, une angoisse importante peut résulter du fait qu'ils doivent faire leurs preuves en permanence auprès de leurs commanditaires, mais aussi plus largement auprès des communautés de professionnels avec lesquels ils travaillent. Ainsi, chaque travailleur doit reconfirmer ses compétences à chaque projet, un échec pouvant pénaliser durablement sa carrière. Il peut en résulter des situations de détresse personnelle d'autant plus difficiles à gérer que ces travailleurs se retrouvent seuls. Par ailleurs, un véritable enjeu émerge pour les entreprises en termes de stratégie globale, qui suppose de conserver, en interne, des managers conservant une vision d'ensemble des projets. Enfin, la protection sociale s'adapte difficilement à ces évolutions du marché du travail, et les travailleurs ont parfois du mal à faire valoir leurs droits.

**Récit fiction**  
**Léo, 28 ans,**  
**plombier**

**Samedi 12 juin 2030:** Léo prépare son appartement pour célébrer avec ses amis son nouveau classement sur le site SerreVis : il est désormais noté comme le 3<sup>e</sup> meilleur plombier de la ville. Cette performance est le résultat direct des efforts déployés par Léo depuis la fin de ses études, il y a trois ans : démarchages actifs auprès de clients, formations régulières pour actualiser ses connaissances, paiement de suppléments sur le site SerreVis pour que son profil soit plus attractif, etc. Ce que Léo ne dit pas, c'est qu'il a aussi dû payer quelques pots de vin pour convaincre certains clients et d'autres collègues de lui accorder des bonnes notes sur le site. D'ailleurs, il compte maintenant sur ce classement pour accroître sa clientèle mais aussi ses tarifs, et ainsi rembourser au plus vite la dette qu'il a contracté entre ses frais de formation et ses dépenses annexes. Si ce nouveau classement est un soulagement, il est aussi une source de stress supplémentaire pour Léo, qui sait qu'il devra maintenir ses efforts pour le conserver. Ses prochaines vacances devront attendre, car le risque est trop grand de voir ses concurrents lui voler sa place...



## À chacun son organisation du travail

Ce scénario est marqué par le développement de l'économie à la demande : une part croissante des biens de consommation courante sont conçus et/ou finalisés et personnalisés au plus près des consommateurs, grâce notamment à certaines technologies comme l'impression 3D.



### C'est déjà demain :

#### **le compte personnel d'activité (CPA)**

Le compte personnel d'activité a été créé dans le cadre de la loi Travail votée en 2016. Il s'agit d'un compte unique, propre à chaque travailleur, qui le suit tout au long de sa carrière. Elle lui permet de conserver l'ensemble des droits sociaux acquis, quel que soit le statut qu'il avait au moment où il les a acquis. Le CPA regroupe ainsi le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le compte d'engagement citoyen (CEC), qui récompense les activités bénévoles. Tous les travailleurs salariés, fonctionnaires et les demandeurs d'emploi (les indépendants devront attendre le 1<sup>er</sup> janvier 2018) de plus de 16 ans peuvent consulter leur compte sur le site [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr) grâce à leur numéro de sécurité sociale. Ils peuvent ensuite utiliser leurs droits à tout moment, mais aussi effectuer un bilan de compétences, faire une demande de financement pour une formation et demander un accompagnement pour un projet de création d'entreprise.

**Source :** [www.gouvernement.fr/compte-personnel-activite-cpa](http://www.gouvernement.fr/compte-personnel-activite-cpa)

Cette économie passe donc par une valorisation de l'emploi local. Il devient ainsi possible de faire fabriquer des objets personnalisés, de les réparer puis de les revendre dans des commerces de proximité. Parallèlement, toute une gamme de services se développe dans le domaine des services à la personne : santé, transport, bien-être, coaching personnel, etc.

Pour accroître la flexibilité de l'emploi, un statut unique du travailleur est créé, par lequel les droits sont rattachés directement à la personne et pas à son statut. Ceci permet aux travailleurs de cumuler et d'alterner des missions pour des entreprises avec d'autres menées pour leur propre compte. Parallèlement, les régimes de protection sociale des salariés et des indépendants sont fusionnés. La pluriactivité devient ainsi une réalité pour une part croissante de travailleurs : elle concerne autant les 25-60 ans que les plus jeunes et les plus âgés, pour des motivations aussi bien financières que d'intégration dans la vie locale. La mobilité professionnelle est donc très forte, ce qui pousse les entreprises à offrir des conditions de travail toujours plus confortables pour attirer et retenir leurs collaborateurs. Mais, dans les faits, ces derniers sont de moins en moins fidèles : ils peuvent rejoindre une entreprise pour une mission précise mais restent rarement au-delà, sauf pour certains profils et certaines étapes de la vie (arrivée d'un enfant, etc.) pendant lesquelles le besoin de stabilité l'emporte sur l'attrait de la mobilité.

Les plateformes numériques ne sont que peu utilisées comme intermédiaire car, après une première phase d'engouement, une méfiance croissante s'est instaurée envers ces sites, accusés de prélever des commissions disproportionnées et d'exercer une

pression trop forte sur les travailleurs. Ceux-ci se regroupent progressivement par grands secteurs d'activités pour créer leurs propres plateformes permettant de recenser les offres de service de proximité. Si elles peuvent être créées à l'échelle nationale, elles sont en tout cas toujours déclinées à l'échelle locale.

Globalement, les inégalités en termes de conditions de travail et de revenus restent limitées, car le volume d'emploi augmente dans de nombreux secteurs grâce à une réduction du temps de travail individuel. La plupart des travailleurs bénéficient d'une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur vie professionnelle qu'ils valorisent au détriment d'une hausse de leurs revenus. L'épanouissement individuel passe de plus en plus par l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Néanmoins, la situation des travailleurs peu qualifiés peut être moins satisfaisante car ils peuvent cumuler (à un même moment ou à différentes périodes) différents petits emplois peu valorisants et potentiellement contraignants en termes d'horaires, de déplacements, etc.

**Récit fiction**  
**Inès, 33 ans,**  
**coach en**  
**transition**

“

**Judi 12 février 2030:** Inès a rendez-vous avec Jules, un ami informaticien, pour mettre à jour son site Internet, qui est resté inchangé depuis le début de sa carrière, il y a presque 10 ans. Elle s'était alors lancée en tant que « coach en transition » après ses études, préférant se mettre à son compte pour rester libre de ses horaires, de ses clients et de ses méthodes. Grâce au bouche-à-oreille dans sa ville, elle s'était ainsi constitué un petit portefeuille de clients, à qui elle proposait ses services pour repenser leurs modes de vie, leur consommation, leur alimentation... Mais, lorsqu'elle a voulu avoir un enfant, elle a préféré rejoindre le monde du salariat pour avoir plus de stabilité en termes de revenus et d'horaires. Elle a ainsi trouvé un poste de consultante dans un petit cabinet proposant des formations et des services en entreprise autour du bien-être et du développement personnel. Aujourd'hui, sa fille a trois ans et est entrée à l'école. Inès souhaiterait à nouveau retrouver de la flexibilité dans ses activités: elle va donc conserver un mi-temps dans son entreprise actuelle, qu'elle aimerait compléter en renouant avec ses activités de coaching en transition en tant qu'indépendante.

”