



Travail indépendant: quels scénarios pour la France en 2030 ?

ressources documentaires - mars 2017

Étude de l'Observatoire Alptis
de la protection sociale

En partenariat avec:



Sommaire

Cette étude est composée de deux volets : un état des lieux réalisé par l'économiste Stéphane Rapelli et des fiches d'analyse des grands facteurs de changements réalisées à partir d'échanges avec différents experts.

p 07 Une chronique de l'indépendance

**p 45 Les grands facteurs de changement
(fiches thématiques)**

Une chronique de l'indépendance

Sommaire

- p 10** Introduction
- p 12** Chronologie (frise)
- p 14** Une préférence institutionnelle accordée au salariat
- p 20** Les aidants familiaux : une disparition qui redéfinit les conditions d'exercice de l'indépendance
- p 22** Au-delà des statuts : la réorganisation des pratiques familiales de l'indépendance
- p 28** Artisans et les commerçants : le sursaut
- p 36** Les professions libérales au cœur du renouvellement de l'indépendance
- p 40** Bibliographie

Introduction

Interroger le passé et l'avenir de l'indépendance implique de mettre en lumière sur ceux qui la vivent et la font évoluer. La démarche est complexe car, dans les faits, l'indépendance professionnelle reste une notion qui fait l'objet d'une grande confusion. Il est notamment possible de l'analyse à partir de l'autonomie laissée à une personne dans l'exercice de son métier.

Le terme d'indépendant est fréquemment éludé au profit d'appellations évoquant plus directement la fonction de ceux qui conduisent une entreprise : entrepreneurs, chefs d'entreprise ou patrons. La petitesse de la structure est précisée lorsque les travailleurs en solo, ceux qui sont à leur compte ou les freelances sont évoqués.

La référence à un groupe professionnel ou à un métier semble quant à elle être la plus fédératrice. Les images de l'artisan, du commerçant et de l'agriculteur sont assez ancrées dans l'imaginaire social pour jouer le rôle de référentiel, même si celui-ci s'avère généralement assez sommaire. La notion de groupe atteint toutefois ses limites avec l'étude des professionnels libéraux. La référence au métier renvoie

directement aux professions libérales réglementées ou, plus précisément, dotées d'une instance ordinaire. L'avocat, le médecin, l'architecte... sont immédiatement identifiés comme des travailleurs indépendants. En revanche, les professions non-réglementées, pourtant nombreuses, sont regroupées dans un ensemble indistinct, souvent désigné comme étant celui des professionnels.

Ce constat d'un très faible ancrage conceptuel de la notion d'indépendance renvoie naturellement à l'hétérogénéité intrinsèque de la population qu'elle recouvre, tant en ce qui concerne les statuts juridiques sous-jacents que les métiers concernés (Rapelli, 2012a).

L'indépendance professionnelle repose pourtant sur une solide définition normalisatrice puisqu'elle est inscrite dans le Code du travail : est « présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre ».

3/5 non salariés

sont des indépendants au sens strict, c'est-à-dire qu'ils ne font appel à aucune main-d'œuvre salariée (*Insee, 2016a*).

+23% des entreprises employeuses

comptent moins de 10 salariés, alors que celles employant 20 salariés et plus ne représentent que 2,3 % de l'ensemble (*Insee, 2016b*).

Cette étude débute par un travail d'analyse consacré à la norme fondamentale que constitue la définition de l'indépendance au sein du Code du travail. L'analyse de son évolution fait apparaître un antagonisme profond dans l'attitude de pouvoirs publics oscillants entre promotion du salariat et développement nécessaire de l'indépendance. Ces deux mouvements contradictoires favorisent l'apparition d'une « zone grise » propice au développement d'innovations organisationnelles.

Suite à cette approche juridique, un regard socioéconomique est ensuite porté sur la population des indépendants. L'approche statistique est privilégiée et l'ensemble des travailleurs non-salariés est considéré. L'indépendance,

pour être analysée finement et de manière pertinente, ne peut être appréhendée par la seule définition législative. Par exemple, les chefs de très petites entreprises sont, du point de vue socioéconomique, similaires aux indépendants au sens strict. Ce sont avant tout des gens de métier qui, à bien des égards, sont assez éloignés des dirigeants d'entreprises de taille plus importante (Rapelli, 2012a).

L'indépendance est abordée dans cette étude comme la valeur fondamentale partagée par l'ensemble des non-salariés.

Comprendre l'histoire de l'indépendance

CONTEXTES SOCIÉTAL ET POLITIQUE

Préoccupation croissante de l'amélioration de la condition ouvrière dans un contexte où l'industrie embauche fortement. Le nombre d'exploitants agricoles diminue.

1910 1925

Création du Code du travail (1910). La première forme de contrat de travail salarié (la convention de louage de service) est normalisée. L'indépendant apparaît par sa seule fonction d'employeur sans qu'elle ne soit formalisée.

La France est marquée par les crises économiques, politiques et la Seconde Guerre Mondiale. 1936 est l'année de la grève nationale des travailleurs qui revendiquent de meilleures conditions de travail. Le nombre d'indépendants augmente.

1932

1948

À partir de 1932, le travailleur indépendant est doté d'une définition formalisée. La création de la Sécurité Sociale en 1945 signe la naissance du régime général qui englobe l'ensemble des actifs (salariés du public et du privé, exploitants agricoles, travailleurs indépendants et secteurs spécifiques d'activité).

Émergence des modèles productifs post-industriels fondés sur la responsabilisation individuelle. Recherche de flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre. Début des politiques de retour à l'emploi par la création d'entreprises.

1956 1973

Une primauté du salariat, toujours perçu comme le seul régime protecteur. Lecture de l'indépendance uniquement par l'interprétation jurisprudentielle de la sécurité sociale

ÉVOLUTION DU TRAVAIL NON-SALARIÉ (Cf. fiche 2)

Loi du 26 juillet 1925 sur la création de chambres de métiers de l'artisanat : instaure la première définition du travailleur indépendant, mais limitée à l'artisanat.

Le décret du 28 juillet 1932 fait émerger la première définition formalisée du travailleur indépendant : « sont considérés comme travailleurs indépendants les travailleurs manuels ou intellectuels qui ne sont pas habituellement au service d'un employeur déterminé. » (article 1)

Loi du 17 janvier 1948 : institue une allocation vieillesse pour les personnes non-salariées. En découlent les régimes de retraite de base des non-salariés, des professions artisanales, industrielles et commerciales, libérales et agricoles.

Mise en place de l'Aide aux Chômeurs Créant ou Reprenant une Entreprise (ACCRE) : accompagnement et aide financière. Mesure du gouvernement de Raymond Barre d'abord réservée aux cadres puis étendue à l'ensemble des chômeurs en 1985.

ÉVOLUTION DU TRAVAIL SALARIÉ

Création du Code du travail le 28 décembre 1910 : règle et normalise la première forme de contrat de travail salarié (la convention de louage de service). L'indépendant apparaît par sa seule fonction d'employeur sans qu'elle ne soit formalisée.

Décrets de décembre 1956 codifiant les textes de la Sécurité Sociale. Institutionnalise la protection sociale uniquement pour les personnes affiliées au régime général. Ce régime concerne presque exclusivement les salariés à l'exception de rares indépendants (comme les écrivains non-salariés).

Volonté politique au niveau de la France (1994 et 2003) et de l'Union Européenne de stimuler l'esprit d'entreprendre. Apparition de débats autour des risques économiques et sociaux de l'indépendance.

L'entrepreneuriat est reconnu et soutenu plus fortement comme un vecteur de développement de l'emploi. La création du statut d'auto-entrepreneur crée une révolution qui signe une hausse du nombre de travailleurs indépendants. Persistances de débats sur la protection des indépendants

1994

2000

2003

2008

2014

L'indépendance est stimulée par de nouveaux dispositifs et aides.

Mais:

- Le non-salariat ne possède qu'une place très discrète. Une définition toujours en creux par rapport aux caractéristiques du salariat.
- De nombreux retours en arrière législatifs.

Première inscription du terme d'indépendant dans le Code du travail. Accélération de l'entrepreneuriat en France par le développement de la flexicurité*. Mais: persistance d'une «zone grise» entre le droit du travail et le droit commercial, rendant propice l'innovation statutaire

Loi du 11 février 1994 sur l'initiative et l'entreprise individuelle, dite loi « Madelin »: introduit un article sur l'immatriculation de l'activité comme condition nécessaire et suffisante au statut de travailleur non-salarié. C'est le principe de présomption de non-subordination. Auparavant, il pouvait être remis en cause sur simple présentation d'éléments possibles de subordination

Loi du 6 août 2003 sur l'initiative économique, dite loi « Dutreil I »: rétablit la présomption de non-subordination par le seul fait de l'immatriculation. Création du régime fiscal de la micro-entreprise et de l'entreprise sans capital minimum (SARL à 1€).

Loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail: institutionnalise le CDI comme la « forme normale et générale » de la relation de travail, redonnant ainsi la primauté au salariat.

Loi du 18 juin 2014 sur l'artisanat, le commerce et les très petites entreprises, dite loi « Pinel »: réforme le régime de l'auto-entrepreneur. Avec une simplification des processus, de nouvelles obligations de déclaration et un droit à la formation.

Loi du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, dite loi « Aubry II »: abolit la présomption inscrite par la loi Madelin en raison d'une trop grande facilité de contournement des dispositifs. C'est à nouveau l'indépendant qui doit justifier de sa non-subordination.

Loi du 4 août 2008 sur la Modernisation de l'Économie (LME): formalise pour la première fois le terme d'indépendant dans le Code du travail. L'objectif est d'encourager les entrepreneurs tout au long de leur parcours. En complément de l'article L8221-6 dédié à la présomption de non-subordination, elle introduit un article complémentaire formalisant l'indépendance par une simple phrase: « Est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre »

* Mode d'organisation du travail offrant plus de flexibilité aux entreprises et, en contrepartie, une plus grande sécurité de l'emploi aux salariés.

Une préférence institutionnelle accordée au salariat

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. »

article L1221-2 du Code du travail

Les textes de loi (cf. Fiche thématique: Droit du travail et indépendance) témoignent régulièrement du manque de reconnaissance accordé à l'indépendance alors même qu'une partie des parlementaires la considèrent pourtant comme un vecteur de développement de l'emploi.

L'année 2008 fut marquée par :

— La loi du 25 juin portant modernisation du marché du travail. Elle introduit un critère normatif puissant de la condition du travailleur par le biais de l'article L1221-2 du Code du travail. Il institutionnalise le fait que : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. » Son interprétation conduit à penser que le travail non-salarié, reposant sur des contrats d'entreprise, est à considérer comme un travail atypique.

— La Loi de Modernisation de l'Économie a eu pour effet de déplacer l'énoncé du principe de non-subordination au sein du même Code.

Dans l'ancienne version, il figurait à l'article L120-3 qui faisait partie du livre I^{er} traitant des conventions relatives au travail. Dans la version actuellement en vigueur, l'article L8221-6 – qui remplace et complète l'article L120-3 – est repoussé à la huitième partie du Code, parmi les dispositions du livre II traitant de la lutte contre le travail illégal.

La subordination au centre des réflexions

Les textes traduisent la volonté d'une sauvegarde du cadre socialement très protecteur que confère le salariat. Depuis les années 1960, les modèles productifs post-industriels fondés sur une responsabilisation individuelle accrue des travailleurs se sont largement imposés. Celle-ci participe d'une logique de valorisation du travail individuel tout autant que d'une recherche objective de flexibilisation dans la gestion de la main-d'œuvre et de réduction de la masse

salariale. Une dynamique liée au développement de processus de production en réseau qui favorise une réelle porosité statutaire entre le salariat et le non-salariat (Supiot, 2000) et dans lequel l'indépendant peut rapidement se trouver en situation de dépendance économique, technique voire institutionnelle (Rapelli, 2006).

Ces situations de subordination se rencontrent lorsqu'une asymétrie de pouvoir émerge de la relation établie entre le donneur d'ordre et l'indépendant. Une littérature abondante en présente de nombreux exemples : des producteurs agricoles soumis aux quotas, normes et délais imposés par les entreprises de transformation agroalimentaire, des franchisés contractuellement contraints d'appliquer les prescriptions des franchiseurs. Sans oublier des travailleurs essaimés intégralement subordonnés à l'entreprise à laquelle ils appartenaient. Leur point commun ? L'absence de protection juridique dont bénéficie le salarié – en ce qui concerne le temps de travail, la rémunération, la médecine de travail et la formation notamment – doublé, le cas échéant, d'une absence de sécurité économique en raison d'une activité fondée sur la demande d'un seul et unique client (Atonmattei & Sciberras, 2008). Les craintes inhérentes à la subordination fac-

tuelle de l'indépendant contraignent fortement la capacité du législateur à s'extraire d'une approche manichéenne des statuts de travailleur indépendant et de salarié. Les débats sur la dégradation de la qualité de l'emploi qui ont émergé à l'occasion du cadrage juridique du régime de l'auto-entrepreneur illustrent bien ce phénomène. Le 22 juillet 2008, à l'occasion de la séance publique de discussion du texte de loi à l'Assemblée nationale, un député de l'Isère sera particulièrement virulent sur ce point en déclarant :

« Le statut de l'auto-entrepreneur sera une facilité pour supprimer le statut de salarié. Vous élargissez la présomption de travail non-salarié à ce nouveau statut, et vous niez ainsi la réalité de la subordination : vous avez même fait cela ! Vous permettrez à certaines entreprises de convaincre leurs salariés de devenir des tâcherons, sous prétexte – douce illusion ! – qu'ils vont devenir leur propre patron. »

Les débats sur le statut concernent alors particulièrement la déréglementation et la déqualification professionnelle mises en avant par les artisans. Ces revendications, qui seront entendues, visent à garantir un niveau minimal de sécurité, aux clients comme aux travailleurs, et

de qualité des productions par la mise en place d'une obligation de qualification professionnelle préalable à l'exercice de certains métiers. Les distorsions financières que le dispositif a générées au niveau des régimes sociaux des non-salariés ont sans conteste motivé une stratégie politique visant à le faire disparaître. L'absorption du régime de l'auto-entreprise par celui de la micro-entreprise marque une étape de plus dans cette direction.

Les risques économiques et sociaux pesant sur les indépendants actuellement subordonnés alimentent les discussions. Le thème est particulièrement sensible depuis le milieu des années 2000 lorsque la France, à l'instar des autres pays européens, s'engage sur la voie de la flexicurité pour tenter de fluidifier le marché du travail. La base de cette stratégie était – et reste encore – « d'adapter la législation du travail pour promouvoir flexibilité et sécurité dans l'emploi, et de réduire la segmentation du marché du travail » (Commission des Communautés européennes, 2006). Dans ce contexte, le travail indépendant a rapidement été considéré comme un vecteur de flexibilité de premier ordre. La Commission des Communautés européennes avait pourtant déjà repéré dans son livre vert, à la suite des travaux de Perul-

li (2002), des situations où des indépendants économiquement dépendants évoluent dans une « zone grise entre le droit du travail et le droit commercial » et qui, de ce fait, peuvent « ne pas tomber sous le coup de la législation du travail ». Or, cette zone grise ne peut que s'étendre sous l'effet de l'appel d'air généré par les simplifications du statutaires, administratives, fiscales et sociales.

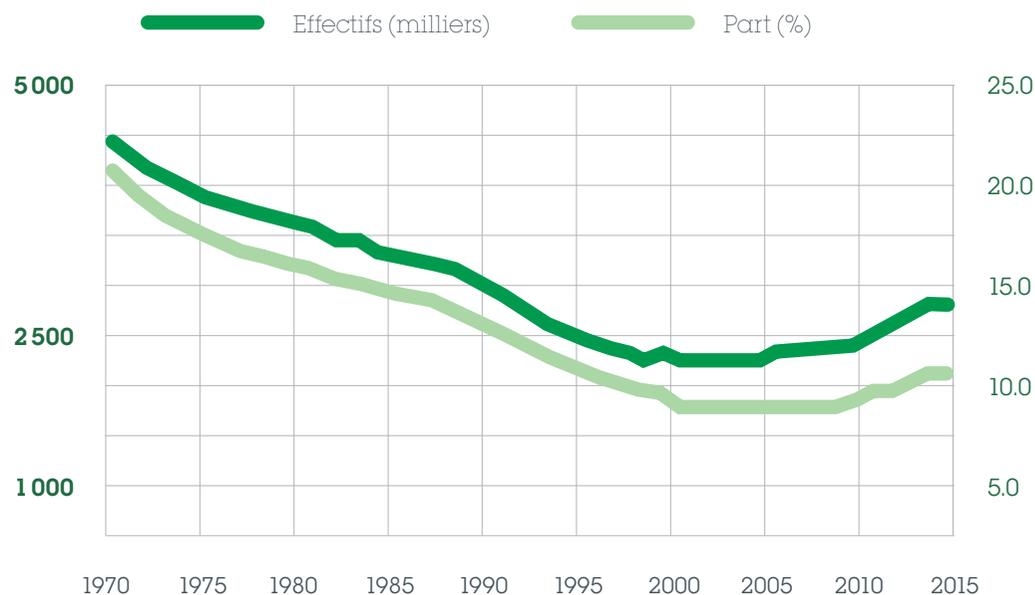
L'extension d'une « zone grise » propice à l'innovation statutaire

Les attermoissements qui ont émaillé l'ajustement du régime de l'auto-entrepreneur sont symptomatiques des tensions socioéconomiques générées par la volonté politique de stimulation de l'entrepreneuriat. Il s'agissait d'un pilier de la stratégie européenne de l'emploi mise en application à partir de 1999. En France, cela s'est traduit par de nombreux aménagements législatifs qui, de la loi Dutreil I de 2003 – ayant permis l'émergence du régime de la micro-entreprise et de la SARL à un euro – à la loi Pinel de 2014 – qui recadre notamment les modalités d'exercice de l'auto-entreprise – ont largement simplifiée la mise à son compte. Conformément au modèle développé par la Commission européenne (2003; 2005), ces dispositifs avaient tous pour objectif de permettre de lutter contre le chômage par le biais de la création d'emplois au sein des nouvelles entreprises, de favoriser l'innovation, la

compétitivité et, finalement, la croissance économique.

Comme le souligne Darbus (2008), la stratégie de redynamisation du tissu entrepreneurial visant à relancer l'emploi était pourtant déjà envisagée dès 1973. La production de rapports plaidant en faveur de la création de PME en atteste tout comme l'injonction provocatrice « les chômeurs n'ont qu'à créer leur entreprise » lancée par le Premier Ministre de l'époque Raymond Barre en 1978, ou encore la mise en place un an plus tard des dispositifs d'aide à la création d'entreprises par les personnes privées d'emploi, à l'image de l'ACCRE. Le succès de ceux-ci et les budgets qui leurs sont alloués restent cependant très modestes jusqu'au début des années 1990. Les effets espérés de développement de l'emploi et de croissance étaient déjà au fondement de la loi Madelin de 1994.

/ **Figure 1:**
Population non-salariée : effectifs et part dans la population active occupée /



Au regard des statistiques, l'indépendance est une forme d'emploi connaissant un réel succès. Depuis 2003, la croissance du nombre de travailleurs indépendants est considérable. Alors que le nombre de salariés a progressé de 2,5 % en une dizaine d'années, la population des non-salariés affiche + 25,5 %. En 2015, elle recouvre plus de trois millions de travailleurs et représente à peine un peu moins de 11 % de la population active occupée. En dehors de l'importance du taux de croissance constaté, cette progression est remarquable puisqu'elle marque une rupture avec la tendance de longue période qui était précédemment constatée (Figure 1).

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.

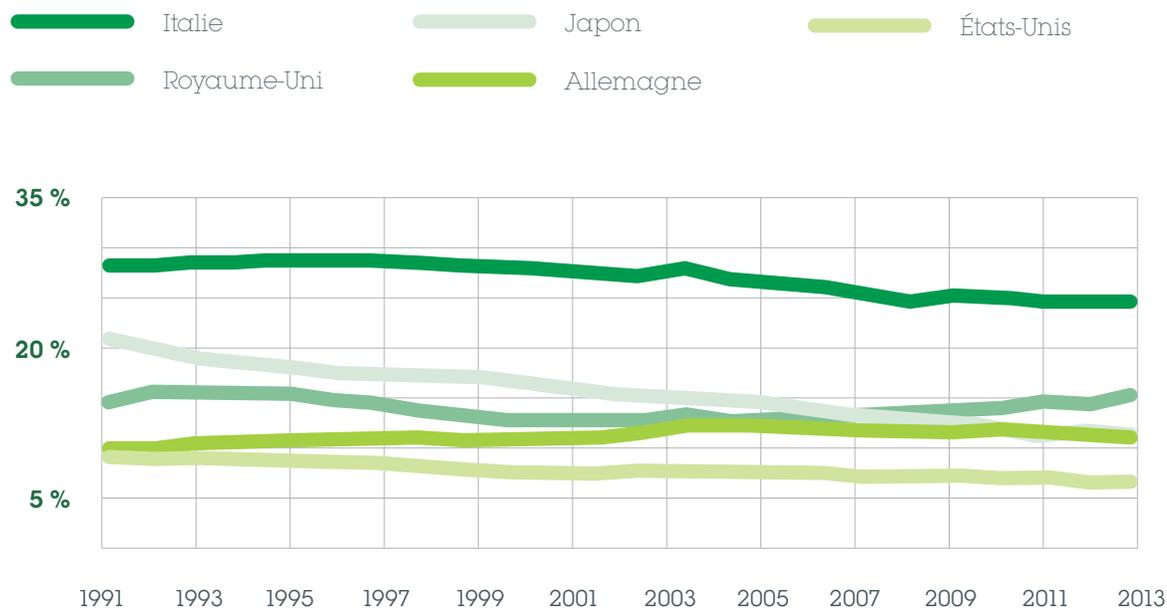
Depuis la fin du XIX^e siècle, les travailleurs exerçant à leur propre compte ne cessaient de voir leurs effectifs diminuer. L'innovation technologique, l'industrialisation, la production de masse ont eu pour effet de modifier durablement les équilibres économiques et sociaux en faveur d'une salarisation de la main-d'œuvre. Si ce phénomène est bien connu, les conséquences sur la population des travailleurs non-salariés ont été fréquemment éludées. Parmi les rares analystes sensibilisés à cette problématique, le sociologue François Gresle dressait, au début des années 1980, un constat plutôt pessimiste à la lumière des données collectées par l'Insee à partir de 1954. Rappelant la progression continue de la part des salariés au sein des actifs, il proposait une analyse plutôt sombre :

« L'ancienneté du phénomène ainsi que sa régularité lui confèrent une inexorabilité laissant mal augurer de l'avenir de ceux qui échappent encore à la toute-puissance du salariat et qui ne représentent plus qu'une masse résiduelle d'actifs à l'avenir incertain »
(Gresle, 1981).

Des situations très variées selon les pays

Vingt ans plus tard, la tendance s'est radicalement inversée avec un nombre de non-salariés équivalent à celui de 1991. Il pourrait être avancé qu'il s'agit là d'un phénomène commun à la plupart des pays développés. Néanmoins, comme le montrent les données de l'OCDE (2016), cette affirmation a une portée limitée

/ Figure 2:
Part des non-salariés dans la population active occupée (%) /



Lecture :

en 2014, les non-salariés représentaient 6,5 % de la population active occupée aux États-Unis.

Champ :

Emplois civils.

Source : OCDE (2016).

car la part des indépendants dans la population active occupée varie de façon très différenciée selon les pays et les périodes (Figure 2). En la matière, le modèle américain, souvent pris en exemple, est relativisé par la place très modeste des non-salariés au sein de la main-d'œuvre. De plus, au regard des évolutions observées dans les cinq autres grandes économies, le retournement tendanciel observé pour la France reste saisissant.

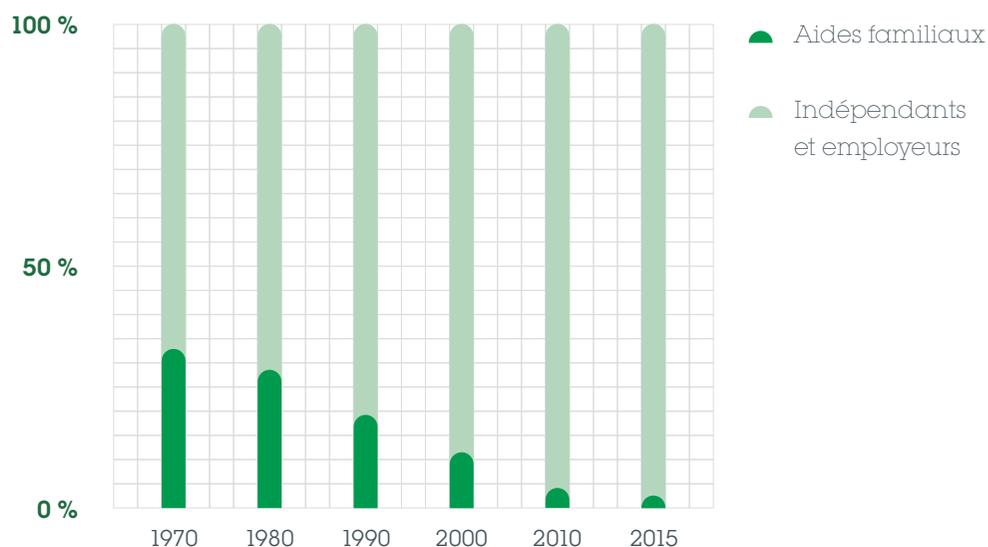
Les politiques de l'emploi visant à développer l'esprit d'entreprise ont sans doute favorisé la pleine réalisation d'un phénomène social latent. Néanmoins, ces aménagements législatifs ne peuvent à eux seuls expliquer les évolutions observées au cours des quarante dernières années. Une approche statutaire démontre notamment une forte évolution des modes d'exercice d'une activité indépendante et le fort développement des activités libérales.

Les aidants familiaux: une disparition qui redéfinit les conditions d'exercice de l'indépendance

Le déclin de la population des indépendants observé jusqu'au début des années 2000, tant en volume qu'en proportion de la population active occupée, est fortement lié à l'évolution de la répartition statutaire qui la caractérise et particulièrement celle des aides familiaux. En 1970, près d'un tiers des travailleurs non-salariés étaient des aides familiaux qui représentaient alors une population de 1,443 million d'actifs. Trente ans plus tard, ces effectifs ont été divisés par cinq et moins de 300 000 aides familiaux étaient dénombrés par l'enquête emploi de 2000. Ils ne représentaient alors plus que 11,1 % des non-salariés (Figure 3). Sur la période, ce recul de près de 80 % du nombre d'aides familiaux n'a pas été neutre puisqu'il explique, à lui seul, la moitié de la diminution du nombre total de travailleurs non-salariés.

Cette évolution témoigne d'une mutation profonde de la nature de l'activité indépendante. L'aide familial est par définition un membre de la famille du non-salarié qui participe effectivement à l'activité de l'entreprise – en intervenant directement dans la production et/ou en exerçant des activités de support (comptabilité, gestion administrative, suivi des fournisseurs, etc.) – sans pour autant être rémunéré. Traditionnellement, l'Insee précise qu'il s'agit essentiellement d'épouses et d'enfants des chefs d'entreprises individuelles travaillant pour leur propre compte. Il n'est donc pas surprenant de constater que quatre aides familiaux sur cinq soient des femmes et que cette proportion soit assez constante, aux spécificités sectorielles près, depuis 1970.

Figure 3 :
Part (%) des aides familiaux au sein des non-salariés /



Lecture : en 2015, les aides familiaux représentent 3,2 % des non-salariés.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête emploi de 1970 à 2016.

L'évolution de la position de la femme change la donne

La diminution du nombre d'aides familiaux peut être vue comme la conséquence directe d'arbitrages statutaires effectués au niveau individuel. La couverture sociale associée à ce statut a longtemps été réduite à sa partie congrue, notamment en ce qui concernait les droits la retraite. Or, à partir des années 1970, dans un contexte caractérisé par une émancipation professionnelle toujours plus marquée de la femme et le renforcement continu de la protection sociale des salariés, les aides familiaux – en la matière les épouses d'indépendants – ont pour partie fait le choix d'entrer dans le salariat. Dans la mesure où le statut d'aide familial était très majoritairement détenu par les femmes d'explo-

tants agricoles, ce choix participait aussi d'une stratégie économique visant à diversifier les revenus du ménage alors que les exploitations devenaient de plus en plus dépendantes de la politique agricole commune (PAC). Le besoin de diversification a aussi concerné le commerce et, dans une moindre mesure, l'artisanat. Ces secteurs ont aussi connu d'importantes évolutions de leur environnement économique mettant en question la pérennité de nombreuses petites entreprises.

Si les effets des contraintes économiques sur le recul du nombre d'aides familiaux est indéniable, l'amélioration continue de la position de la femme au sein de la société a précipité le phénomène. Apparue au cours des années 1970 (Zarca, Indépendance professionnelle, relations entre les sexes et mobilisations collectives, 1993), le militantisme des conjointes de non-salariés a été déterminant, bien que les avancées aient été très progressives.

« L'ancienneté du phénomène ainsi que sa régularité lui confèrent une inexorabilité laissant mal augurer de l'avenir de ceux qui échappent encore à la toute-puissance du salariat et qui ne représentent plus qu'une masse résiduelle d'actifs à l'avenir incertain »

(Gresle, 1981).

L'activité des conjointes de non-salariés au sein de l'entreprise était conçue comme une prolongation des activités domestiques. Considérées comme de simples ayants-droits du non-salarié, elles étaient démunies de couverture sociale mais aussi de protection juridique et patrimoniale. La loi du 10 juillet 1982 relative au conjoint de l'entreprise artisanale ou commerciale a fait évoluer cette situation en créant les statuts de conjoint salarié, de conjoint associé et de conjoint collaborateur. Ce dernier représentait alors une réelle avancée puisqu'il encadrait l'aide familiale gratuite. Le caractère optionnel des statuts et les cotisations aux assurances sociales soumises au seul volontariat ont toutefois limité cette avancée. Afin de ménager le résultat net de l'entreprise, les conjointes n'adoptèrent que très rarement pour l'un d'entre-eux. En 2003, seuls 15 % des conjoints d'artisans avaient fait le choix d'une option (Jacques-Jouvenot & Tripier, 2004). Les situations de grande pré-

carité ayant tendance à se multiplier, notamment dans le cas de divorce ou d'accidents du travail, les organismes professionnels se sont mobilisés pour que les dispositifs soient renforcés. Ces initiatives ont porté leurs fruits puisque la loi du 12 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a rendu le choix d'un statut obligatoire : les conjoints de non-salariés sont assujettis à des cotisations sociales, même s'ils ne tirent aucune rémunération de leur activité. En retour, ils bénéficient d'une réelle couverture sociale.

Au-delà des statuts : la réorganisation des pratiques familiales de l'indépendance

« Une période 1970 – 2000 marquée par le passage du schéma familial au schéma professionnel. »

Abstraction faite des motifs juridiques et sociaux sous-jacents, la disparition des aides familiaux peut aussi révéler l'effacement d'un modèle traditionnel de l'activité indépendante. Il s'agit d'un mode de gestion intégralement fondé sur le travail familial et une organisation empruntant directement à la logique domestique (Péron, 1991 ; Gresle, 1993). Dans ce cadre, l'analyse de la catégorie des exploitants agricoles proposée par Desriers (2007) peut être étendue à la plupart des très petites entreprises : la période 1970 – 2000 serait alors marquée par le passage du schéma familial au schéma professionnel.

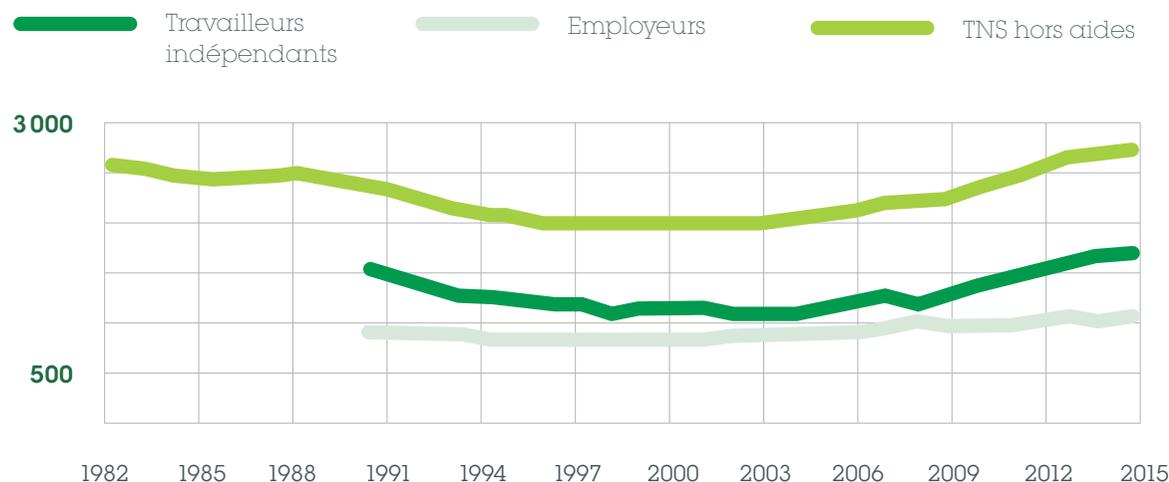
Il ne s'agit pas de remettre en cause les capacités professionnelles des aides familiaux mais bien de souligner la présence renforcée de travailleurs possédant un statut professionnel plus robuste au regard du droit social et fiscal. Bien que les données disponibles ne permettent pas de retracer précisément la trajectoire profession-

nelle des aides ayant abandonné ce statut, il ne peut être exclu qu'une partie des conjointes de non-salariés aient fait le choix du statut de conjoint salarié ou associé. Un indice de ce mouvement se trouve dans le fait que la proportion d'indépendants au sens strict est restée relativement stable entre 1980 et 2000 (51 %) alors que celle des employeurs s'est tendanciellement accrue (de 22,5 % à 37,9 %).

Des temps professionnel et privé difficiles à compartimenter

Le recul du schéma familial tel qu'il transparaît au travers des seules statistiques statutaires doit néanmoins être nuancé. La poursuite d'une activité indépendante reste inscrite dans la vie de la famille et du couple. Il suffit pour s'en convaincre de considérer la place du temps de travail dans la vie du non-salarié, un temps qui déborde largement sur le temps libre lorsqu'il s'agit de réaliser des tâches administratives,

Figure 4:
Effectifs (milliers) de non-salariés hors aides familiaux /



Lecture :

en 2010, les travailleurs non-salariés représentent une population de 2,377 millions de personnes hors aides familiaux. Ces effectifs se décomposent en 1,409 million d'indépendants au sens strict et 968 000 employeurs.

Champ :

France métropolitaine, données recalées estimées par régression logarithmique et rétropolation.

Source :

Enquête emploi 1982 à 2015.

comptables et de gestion. Cette porosité des temps professionnel et privé est encore accrue par la proximité, voire la mixité, du lieu de l'activité et du domicile conjugal. Il n'est donc pas surprenant de constater que le non-salarié administre son entreprise comme il conduit sa famille, sans qu'il ne fasse de réelle distinction entre ces deux domaines (Torrès, 2003). Une étude récente de l'Observatoire Alptis (Rapelli & Meyfret, 2015) montre que cette confusion des sphères personnelle et professionnelle favorise la survivance de l'implication informelle – qu'elle soit ponctuelle ou plus régulière – du conjoint du non-salarié dans l'activité. Son activité est toutefois invisible car exercée en dehors de tout cadre statutaire.

La dimension familiale reste une composante fondamentale de l'indépendance professionnelle qui va bien au-delà de la simple aide que peuvent apporter les conjoints. Comme le notait déjà Gresle (1981), « la famille n'est pas seule-

ment le lieu naturel où se développe l'économie indépendante, elle en est la justification ». Son constat est d'autant plus prégnant aujourd'hui avec le développement massif d'un modèle d'indépendance sous contrainte de salariat. Les conjoints des non-salariés travaillent de plus en plus fréquemment à l'extérieur de l'entreprise.

Dans les années 1990, seuls 40 % des conjoints exerçaient une activité salariée sans aucun lien avec celle du non-salarié (Missègue, 1998). Actuellement, cette configuration est observée dans 51 % des cas (Rapelli & Meyfret, 2015). La profession du conjoint génère une réelle sécurité économique qui permet aux couples de faire face aux périodes de baisse d'activité que peut connaître le non-salarié. Cette sécurité est

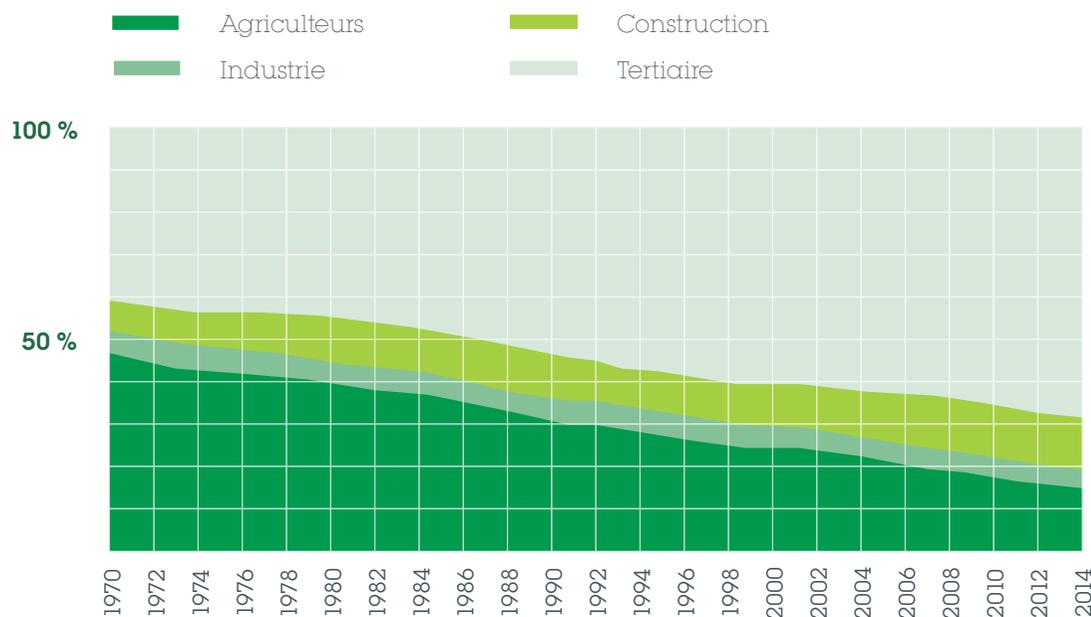
À l'origine du renouveau, une redistribution des activités

Selon les données estimées, le nombre de non-salariés hors aides familiaux a diminué de 17,6 % entre 1990 et 2000. Le recul du nombre de travailleurs indépendants au sens strict (- 24,7 %) explique près de 90 % de la diminution observée (Figure 4). Ce sont avant tout les entreprises sans salarié qui ont disparu au cours de la période, marquée par un régime de crise qui s'est imposé dans le sillage des chocs pétroliers des années 1970 et les mutations socioéconomiques profondes. Ce constat n'est pas surprenant dans la mesure où les très petites entreprises sont beaucoup plus sensibles aux aléas de l'environnement économique. Une approche sectorielle montre que la décroissance des effectifs non-salariés correspond à une restructuration du tissu productif de ces très petites entreprises. Tout comme le travail salarié, le non-salariat suit un mouvement massif de tertiarisation : les activités de

services captent une part toujours plus importante des stocks de main-d'œuvre. Le phénomène a été beaucoup plus sensible pour les indépendants, en raison de leur répartition sectorielle (Figure 5).

La diminution observée des travailleurs non-salariés a aussi un lien direct avec le secteur agricole dont ils ont toujours composé la majorité de la main-d'œuvre. En 1970, plus de quatre actifs agricoles sur cinq étaient non-salariés, tous statuts confondus. En un demi-siècle, cette proportion a été ramenée à un peu plus de trois actifs sur cinq. Les politiques agricoles, la modernisation de l'outil de travail, la croissance continue des rendements et la globalisation des marchés agro-alimentaires ont eu raison des petites exploitations qui n'ont pu survivre face à des contraintes financières toujours plus pesantes (Rapelli, 2013).

Figure 5:
Répartition sectorielle (%) des travailleurs non-salariés /



Lecture :

en 2014, le secteur agricole regroupe 14,8 % des actifs non-salariés, le secteur de l'industrie 5,2 %, celui de la construction 11,8 % et les activités tertiaires en rassemblent 68,3 %.

Champ :

France métropolitaine.

Source :

Insee, Estimations d'emploi localisées.

de plus en plus fréquemment recherchée préalablement à l'installation de nombreux non-salariés (Bertaux-Wiame, 2004). En d'autres termes, c'est à partir du moment où l'un des conjoints peut assurer le niveau de vie de la famille par son emploi salarié que l'autre peut tenter l'aventure entrepreneuriale. Dans une certaine mesure, le couple joue alors le rôle d'un réel incubateur d'entreprise.

Si la quasi-disparition des aides familiaux – devenus des conjoints collaborateurs – a fortement joué sur la diminution du nombre de travailleurs non-salariés jusqu'au début des années 2000, elle a aussi participé d'une évolution nécessaire des conditions d'exercice d'une activité indépendante.

42,9 %

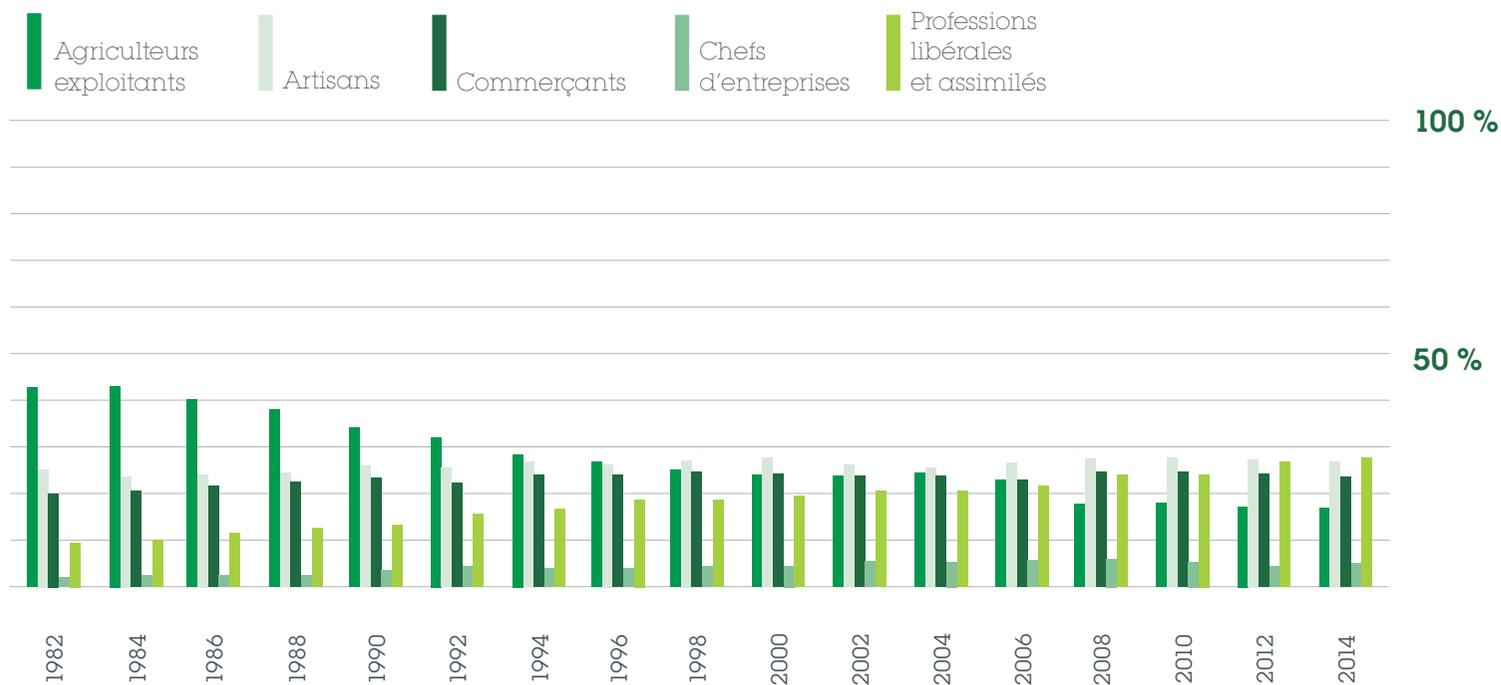
progression des non-salariés dans le secteur tertiaire depuis 2001

Les non-salariés de l'industrie et de la construction ont vu leur part et effectifs faiblement varier sur la période. Dans le cas de l'industrie, cela s'explique par la très forte proportion d'employeurs faisant appel à de la main-d'œuvre salariée. Si la sous-traitance rend parfois la gestion des TPE et des PME concernées précaire, il n'en reste pas moins que la très faible proportion d'indépendants au sens strict confère une certaine stabilité au tissu entrepreneurial industriel. Dans le cas de la construction, c'est la capacité de l'artisanat du bâtiment à investir des segments interstitiels délaissés par les grandes entreprises du secteur qui favorise la pérennité des contingents non-salariés.

Le secteur tertiaire rassemble aujourd'hui la plus grande part des travailleurs non-salariés. Entre 1970 et 2014, elle est passée de 40,5 % à 68,3 %. Après avoir perdu un quart de ses effectifs jusqu'en 2001, le secteur a vu ses ac-

tifs non-salariés progresser de manière considérable (+ 42,9 %). Cette expansion masque toutefois des mécanismes socioprofessionnels sous-jacents très contrastés. Le secteur tertiaire recouvre en effet des activités commerciales, artisanales et libérales. Une approche plus fine, par le biais des catégories socioprofessionnelles, montre que ces dernières sont à l'origine de la croissance de la population des non-salariés mais aussi de son renouvellement (Figure 6).

Figure 6:
Répartition sectorielle (%) des travailleurs non-salariés /



Lecture:

en 2014, le secteur agricole regroupe 14,8 % des actifs non-salariés, le secteur de l'industrie 5,2 %, celui de la construction 11,8 % et les activités tertiaires en rassemblent 68,3 %.

Champ:

France métropolitaine.

Source:

Insee, Estimations d'emploi localisées.

Artisans et commerçants : du déclin au sursaut

« L'impossible adaptation
du petit commerce
aux nouvelles formes
de consommation
entraîne son déclin. »

Par rapport aux années 1980, le nombre d'artisans et de commerçants a respectivement diminué de 12 % et 9 %. Ces chiffres ne témoignent pourtant pas d'une lente érosion. Au contraire. Les effectifs d'artisans ont certes diminué de près d'un tiers entre 1982 et 2003 et ceux des commerçants de 27 %. Mais, depuis cette date, ces populations ont cru de manière assez spectaculaire. Entre 2003 et 2014, les effectifs d'artisans ont regagné plus de 30 % et les commerçants près de 25 %. Si, au cours de la dernière décennie, les deux sphères socioprofessionnelles ont bénéficié d'un environnement juridique et réglementaire favorable à l'émergence de nouveaux indépendants, les mécaniques socio-économiques ayant entraîné l'inversion des tendances présentent quelques différences notables.

Du côté des commerçants la raison est à chercher du côté de la mutation du modèle du petit commerce et de ses acteurs. L'apparition des

supermarchés Prisunic en 1931 annonce le développement des grandes surfaces et de la consommation de masse en libre-service compromet l'avenir du petit commerce. La pression de la grande distribution se renforce à partir des années 1970, par le biais de stratégies commerciales toujours plus agressives (Varanda, 2005) et à la faveur du développement constant de modes de consommation fondés sur la recherche impérieuse de diversité et de prix minimales (Badot, 1996). L'impossible adaptation du petit commerce aux nouvelles formes de consommation entraîne son déclin.

En la matière, les données afférentes au commerce de détail sont éloquentes. En 1970, le grand commerce – composé par les hypermarchés, les supermarchés et des grands magasins notamment – détenait un tiers des parts de marché des produits alimentaires contre 53 % pour le petit et moyen commerce. En 1994, le rapport de force s'est diamétralement inversé.

53 %

part du marché des petits commerces en 1970

Le grand commerce a réussi à capturer près de 64 % des parts de marché, alors que celle des petits et moyens commerces est réduite à moins d'un quart (Cloarec, 1996). Si le petit commerce résiste mieux sur le terrain des produits non alimentaires, la perte de terrain paraît inévitable. Sur les mêmes périodes, sa part de marché est passée de 57 % à 43 % alors que celle du grand commerce a plus que doublé (de 14 % à 37 %). Les lois visant à protéger le petit commerce traditionnel et à limiter l'influence des grandes surfaces sur le développement urbain n'auront que peu d'impact sur ces évolutions.

Les réseaux d'enseignes : un nouveau modèle

Ces évolutions sont le signal d'une remise en cause du modèle fondamental du commerce de proximité (Thélot, 1975 ; Gresle, 1980 ; Lochet, 1988). À la génération des boutiquiers traditionnels, ayant plus « l'esprit de métier plutôt que

64 %

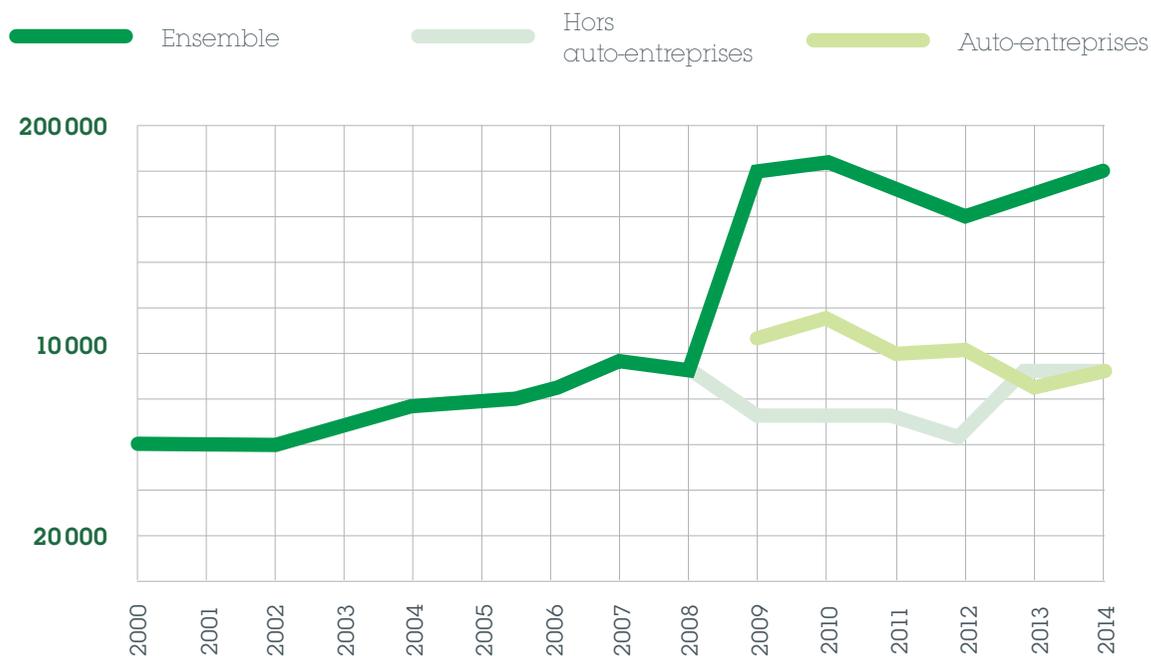
du grand commerce en 1994

celui d'entreprise » (Mayer, 1985), va se substituer celle des nouveaux commerçants animés par la recherche d'opportunités commerciales et l'esprit entrepreneurial. À partir des années 1980, le non-salariat commercial va notamment se développer par le biais des réseaux d'enseigne. Afin de bénéficier d'économies d'échelle par la création de groupes d'achat et du succursalisme, des commerçants dépendant du secteur alimentaire vont se regrouper. Ce phénomène est à l'origine du développement des réseaux de supérettes. Les grandes enseignes vont rapidement s'emparer du modèle en absorbant les réseaux existants et en développant deux nouvelles enseignes dont le déploiement repose sur des contrats de location-gérance et de franchise. Bien que plus tardivement, le commerce non alimentaire a été, lui aussi, fortement impacté dans les segments de l'équipement de la personne et de la maison. Dans ces domaines, les systèmes de franchise, de mandats ou de groupements gagnent toujours plus de terrain. En 2010, les

réseaux d'enseignes condensaient, au niveau national, deux tiers de la surface de vente et du chiffre d'affaires du commerce de détail en magasin (Nauze-Fichet & Tagnani, 2014).

Le succès de ce modèle repose sur l'adaptation de l'offre aux attentes des consommateurs : marques, diversité du choix, prix réduits et proximité géographique. En retour, si le non-salarié bénéficie, entre autres, d'un appui technique, de la transmission de savoir-faire, de structures d'achat performantes et d'un rayonnement publicitaire de premier ordre, il perd aussi en partie son indépendance face aux exigences de l'enseigne dans les domaines techniques et organisationnels. Dans une certaine mesure, l'opportunité commerciale que représente l'accès à un réseau d'enseignes est un facteur de développement de parasubordination. Ce système a toutefois permis aux petits commerçants de changer radicalement de modèle et de retrouver une place dans la distribution.

Figure 7:
Nombre annuel de créations d'entreprises artisanales



Pour les artisans, le retournement de tendance doit certainement moins à un changement fondamental du mode d'exercice qu'aux possibilités d'installation simplifiée offerte par les évolutions législatives et réglementaires. Comme le notait déjà Casella (1985) dans le cas des artisans du bâtiment, l'accès à l'indépendance ne constitue pas une réelle rupture professionnelle. Elle peut correspondre à deux principaux cheminements individuels qui ne représentent toutefois pas une rupture à proprement parler. D'une part, elle peut être conçue comme une évolution statutaire réversible qui, au gré des opportunités, permet d'exploiter des segments d'activité délaissés par les industries et les autres artisans. D'autre part, l'installation peut représenter un prolongement de l'activité salariée préalablement exercée

Lecture :

173 235 entreprises artisanales ont été créées en 2013. Parmi elles, 83 969 sont des auto-entreprises et 89 266 des entreprises classiques.

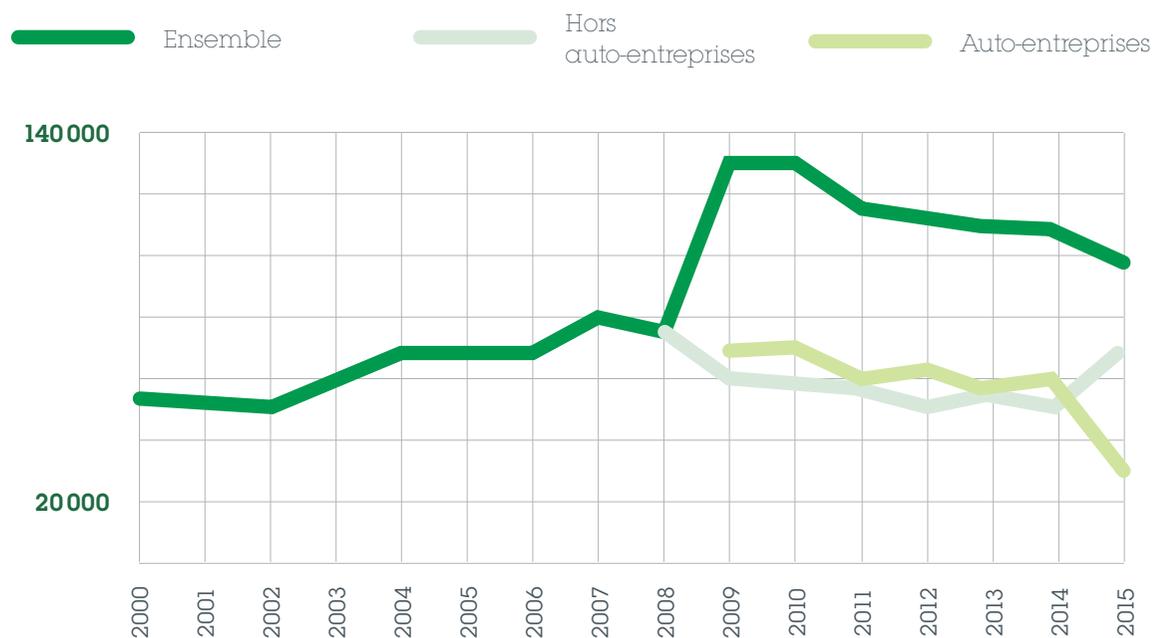
Champ :

France, activités marchandes hors agriculture, unités inscrites à la Chambre de métiers.

Source :

Enquête emploi 1982 à 2015.

Figure 8:
Nombre annuel de créations d'entreprises commerciales /



sous un statut permettant de « travailler pour soi, par soi en ne comptant que sur ses seules ressources ». La pratique de métiers fondés sur le geste favorise très largement cette forte valorisation de l'exercice professionnel par l'indépendance. Elle est d'ailleurs une composante psychosociale structurante de premier ordre de la population artisanale (Jaeger, Pouchol, & Severs, 1985; Zarca, 1988; 1993), même s'il reste indéniable que certains rompent avec le modèle traditionnel et, typologiquement, se rapprochent du modèle plus général de l'entrepreneur (Thévenard-Puthod & Picard, 2015). L'effet des aménagements législatifs transparaît clairement à la lecture des volumes de création d'entreprises (Figure 7 et Figure 8).

Lecture :

110 165 entreprises commerciales ont été créées en 2013. Parmi elles, 57 006 sont des créations d'auto-entreprises et 53 159 des créations d'entreprises classiques.

Champ :

France, commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles.

Source : Insee (2016c).



« Depuis 2003,
la facilité de création ne l'emporte-t-elle pas
sur la valeur du projet entrepreneurial sous-jacent ? »

Si, de 2002 à 2003, la croissance du nombre de créations est alimentée en partie par des facteurs endogènes, les doublements observés à partir de 2009 pour l'artisanat et le commerce s'expliquent exclusivement par des immatriculations au régime de l'auto-entrepreneur. La sensibilité de la création d'entreprises artisanales et commerciales aux dispositifs de simplification et d'allègement des charges est confirmée par l'évolution observée à partir de 2014. Cette année-là, la révision du régime auto-entrepreneurial par la loi Pinel introduit une obligation d'immatriculation au registre du commerce des sociétés ou au répertoire des métiers en fonction de l'activité, l'ouverture obligatoire d'un

compte bancaire dédié à l'activité et le paiement de la cotisation foncière des entreprises après la première année d'exercice. Ces obligations, génératrices de frais, ont atténué l'attractivité du régime (Bonnetête & Rousseau, 2016). Dans le commerce, le nombre total de créations s'est ainsi replié de 11,5 % alors que les créations sous statuts classiques ont progressé de 18,1 %. L'auto-entrepreneuriat tend à perdre son pouvoir de séduction vis-à-vis de ceux qui se lancent dans le non-salariat commercial ou artisanal. Ces constats questionnent la robustesse des activités créées. Depuis 2003, la facilité de création ne l'emporte-t-elle pas sur la valeur du projet entrepreneurial sous-jacent ? Les données in-

hérentes à l'auto-entrepreneuriat révèlent l'évanescence d'une partie non-négligeable des commerces créés (Tableau 1). En 2010, 20 % des inscriptions au régime de l'auto-entrepreneur ont été réalisées pour lancer une activité commerciale. 54 % de ces inscriptions ont finalement donné lieu au lancement d'une activité. Près de la moitié des créations d'auto-entreprises commerciales sont ainsi de simples coquilles vides. En outre, seuls 45 % des commerçants auto-entrepreneurs réellement actifs en 2010 exercent encore leur activité en 2013. Globalement, un quart seulement des inscriptions au régime a donc généré des entreprises pérennes à trois ans. Ces grandeurs sont nettement plus

/ Tableau 1 :

Taux de survie (%) des créations d'entreprises /

1 an 2 ans 3 ans 4 ans 5 ans

AUTO-ENTREPRENEURS INSCRITS ¹ (GÉNÉRATION 2010)

Commerce	39,1	29,5	24,7		
Artisanat	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
Tous secteurs	47,1	36,6	30,4		

AUTO-ENTREPRENEURS ACTIFS ² (GÉNÉRATION 2010)

Commerce	72,7	54,9	45,9		
Artisanat	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
Tous secteurs	75,8	58,9	48,9		

CRÉATEURS CLASSIQUES (GÉNÉRATION 2010)

Commerce	87,3	74,8	64,2		
Artisanat	91,5	81,1	70,7	Nd	Nd
Tous secteurs	91,0	80,8	71,3		

CRÉATEURS CLASSIQUES (GÉNÉRATION 2006)

Commerce	88,4	72,2	58,6	52,6	44,6
Artisanat	92,9	80,4	67,2	59,0	51,6
Tous secteurs	91,4	78,8	65,8	59,1	51,5

CRÉATEURS CLASSIQUES (GÉNÉRATION 2002)

Commerce	84,1	71,8	59,9	51,6	46,1
Artisanat	90,9	80,0	68,6	60,6	54,6
Tous secteurs	87,6	76,8	65,5	57,5	51,9

¹ Ensemble des auto-entrepreneurs s'étant inscrits au régime en 2010.

² Auto-entrepreneurs s'étant inscrits au régime en 2010 et ayant effectivement démarré une activité.

Lecture :

Parmi tous les auto-entrepreneurs qui se sont inscrits au régime en 2010, seuls 24,7 % sont encore actifs 3 ans plus tard dans le secteur du commerce. Cette proportion est de 30,4 % tous secteurs confondus.

Champ :

France entière, ensemble des activités marchandes hors activités agricoles, secteur commercial : commerce de gros, de détail et réparation de véhicules automobiles et de motocycles, secteur artisanal : unités inscrites à la Chambre de métiers.

Source :

Insee (2009; 2013; 2015; 2016d).

7/1

rapport
créations/
défaillances
en 2015.

faibles que celles constatées pour l'ensemble de l'auto-entrepreneuriat (Richet, Rosseau, & Mariotte, 2016).

Ces observations ne valent que pour le commerce. Les créateurs d'auto-entreprises artisanales ne sont pas isolés au sein des résultats d'enquête exploités. D'ailleurs, les taux de survie constatés pour les créateurs d'entreprises classiques laissent entrevoir une plus grande résilience des entreprises artisanales contrairement au secteur du commerce où les entreprises sont plus fragiles. Tous secteurs confondus, un peu plus de la moitié des entreprises créées est toujours présente au bout de la cinquième année et des performances similaires sont constatées pour les entreprises artisanales. Ce n'est le cas que pour 45 % des commerces. Cette moindre pérennité des entreprises commerciales semble caractéristique puisqu'elle est observée depuis les années 1980 (Laulhé, 1988). Le déploiement du régime de l'auto-entrepreneuriat a donc conduit à l'amplification d'un phénomène déjà prégnant pour les entreprises créées par le biais d'un statut entrepreneurial classique. Peut-on pour autant en déduire une certaine précarité du non-salariat commercial ?

Le taux de survie relativement faible des entreprises commerciales ne doit pas être assimilé à une fréquence importante des faillites. Le nombre de défaillances dans le secteur du commerce et la réparation automobile a faiblement évolué depuis les années 2000, alors même que le nombre de créations s'est fortement accru. Le rapport créations/défaillances s'est fortement amélioré : en 2000, on comptait 4,6 créations pour une défaillance, quinze ans plus tard, le rapport est de 7,1 pour 1. Lorsque seules sont prises en compte les créations hors auto-entreprises, l'amélioration est plus modeste (5 pour 1 en 2015), mais elle subsiste (Insee, 2016c). En d'autres termes, si l'auto-entrepreneuriat a pu générer une amplification de la fragilité des entreprises commerciales créées, il ne semble pas à l'origine d'une intensification des situations de défaut de paiement.

Ces éléments conduisent à rechercher d'autres causes possibles au faible taux de survie des entreprises commerciales. Dans ce cadre, les motivations misent en avant par les créateurs offrent quelques pistes. Du côté des auto-entrepreneurs, les données de l'Insee (2016d) montrent que le développement d'une activité

de complément compte parmi les motivations les plus souvent évoquées (34,9 % des cas). Or, les activités non-salariées de complément s'avèrent moins pérennes que les activités exercées à titre principal (Richet, Rosseau, & Mariotte, 2016). Sur ce point, les commerçants ne se distinguent pas vraiment de l'ensemble des auto-entrepreneurs qui sont 35,4 % à lancer une activité annexe. En revanche, les créateurs d'auto-entreprises commerciales déclarent plus souvent vouloir tester un projet entrepreneurial (34,4 % contre 29,3 %). Cette dimension expérimentale peut facilement se traduire en termes de faible pérennité des auto-entreprises.

Des évolutions simultanées aux causes diverses

La notion de test se retrouve aussi chez les créateurs classiques par le biais de la notion d'innovation organisationnelle et d'introduction de nouveaux produits (Insee, 2015). Depuis 2003, le nombre annuel de créations dans le domaine de la vente à distance a été multiplié par 13 et par 11 pour les activités de vente par automates. Le recours à la technologie informatique comme intermédiaire de vente per-

met de limiter drastiquement l'investissement qu'impose un local commercial au profit d'une simple surface de stockage. L'amenuisement de ce type de contraintes favorise, en retour, le développement d'activités pouvant être très partielles, secondaires, voire même exercées en dilettante. Cet effet est moins évident dans le cas des activités artisanales qui réclament, en plus de capacités de stockage minimales, un outillage souvent onéreux. De plus, l'inscription au registre des métiers est subordonnée à un niveau de qualification professionnelle reconnu et au suivi d'un stage de préparation à l'installation. Ces contraintes peuvent expliquer une plus forte pérennité des entreprises artisanales par l'effet de sélection *ex ante* qu'elles produisent sur les créateurs.

Finalement, si le commerce et l'artisanat ont été impactés positivement par les aménagements législatifs et réglementaires visant à simplifier la création d'entreprises, les mécanismes sous-jacents sont sensiblement différents. Dans le cas du commerce, l'action du législateur a permis de démultiplier les effets d'une mutation du modèle non-salarial qui a été entamée au cours des années 1970. Dans le cas de l'artisanat, cette même action a favorisé l'explo-

tation d'opportunités par des professionnels souhaitant gagner en indépendance ou, pour le moins, en autonomie. Dans les deux cas, la question de la pérennité des activités créées reste en suspens, tout comme le maintien du retournement de tendance observé au niveau des effectifs de travailleurs concernés. Il est certes vrai que le commerce et une partie des activités artisanales – à l'image de la coiffure, des transports de personnes ou de la réparation – sont des activités de services. Dès lors, ces activités devraient tendre à se développer en vertu de la tertiarisation de l'économie. Mais, les variations d'effectifs constatées sont, au niveau global, bien trop sensibles aux évolutions du cadre légal pour ne pas être assez directement liées au contexte conjoncturel. En d'autres termes, en plus de facteurs endogènes, la vitalité populationnelle de l'artisanat comme du commerce est sans doute favorisée par des conditions économiques dégradées, notamment en ce qui concerne l'emploi. Ce phénomène joue aussi pour les professions libérales. Mais il n'est qu'un vecteur d'influence dans une dynamique beaucoup plus puissante faisant du secteur libéral le moteur de l'évolution de l'indépendance.

Les professions libérales au cœur du renouvellement de l'indépendance

Au sein de la population des travailleurs salariés, les professionnels libéraux forment un groupe singulier. Les approches typologiques montrent qu'ils se distinguent fortement des « indépendants du faire » – agriculteurs, artisans et commerçants – sans pour autant se rapprocher de la catégorie des chefs d'entreprise de dix salariés et plus (Rapelli, 2012a). Leur spécificité se lit aussi au travers de l'évolution de leurs effectifs qui se sont même renforcés continûment depuis les années cinquante. Alors que les commerçants et les artisans voyaient leur nombre décroître de 30 % entre 1982 et 2003, la population des professionnels libéraux progressait de 55 %. Le retournement de tendance dont ont bénéficié

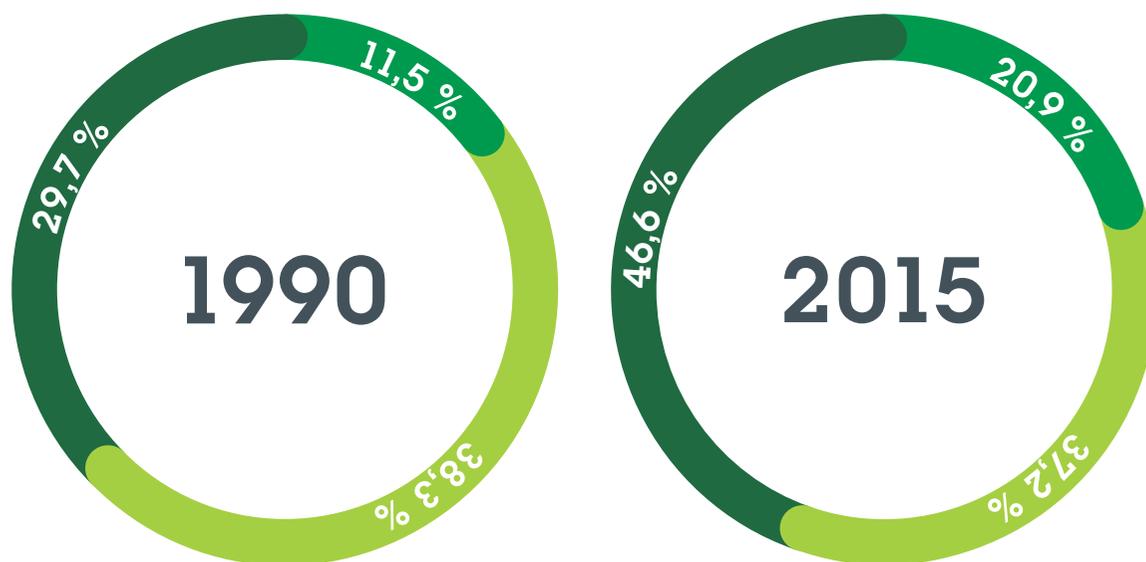
les secteurs artisanaux et commerciaux à partir de 2003 semble bien modeste au regard du taux de croissance des effectifs libéraux : 27,7 % contre 71,2 % respectivement ! Parallèlement, la nature des professions exercées a fortement évolué. En 1982, deux tiers des effectifs étaient composés de professionnels libéraux traditionnels tels que définis par la statistique publique. En 2014, cette proportion a été ramenée à 52,3 %. Cette évolution est la traduction d'une double tendance. D'une part, les activités réclamant des niveaux moindres de qualification que celui des professions libérales canoniques prennent une place de plus en plus importante dans la sphère libérale. D'autre part, les activités de santé qui occupaient la

majorité des professionnels libéraux tendent à être moins représentées au profit des activités du cadre de vie et de la technique (conseil, formation, activités artistiques, etc.).

Ces modifications s'accompagnent d'un autre fait saillant : la population des professionnels libéraux se féminise beaucoup plus fortement que les autres catégories d'indépendants (Tableau 2). Toutes les activités libérales ne sont pas impactées symétriquement par ce phénomène. Les professions de la santé et certains segments du droit connaissent ainsi une croissance remarquable de leurs effectifs féminins.

Tableau 2 :
Taux (%) de féminisation /

	1990	2015
Artisans	11,5	20,9
Commerçants	38,3	37,2
Professionnels libéraux	29,7	46,6



Lecture :

en 1990, le taux de féminisation des artisans était de 11,5%.

Champ :

France, travailleurs non-salariés hors aides familiaux.

Source :

Insee, enquête emploi 1990 – 2015.

POUR ALLER PLUS LOIN

Études de l'Observatoire Alptis de la protection sociale

Conjoints de TNS :
le bouleversement des rôles
juin 2015

Seniors : les nouveaux entrepreneurs ?
octobre 2013

Les agriculteurs des travailleurs
en perpétuelle évolution
février 2013

La précarité chez les travailleurs
non-salariés
septembre 2012

Quels sont les moteurs du développement de la population des professions libérales ?

- La tertiarisation de l'économie qui accroît la demande ponctuelle de services très spécialisés par les entreprises qui externalisent les tâches et fonctions sous-jacentes afin de limiter les coûts. Du côté des particuliers, la limitation du temps disponible mais aussi la recherche d'un accroissement du bien-être favorise le développement d'activités libérales dans le domaine des services à la personne, qu'elles soient réglementées ou non ;
- La multiplication des opportunités entrepreneuriales que permet la facilitation de la création d'entreprises, le très faible investissement matériel que nécessitent la plupart des activités libérales non-réglementées (de nature intellectuelle) ainsi que le flou qui entoure leur définition. En outre, ce

faible niveau de contraintes permet le développement d'activité très partielles et/ou d'appoint. Cette caractéristique implique une maîtrise au moins partielle du temps de travail et une amélioration du niveau de vie. Toutefois, en cas d'activité mal maîtrisée, un risque de précarité peut rapidement émerger ;

- Dans les activités libérales classiques, l'émancipation professionnelle des femmes alliée à leurs performances en termes de scolarité qui leur permet d'accéder beaucoup plus facilement à des métiers valorisant et rémunérateurs tout en limitant l'effet du plafond de verre qui limite la progression des carrières salariées ;
- Les seniors possédant un certain réseau relationnel et une expérience professionnelle valorisable qui trouvent dans les activités de conseil un palliatif au cadre salarial.

Bibliographie

Arnoult-Brill, É. (2007). *La sécurisation des parcours professionnels*. Paris : Conseil Économique et Social.

Atonmattei, P.-H., & Sciberras, J.-C. (2008). *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* Paris : Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.

Badot, O. (1996). L'avenir du petit commerce français face à un consommateur à la recherche obsessionnelle de la qualité, de la diversité, du prix bas et du lien social. *Direction et Gestion des entreprises* (158), pp. 25-30.

Barruel, F., & Filatriau, O. (2013). Les entreprises créées en 2006 : une pérennité plus faible dans la construction. *Insee Première* (1141), pp. 1-4.

Barthélémy, J. (2010). *Évolution du droit social : une tendance à la contractualisation*

mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur. Rueil-Malmaison : Lamy.

Bertaux-Wiame, I. (2004). Devenir indépendant, une affaire de couple. *Cahiers du Genre*, 2004/2 (37), pp. 13-40.

Bonnetête, F., & Rousseau, S. (2016). Les créations d'entreprises en 2015 : net repli des immatriculations de micro-entrepreneurs. *Insee Première* (1583), pp. 1-4.

Bret, J.-P. (1999). *Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi, adopté par le sénat, sur l'innovation et la recherche*. Paris : Assemblée Nationale.

Brissy, S. (2006). L'application du droit du travail aux travailleurs indépendants : un régime juridique cohérent ? *La Semaine Juridique* (5), pp. 9-14.

Casella, P. (1985). Contuité professionnelle et changement de statut : l'entrée dans

l'artisanat du bâtiment. Dans B. Aupetit, G. Benguigui, C. Bidou, & J. Capdevielle, *Classes et catégories sociales : aspects de la recherche* (pp. 67-78). Roubaix : ERIDES.

Clément, T., & Dupont, D. (2003). *Favoriser la création et la reprise d'entreprises par les salariés*. Paris : APCE.

Cloarec, N. (1996). Formes de vente et conquête de marchés : 25 ans d'évolution de la distribution. *Insee Première* (437), pp. 1-4.

Commission des Communautés européennes. (2006). *Livre vert : moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle*. Bruxelles : Commission des Communautés Européennes.

Commission européenne. (2003). *Livre vert : l'esprit d'entreprise en Europe*. Bruxelles : Commission Européenne.

Commission européenne. (2005). *Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi : un*

nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne.
Bruxelles: Commission Européenne.

Darbus, F. (2008). L'accompagnement à la création d'entreprise: auto-emploi et recomposition de la position salariale. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2008/5 (175), pp. 18-33.

Desriers, M. (2007). L'agriculture française depuis cinquante ans: des petites exploitations familiales aux droits à paiement unique. *Agrreste Cahiers* (2), pp. 3-14.

Fabre, V., & Kerjosse, R. (2006). Nouvelles entreprises, cinq ans après: l'expérience du créateur prime sur le diplôme. *Insee Première* (1064), pp. 1-4.

Gresle, F. (1977). Indépendance professionnelle et protection sociale. Pratiques de classe et fluctuations idéologiques du petit patronat. *Revue Française de Gestion*, 18 (4), pp. 577-599.

Gresle, F. (1980). *Indépendants et petits patrons: pérennité et transformations d'une classe sociale.* Paris: H. Champion.

Gresle, F. (1981). L'indépendance professionnelle: actualité et portée du concept dans le cas français. *Revue Française de Sociologie*, 22 (4), pp. 483-501.

Gresle, F. (1993). La notion de classe moyenne indépendante: un bilan des travaux. *Vingtième Siècle Revue d'Histoire*, 37 (1), pp. 35-44.

Griole, G., Vergé, C., & Bourdeaux, H. (1913). *Code du travail et de la prévoyance sociale avec renvois aux ouvrages de MM. Dalloz* (éd. 4^e). Paris: R. de Rigny.

Insee. (1973). *Enquête sur l'emploi de 1970: résultats détaillés.* Paris: Insee.

Insee. (1980). *Enquête sur l'emploi de mars 1980: résultats détaillés.* Paris: Insee.

Insee. (1988). *Mobilité sociale: enquête formation qualification professionnelle de 1985.* Paris: Insee.

Insee. (2009). Créations et créateurs d'entreprises - Enquête de 2007: la génération 2002 cinq ans après. Base de données - Insee Résultats (39). Paris: Insee.

Insee. (2013). Créations et créateurs d'entreprises - Enquête de 2011: la génération 2006 cinq ans après. *Base de données - Insee Résultats* (65). Paris: Insee.

Insee. (2015). Créations et créateurs d'entreprises - Enquête de 2013: la génération 2010 trois ans après. *Base de données - Insee Résultats* (78). Paris: Insee.

Insee. (2016a). Enquête emploi en continu 2015. *Fichiers détail.* Paris: Insee.

Insee. (2016b). Dénombrement des entreprises et des établissements 2015 - Champ total. *Fichiers détail.* Paris: Insee.



Insee. (2016c). Démographie des entreprises. *Banque de données macro-économiques*. Paris: Insee.

Insee. (2016d). Le devenir des auto-entrepreneurs 3 ans après leur immatriculation en 2010. *Base de données - Insee Résultats* (85). Paris: Insee.

Jacques-Jouvenot, D., & Tripier, P. (2004). Conquérir un statut pour les femmes d'artisans: Entretien avec Madame Roset. *Cahiers du Genre*, 2004/2 (37), pp. 59-69.

Jaeger, C., Pouchol, M., & Severs, M. (1985). L'artisanat en évolution: l'exemple de trois métiers. *Revue d'Économie Industrielle*, 34 (1), pp. 58-70.

Laulhé, P. (1988). Se mettre à son compte: des installations plus nombreuses mais plus fragiles. *Économie et Statistique* (209), pp. 22-31.

Lemette, A. (2010). *Les critères du contrat de travail*. Paris: Université Panthéon-Assas.

Lochet, J.-F. (1988). Le renouvellement des artisans et des petits commerçants. *Formation Emploi* (24), pp. 28-34.

Mayer, N. (1980). Un siècle d'évolution du petit commerce français. *Coopération Distribution Consommation*, 01/1980 (1), pp. 27-35.

Mayer, N. (1985). Les attitudes économiques des petits commerçants français. *Économie Rurale* (169), pp. 34-37.

Missègue, N. (1998). L'activité des couples d'indépendants et de salariés. *Économie et Statistique* (319-320), pp. 319-320.

Nauze-Fichet, E., & Tagnani, S. (2014). *Trente ans de vie économique et sociale*. Paris: Insee.

OCDE. (2016). *Statistiques de la population actives. Statistiques de l'OCDE sur*

l'emploi et le marché du travail - Base de données. www.oecd.org: OCDE.

Péron, R. (1991). Les commerçants dans la modernisation de la distribution. *Revue Française de Sociologie*, 32 (2), pp. 179-207.

Perulli, A. (2002). *Travail économiquement dépendant/parasubordination: les aspects juridiques, sociaux et économiques*. Bruxelles: Commission des Communautés Européennes.

Rapelli, S. (2006). Les indépendants aux frontières de l'indépendance. *La Lettre de l'Observatoire Alptis* (21), pp. 1-15.

Rapelli, S. (2012a). *La nature socioéconomique des travailleurs indépendants*. Sarrebruck: Éditions Universitaires Europeennes.

Rapelli, S. (2012b). *European I-Pros: A study*. Londres: PCG/EFIP.

Rapelli, S. (2013). *Les agriculteurs : des travailleurs en perpétuelle évolution*. Paris : Observatoire Alptis.

Rapelli, S. (2016). *Les non-salariés pauvres*. Paris : Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale.

Rapelli, S., & Meyfret, S. (2015). *Conjoints de TNS : le bouleversement des rôles*. Paris : Observatoire Alptis.

Richet, D., Rosseau, S., & Mariotte, H. (2016). Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois après, 30 % sont encore actifs. *Insee Première* (1595), pp. 1-4.

Robert, J.-J. (1994). *Rapport fait au nom de la commission des Affaires économiques et du Plan sur le projet de loi relatif à l'initiative et à l'entreprise individuelle*. Paris : Sénat.

Supiot, A. (2000). Les nouveaux visages de la subordination. *Droit Social*, 02/2000 (2), pp. 131-145.

Supiot, A. (2016). *Le droit du travail* (éd. 6e). Paris : Presses Universitaires de France.

Thélot, C. (1975). Le comportement social des commerçants. *Économie et Statistique* (67), pp. 57-64.

Thévenard-Puthod, C., & Picard, C. (2015). Diversité des stratégies de croissance de l'entreprise artisanale et profil du dirigeant. *Revue internationale P.M.E.*, 28 (3-4), pp. 139-169.

Torrès, O. (2003). Petitesse des entreprises et grossissement des effets de proximité. *Revue Française de Gestion*, 2003/3 (144), pp. 119-138.

Varanda, M. (2005). La réorganisation du petit commerce en centre-ville : l'échec d'une action collective. *Revue Française de Sociologie*, 46 (2), pp. 325-350.

Zarca, B. (1988). Identité de métier et identité artisanale. *Revue Française de Sociologie*, 29 (2), pp. 247-273.

Zarca, B. (1993). Indépendance professionnelle, relations entre les sexes et mobilisations collectives. *Sociétés contemporaines*, 16 (1), pp. 77-109.

[www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_com_com\(2006\)0708_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_com_com(2006)0708_fr.pdf)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=fr>

www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/074000392.pdf



Les grands facteurs de changement

7 fiches thématiques

Ont participé à la réalisation de ces fiches :



- **Julien Damon**, sociologue. Professeur associé Science Po. Dirigeant de Éclairs. Chroniqueur aux Échos et au Point. Ancien chef de service Question sociales au Centre d'Analyse Stratégique.
- **Jean-Marc Daniel**, économiste, professeur associé à l'ESCP Europe et directeur de rédaction de la revue Sociétal. Chroniqueur sur BFM Business.
- **Sandrine Foulon**, rédactrice en chef adjointe, Alternatives Économiques
- **Pierre Houssais**, directeur Prospective et Dialogue public à la Métropole de Lyon.
- **Cécile Jolly**, Chef de projet "projections sectorielles d'emploi" et "impact des émergents sur l'emploi et la croissance à France Stratégie.
- **Pierre-Yves Nury**, entrepreneur-chercheur, Yoobaky. Université Jean Moulin Lyon III
- **Louis-Charles Viossat**, inspecteur général des affaires sociales.
- Les membres du comité scientifique de l'Observatoire Alptis de la Protection Sociale. (**Cyrille Piatecki**, **Jacques Bichot** et **Jean-Marc Moulin**.)

Sommaire

- p 48** Fiche 1 : Attentes et aspirations par rapport au travail
- p 62** Fiche 2 : Droit du travail et indépendance
- p 80** Fiche 3 : Métiers et activités
- p 98** Fiche 4 : Modèles économiques et formes d'entreprises
- p 122** Fiche 5 : Représentation et modalités d'actions collectives des travailleurs
- p 136** Fiche 6 : Temps et revenus du travail salarié et non-salarié
- p 156** Fiche 7 : Les évolutions de la protection sociale

Attentes et aspirations par rapport au travail



**Cécile Désaunay,
directrice d'études
à Futuribles**

Depuis 30 ans, les attentes des Français envers le travail sont notamment influencées par les évolutions du monde du travail au sens large (hausse de l'activité féminine, législation, conjoncture économique...), et réciproquement.

Rappelons que les attentes et aspirations ne peuvent, par définition, être appréhendées qu'au travers d'enquêtes déclaratives, qui ne sont pas prédictives des comportements réels des individus. Leurs déclarations peuvent en effet être influencées par un certain nombre de facteurs (contexte personnel, de leurs proches, national, etc.) qui ne sont pas forcément les mêmes que ceux qui détermineront leurs comportements (par opportunité et/ou par contraintes). Dans ce domaine, il est donc intéressant de coupler différentes sources et, si possible, de s'appuyer sur des baromètres ou des enquêtes réalisées à intervalles réguliers selon les mêmes méthodologies, ce qui facilite leur comparaison.

Le rapport que les Français entretiennent avec le travail est étudié depuis 1981 dans les enquêtes EVS (European Values Study), réalisées tous les 9 ans. La dernière vague date de 2008, mais peut être complétée par d'autres enquêtes plus récentes.

Rétrospective et situation actuelle

Le travail, une priorité

Les Français entretiennent une relation très particulière à l'égard du travail : ils lui accordent une importance nettement plus marquée que la plupart de leurs homologues européens. En 2008, 68 % des Français affirment qu'il occupe une place « très importante » dans leur vie, contre 60 % en 1990. Dans toutes les enquêtes valeurs, il constitue la deuxième valeur la

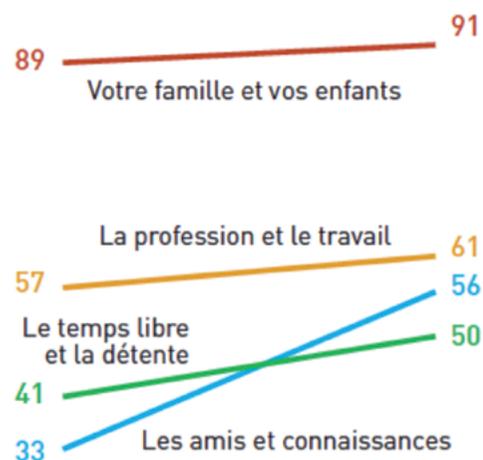
plus importante à leurs yeux, derrière la famille. Cette tendance a été confirmée par le Crédoc en 2014. L'importance donnée au travail est renforcée par les craintes de ne pas en trouver, ou de n'en trouver qu'un qui ne correspondrait pas à l'activité qu'ils souhaitent exercer (Graphique 1).

En Europe, les Français (67 %) sont, après les Turcs (84 %), ceux qui accordent le plus d'importance au travail, devant les Italiens (64 %) et les Allemands (48 %).

La satisfaction vis-à-vis du travail

La satisfaction vis-à-vis du travail augmente depuis 30 ans: en 2008, elle concerne 73 % des Français, contre 60 % en 1981. Seul un travailleur sur 10 se dit insatisfait, et ce taux est stable depuis 1981. Les femmes sont légèrement moins heureuses au travail que les hommes (69 % contre 76 %). De même, les moins de 30 ans, les plus de 60 ans et les tra-

Graphique 1:
Taux (%) de notes 6 et 7 en 1985 et en 2014 /



« Pour chacun des domaines de la vie suivants, pouvez-vous attribuer une note de 1 à 7 selon l'importance que vous lui accordez (1 signifie pas du tout important, 7 signifie très important, les notes intermédiaires vous permettent de nuancer) »

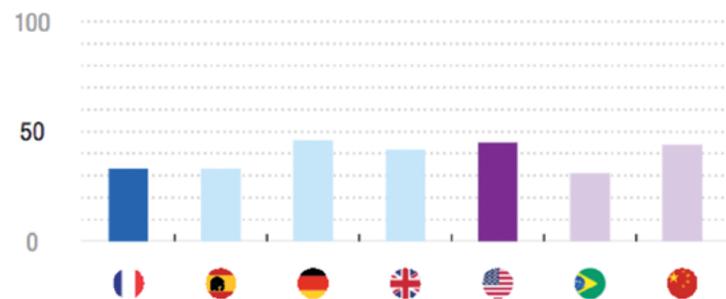
Champ:

France, En % des notes 6 et 7

Source:

Crédoc, *Enquête Condition de vie et aspirations*, Paris: Crédoc 2014

/ **Graphique 2:** Taux de satisfaction au travail /



Source :

Capgemini/TNS Sofres, 2014.

vaillleurs à temps partiel sont plus nombreux à se dire insatisfaits de leur travail. Le niveau de satisfaction a aussi tendance à augmenter avec le salaire.

Une enquête réalisée en 2014 par Capgemini Consulting et TNS Sofres dans sept pays indique que le taux de satisfaction des Français au travail est plus élevé qu'en Espagne, mais plus faible qu'en Allemagne, en Grande-Bretagne et aux États-Unis (Graphique 2).

Les attentes professionnelles: le salaire, une dimension parmi d'autres

Les attentes des Français à l'égard du travail vont bien au-delà de la rétribution ou des avantages qu'il apporte. Pour eux, il est aussi un moyen de s'accomplir professionnellement et personnellement, en faisant preuve d'autonomie. Dans l'enquête Capgemini/TNS Sofres, l'ambiance de travail figure ainsi en tête des

« La plus grande idée reçue est de croire que le travail non-salarié est la solution de tous les problèmes d'emploi que nous rencontrons ou que nous rencontrerons. On ne devient pas entrepreneur parce que l'on ne trouve pas d'emploi. »

Cyrille Piatecki, professeur d'économie, comité scientifique de l'Observatoire Alptis de la protection sociale

attentes (61 %), suivie par l'intérêt du poste (54 %), le fait d'avoir des responsabilités (45 %) et de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée (44 %). Néanmoins, les attentes liées au travail sont aussi dépendantes de la conjoncture : lorsque la situation économique est mauvaise, les Français revoient leurs exigences et leurs attentes à la baisse (relativisées par une comparaison avec le chômage) et renforcent leur conviction que travailler constitue une obligation. C'est ce qu'illustre l'enquête Capgemini/TNS Sofres, qui montre un recentrage des attentes des travailleurs français sur les aspects matériels entre 2007 et 2014, donc depuis le début de la crise économique. Ainsi, en 2014, les deux tiers des salariés voient le travail comme un « gagne-pain » (+ 11 points) et 33 % une manière d'être inséré dans la société (+13 points). En revanche, ils ne sont plus que 45 % à y voir une source de contacts humains (-12 points), 25 % une source de plaisir et d'épanouissement (- 11 points).

Des relations difficiles avec les entreprises

Les enquêtes font néanmoins émerger un paradoxe : les Français qui ont un emploi stable s'en disent donc satisfaits, mais peuvent néanmoins avoir une image négative de l'entreprise pour laquelle ils travaillent, notamment si cette dernière est de taille importante. L'exercice d'un métier semble en effet plus important que l'appartenance à une entreprise. Contrairement au travail, l'image que l'entreprise donne d'elle-même à ses salariés est en effet plutôt négative, et ce d'autant plus que sa taille s'accroît (notamment au-delà de 1 000 salariés). Le salarié imagine parfois qu'il fait son travail malgré le comportement à son égard de l'entreprise qui l'emploie.

Ceci peut conduire à des comportements de prise de distance : en 2014, selon l'enquête menée par Capgemini Consulting et TNS Sofres,

les salariés français se distinguent par des taux très bas (seuls les Espagnols sont derrière eux) de confiance dans leurs dirigeants. De même, près d'un quart estiment que les changements dans leur entreprise/administration vont dans la mauvaise direction, seuls les Espagnols sont plus pessimistes.

Fait intéressant, les salariés des grands groupes (+ 500 salariés) étrangers implantés en France se déclarent globalement plus satisfaits de leurs conditions de travail que ceux des groupes français. Conséquence de ce malaise, plus de 40 % des salariés français se disaient en 2014 en situation de désengagement, désenchantement ou d'angoisse. Et la moitié affirme vouloir changer de travail sans être en mesure de le faire. Cette situation peut s'expliquer par le décalage entre des attentes particulièrement fortes des Français vis-à-vis de leur travail et de leur entreprise, et la réalité de leur situation.

Des différences non négligeables selon les catégories sociales

Les catégories sociales aux revenus modestes se représentent moins que les catégories sociales aux revenus élevés le travail comme un vecteur de réalisation personnelle, et plus comme une obligation. La catégorie socioprofessionnelle et le niveau d'études s'avèrent très déterminants dans l'importance donnée au travail : les artisans, les agriculteurs, les cadres et les professions libérales placent davantage que les autres catégories socioprofessionnelles le travail au premier plan.

Par ailleurs, l'enquête Capgemini/TNS Sofres indique que les différences entre hommes et femmes en matière d'attentes au travail ont tendance à s'atténuer. Elles demeurent néanmoins sur deux points : la perception des égalités de traitement et les perspectives d'évolution (l'idée du plafond de verre reste très forte chez les femmes jeunes). Les femmes semblent aussi

plus mesurées et positives vis-à-vis du changement au sein de l'entreprise, et plus confiantes dans l'avenir.

Des attentes spécifiques aux jeunes générations ?

Plusieurs facteurs pourraient amener les jeunes générations à avoir des attentes vis-à-vis du travail différentes de celles de leurs aînés. 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 institutions traditionnelles, leurs valeurs, etc. Selon différentes études, tout comme leurs aînés, les jeunes manifestent des attentes et des exigences très fortes vis-à-vis du travail.

Une enquête réalisée par Ipsos en 2014 auprès de 18-35 ans (dont 75 % d'actifs) indique que 8 sur 10 considèrent le travail comme une source d'épanouissement personnel et 6 sur 10

affirment qu'il faut travailler pour réussir¹. En conséquence, 90 % affirment donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et faire de leur réussite professionnelle un objectif essentiel. Près de la moitié affirme même faire passer la vie professionnelle avant la vie familiale, et seuls un petit tiers reconnaît « n'en faire pas plus que ce qu'on leur demande ».

Les jeunes actifs manifestent des attentes quasiment paternalistes vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques : qu'ils leur transmettent leur savoir et leurs compétences (91 %), qu'ils leur disent plus souvent qu'ils doivent croire en leurs capacités (85 %), qu'ils les félicitent plus souvent et leur manifestent leur confiance (78 %). Les trois quarts d'entre eux souhaiteraient aussi plus d'informations sur les orientations prises dans leur entreprise et y être mieux associés. Si ces conditions étaient remplies, près de 9 jeunes sur 10 seraient prêts à « se donner à fond » dans leur travail.

Là aussi à l'image des travailleurs plus âgés, ces attentes particulièrement élevées semblent difficiles à satisfaire et vont donc de pair avec un sentiment fort de frustration. La moitié des jeunes actifs interrogés considère manquer de reconnaissance dans leur travail, seuls un tiers s'estimant justement récompensé. Or, près de la moitié pense que de fréquentes marques de respect et de considération sont tout aussi importantes qu'une augmentation de salaire pour l'épanouissement professionnel.

Les jeunes générations sont souvent présentées comme moins fidèles aux entreprises qui les emploient et prêtes à multiplier les expériences professionnelles. Pourtant, leurs déclarations dans ce domaine sont ambivalentes.

Selon un baromètre OpinionWay, la moitié des moins de 25 ans pensent exercer le même métier toute leur vie et 51 % aimeraient même travailler leur vie entière dans la même entreprise.

C'est déjà demain : La méthode Great Place to Work

Great Place to Work est un réseau mondial de cabinets de conseils en ressources humaines, fondé en 1988. L'organisation suit 10 millions de salariés dans 50 pays, représentant 6 000 structures différentes. Great Place to Work édite chaque année le palmarès des entreprises où il fait bon travailler. Les critères pris en compte sont notamment le respect des employés par la direction, l'équité dans le traitement des salariés, et la solidarité entre les employés. Pour participer à ce classement, les entreprises doivent s'acquitter de la somme de 3 900 €.

Deux enquêtes sont menées au sein de chaque entreprise :

– Un questionnaire de 59 questions adressé à l'ensemble des salariés ou un échantillon représentatif (pour les entreprises de plus de 500 salariés). Les résultats représentent 2/3 de la note finale.

– Une seconde enquête qui permet d'évaluer de façon qualitative la culture de l'entreprise et ses pratiques RH.

Great Place to Work effectue son évaluation et en remet les résultats aux dirigeants. Le projet permet aux entreprises de rentrer dans une démarche pour devenir ou rester une entreprise où il fait bon travailler. Le label présente un intérêt à la fois en termes de communication (envers les salariés et les recrues potentielles) et en termes de management, pour identifier des axes d'amélioration.

Site du projet: www.greatplacetowork.fr/index.php

Pourtant, dans d'autres enquêtes comme celle d'Ipsos, près de la moitié des jeunes affirment que s'ils avaient le choix, ils travailleraient dans une autre entreprise et/ou un autre domaine, et 6 sur 10 pensent qu'ils changeront certainement plusieurs fois de métier au cours de leur vie professionnelle. Par ailleurs, 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 compte².

Deux logiques semblent donc se cumuler. D'une part, le niveau particulièrement élevé d'attentes vis-à-vis de leur employeur peut générer des frustrations et l'espoir d'une plus grande reconnaissance dans une autre entreprise; d'autre part, 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.

Dans tous les cas, les résultats de ces enquêtes méritent d'être affinés sur deux points :

— **Peut-on regrouper tous les « jeunes » dans une même catégorie en termes d'attentes par rapport au travail ?** D'une part, de plus en plus d'analystes invitent à différencier la génération Y (personnes nées entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990) de la génération Z (jeunes nés à partir de 1995) en termes de culture, de valeurs, de rapport aux technologies... D'autre part, les jeunes d'un même groupe d'âge peuvent manifester des attentes très différentes selon leur niveau de diplôme, leur milieu socioéconomique, leur lieu de vie, etc. Olivier Galland, sociologue spécialiste de la jeunesse, souligne ainsi l'existence de deux jeunesse en France : « L'une est diplômée, plus optimiste, et l'autre, traverse une situation de plus grande précarité. Cela se ressent dans leur vision de l'emploi. »³.

— **Les attentes des jeunes manifestent-elles un effet d'âge ou de génération ?**

Seul le temps permettra de différencier les attentes des jeunes générations d'aujourd'hui de celles qui correspondent avant tout à des effets d'âge. Néanmoins, plusieurs caractéristiques des jeunes générations pourraient perdurer à mesure qu'elles vieillissent, notamment leur rapport aux technologies, leur besoin d'autonomie (plus élevé que leur fidélité envers les entreprises) et, pour certains individus, un certain sentiment de précarité (de leur situation professionnelle, financière, mais aussi parfois personnelle).

Un accent croissant mis sur le bien-être au travail

Depuis le début du XIX^e siècle, les rapports collectifs de travail ont essentiellement porté sur l'augmentation des rémunérations, l'amélioration des dispositifs de prévoyance sociale collective et la réduction de la durée du travail. Cette conception du progrès social laisse place progressivement à d'autres dimensions.

C'est déjà demain : Vers plus de déconnexion au travail

En France, la loi sur le travail, dite loi El Khomri, introduit pour les salariés un « droit à la déconnexion ». Il 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. Même si rien n'oblige légalement un salarié à être joignable en dehors de ses horaires de travail, les dérives se multiplient pourtant, qu'elles soient subies ou choisies par les salariés.

Selon différentes études, près de 8 cadres français sur 10 affirment rester connectés en dehors de leurs horaires de bureau. Ils sont presque aussi nombreux à considérer que cela augmente leur charge de travail, perturbe leur vie privée et leur qualité de vie. Pourtant, seule une minorité de ces travailleurs parvient à se réserver des temps de déconnexion, ce qui entraîne une multiplication des phénomènes d'addiction au travail et des cas de burn-out.

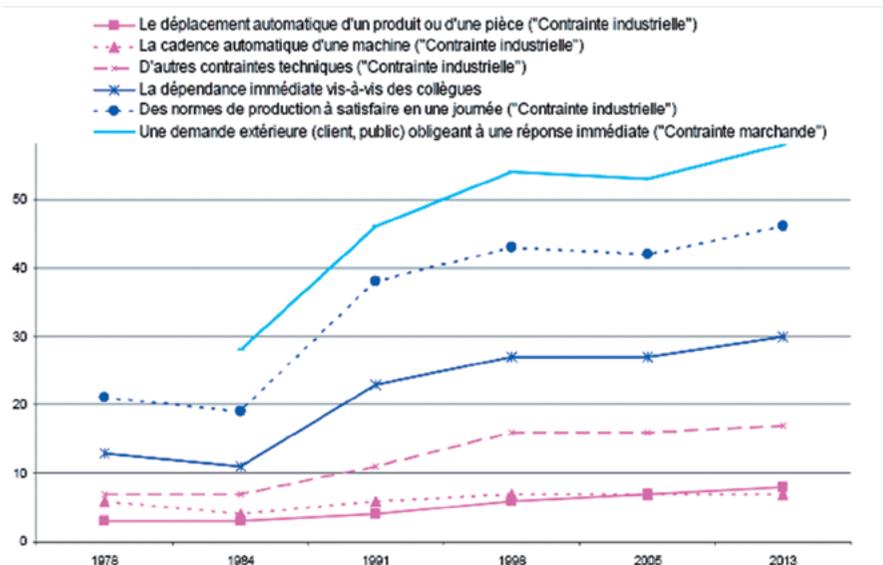
En réponse, de plus en plus d'entreprises mettent en place des initiatives visant à favoriser la déconnexion de leurs salariés, dans le sens de ce que propose la loi Travail. La SCNF a transmis des recommandations à ses managers pour qu'ils n'envoient pas de mails le

weekend. 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.

Ces évolutions marquent-elles l'émergence d'un mouvement de fond en faveur du ralentissement, ou s'agit-il de simples réajustements de forme, sans remise en cause de la logique productiviste ? Elles peuvent s'inscrire dans le cadre de tendances de fond visant à lutter contre le culte de la vitesse en entreprise, comme le slow business ou le ROWE (results only work environment), qui invitent à laisser les salariés gérer eux-mêmes leurs horaires et être évalués uniquement à partir de leurs résultats.

Les alternatives peuvent elles-mêmes entraîner des dérives, en incitant les salariés à se fixer eux-mêmes des objectifs toujours plus ambitieux. Et, si la déconnexion est imposée de manière isolée, sans repenser globalement le rapport au temps de travail et à la charge de travail, elle risque surtout d'être une source de stress supplémentaire.

/ Graphique 3: Reprise de l'intensification du travail /



Lecture:

En 2013, 7 % des salariés déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par la cadence automatique d'une machine.

Champ:

Salariés de France métropolitaine

Source:

Dares, DGAFP, Drees, Insee, *Enquêtes Conditions de travail* (1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013)

En effet, 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. L'entreprise doit désormais, aux yeux des syndicats, des sociologues mais aussi des dirigeants eux-mêmes, devenir un lieu où il fait bon vivre.

Cette notion de bien vivre, se décline toutefois selon deux modalités différentes. Pour certains, il s'agit essentiellement d'améliorer les facteurs d'ambiance : réduction des nuisances, création d'une « conciergerie » ou d'une crèche d'entreprise. 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.

Tensions croissantes entre management et aspirations des travailleurs salariés ?

Les attentes exprimées plus haut se heurtent aujourd'hui à un accroissement des contraintes pesant sur les travailleurs contrairement à ce que pourrait laisser croire un discours ambiant prônant l'autonomisation des travailleurs et leur épanouissement.

L'intensification du travail (définie comme la multiplication des contraintes imposées au travail) a tendance à s'accroître (cf. Graphique 3) et est favorisée par la recherche de rationalisation des processus de production pour améliorer la rentabilité et la compétitivité. Plusieurs indicateurs (DARES) montrent également que l'autonomie dans le travail

stagne voire régresse depuis la fin des années 1990, ce notamment chez les cadres et professions intermédiaires.

La croissance des contraintes pesant sur le travail (moins d'autonomie, plus de contraintes, plus diverses) n'est pas nécessairement un facteur négatif pour tous, mais cette évolution globale entre néanmoins en contradiction avec le développement de l'individualisme et les aspirations croissantes à l'expression de soi dont diverses enquêtes sur les valeurs montrent le développement. Ces évolutions laissent présager des tensions accrues s'exprimant essentiellement dans le domaine de l'organisation du travail. Elles ne doivent pas gommer les initiatives de plus en plus nombreuses qui visent à accroître l'autonomie et la confiance dans le travail. Les entreprises dites « libérées » ou à hiérarchie plate en sont un archétype. Leur objectif est de réduire au maximum le

niveau de hiérarchie entre les employés et l'exécutif. Il est néanmoins difficile d'estimer leur nombre. Elles sont sans doute surreprésentées dans les secteurs les plus innovants. Par ailleurs, ces structures d'entreprises supposent un engagement personnel de leurs salariés qui ne convient pas à tous, mais rapprochent ceux-ci du profil des travailleurs indépendants.

Plus largement, les impasses, dans certains domaines, d'un management purement gestionnaire et comptable ouvrent la voie à des initiatives en termes de management qui visent à remplir les exigences de productivité en façonnant des relations de travail plus aptes à favoriser l'intelligence collective et l'engagement personnel.

Et demain ? Quelques hypothèses prospectives à l'horizon 2030

Les hypothèses prospectives donnent à voir les évolutions possibles des tendances structurantes du sujet étudié. Ces évolutions pourront se cumuler à l'horizon d'étude : de ce point de vue, les hypothèses constituent plus des archétypes que des futurs exclusifs.

Hypothèse 1 : Les entreprises, lieux de travail par défaut

Alors que les attentes des Français vis-à-vis du travail restent très élevées, les entreprises (publiques et privées) réagissent aux tensions économiques en cherchant à accroître la productivité à court terme de leurs entreprises en intensifiant le travail.

L'écart se creuse entre :

— d'un côté des travailleurs qualifiés, exigeants tant sur un plan matériel qu'immatériel, ayant le pouvoir d'imposer leurs désirs à leurs employeurs ou d'en changer relativement aisément ;

— de l'autre, des travailleurs pour lesquels la nécessité l'emporte sur le désir, l'insécurité de l'emploi, les besoins de gagner leur vie et celle de leurs proches, la sécurité de leur emploi primerait sur leur désir d'épanouissement.

Les premiers, recherchés par les entreprises, appartenant à une classe mondialisée, s'investissent dans leur travail, mais sont mobiles, changent régulièrement d'employeurs et de statut, alternent et cumulent des activités de salariés et d'indépendants. Les seconds feraient leur travail comme une corvée nécessaire en limitant au maximum les contraintes et en ayant des revendications de nature plus matérielle, no-

tamment en termes de salaire, de droits sociaux, de réduction de la durée du travail.

Dans ce cadre, un nombre croissant de salariés pourrait être enclin à développer des activités secondaires sur leur temps libre, soit comme complément de ressources, soit pour développer une activité professionnelle véritablement épanouissante. La multiactivité se développe, au moins dans un premier temps, comme nécessité économique et psychologique.

Hypothèse 2 : L'épanouissement au travail levier de compétitivité des entreprises

La prise en considération des impératifs d'innovation et de productivité pousse des entreprises de plus en plus nombreuses à revoir en profondeur leurs modes de management avec pour objectif de miser sur l'autonomie, l'engagement des salariés et des relations fondées sur

la confiance. Les valeurs structurantes du travail indépendant se diffusent dans les entreprises et contribuent à attirer de nombreux individus, sur les postes très qualifiés comme sur les autres. La culture d'entreprise redevient un élément central de l'identité des individus. ■

« Quand j'ai quitté Renault, mon poste d'ingénieur R & D et « une carrière toute tracée » il y a 15 ans, mes parents n'ont pas compris ce renoncement à une situation "garantie à vie". 15 ans plus tard, je n'ai pas à les convaincre, exemples à l'appui, que la sécurité de l'emploi au sein des grands groupes n'était qu'une vue de l'esprit pour notre génération. J'ai dans mon entourage pléthore d'exemple de cadres quadragénaires, devenus trop chers et ne passant pas le cap du pouvoir dans leurs grandes organisations, qui se voient signifier les excellentes conditions de départ qui vont les pousser de gré ou de force vers l'entrepreneuriat. Les nouvelles générations sont échaudées. De plus sans cette promesse de sécurité absolue, difficile de se projeter dans des organisations souvent perçues comme étant hiérarchiques, lentes, politiques, etc. »

Pierre-Yves Nury, Entrepreneur-chercheur, Yoobaky-Université Jean Moulin Lyon III

Messages clés

01 Tendances lourdes /

- ◉ Les Français se distinguent par un niveau d'attente très élevé vis-à-vis du travail, qui ne concerne pas que le salaire, mais aussi les conditions de travail, le bien-être...

- ◉ Ils sont globalement satisfaits de leur travail, mais peuvent manifester de la déception et de la frustration vis-à-vis de leur entreprise et de leur hiérarchie. Pour cette raison, 40 % des salariés affirment être en situation de désengagement, désenchantement ou d'angoisse.

- ◉ Néanmoins, des différences importantes peuvent s'observer selon les catégories socioprofessionnelles : les CSP + accordent globalement plus d'importance au travail et s'en montrent plus satisfaits que les CSP-

- ◉ Des écarts parfois importants peuvent aussi être enregistrés selon les enquêtes. De ce point de vue, les baromètres réguliers constituent souvent des sources d'information plus fiables.

- ◉ Les jeunes générations pourraient aussi se caractériser par des attentes spécifiques (plus d'autonomie, moins de hiérarchie...) qui devront néanmoins être confirmées à l'avenir.

02 Émergence /

- ◉ On observe depuis quelques années une hausse des contraintes et des pressions exercées sur les travailleurs, qui peuvent prendre différentes formes selon les secteurs et les organisations. Il peut s'agir notamment de logiques d'intensification du travail, d'objectifs de résultats, d'exigences de réactivité permanente, etc.

- ◉ En réponse, des initiatives voient le jour pour redonner des libertés aux travailleurs : possibilité voire obligation de déconnexion, entreprise libérée, offre de services dans l'entreprise, priorité donnée au bien-être, etc. Néanmoins, ces initiatives pourront constituer autant des réponses que des sources de nouvelles contraintes pour les travailleurs.

03 Rupture possible /

- ◉ Compte tenu de ces tendances, les inégalités entre les différentes catégories de travailleurs pourraient se creuser fortement, se traduisant par un désengagement d'une partie d'entre eux.



Ressources

¹ [IPSOS – Octobre 2014](#)

² [Prism'emploi – Baromètre les jeunes et l'emploi 2015 et 2016](#)

³ [Prism'emploi – Baromètre les jeunes et l'emploi 2015](#)

Droit du travail et indépendance



**Stéphane Rapelli,
économiste
indépendant**

L'indépendance a toujours fait figure de parent pauvre au sein du droit du travail mais, sous la pression de la nécessité économique, le législateur est contraint de lui accorder une place croissante afin d'accompagner de manière cohérente la mise en œuvre des politiques de l'emploi.

Rétrospective et situation actuelle

Un droit du travail calibré pour le travail salarié

Le travail indépendant caractérise l'activité professionnelle des personnes qui, au regard du Code du travail, sont définies comme étant non-salariées. Entrent ainsi dans le champ de l'indépendance les travailleurs dont la relation avec leur donneur d'ordre n'est pas entérinée

par un contrat de travail. Cela concerne les agriculteurs, les artisans, les commerçants et les professionnels libéraux. Les bénévoles sont exclus de ce champ puisque, par nature, leur activité est exercée gracieusement en dehors de leur temps professionnel.

D'un point de vue juridique, l'indépendance est clairement conçue comme une antithèse du salariat. La conception est d'ailleurs fort bien synthétisée par la dénomination de non-salariat. Cette dualité juridique fondamentale structure le droit du travail qui, en matière d'emploi, ne reconnaît finalement que les deux formes principales qu'elle délimite. En dehors du salariat et du non-salariat, il n'existe pas d'autres formes d'emploi.

Mais, force est de constater que dès son élaboration, le Code du travail a uniquement été développé dans le but de réguler et normaliser la relation de subordination liant le travailleur

salarié à son employeur. Il s'agissait – et l'enjeu reste identique aujourd'hui – de cadrer les conditions dans lesquelles le salarié accepte de se subordonner juridiquement à son employeur en échange d'une rémunération certaine. Les conditions d'exercice de l'indépendance sont alors renvoyées à des branches particulières du droit, notamment le droit civil, puisque c'est un contrat d'entreprise qui lie le travailleur non-salarié au donneur d'ordres en dehors de toute relation de subordination.

Une définition liée à la subordination

La formalisation juridique de l'indépendance ne va donc pas de soi. Absents du premier Code du travail, qui, en 1910, normalisait en vingt pages les conventions de louage de service¹, les fondements de l'indépendance ont été développés accessoirement à l'occasion d'interventions étatiques visant à soutenir le développement,

tout au moins la pérennité, des plus petites entreprises. Ainsi, c'est en 1925 que la notion de non-subordination transparait à l'occasion de la loi donnant naissance aux chambres de métiers². Ne pouvaient être considérés comme maîtres-artisans que ceux et celles qui exerçaient « sans se trouver sous la direction d'un patron ». En outre, d'importantes restrictions étaient portées au volume de la main d'œuvre qui, en dehors des membres de la famille – les aides familiaux – ne pouvait compter qu'un nombre très réduit d'apprentis et/ou de compagnons.

En dehors de ce précédent couvrant uniquement le champ de l'artisanat, c'est en 1932 qu'est institutionnalisée la première définition générale du travailleur indépendant. Elle émerge de manière incidente à l'occasion d'une série d'octrois de subventions d'État aux caisses d'assurance chômage publiques et privées, ainsi qu'aux sociétés de secours aux chômeurs débutée en 1931. Il faut rappeler

que de 1930 à 1936, la France traverse une période de crise économique et politique particulièrement aigüe. L'aide financière apportée à une population privée d'emploi toujours plus importante figure alors dans les priorités des pouvoirs publics. Les travailleurs indépendants ne sont pas oubliés puisqu'un décret de 1932 formalise les conditions de subventionnement des caisses de chômage créées par les travailleurs indépendants³. Les bénéficiaires des caisses devant être définis pour rendre le dispositif opérationnel, les textes précisent que « sont considérés comme travailleurs indépendants les travailleurs manuels ou intellectuels qui ne sont pas habituellement au service d'un employeur déterminé ».

L'essence juridique du travailleur indépendant est alors clairement établie: c'est un travailleur non-subordonné. Dans l'esprit, cette conception n'évoluera plus. Pour autant, l'indépendance restera encore longtemps absente du

Code du travail. C'est principalement par le droit social, les réglementations professionnelles et la jurisprudence que vont se développer les règles encadrant juridiquement l'exercice d'une activité indépendante.

Dans une certaine mesure, le caractère atomistique du droit afférent à l'indépendance n'est pas surprenant. En effet, le non-salariat délimite un groupe statutaire au sein duquel se mêlent des groupes professionnels de nature très variable. En d'autres termes, l'indépendance est un objet nécessairement incomplet. Il s'agit d'un noyau statutaire auquel doivent être associées de nombreuses sources du droit pour définir pleinement la position professionnelle, à l'image du code de l'artisanat, du code du commerce, du code de la santé, du code rural et de la pêche maritime pour ne prendre que les exemples les plus évidents.

Cette profusion aurait pu être en partie réduite. Après tout, le code du travail prévoit un cadre d'exercice pour un ensemble de catégories socioprofessionnelles très hétérogènes. En dehors de l'origine même du Code du travail, une certaine mésestimation de la part du législateur à l'égard du non-salariat peut expliquer la persistance d'une réelle complexité juridique et, parfois, de la précarité du statut.

Une assimilation tardive et partielle par le Code du travail

Bien qu'ayant été énoncée dans les années 1930, la définition légale de l'indépendance est restée longtemps exclue du Code du travail. Elle a été renvoyée dans les sphères du droit de la protection sociale. Jusque dans les années 1990, c'est le droit de la sécurité sociale qui permettra de déterminer la position du travailleur vis-à-vis de l'indépendance. Toutefois, après 1945, la notion de non-salarié est systématiquement

préférée à celle d'indépendant. Elle est déjà présente dans l'ordonnance du 4 octobre 1945, relative à l'organisation de la sécurité sociale, et sera consacrée par la loi du 17 janvier 1948 instituant une allocation de vieillesse pour les personnes non-salariées.

Cette appellation marque clairement la vision manichéenne privilégiée par le législateur à l'égard des formes d'emploi. Forcée sur une négation – le non-salariat est ce qui n'est pas du salariat qui a valeur de référentiel – elle est un révélateur de la primauté conceptuelle accordée à l'emploi salarié.

Cette primauté est d'autant plus marquée qu'au regard des textes de loi, la qualité de non-salarié n'est pas irréfragable. En effet, le non-salarié est présumé l'être en respect de la non-subordination juridique dont il doit théoriquement bénéficier. Or, jusqu'en 1994, seule une interprétation jurisprudentielle du code de

la sécurité sociale⁴ définissant les conditions d'affiliation au régime général permettait de réviser *ex post* la position statutaire du travailleur. Or, le statut de certains entrepreneurs – à l'image des franchisés et des sous-traitants – pouvait être remis en question dès lors que des éléments de subordination étaient mis en perspectives. L'autorité judiciaire était alors amenée à requalifier le contrat d'entreprise encadrant l'activité du non-salarié en contrat de travail.

La requalification était, et reste encore, lourde de conséquences pour le donneur d'ordre comme pour l'indépendant. C'est en prenant compte l'existence d'une insécurité juridique conséquente directement liée aux incertitudes que faisait planer le risque de requalification sur l'activité des entrepreneurs que le législateur a finalement inscrit le principe d'une présomption de non-subordination au sein du Code du travail. Ainsi, en 1994, la loi Madelin⁵ a introduit un article stipulant que l'immatriculation au registre

du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des URSSAF est une condition nécessaire et suffisante à la présomption de non subordination. Naturellement, cette présomption pouvait encore être remise en cause lorsque l'indépendance juridique permanente du non-salarié semblait violée, mais les risques de requalification furent amoindris. La même loi a introduit le principe de non-subordination au sein du code de la sécurité sociale⁶. En effet, depuis le décret de 1956 portant codification des textes législatifs concernant la sécurité sociale, seule la définition des personnes obligatoirement affiliées au régime général – les salariés mais aussi quelques indépendants à l'image des écrivains non-salariés – était institutionnalisée.

Pour autant, la présomption inscrite dans le Code du travail fut abolie en 2000 par la loi Aubry II⁷, au motif d'une trop grande facilité de contournement des dispositions visant à

protéger le travailleur salarié et à lui apporter une couverture sociale robuste. Elle fut pourtant rétablie trois ans plus tard par la loi Dutreil⁸. La volonté politique de stimulation de l'esprit d'entreprise, qui avait déjà largement participé à la formulation de la loi de 1994, est un des principaux motifs à ce rétablissement.

Finalement, s'il a pu faire son entrée dans le Code du travail au cours des années 1990, le non-salariat ne possède qu'une place très discrète. En outre, il ne fait pas l'objet d'une définition positive et sa lecture s'effectue en creux par rapport aux caractéristiques du salariat. Qui plus est, l'appellation même d'indépendant reste absente du Code jusqu'à la loi de modernisation de l'économie de 2008⁹ (LME). En complément de l'article L8221-6 dédié à la présomption de non-subordination, elle introduit un article complémentaire formalisant l'indépendance par une simple phrase¹⁰: « *est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail*

sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre. »

Il aura donc fallu attendre plus de 75 ans pour que la définition qui avait émergé en 1932 soit finalement reprise – et actualisée – au sein du Code du travail.

Une protection qui fait débat

L'enjeu est l'absence de protection juridique dont bénéficie le salarié – en ce qui concerne le temps de travail, la rémunération, la médecine de travail et la formation notamment – doublé, le cas échéant, d'une absence de sécurité économique, alors même que toute l'activité de l'indépendant repose sur la demande d'un seul et unique client. Du fait de cette relation exclusive, l'indépendant peut être entièrement dépendant du client.

Ce sont donc les risques économiques et sociaux pesant sur les indépendants factuellement su-

bordonnés qui alimentent le fonds des débats. Le thème est devenu particulièrement sensible à partir du milieu des années 2000 lorsque la France, à l'instar des autres pays européens, s'est engagée sur la voie de la flexicurité pour tenter de fluidifier le marché du travail. La base de cette stratégie était – et reste encore – « *d'adapter la législation du travail pour promouvoir la flexibilité en même temps que la sécurité dans l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail*¹¹ ».

Dans ce contexte, le travail indépendant a rapidement et très naturellement été considéré comme un vecteur de flexibilité de premier ordre. Pourtant, dans son livre vert, la Commission des Communautés européennes avait déjà repéré des indépendants économiquement dépendants qui se trouvent dans une « zone grise entre le droit du travail et le droit commercial » et qui, de ce fait, « peuvent ne pas tomber sous le coup de la législation du travail ».

L'indépendance envisagée comme levier de création d'emploi

Depuis 2000, les dispositifs en faveur du développement de l'entrepreneuriat se sont multipliés (cf frise p. 12). Le terrain, le déploiement des aménagements législatifs a généré quelques effets visibles. Il suffit pour s'en convaincre de considérer les taux de croissance du nombre de non-salariés et les dates de promulgation des textes. Si les lois Dutreil I et II semblent avoir simplement accompagné une tendance établie, la LME – votée en 2008 et entrée en vigueur en 2009 – a eu un effet notable sur la tendance, notamment par le biais du régime de l'auto-entrepreneur. En outre, les enquêtes de l'Insee¹² montrent que 39 % des créateurs « classiques » et 40,6 % des autoentrepreneurs étaient préalablement chômeurs ou sans activité.

Du simple point de vue numérique, la stratégie de développement de l'emploi par l'indépendance semble donc être un succès. Néanmoins,

« Le droit est un facteur de changement pour le travail indépendant, en particulier car il accompagne la profonde mutation – dans le tertiaire, non dans l’agriculture et dans les usines – transformant le domicile en travail et le travail en domicile »

Julien Damon, Sociologue

cet engouement pour le non-salariat ne doit pas faire oublier quelques éléments factuels appelant réflexion. La moitié seulement des entreprises classiques survivent au-delà de cinq ans et seuls 30 % des autoentrepreneurs sont encore en activité au bout de trois ans. Il faut aussi rappeler que la moitié des non-salariés hors autoentrepreneurs déclare un revenu d’activité net annuel inférieur à 26 280 € et que la moitié des autoentrepreneurs tire un revenu net annuel inférieur à 2 880 € de leur activité indépendante¹³. Ces quelques données rappellent avec force le caractère risqué de l’indépendance, mais conduisent surtout à s’interroger sur le fondement de la mise à son compte et, incidemment, sur la sécurisation des parcours professionnels.

En la matière, la facilitation de la création d’entreprises et, plus généralement la promotion de l’autonomie professionnelle, ont permis l’émergence d’initiatives, novatrices en termes

d’organisation de l’activité indépendante ou autonome, mais difficilement conciliables avec le manichéisme statutaire qui charpente le droit du travail et les régimes de protection sociale. C’est notamment le cas pour les modèles organisationnels fondés sur des relations tripartites faisant intervenir un acteur d’intermédiation entre le travailleur et le client.

Des objets juridiques sous tension

Deux exemples illustrent parfaitement ces tensions.

Le portage salarial

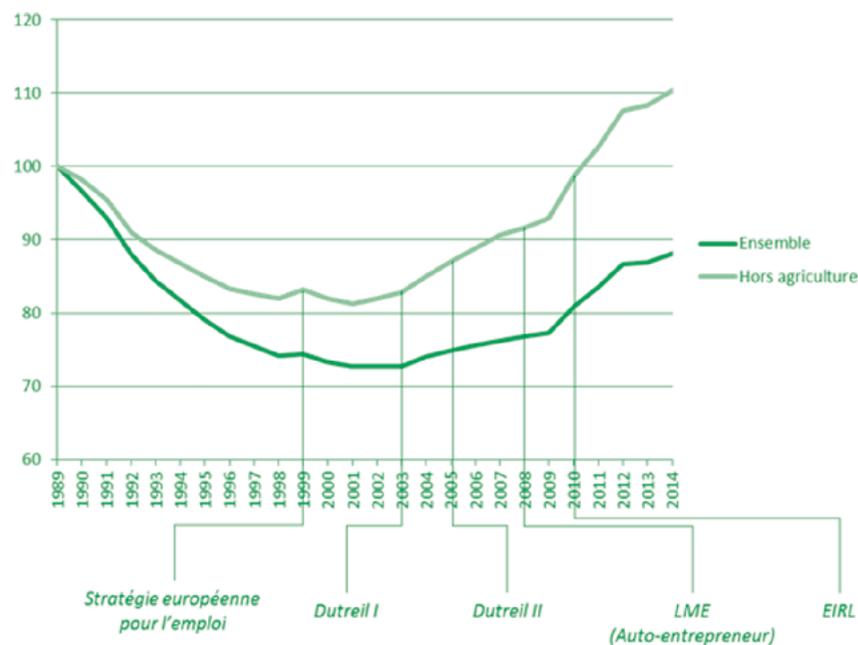
Inspiré du fonctionnement des *umbrella companies* anglaises, le portage salarial s’est développé à la suite de la constitution d’associations ayant pour objectif d’accompagner des cadres seniors privés d’emploi dans leur repositionnement professionnel. L’activité de ces associations, créées dans les années 1970,

était assez confidentielle et le développement du portage, par le biais de sociétés porteuses, s’est opéré à partir de la fin des années 1980. L’originalité du modèle organisationnel repose sur les relations contractuelles liant un travailleur « autonome », un client et une société de portage. Tout comme un non-salarié classique, le travailleur a la charge de trouver un client et de négocier avec lui. La rémunération est versée par le client à la société de portage qui a la charge de la gestion administrative de l’activité du porté. La société reverse ensuite la rémunération au travailleur après avoir défalqué les cotisations sociales et patronales, les frais de gestion et une marge commerciale.

Le modèle présente l’avantage d’apporter un soutien à des travailleurs qui ne se destinaient pas, a priori, au non-salariat mais privés d’opportunités salariales. Jusque dans les années 2000, le portage s’est développé à la faveur d’un réel flou juridique. Et c’est moins l’im-

Fiche 2

/ Croissance du nombre de TNS (base 100 en 1989)
et principales lois en faveur de l'indépendance /



Source:

Insee, *Estimations d'emploi localisées* (2015).

portance du phénomène – en 2006, les syndicats des sociétés de portage faisaient état d'estimations allant de 10 000 à 15 000 portés, ce volume atteignant 18 000 en 2013¹⁴ - que les répercussions sur le droit du travail et de la sécurité sociale qui ont focalisé l'attention.

Quatre limites juridiques ont été mises en avant¹⁵ :

- Le porté bénéficie d'un contrat de travail atypique dans lequel l'employeur, c'est-à-dire la société de portage, n'est pas tenue de fournir du travail au salarié. Or, cette fourniture est l'obligation première du contrat de travail.
- L'activité des sociétés de portage pouvait s'apparenter à du marchandage et du prêt de main-d'œuvre illicite. Les sociétés d'intérim ont d'ailleurs attaqué le portage sur ce point afin de contrecarrer la concurrence potentielle des sociétés de portage.
- Le paiement des cotisations sociales et patronales par le porté lui-même qui, bien que

salarié, supporte l'intégralité de sa protection sociale.

— L'assurance chômage dont bénéficient les portés est discutable dans la mesure où elle peut être assimilée à un revenu d'appoint lors des périodes d'intermission.

Le portage salarial a donc conduit à l'émergence factuelle d'un statut empruntant au non-salariat et au salariat.

Après la mobilisation des partenaires sociaux, qui a abouti à deux accords nationaux interprofessionnels en 2008 et 2010, et l'intervention incontournable du législateur en 2010 et 2015¹⁶, les spécificités du portage salarial ont été incorporées au droit du travail et les conditions d'activité des entreprises de portage, comme des portés, ont été cadrées. Il n'en reste pas moins que cette inclusion repose sur un système de dérogations au sein du droit du travail qui atténue un peu plus l'homogénéité

de la condition salariale. Plus encore, elle met en exergue l'inadéquation croissante d'un droit spécifiquement élaboré pour une activité salariée, fondée sur la subordination juridique, avec l'évolution concrète des modèles d'activité qui articulent l'autonomisation du travailleur et la recherche d'une sécurisation des trajectoires professionnelles individuelles. Dans ce cadre, la conséquence notable pour le portage salarial aura été de transformer un modèle particulièrement performant en termes de test de projet entrepreneurial¹⁷ comme de maintien d'activité des cadres seniors privés d'emploi, en un vecteur supplémentaire de flexibilisation de la main d'œuvre salariée.

Les services d'intermédiation dématérialisée¹⁸ (« ubérisation »)

Le modèle repose sur la mise en relation d'un consommateur de biens et services avec un producteur par le biais d'une plateforme d'intermédiation électronique commerciale. Cette

dernière met à disposition d'un public très large l'offre de nombreux producteurs en temps réel et est rémunérée par le prélèvement d'une part du montant des prestations. Toute l'originalité repose finalement sur le recours intensif aux technologies numériques qui permettent une massification de l'appariement des offreurs et des demandeurs. Or, ce phénomène a fait émerger une très forte concurrence pour les producteurs traditionnels non-préparés à ce choc d'offre. C'est finalement la nature de cette concurrence qui est au fondement de questions juridiques concernant le droit du travail et de la protection sociale qui, de plus, sont enchâssées dans des problématiques de politique de l'emploi.

Le premier écueil repose sur le statut des offreurs. Les plateformes se sont développées, dans un premier temps, sur les principes de l'économie du partage. Ce sont donc des particuliers qui ont offert des services en dehors

de toute législation fiscale et sociale. La colère des professionnels traditionnels à l'égard de Airbnb ou Booking.com dans le secteur de l'hôtellerie est symptomatique des distorsions concurrentielles qui ont émergées. Le risque de voir se développer des loueurs professionnels se réfugiant sous le statut de particuliers loueurs a récemment été contrecarré par le législateur¹⁹. La rationalité de cette mesure est indiscutable. En revanche, elle renvoie à la délicate détermination des critères permettant de juger les activités pouvant être qualifiées de professionnelles de celles procurant un revenu d'appoint, parfois providentiel, à des particuliers. Au regard des seuils de recettes fixés, la mesure semble néanmoins cohérente.

Indépendance et plateformes

C'est pour les indépendants ayant recours à ces plateformes d'intermédiation que la question de la nature de l'activité soulève le plus

de questions. En la matière, les acteurs traditionnels des secteurs attaqués avaient mis en perspective un risque de subordination des indépendants aux entreprises gestionnaires des plateformes. Il est toutefois clair que l'argument faisant prévaloir une subordination juridique ne pouvait tenir. En effet, le lien entre l'indépendant et l'entreprise gestionnaire se limite à l'utilisation payante d'un service automatisé d'appariement de l'offre et de la demande. Pour reprendre l'analogie de Laurent Gamet²⁰, « *nul n'a jamais soutenu l'existence d'un contrat de travail entre [...] le journal qui publie une offre d'emploi et le travailleur qui répond à cette offre d'emploi* ». De fait, quand bien même l'indépendant est évalué *ex post* par le client, l'entreprise gestionnaire de la plateforme n'organise en rien l'activité de l'indépendant. Qui plus est, à la différence du portage salarial, cette même plateforme n'intervient à aucun moment dans la gestion des charges sociales de l'indépendant. Les ar-

guments s'appuyant sur un défaut de cotisations ont ainsi été largement dévoyés. Ils ne peuvent être admis que dans l'épineux débat concernant l'optimisation fiscale et sociale des entreprises gestionnaires de plateformes dont le siège social est domicilié hors des frontières nationales.

En l'état, comme le montre l'expérience d'UberPop, ce sont principalement des micros entrepreneurs qui se sont emparés du modèle. Incidemment, la surface réduite de leurs activités les rend fortement dépendants de la plateforme d'intermédiation. Toute modification de la tarification et/ou des conditions d'accès au service est susceptible de mettre à mal leur survie économique. Certes, à terme, la multiplication des services d'intermédiation est susceptible de faire émerger une concurrence entre les entreprises gestionnaires impliquant une certaine modération des coûts. Mais la crainte est grande de voir émerger des travailleurs très précaires, louant leur temps de travail à la tâche

pour des rémunérations dérisoires. Le Mechanical Turk lancé par Amazon²¹ est le parangon des plateformes automatisées permettant à des internautes d'effectuer de petites tâches très peu rémunératrices – par exemple l'identification, le classement ou le renommage de fichiers numériques – devant être effectuées en un temps prédéterminé sous peine de ne pas être rétribuées. Ce type de travail laisse entrevoir l'apparition des tâcherons 2.0. Toute la question est alors de connaître la typologie des publics susceptibles d'accepter ces tâches. S'il s'agit de travailleurs indépendants, la subordination économique et technique est particulièrement forte. Dans une certaine mesure, ces effets peuvent être atténués à la condition qu'il s'agisse d'une activité secondaire. Dans tous les cas la précarité demeure, même si le statut d'indépendant et le régime de la microentreprise permettent d'accéder à une protection sociale minimale, notamment en termes de couverture du risque retraite. En

revanche, la faiblesse des recettes pouvant a priori être tirées d'une activité essentiellement fondée sur l'accès à de telles plateformes est susceptible de faire renoncer le travailleur à toute déclaration d'activité. Les risques encourus en termes de protection sociale sont alors patents. Néanmoins, ce type de configurations extrêmes ne doit pas conduire à un rejet total des modèles organisationnels reposant sur l'intermédiation.

L'intermédiation numérique stimule l'accès à l'emploi et à la protection sociale de personnes privées d'autres opportunités²². Au-delà de la problématique du chômage, l'intermédiation numérique, comme le portage salarial, favorisent aussi l'autonomisation de travailleurs de plus en plus friands d'autonomisation. Dans ce cadre, la tâche du législateur n'est pas simple. Il doit être à même d'imaginer des solutions permettant d'assurer la sécurisation de parcours professionnels reposant de moins

en moins sur la poursuite d'une carrière salariale uniforme.

Entre manichéisme statutaire et hybridation

Même si le dualisme statutaire perdure au sein du Code du travail, de nombreux aménagements effectués au sein d'autres branches du droit participent d'un rapprochement progressif du salariat de l'indépendance. Cette tendance est particulièrement marquée en matière de sécurité sociale où elle suit plusieurs chemins. Dans un souci de justice sociale, l'un d'entre eux consiste en une stratégie d'alignement des régimes. Initiée par la loi de financement de 2001, l'égalisation des taux de remboursement des régimes d'assurance maladie des professions indépendantes non-agricoles sur ceux du régime général a été l'une des principales avancées dans le domaine. Pour autant, en ce qui concerne les

Fiche 2

« Le travailleur non-salarié ne va pas forcément devenir la norme dominante en termes juridiques mais il va imprégner notre culture économique et les modes de coopérations vont se rapprocher de logiques contractuelles entre indépendants. Le TNS s'additionnera à du salariat et le salariat avec plusieurs employeurs se développera également (il est déjà très élevé aux Etats-Unis). Il y aura des gains à pouvoir passer facilement et rapidement d'un statut à l'autre, ou de cumuler les deux »

Pierre Houssais, Directeur Prospective et Dialogue Public à la Métropole de Lyon

indemnités journalières, la couverture des indépendants reste beaucoup moins large que celle des salariés. Plus globalement, la protection sociale des non-salariés est reconnue pour être moins protectrice mais elle est aussi, au niveau individuel, moins onéreuse. Plus que toutes les difficultés juridiques, cet élément est incontestablement celui qui freine le plus les indépendants dans leur volonté de voir s'unifier les régimes de protection sociale.

Pour autant, l'hybridation des statuts se poursuit par des voix moins directes. Ainsi, en fonction du statut, l'indépendant peut être affilié au régime général en tant que travailleur assimilé-salarié. C'est notamment le cas du président d'une société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) qui bénéficie des dispositions dérogatoires de l'article L311-3 du Code de la sécurité sociale stipulant, entre autres, que les gérants minoritaires de SARL, les présidents de SA et de SASU, ont obligation de s'affilier aux

assurances sociales du régime général, exception faite de la couverture du risque chômage. En d'autres termes, un indépendant compris au sens le plus strict du terme – un travailleur non-subordonné exerçant sans faire appel à de la main d'œuvre salariée – peut, à la condition d'adopter un statut juridique idoine, bénéficier du statut social salarial. Cette configuration connaît un succès croissant. Créée en 1999²³, la SASU verra son cadre réglementaire fortement simplifié à partir de 2009²⁴. La part des SASU dans les créations de sociétés était alors de 2 %. Elle est aujourd'hui passée à 27 %²⁵. Bien que n'ouvrant pas droit à la couverture du risque chômage, cette hybridation statutaire semble répondre à un besoin patent des créateurs voulant allier, selon la formule fréquemment adoptée par les conseillers en création d'entreprise, « les avantages du salariat à l'entrepreneuriat ».

Le législateur a accompagné de longue date certaines formes d'hybridation statutaire, bien que les motifs soient sensiblement différents. C'est le cas des sociétés coopératives et participatives (SCOP), héritières des associations ouvrières qui ont connu une formalisation juridique dans la première moitié du XIX^e siècle. Sociétés commerciales fondées sur un principe de gouvernance démocratique – les salariés sont des associés détenant au minimum 65 % des voix et 51 % des parts –, leur histoire est articulée autour de la recherche d'un compromis statutaire anéantissant la subordination juridique mais assurant à la fois l'autonomisation des travailleurs et le renforcement des solidarités interindividuelles. C'est d'ailleurs dans le champ de l'économie sociale et solidaire que s'inscrivent les SCOP, comme l'a formalisé le législateur en 2014²⁶. Même si ce type de société reste encore marginal – la Confédération générale des SCOP fait état de 2 855 entreprises employant près de 52 000 salariés²⁷ –, il reste

un vecteur puissant d'innovation organisationnelle et statutaire.

C'est dans son sillage que se sont développées les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) à partir de 1995. Longtemps considérées comme un laboratoire de l'aide et de l'accompagnement pouvant être apportés aux créateurs d'entreprises novices, ces coopératives ont été institutionnalisées en 2014 par la loi relative à l'économie sociale. Dans un esprit proche de celui qui animait les pionniers du portage salarial, le modèle organisationnel consiste en l'apport d'un appui technique aux créateurs et d'une prise en charge du domaine administratif par la CAE. Mais, à la différence du portage, le créateur s'inscrit dans une démarche collaborative et il s'agit bien, au moins dans les principes, d'aboutir à l'exercice d'une réelle activité indépendante. En outre, et c'est là tout l'originalité de la solution statutaire privilégiée par le législateur, le créateur bé-

néficie du statut d'« entrepreneur salarié²⁸ ». Tout l'intérêt consiste dans les moyens mis à sa disposition et le contrat d'objectif qu'il accepte concomitamment au contrat de travail. Il n'en reste pas moins qu'en instituant le statut d'entrepreneur salarié, la loi fait un pas notable vers une démarche conceptuelle en faveur de l'hybridation statutaire. Certes, le cadre choisi reste finalement celui du salariat, mais l'objectif n'est-il pas de permettre une autonomisation du travailleur en atténuant les risques de l'indépendance ?

Globalement, c'est bien par le biais de la protection sociale que semble se réaliser l'hybridation statutaire. Toute la question est alors de savoir s'il est possible d'abandonner le critère de subordination juridique pour inventer un statut intermédiaire entre le salariat et non-salariat ou, pourquoi pas, d'abandonner le manichéisme statutaire de l'emploi au profit d'un statut unifié du travailleur. Dans l'absolu,

ces alternatives ne permettraient pas de faire disparaître la subordination économique et/ou technique entachant les relations contractuelles asymétriques²⁹. En revanche, elles auraient l'avantage d'offrir un support cohérent au déploiement d'une protection sociale fondée, non plus sur le statut du travailleur, mais sa qualité d'actif.

Cette réflexion est d'autant plus nécessaire que les trajectoires professionnelles sont plus en plus sujettes à la pluriactivité, qu'elle soit instantanée – les individus cumulent plusieurs activités et/ou statuts à un instant donné – ou séquentielle – les individus changent d'activité et/ou de statut au cours de leur vie. En d'autres termes, suivant la réflexion initiée par Alain Supiot³⁰ à la fin des années 1990, il s'agirait de transformer la législation du travail et la législation sociale dans l'objectif de créer des droits attachés à la personne du travailleur plutôt qu'à son statut.

Et demain ? Quelques hypothèses prospectives à l'horizon 2030

Les hypothèses prospectives donnent à voir les évolutions possibles des tendances structurantes du sujet étudié. Ces évolutions pourront se cumuler à l'horizon d'étude : de ce point de vue, les hypothèses constituent plus des archétypes que des futurs exclusifs.

Hypothèse 1 : le statut social du salariat est de plus en plus élargi

Dans la lignée des principaux aménagements législatifs observés, la dichotomie statutaire entre emploi salarié et emploi non-salarié est conservée au sein du Code du travail. En revanche, la liste des dérogations fondées sur des spécificités

professionnelles ou organisationnelles ne cesse de s'allonger. Ainsi, au gré de l'émergence de nouvelles formes d'emploi, le régime général comptera de plus en plus d'assimilés-salariés. La soutenabilité de cette stratégie reste en suspens. D'une part, le financement du régime général n'est pas adapté aux modèles organisationnels intégrant des formes d'activités erratiques. D'autre part, le cumul des exceptions met à mal la cohérence du droit du travail et du statut salarial. Il pourrait s'en suivre un effondrement du système de protection sociale.

Hypothèse 2 : le critère du statut dans l'emploi s'efface

Les aménagements inhérents à la protection sociale se font de plus en plus pragmatiques et la primauté est progressivement accordée à la personne plutôt qu'à son statut. En d'autres termes, l'indépendance et le salariat subsistent statutairement mais, à terme, la dichotomie

n'est plus au fondement de l'articulation de la protection sociale. Plus qu'un rapprochement des différents régimes, l'objectif est de créer des droits attachés à la personne tout au long de sa trajectoire professionnelle. Dans cet esprit, le compte personnel d'activité est un pas vers une forme d'universalisation de la protection sociale qui pourrait être généralisée au prix d'une refonte des systèmes de financement et de gestion.

Messages clés

01 Tendances /

- ◉ En France, le droit du travail est historiquement centré sur le travail salarié.
- ◉ Néanmoins, on observe une hybridation statutaire croissante, se traduisant par une prise en compte partielle du travail non-salarié dans la législation.
- ◉ On observe aussi un rapprochement progressif du salariat et du statut d'indépendant au sein de la protection sociale
- ◉ Par ailleurs, l'entrepreneuriat de plus en plus favorisé par la loi
- ◉ Parallèlement, la difficile prise en compte par le droit des services d'intermédiation dématérialisée entraîne des tensions croissantes. En particulier, le risque de subordination des indépendants aux

entreprises gestionnaires des plateformes croît depuis quelques années.

02 Incertitudes majeures /

- ◉ Aujourd'hui, deux options principales d'évolution du droit sont envisagées: d'une part, la création d'un statut intermédiaire entre le salariat et le non-salariat ; d'autre part, la création d'un statut unifié du travailleur ?
- ◉ Les évolutions du monde du travail n'ont jusqu'à présent pas remis fondamentalement en cause le droit du travail ni le système de protection sociale. Mais, à l'avenir, les tensions pourraient s'accroître et nécessiter des réformes profondes de ces deux systèmes. En particulier, un droit du travailleur pourrait être mis en place, associé à la personne plutôt qu'à son statut.



Ressources

¹ Ces conventions étaient une forme primitive des contrats de travail actuels.

² Loi du 26 juillet 1925 portant création de chambres de métiers, Journal Officiel du 30 juillet 1925, p. 7 190.

³ Décret du 28 juillet 1932 relatifs aux subventions aux caisses de chômage créées par les travailleurs indépendants, Journal Officiel du 29 juillet 1932, p. 8 309.

⁴ Il s'agit précisément de l'article L311-2.

⁵ Loi du 11 février 1994 sur l'initiative et l'entreprise individuelle.

⁶ Par le biais de l'article L311-11.

⁷ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

⁸ Loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique.

⁹ Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

¹⁰ Article L8221-6-1 du code du travail.

¹¹ Commission des Communautés européennes (2006), Livre vert : moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle, Bruxelles: CCE.

¹² Insee (2015), Créations et créateurs d'entreprises - Enquête de 2013 : la génération 2010 trois ans après, Insee Résultats, n°78.

Insee (2012), Créations et créateurs d'entreprises sous le régime de l'auto-entrepreneur - Enquête auto-entrepreneurs 2010, Insee Résultats, n°57.

¹³ Insee (2016), Base non-salariés, www.insee.fr.

¹⁴ Les organismes de représentation avancent plus volontiers l'estimation de 50 000 personnes qui ont, au moins une fois, été portées pour une mission.

¹⁵ Lenoir, C. et Schechter, F. (2012), « Le portage salarial doit sortir de ses ambiguïtés », Droit Social, n°9, 09/2012, 771-783.

¹⁶ Voir le Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance no 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial, Journal Officiel 03/04/2015.

¹⁷ Le portage apporte une réelle sécurité avec l'ouverture ou le maintien de droits sociaux permettant de tester sereinement la viabilité d'une activité libérale non-réglémentée

¹⁸ L'économie collaborative repose aussi sur l'intervention de plateforme d'intermédiation, mais elle est un domaine beaucoup plus vaste intégrant, entre autres, l'économie du don et l'économie du partage.

¹⁹ Dans un premier temps, l'article 10 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 – prévoyant l'inscription obligatoire au RSI des personnes tirant des recettes supérieures à 23 000 € de la location directe ou indirecte de locaux d'habitation meublés – avait été rejeté par l'assemblée. Néanmoins, une révision du vote a été demandée suite à l'étourderie de certains députés n'ayant pas voté conformément à leurs souhaits, en raison de l'heure tardive et de la fatigue accumulée. Le second vote a finalement entériné l'article, qui concerne aussi les loueurs de biens.

²⁰ Gamet, L. (2015), « UberPop (+) », *Droit Social*, n°11,11/2015, 929-936.

²¹ www.mturk.com/mturk/welcome.

²² À ce titre, l'interdiction d'UberPop est porteuse d'un certain anachronisme et semble correspondre à l'achat d'une certaine paix sociale.

²³ Loi n°99-587 du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche.

²⁴ Loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

²⁵ Source : Insee (2010, 2016), Fichiers Sirene.

²⁶ Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

²⁷ www.les-scop.coop/sites/fr/.caisses de chômage créées par les travailleurs indépendants, *Journal Officiel* du 29 juillet 1932, p. 8 309.

²⁸ Article 48 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

²⁹ Il convient d'ailleurs de noter que, selon les estimations de l'OCDE, les non-salariés dépendants représenteraient 1,19 % de l'ensemble des travailleurs subordonnés, c'est-à-dire de l'ensemble des salariés et des non-salariés dépendants (OCDE, 2014, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, pp. 169-171). Sur cette base, un rapide calcul conduit à penser que 9 à 11 % des non-salariés seraient dépendants d'un donneur d'ordres.

³⁰ Supiot, A. dir. (1999) *Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe : rapport pour la Commission européenne*, Paris : Flammarion.

Métiers et activités



**Cécile Désaunay,
directrice d'études
à Futuribles**

Cette fiche vise à explorer les perspectives d'évolution des secteurs et des métiers en partant du constat que l'évolution sectorielle des emplois et la nature des activités exercées joue sur la répartition entre travailleurs salariés/non-salariés. Il s'agit donc de s'interroger sur les perspectives d'emploi des différents secteurs et d'appréhender également les transformations globales qui affectent les métiers (sans entrer dans le détail de chacun).

Depuis la fin des années 1990, des démarches de prospective sur les métiers et les qualifications sont régulièrement menées en France par France Stratégie (ex Centre d'analyse stratégique) et la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). La dernière édition a été réalisée en 2015 et porte sur l'horizon 2022¹. Cette fiche en présente les principaux enseignements en termes de création d'emplois par familles professionnelles (détaillées en 87 métiers).

Rétrospective et situation actuelle

*Des créations d'emplois
en partie dépendantes de
la conjoncture économique*

Dans l'étude France Stratégie/Dares, trois scénarios d'évolution de l'économie française ont été construits.

Dans le scénario central (tendanciel), la croissance économique atteint 1,4 % par an (contre 1 % entre 2002 et 2012). Environ 177 000 emplois seraient créés chaque année, soit presque autant qu'au cours de la période 1997-2012 (182 000). Les secteurs les plus créateurs d'emplois resteraient globalement les mêmes : les services liés à la santé, l'action sociale, l'éducation et les services aux personnes, ainsi que les activités récréatives, culturelles et

sportives. Les secteurs de la distribution, de l'hôtellerie-restauration, et les services d'appui scientifiques et techniques (bénéficiaires de l'externalisation des entreprises) seraient aussi très dynamiques. À l'inverse, l'industrie continuerait à perdre des emplois (mais moins que par le passé), ainsi que l'agriculture et les services centraux de l'administration.

Dans un deuxième scénario, dit « de crise », seuls 115 000 emplois seraient créés chaque année, conséquence d'une dégradation de la conjoncture économique et de la compétitivité nationale (croissance de 1 % par an en moyenne). En termes d'emplois, les pertes seraient particulièrement importantes dans les services aux entreprises, et les créations moins nombreuses que prévu dans les services d'aide et de soins aux personnes.

Enfin, le troisième scénario, « cible » (croissance de 1,8 % par an en moyenne), envi-

sage 212 000 créations d'emplois par an en moyenne, conséquence d'une croissance de la productivité de l'économie.

Quelques secteurs bénéficieraient particulièrement des créations d'emplois, notamment les industries et les services les plus performants. À l'inverse, les secteurs intensifs en énergie et l'automobile seraient pénalisés par l'introduction d'une contribution climat-énergie.

Des créations d'emplois dynamisées par les départs en retraite mais insuffisantes pour absorber la croissance de la population active

Les arrivées en fin de carrière des générations du baby-boom vont continuer à croître au cours des prochaines années : entre 2012 et 2022, on enregistra en moyenne 620 000 départs en retraite par an, contre 400 000 entre 1993 et 2001 et 565 000 entre 2005 et 2012. Néanmoins, des différences impor-

tantes s'observeraient toujours selon les catégories socioprofessionnelles : globalement, les indépendants et les cadres partiront plus tard en retraite que les ouvriers, employés peu qualifiés, professions de soins aux personnes et employés administratifs.

Selon le scénario considéré, entre 735 000 et 830 000 postes par an seraient à pourvoir entre 2012 et 2022.

Ces créations correspondent donc aux départs à la retraite (620 000 par an) et aux créations nettes d'emploi (entre 115 000 et 212 000 selon le scénario).

Or, entre 2012 et 2022, la population active française croîtra de 1,2 million de personnes, les nombreux départs à la retraite étant donc plus que compensés par trois phénomènes : — l'arrivée de jeunes actifs, sachant que l'insertion professionnelle pourrait rester difficile

Fiche 3

pour les jeunes les moins diplômés, et que le phénomène de concurrence entre les diplômés s'accroîtrait ;

— la hausse du taux d'activité des seniors (report de l'âge de départ à la retraite), ce qui posera la question de leur maintien en emploi, en termes quantitatifs et qualitatifs ;

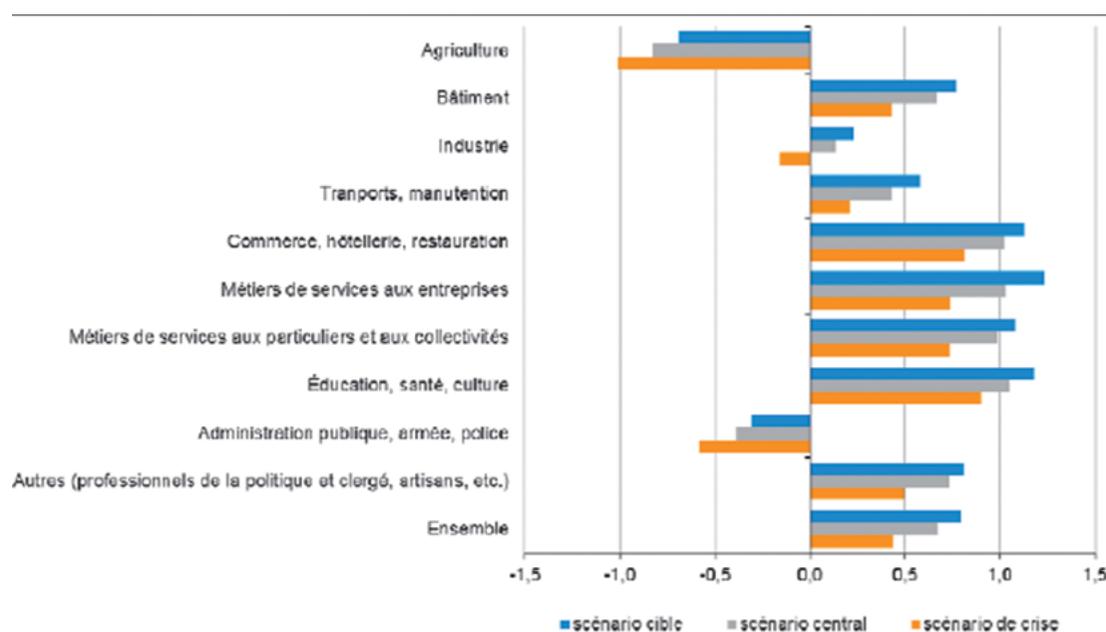
— la poursuite de la féminisation de la population active. Les femmes pourraient représenter 49,1 % de la population en emploi en 2022, contre 47,7 % en 2012, poursuivant ainsi une tendance observée depuis 40 ans.

Des créations d'emplois variables selon les domaines professionnels

Quel que soit le scénario considéré, les créations nettes d'emplois varieront fortement selon les domaines professionnels, les métiers et les catégories socioprofessionnelles :

- globalement, l'agriculture et l'administration publique continueront à perdre des emplois ;

/ Créations nettes d'emplois par domaine professionnel /

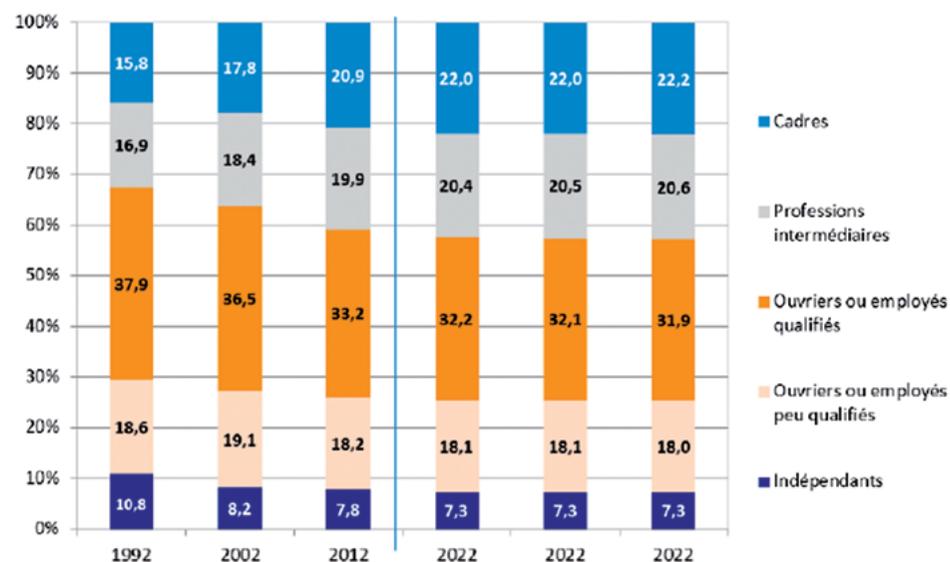


Champ: Évolution annuelle 2012-2022, en %

Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

Source :

/ Répartition de l'emploi selon le niveau de qualification dominant de la famille professionnelle /



Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1991 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1991 à 2002 ; projections France Stratégie-Dares

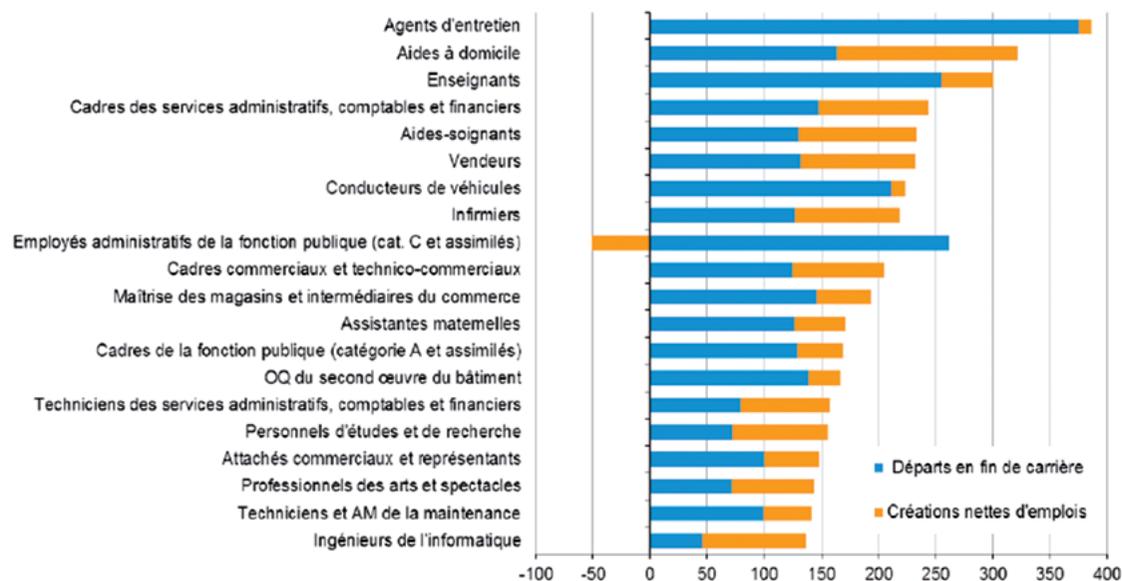
- les créations seront limitées dans l'industrie et les transports ;
- elles seront en revanche potentiellement nombreuses dans les services.

À l'horizon 2022, dans tous les scénarios, France Stratégie et la Dares anticipent une poursuite de la polarisation de l'emploi en France :

- le poids des ouvriers et des employés qualifiés continuerait à diminuer : ils représenteraient moins d'un tiers des emplois en 2022, contre 38 % il y a 20 ans ;
- la part des ouvriers et employés peu qualifiés resterait stable, à environ 18 % (les créations d'emplois dans les métiers d'aide à la personne et de services compensant les destructions d'emplois d'ouvriers peu qualifiés) ;
- celle des métiers qualifiés augmenterait : les cadres et professions intermédiaires représenteraient 42,5 % de l'emploi total (40,8 % en 2012) ;

Globalement, les créations d'emplois seront plus importantes dans les métiers tertiaires et pour les qualifications élevées, en lien avec les grandes évolutions de l'économie française.

/ Métiers qui offriraient le plus de postes à pourvoir entre 2012 et 2022 dans le scénario central /



Concepts: emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009).
Champ: ménages ordinaires ; France métropolitaine.
Source: projections France Stratégie-Dares

Des besoins de recrutement attendus par métiers quel que soit le scénario

1. Les besoins de recrutement liés à des départs à la retraite

Pour certains métiers, besoins de recrutement à court-moyen terme seront « mécaniques », car liées à l'arrivée en fin de carrière d'une proportion importante de travailleurs. Il peut en résulter des besoins importants lorsque ces métiers concernent des emplois numériquement conséquents, notamment chez les enseignants, les employés de maison, les agents d'entretien, les employés administratifs...

Dans d'autres secteurs, besoins de recrutement résulteront des évolutions du contexte socioéconomique français (créations nettes d'emplois).

2. Soins et aide à la personne

Les créations d'emplois seraient particulièrement nombreuses pour toutes les professions de soins et d'aide aux personnes fragiles, en lien avec le vieillissement de la population. Les aides à domicile, aides-soignants et infirmiers pourraient ainsi enregistrer 350 000 créations nettes d'emplois en 10 ans, et le métier d'aide à domicile, 160 000 postes.

Parallèlement, les postes d'assistantes maternelles et de professionnels de l'action sociale (répondant aux besoins des personnes âgées, des personnes handicapées ou des jeunes en difficulté) continueraient à croître pour répondre aux besoins des populations concernées et compenser les départs en retraite, mais à un rythme un peu moins élevé qu'au cours de la décennie passée. Ces professions vieillissantes vont connaître encore plus de besoins de recrutement du fait de nombreux départs en fin de carrière. Entre 2012 et 2022, 500 000 postes seraient à pourvoir.

Une forte croissance est également attendue pour les infirmiers, les sages-femmes et les professions paramédicales.

3) Métiers qualifiés

Les métiers les plus qualifiés sont et seront parmi les plus créateurs d'emplois, notamment les cadres (croissance de 1,2 % par an, contre 0,7 % pour l'ensemble des métiers). Les professions qualifiées les plus créatrices d'emploi sont d'abord celles qui sont liées aux activités en croissance dans les services aux entreprises (services administratifs comptables et financiers) et les métiers scientifiques (ingénieurs, informaticiens). Dans certains métiers de cadres moins dynamiques sectoriellement (fonction publique ou banque assurance), les besoins en recrutement resteront très nombreux du fait de l'ampleur des départs en fin de carrière.

4. Les métiers en lien avec la transition énergétique

Dans le domaine du bâtiment, des transports et de la logistique, des créations d'emplois sont attendues en lien avec la transition énergétique. Tous les niveaux de compétences seraient concernés : architectes, cadres, techniciens et agents de maîtrise, ouvriers qualifiés du second œuvre (plombiers, électriciens, peintres, menuisiers...), etc.

5. Commerce, hôtellerie, restauration

Les créations d'emplois seraient liées au dynamisme de ces secteurs plus qu'aux départs en retraite (car les travailleurs de ces secteurs sont relativement jeunes), notamment en lien avec les évolutions du commerce et la demande dans le domaine du bien-être et les loisirs.

Les secteurs où les créations d'emplois resteraient limitées

- dans les professions intermédiaires de l'industrie comme les techniciens et les agents de maîtrise des industries de process et de la maintenance ;
- les emplois d'employés dans tous les secteurs seront de plus en plus vulnérables à la conjoncture économique ainsi qu'à l'élévation générale du niveau de compétences.

Les métiers qui connaîtraient des pertes d'emplois

- La désindustrialisation se poursuivrait en France, mais à un rythme moins rapide que par le passé. Il en résulterait une poursuite de la destruction d'emplois dans certains métiers comme la réparation automobile, la mécanique, le textile, l'électricité-électronique... Les pertes seront a priori plus importantes

pour les postes d'ouvriers peu qualifiés (sauf dans le bâtiment) que pour ceux d'ouvriers qualifiés (à cause de nombreux départs en retraite).

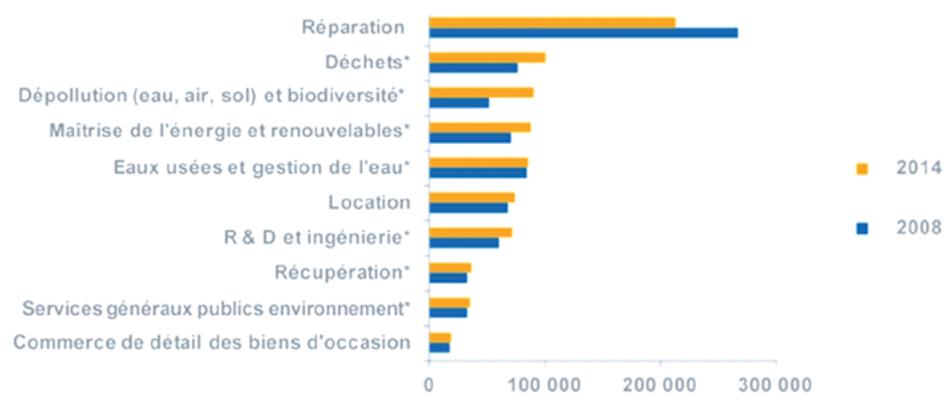
- Pertes d'emplois dans les services centraux de l'administration
- Pertes d'emploi dans l'agriculture

Les nouveaux métiers

L'étude France Stratégie/Dares offre un panorama relativement complet des créations et destructions potentielles d'emplois à court-moyen terme. Néanmoins, elle ne permet pas d'appréhender l'impact possible de l'apparition de nouveaux métiers, en lien avec de nouvelles activités économiques.

Ainsi, une autre étude de France Stratégie s'est intéressée aux nouveaux métiers qui pourraient résulter d'une diffusion de l'économie

/ Emploi dans l'économie circulaire, en milliers d'équivalents temps plein, 2008-2014 /



circulaire². Ce modèle est défini par l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) comme un système économique d'échange et de production qui, à tous les stades du cycle de vie des produits (biens et services), vise à augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer l'impact sur l'environnement tout en développant le bien-être des individus³. Il concerne donc potentiellement de nombreuses activités, relevant de l'offre des acteurs économiques (approvisionnement durable, écoconception, écologie industrielle, économie de la fonctionnalité...), des comportements des consommateurs (consommation responsable, allongement de la durée d'usage) et de la gestion des déchets (recyclage).

La note de France stratégie estime que ces activités représentent aujourd'hui environ 800 000 emplois équivalents temps plein.

Et elle indique que la transition vers une économie circulaire devrait occasionner une réallocation sectorielle d'emploi entre secteurs intensifs en matières et secteurs qui les économisent. Néanmoins, il est difficile d'estimer précisément le champ de ces activités, qui peut échapper aux nomenclatures actuelles. Ainsi, le volume d'emploi reste plus facile à identifier dans le recyclage ou la réparation que dans l'économie de l'usage, du partage ou dans l'amélioration de la durée de vie des produits.

L'Institut de l'économie circulaire a également réalisé une synthèse d'études existantes⁴ sur le sujet, et souligne aussi la difficulté d'estimer les évolutions de l'emploi en lien avec l'économie circulaire, notamment pour les activités très hétérogènes comme l'économie de fonctionnalité, l'écoconception et l'écologie industrielle. Il estime que les activités relevant de l'économie circulaire représentent déjà 600 000 emplois en France, et que 200 000 à 400 000 supplémentaires pourraient être créés⁵.

L'exemple de l'économie circulaire rappelle que de nouveaux métiers pourraient apparaître à

l'avenir, dont les intitulés et les périmètres ne sont pas forcément perceptibles par les classifications traditionnelles. Le potentiel de créations d'emplois liées à la diffusion de ce modèle mérite donc d'être analysé de manière approfondie, sur le plan tant quantitatif que qualitatif. Ceci permettra d'éviter de retomber dans la logique des « emplois verts » qui, il y a quelques années, a donné lieu à de nombreuses études très prometteuses mais englobant des réalités très différentes.

«Plusieurs éléments déjà à l'œuvre vont selon moi contribuer au développement du travail indépendant :

- le besoin de développer des activités quand l'emploi salarié se stabilise en nombre mais mute en qualité et devient moins accessible, notamment dans les plans sociaux avec des aides à l'installation ou les propositions faites récemment dans certaines collectivités aux fonctionnaires,
- l'intérêt va devenir croissant chez les acteurs publics pour l'économie de proximité, l'économie résidentielle, pourvoyeuses d'emplois non-délocalisables, facteurs d'attractivité et de cohésion sociale avec un risque de tension sur «le retour des petits boulots à la tâche», peu qualifié, au modèle économique fragile (pour l'instant cela passe par des associations mais on peut imaginer des aides directes aux personnes avec le recul de l'argent public
- la poursuite des modèles disruptifs (notamment Uber, etc.): les tendances à l'externalisation notamment grâce à l'organisation de plate-forme, les logiques type blockchain qui peuvent remettre en cause tout un ensemble d'activités liées à de l'intermédiation, la poursuite de la possibilité de produire soi-même : logiciels, imprimantes 3D et prototypage rapide.»

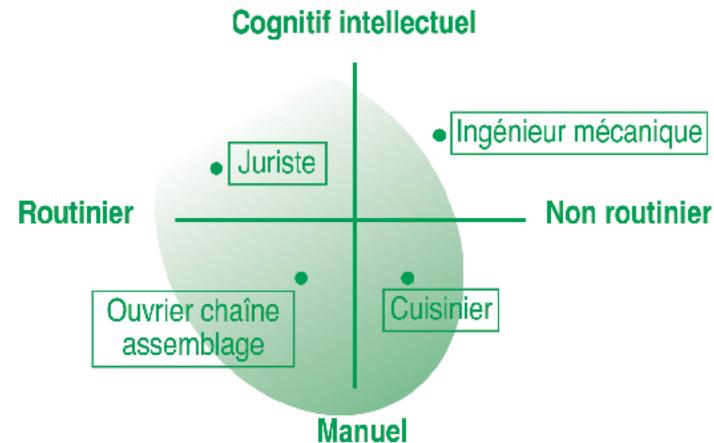
Pierre Houssais, Directeur Prospective et Dialogue Public à la Métropole de Lyon

Rupture possible: destruction massive d'emplois et transformation des métiers du fait de la robotisation ?⁶

C'est aux États-Unis que les débats sur l'emploi et la robotique sont les plus riches (notamment après la parution, en septembre 2013, d'une étude réalisée par Carl Frey et Michael Osborne sur les emplois exposés à un haut risque d'informatisation dans les 20 ans à venir), mais il s'est également largement développé en France.

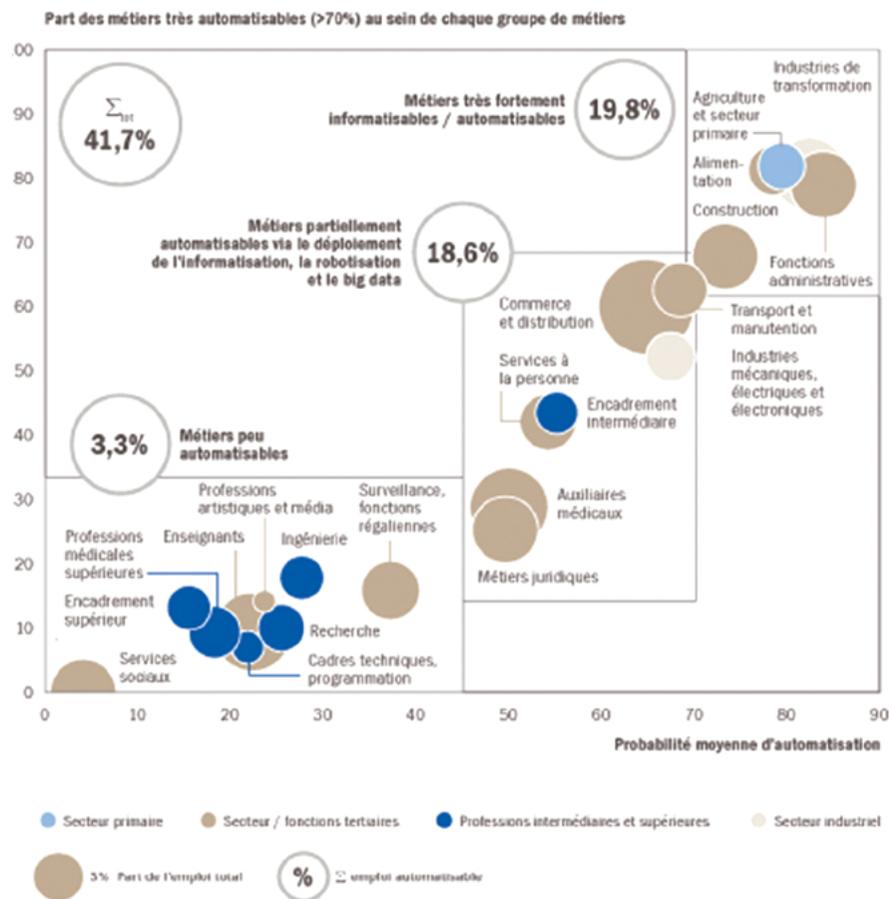
Carl Frey et Michael Osborne ont étudié en détail les tâches réalisées dans plus de 700 métiers et ont conclu qu'une grande partie

/ Métiers potentiellement destructibles
selon C. Frey et M. Osborne /



Source : Frey Carl Benedikt et Osborne Michael A., *op. cit.*

/ Part des métiers susceptibles d'être fortement informatisés et automatisés (%) 2013 /



N.B. : par fortement automatisés et informatisés, les chercheurs entendent des métiers susceptibles (à plus de 70 %) d'être remplacés par des machines. Les probabilités d'automatisation par métier sont celles établies par C. B. Frey et M. A. Osborne, appliquées à la structure de l'emploi français.

Source : Dujin Anne, à partir de données INSEE et de Frey Carl Benedikt et Osborne Michael A., *op. cit.*

d'entre elles pourrait être effectuée par des procédés numériques d'ici 10 ans. Ils en sont finalement arrivés à la conclusion que 47 % des postes décrits dans les nomenclatures professionnelles traditionnelles courent un risque élevé d'être remplacés par des machines (par machines, les auteurs entendent toute forme d'automatisation, que ce soit logicielle ou matérielle) à un horizon de 10 ans.

Le cabinet Roland Berger a appliqué la méthodologie utilisée par C. Frey et M. Osborne à la France – en transposant les métiers répertoriés par l'US Department of Labour aux bases de données de l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) – et a établi⁵ que sur le marché du travail français, la part des emplois automatisables (plus de 70 % de chances d'être automatisés) était de 42 % à un horizon de 20 ans (voir graphique).

Fiche 3

« Des exercices de prospective sur l'emploi en France n'annoncent pas de rupture radicale. Peut-être sont-ils trop timorés ? C'est certainement ce que soutiendront ceux qui aiment se baptiser les « barbares »⁷, insistant sur la totale nouveauté de la puissance numérique. Reste que les exercices de projection, encore une fois peut-être timides, ne montrent pas la révolution. Ainsi la population des cadres et professions intermédiaires – un noyau des classes moyennes – devrait même progresser. Ces deux catégories rassemblaient 33 % des actifs en 1992, 41 % en 1992. À l'horizon 2022, ils pourraient en représenter 43 %, quand la proportion des indépendants pourrait même avoir diminué sur la même période ! Ces projections prêtent naturellement à bien des discussions et elles sont faites pour cela⁸. »

Julien Damon, Sociologue

L'analyse présente quelques résultats frappants :

- La fragilisation des emplois industriels peu qualifiés se poursuivra.
- Plus largement, les bas salaires, associés aux faibles niveaux de qualification, sont les plus exposés, dans l'industrie comme dans le secteur tertiaire (services à faible contenu cognitif).
- Mais des emplois intermédiaires sont également à risque. Il s'agit notamment des fonctions administratives en entreprise, des métiers juridiques, ou de nombreuses fonctions d'encadrement intermédiaire, constitués majoritairement d'activités facilement automatisables.

Cependant, comme l'explique le Cabinet Roland Berger, il s'agit d'une perte brute qui ne prend pas en compte ni l'émergence de nouvelles activités et de nouveaux métiers, ni l'effet retour en lien avec les gains de productivité (qui stimule par ailleurs l'économie, sous cer-

taines conditions). Tout l'enjeu repose donc sur la capacité de l'économie française à produire les nouvelles activités qui se substitueront à celles où les gains de productivité ont réduit le nombre d'emplois.

En 2016, l'OCDE a également produit son estimation du potentiel de destruction d'emplois lié au développement de la robotique. Les experts ont étudié le contenu des tâches des emplois individuels et non le contenu moyen des tâches de tous les emplois au sein de chaque profession. La part des emplois menacés d'automatisation serait alors beaucoup plus faible.

Arntz, Gregory et Zierahn (2016) estiment que 9 % seulement des emplois présentent un risque élevé d'automatisation en moyenne, la fourchette étant comprise entre 6 % ou moins environ en Finlande et en Estonie et 12 % en Autriche, en Allemagne et en Espagne. Sont concernés les emplois dont au moins 70 % des tâches sont automatisables.

En 2014, deux économistes du MIT (Massachusetts Institute of Technology), Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee publient *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*⁶. Dans cet ouvrage, les auteurs ont cherché à démontrer que la rapidité avec laquelle évoluent les nouvelles techniques d'automatisation porte préjudice à l'emploi ouvrier mais également, de plus en plus, à l'emploi des cadres.

Dans le deuxième âge de la machine (celui qui fait l'objet du livre d'E. Brynjolfsson et A. McAfee), de plus en plus de tâches cognitives sont automatisées et les systèmes de contrôle sont de plus en plus souvent gérés par la seule puissance informatique. Selon les auteurs, nous sommes en train de vivre une époque dans laquelle le progrès nous dépasse et se déploie plus rapidement que notre capacité à l'intégrer: l'amas de données que nous produisons au quotidien permet aux ordinateurs

d'enrichir leurs algorithmes sans que nous en comprenions nécessairement le mécanisme. Ainsi, nous serions en train de passer de l'âge de la complémentarité homme-machine à l'âge de la substitution homme-machine. Ce phénomène est rendu possible par trois caractéristiques propres à la technologie contemporaine qui sont: numérique, combinatoire et exponentielle.

Malgré ce constat, les auteurs restent optimistes. Selon eux, le numérique a entraîné la création de biens immatériels: de nouveaux process, des contenus accessibles à tous. Et, à l'heure où les tâches mécaniques peuvent être automatisées, affirment-ils, le capital humain reprend de sa valeur. Ils présentent d'ailleurs leur ouvrage comme un manifeste à l'usage des citoyens pour vivre dans ce deuxième âge de la machine et proposent des mesures d'adaptation à ce nouveau cadre. Ils prônent une refonte du système éducatif, avec pour

objectif de valoriser la créativité qui constitue la valeur ajoutée des hommes face à la machine, et ils recommandent aux pouvoirs publics de développer des infrastructures en ce sens. Ils préconisent également l'instauration d'une fiscalité repensée de fond en comble qui taxe la rente plutôt que de s'attaquer au travail.

Quelle menace robotisation et numérisation font-elles peser sur les emplois ?

— Les emplois faisant appel à la créativité sont les emplois les mieux protégés pour les années à venir : aussi E. Brynjolfsson et A. McAfee recommandent-ils le développement de la créativité dès le plus jeune âge dans les parcours scolaires.

— Sans intervention de l'État, la robotisation pourrait conduire à un accroissement des inégalités et à une polarisation de la société entre les personnes capables de travailler en tandem avec l'intelligence artificielle et les autres.

— Les formes de coopération hommes / robots devraient se développer considérablement et certains pays, comme le Japon, sont en avance dans ce domaine.

— De nouveaux marchés et de nouveaux emplois encore inimaginables aujourd'hui, combinant intelligence humaine et intelligence artificielle, pourraient voir le jour dans les années à venir.

— 48 % des experts américains spécialisés dans les nouvelles technologies anticipent d'importantes destructions d'emplois liées à la robotique d'ici 2025. Au contraire, 52 %

des experts pensent que la robotique créera plus d'emplois qu'elle n'en détruira.

— D'ici 2020, l'IFR prévoit une croissance de deux millions du nombre d'emplois (directement et indirectement) liés au secteur de la robotique.

Robotisation et numérisation sont des accélérateurs de la transformation des métiers tels qu'ils existent aujourd'hui et sont projetés pour demain.

Et demain ? Quelques hypothèses prospectives à l'horizon 2030

Les hypothèses prospectives donnent à voir les évolutions possibles des tendances structurantes du sujet étudié. Ces évolutions pourront se cumuler à l'horizon d'étude : de ce point de vue, les hypothèses constituent plus des archétypes que des futurs exclusifs.

Hypothèse 1 : Croissance faible et évolution au fil de l'eau des métiers

La croissance reste très faible. Les entreprises misent sur les réductions d'effectifs, la délocalisation ou, à défaut, la robotisation pour accroître leur productivité. La situation de l'emploi reste mauvaise. La structure de l'emploi et des

métiers évolue au fil de l'eau avec une croissance notamment importante des secteurs de la santé et de l'aide à la personne (mal payés). Les emplois peu qualifiés en France se déplacent de l'industrie vers l'aide à la personne. La polarisation des emplois se poursuit.

Cette hypothèse peut engendrer le développement de la multiactivité pour pallier des ressources faibles (chômage, emploi précaire).

Une variante, plus sombre, de cette hypothèse est possible si le financement des secteurs de la santé et de l'aide à la personne n'est plus assuré sur des bases permettant de délivrer des salaires décents à ses professionnels.

Hypothèse 2 : Une nouvelle industrialisation

L'essor de la robotique cumulé avec l'essor d'une demande de produits personnalisés et disponibles tout de suite conduisent à relocaliser une partie des unités de production au

plus près des bassins de consommation. Cette dynamique peut être accentuée par le développement de normes qui se substituent aux barrières tarifaires. La dynamique de créations d'emploi est positive, sur des métiers en rapide transformation et sur des modèles économiques d'entreprises renouvelés.

Hypothèse 3 : Destructurations d'emplois

Les phénomènes de délocalisations et de robotisation de l'emploi se poursuivent. L'automatisation se traduit particulièrement par des destructions d'emplois dans les métiers intermédiaires qui ne sont pas compensés par de nouveaux emplois faute d'avoir mis en place les conditions de leur financement. Les départs à la retraite ne sont pas entièrement remplacés, seuls certains métiers qualifiés sont totalement épargnés.

Messages clés

01 Tendances lourdes /

- ◉ Historiquement, les créations d'emplois en France sont en partie dépendantes de la conjoncture économique.

- ◉ Surtout, des différences importantes s'observent selon les domaines professionnels et les métiers: alors que l'agriculture, l'administration publique et l'industrie perdent et continueront à perdre des emplois, les services continueront à en créer. De même, la polarisation pourrait s'accroître entre les ouvriers et employés d'une part, et les métiers très qualifiés d'autre part.

- ◉ Les créations d'emplois sont dynamisées depuis quelques années par les départs en retraite mais, dans un scénario tendanciel, elles seront insuffisantes pour

absorber la croissance de la population active.

02 Incertitude majeure /

- ◉ De nouvelles activités apparaissent depuis quelques années, notamment en lien avec la transition écologique. Elles pourraient générer de nouvelles créations d'emplois, dont le volume exact reste néanmoins incertain.

03 Rupture possible /

- ◉ L'automatisation bouleverse régulièrement certains secteurs et certains métiers. À l'avenir, elle pourrait, selon certaines études, s'accroître fortement et accélérer les destructions d'emplois, toutes qualifications confondues, et entraîner la disparition de certains métiers.



Ressources

¹ France Stratégie — Les métiers en 2022

² Jolly Cécile, Douillard Pierre, « L'économie circulaire, combien d'emplois ? », note d'analyse, n°46, avril 2016.

³ GELDRON Alain, « Économie circulaire : notions », fiche technique, octobre 2013.

⁴ Voir notamment la synthèse de l'Institut de l'économie circulaire

⁵ Étude sur le potentiel d'emploi en économie circulaire de l'Institut de l'Économie circulaire

⁶ Les analyses qui suivent sont tirées de GRZESIAK Laurie « Impacts de la robotique sur l'emploi l'horizon 2040 », Analyse prospective 190, Futuribles International, 14 avril 2016.

⁷ Voir les travaux et analyses de The Family.

Voir, aussi, en version papier : Nicolas Colin, Henri Verdier, L'âge de la multitude. Entreprendre et gouverner après la révolution numérique, Paris, Armand Colin, 2012.

⁸ Voir les différents travaux de projections France Stratégie-DARES, et le plus récent exercice de prospective nationale des métiers et des qualifications, « Les Métiers en 2022 », www.strategie.gouv.fr

Modèles économiques et formes d'entreprises



Cécile Désaunay,
directrice d'études
à Futuribles

L'objectif de cette fiche est d'explorer les évolutions possibles des modèles économiques dominants et celles des formes d'entreprises. Il s'agit d'analyser ces évolutions pour savoir si elles favorisent plutôt un émiettement des structures ou favorisent a contrario l'émergence de grosses structures.

Définitions

Modèles économiques

Le modèle économique d'une entreprise désigne la manière dont elle produit de la richesse à partir de l'offre qu'elle propose à ses clients, et la répartit entre les parties prenantes au projet, en incluant les éventuels partenaires externes tels que sous-traitants ou créiteurs. Par extension, un modèle économique peut aussi s'appliquer à un groupe d'acteurs économiques, à un secteur voire à une société.

Formes d'entreprises

Suite à l'article 51 de la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, on distingue en France quatre catégories d'entreprises :

1. Les PME (petites et moyennes entreprises)

< 250 personnes, chiffre d'affaires annuel

≤ 50 millions d'euros ou dont le total de bilan ≤ 43 millions d'euros.

2. Parmi les PME, les MIC (microentreprises)

< 10 personnes, chiffre d'affaires annuel ou le total de bilan ≤ 2 millions d'euros.

3) Les ETI (entreprises de taille intermédiaire): < 5 000 personnes, chiffre d'affaires annuel ≤ 1 500 millions d'euros ou un total de bilan ≤ 2 000 millions d'euros.

4. Les GE (grandes entreprises)

sont des entreprises non classées dans les catégories précédentes.

Tissu d'entreprises: des petites structures ultramajoritaires, mais les grandes entreprises dominent sur le plan économique¹

L'INSEE a récemment révisé son approche statistique du tissu des entreprises: elle n'analyse plus les unités légales mais les entreprises, afin de mieux prendre en compte la réalité des

groupes et leur impact sur l'organisation des structures (certaines filiales n'ayant pas ou peu d'autonomie de fonctionnement). Cette nouvelle approche montre que la concentration de ce tissu est beaucoup plus importante que prévu. Par exemple, alors que les PME réalisent 41 % des exportations du pays, leur part chute à 16 % si l'on exclut les filiales d'ETI ou de GE. Par ailleurs, avec cette nouvelle méthode, les entreprises industrielles sont rapprochées de leurs filiales tertiaires, ce qui se traduit par un poids plus important de l'industrie dans l'économie.

La France compte, en 2012, 3,55 millions d'entreprises dont:

- 3,4 millions de microentreprises (96 % du total), qui emploient 19 % des salariés
 - 138 000 PME (28 % des salariés)
 - 5 200 ETI (23 % des salariés)
 - 243 grandes entreprises (30 % des salariés)
- À titre de comparaison, en 2012, l'Allemagne compte 2,2 millions d'entreprises dont 12 000

ETI et l'Italie, 3,8 millions d'entreprises dont 8 000 ETI². La France se caractérise donc par un nombre très élevé de très petites structures et un nombre limité d'entreprises de taille moyenne, ce que de nombreux analystes interprètent comme une difficulté à faire vivre et grandir les PME, qui sont massivement absorbées par des grands groupes.

Deux facteurs sont avancés pour l'expliquer: d'une part, la volonté des créateurs d'entreprises dynamiques d'en retirer rapidement des bénéfices (et leur peur de franchir certains seuils sociaux en grandissant); d'autre part, une préférence des grandes entreprises pour la croissance externe (donc les rachats). Afin d'aider les TPE et les PME à croître et à pérenniser leur activité et leurs emplois, le gouvernement français a adopté, en 2015, 18 mesures visant à favoriser les TPE et les PME. Elles s'inspirent du small business act américain, une loi votée par le Congrès américain en 1953 (et modifiée ensuite à de nombreuses reprises)

visant à favoriser les petites entreprises. Elle a notamment donné lieu à la création d'une agence indépendant chargée de les conseiller et à des dispositifs favorisant l'accès aux marchés publics et aux prêts bancaires pour ces structures.

En 2013, 1 % des entreprises françaises (25 000) ont assuré les deux tiers de la valeur ajoutée des entreprises françaises, et 0,2 % des entreprises représentent 56 % de cette valeur ajoutée. Il s'agit uniquement de grandes entreprises et d'ETI. À l'opposé, les microentreprises ne représentent qu'un quart de la valeur ajoutée. De même, les 243 grandes entreprises concentrent à elles seules 30 % des salariés.

Ce phénomène de concentration des emplois et de la valeur ajoutée est en hausse sur longue période, même si les évolutions des approches statistiques de l'INSEE rendent les comparaisons difficiles.

/ Principales caractéristiques des entreprises par catégorie en 2012 /

	GE	ETI	PME hors MIC	MIC ¹	Ensemble
Entreprises, y compris activités financières et assurances					
Nombre d'entreprises	243	5 226	138 082	3 416 182	3 559 733
Effectif salarié au 31/12 (en milliers)	4 458	3 404	4 179	2 815	14 857
Effectif salarié EQTP (en milliers)	4 094	3 119	3 716	2 468	13 397
Nombre d'unités légales en France	28 528	51 541	249 443	3 442 846	3 772 358
Entreprises hors activités financières et assurances					
Nombre d'entreprises	217	5 012	136 444	3 369 049	3 510 722
Nombre d'unités légales situées en France	19 080	50 400	245 941	3 393 602	3 709 023
Effectif salarié au 31/12 (en milliers)	3 831	3 310	4 138	2 777	14 055
Effectif salarié EQTP (en milliers)	3 503	3 030	3 678	2 433	12 644
Chiffre d'affaires (en milliards d'euros)	1 396	1 074	815	546	3 831
Chiffre d'affaires à l'export (en milliards d'euros)	330	204	81	18	632
Valeur ajoutée hors taxes (en milliards d'euros)	338	244	239	216	1 037
Chiffre d'affaires par salarié EQTP (en milliers d'euros)	398,6	354,4	221,5	224,4	303,0
Immobilisations corporelles / salarié EQTP ² (en milliers d'euros)	263,9	188,2	92,3	97,6	165,3

1. Pour les microentreprises, les ratios par salarié doivent être interprétés avec prudence, en l'absence d'information sur le statut du chef d'entreprise et la façon dont il se rémunère.
 2. Les immobilisations corporelles par salarié et le total de bilan par salarié sont calculés, non sur l'ensemble des entreprises, mais sur celles ayant des obligations déclaratives sur le bilan.
 Champ : France, entreprises (y compris micro-entreprises au sens fiscal et micro-entrepreneurs) dont l'activité principale est non agricole et hors administrations publiques.

Champ : France, entreprises (y compris micro-entreprises au sens fiscal et micro-entrepreneurs) dont l'activité principale est non agricole et hors administrations publiques.

Source : Insee, *Ésane, Clap, LiFi 2012*

/ France: proportion de PME françaises absorbées par un grand groupe (en moyenne chaque année). /

Taille de la PME (emploi)	Proportion absorbée chaque année par un grand groupe (en %)
20 à 49	8,00
50 à 99	12,00
100 à 249	14,00
250 à 499	16,50

Le secteur le plus concentré est celui des activités financières et des assurances (une trentaine d'entreprises emploient 80 % des salariés). L'industrie est également très concentrée (80 grandes entreprises emploient un tiers des salariés), de même que le secteur de l'information et de la communication. À l'inverse, les services aux particuliers et la construction sont dominés par les TPE. D'autres secteurs recouvrent des structures de tailles différentes, comme le commerce, les transports et la restauration.

Source:

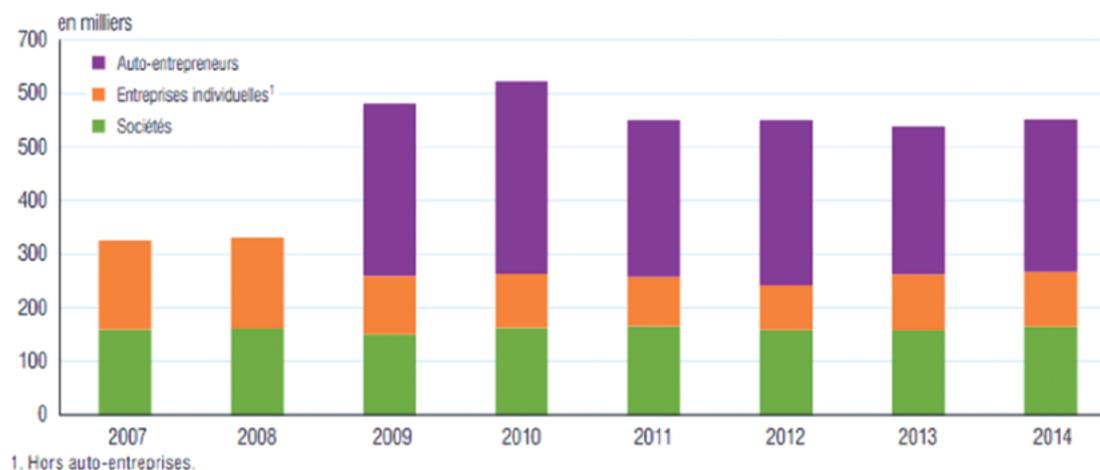
INSEE, Suse (1995 et 1999) et LiFi (1999 et 2003)

<http://cib.natixis.com/flushdoc.aspx?id=77818>

Croissance des créations d'entreprises, tirées par le statut d'auto-entrepreneur

Les créations d'entreprises ont beaucoup augmenté en France depuis 2009, suite à la création du statut d'auto-entrepreneur. Ainsi, depuis cette date, plus de 500 000 entreprises sont créées chaque année, dont la moitié sous le régime d'auto-entrepreneur (devenu micro-entrepreneur en décembre 2014). Néanmoins, le nombre de créations de micro-entreprises pourrait diminuer à partir de 2016, avec la mise en place de règles fiscales et déclaratives plus contraignantes.

/ Évolution du nombre de créations d'entreprises, en milliers /



Champ: France, ensemble des activités marchandes non agricoles.

Source: Insee, Sirene, Répertoire des entreprises et des établissements.

/ Stock d'entreprises et entreprises créées en 2014 /

	Nombre d'entreprises au 1 ^{er} janvier 2014			Nombre d'entreprises créées en 2014	
	Ensemble	Personne morale (société)	Personne physique (y c. auto-entreprise)	Ensemble	dont : auto-entreprises
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	260 607	161 214	99 393	28 461	15 531
Construction	530 863	289 720	241 143	76 512	32 480
Commerce de gros et de détail et transports	877 627	504 804	372 823	122 575	64 010
Hébergement et restauration	266 737	171 491	95 246	29 599	9 286
Information et communication	143 290	89 511	53 779	26 571	16 325
Activités financières et d'assurance	138 987	116 601	22 386	14 125	2 079
Activités immobilières	177 222	133 873	43 349	15 939	3 298
Activités spécialisées, scientifiques, techniques et de soutien	686 171	352 365	333 806	117 403	68 031
Enseignement, santé humaine et action sociale	537 532	78 655	458 877	64 909	35 125
Autres activités de services	312 523	91 705	220 818	54 639	37 285
Ensemble	3 931 559	1 989 939	1 941 620	550 733	283 450

Champ : France, ensemble des activités marchandes non agricoles.
 Source : Insee, Sirene, Répertoire des entreprises et des établissements.

En 2012, le taux de création d'entreprises (nombre de créations d'entreprises d'une année/stock d'entreprises au 1^{er} janvier de cette même année) est de 10,2 % en France, contre 11,4 % au Royaume-Uni et 7,8 % en Allemagne.

Trois secteurs concentrent les deux tiers des créations d'entreprises : le commerce et les transports ; les activités spécialisées, scientifiques, techniques et de soutien ; et les « autres activités de services ».

Champ : France, ensemble des activités marchandes non agricoles.

Source : Insee, Sirene, Répertoire des entreprises et des établissements.

Grande diversité des auto-entrepreneurs

En 2014, les auto-entrepreneurs représentent près des trois quarts des créations d'entreprises individuelles et la moitié des créations d'entreprises. Derrière ce statut sont regroupées des réalités très différentes :

— les auto-entrepreneurs sont un peu plus représentés avant 30 ans et après 60 ans. Avant de lancer leur structure, ils étaient souvent salariés du privé (38 %) ou chômeurs (30 %), les personnes sans activité professionnelle (12 %), les retraités (6 %), salariés du public (5 %) et étudiants (5 %) étant minoritaires mais plus représentés que parmi les autres créateurs d'entreprises.

— quatre secteurs concentrent la majorité des auto-entreprises : les activités de soutien et de conseil aux entreprises (25 % des auto-entreprises créées au 1^{er} semestre 2010), le commerce (21 %), les services aux ménages (17 %) et la construction (15 %).

— l'auto-entrepreneuriat constitue très souvent une activité complémentaire à une activité salariée : c'est le cas pour 90 % des salariés du public et 60 % des salariés du privé. Par contre, il s'agit d'une activité principale pour les trois quarts des anciens chômeurs et inactifs.

— En 2012, seules 72 % des auto-entreprises existantes en France correspondaient à une activité économique effective. Et, dans 75 % des cas, les revenus annuels retirés étaient inférieurs à 8 000 euros, contre 25 % pour les indépendants classiques. Ceci s'explique à la fois parce que l'activité d'auto-entrepreneur constitue un complément et par les plafonds de chiffre d'affaires relativement bas, qui supposent un changement de statut lorsqu'ils sont dépassés. Par ailleurs, cette moyenne peut cacher des différences importantes de revenus selon les secteurs et les entreprises.

Triple mouvement de repli sur le cœur de métier, externalisation et délocalisation³

Définitions

Externalisation en France d'une activité : transfert total ou partiel de cette activité vers une société implantée en France (appartenant ou non au groupe).

Délocalisation d'une activité : transfert total ou partiel de cette activité vers une société implantée à l'étranger (appartenant ou non au groupe). Cette activité pouvait avant sa délocalisation être effectuée au sein de la société ou être déjà externalisée dans une société en France.

Activité cœur de métier : il s'agit de la production de biens ou de services destinés au marché ou à des tiers, réalisée par la société et générant un chiffre d'affaires. C'est le plus souvent

l'activité principale de la société. Elle peut également inclure d'autres activités secondaires si la société considère qu'elles constituent une part de ses fonctions essentielles.

Activités support: ce sont les activités mises en œuvre par la société pour permettre ou faciliter la production de biens ou services destinés au marché ou à des tiers. Les productions de ces activités support ne sont pas directement destinées au marché ou à des tiers.

Selon Elie Cohen, directeur de recherche au CNRS, les grandes entreprises françaises ont réalisé depuis une vingtaine d'années un triple mouvement stratégique⁴:

1. Refocusing ou recentrage sur la ou les activités cœur de métier

Ce mouvement a été amorcé dès les années 1980 aux États-Unis, et s'est depuis diffusé sous l'impact de la mondialisation, de la gé-

néralisation des TIC et de la financiarisation mondiale. Il s'est par exemple observé chez les constructeurs automobiles qui, après avoir intégré toutes les activités de leur secteur, ont amorcé le mouvement inverse et sont progressivement devenus des assembleurs.

Ce mouvement pourrait cependant être remis en cause à l'avenir, notamment avec l'apparition de nouveaux modèles économiques comme l'économie de fonctionnalité ou l'économie circulaire, qui supposent que les acteurs économiques aient une vision de l'ensemble du cycle de vie de leurs produits.

On pourrait aussi assister à la multiplication des écosystèmes d'acteurs se créant autour d'un produit ou d'un service (comme c'est déjà le cas dans l'automobile) afin d'optimiser l'utilisation des ressources, développer de nouveaux produits et services, etc. Cette dynamique pourrait accroître le recours accru à des

prestataires extérieurs (entreprises, travailleurs indépendants, etc.) travaillant en mode projet autour de collectifs éphémères. Les outils numériques permettant d'assurer la rencontre de l'offre et de la demande, mais également d'organiser le travail à distance sont des facilitateurs de ce type de dispositifs.

2. Outsourcing ou externalisation

Il s'agit pour l'entreprise de déléguer à un prestataire spécialisé la gestion d'une activité considérée comme annexe. Ce mouvement s'est fait par vagues successives pour la restauration, les activités d'entretien, le système d'information, etc. Il a donc longtemps concerné des fonctions périphériques, mais peut aujourd'hui porter sur des fonctions plus proches du cœur de métier, notamment dans le secteur de l'informatique et de l'électronique. Il s'accompagne de plus en plus souvent de délocalisations. Aujourd'hui, des entreprises s'interrogent sur la réintégra-

Fiche 4

« Tout le monde parle du télétravail, mais rares sont ceux qui voient apparaître des impacts systémiques (transports, locaux, infrastructures, consommation...). Tout le monde se satisfait de donneurs d'ordre massifs, qui s'épurent en couches successives de sous-traitances, jusqu'aux experts individuels... Ils sont également très rares ceux qui anticipent l'évolution des organisations dites libérées poussées à l'extrême... vers des organisations dématérialisées ? Comment demain une organisation pourrait reposer sur un assemblage d'expertises par projets sur la base de plateformes informatiques ? Quels impacts territoriaux ? Il n'y a pas une entreprise du CAC qui n'ait une activité dite d'open innovation... mais quel degré d'ouverture réel cela offre-t-il ? L'open innovation devrait conduire à l'externalisation massive de savoirs non stratégiques, etc. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Ce qu'il y a de sûr, c'est que ce n'est pas l'open innovation, industrialisée comme je la vois par certains grands comptes qui va transformer le travail hors structure... Il faudra un mouvement beaucoup plus massif. »

Pierre-Yves Nury, chercheur entrepreneur, Université Jean Moulin Lyon 3

tion de certaines activités qu'elles avaient externalisées, et qu'elles considèrent désormais comme stratégiques : c'est notamment le cas des systèmes d'information.

Ce mouvement d'outsourcing semble néanmoins difficile à remettre en cause pour des activités véritablement secondaires (comme l'entretien ou la restauration), pour lesquelles la délégation est beaucoup plus logique économiquement.

3. L'offshoring ou délocalisation

Ces délocalisations sont le plus souvent motivées par la volonté de réduire les coûts. Néanmoins, avec la montée en gamme des pays émergents, des écosystèmes de production voient le jour et peuvent concurrencer les pays développés aussi sur la qualité.

À l'avenir, les délocalisations pourraient diminuer dans le secondaire sous l'effet de la hausse des salaires dans les pays émergents et des progrès technologiques qui permettent de

produire au plus près des consommateurs. En revanche, les délocalisations pourraient continuer à se développer pour les services grâce au numérique, pour des tâches peu qualifiées mais aussi plus qualifiées (informatique, traduction, médecine...) grâce à la montée en qualification des travailleurs dans les pays émergents.

Ces trois mouvements se combinent de plus en plus au sein d'un même groupe. Ainsi, en quelques années, le groupe Thomson a abandonné plus des trois quarts de ses activités, pour se recentrer sur l'amont (la propriété industrielle) et vers l'aval (services audiovisuels). Qu'il s'agisse d'activités support ou relevant du cœur de métier, il n'est en effet plus nécessaire qu'elles soient toutes regroupées géographiquement. Au contraire, il est souvent plus intéressant de les répartir entre différents acteurs et pays, ce qui est rendu possible par le numérique et la mondialisation (notamment des réseaux de transport).

Le choix de la sous-traitance ou de la création de filiales dépend des activités : les plus stratégiques (R&D, management, gestion...) sont généralement conservées au sein des groupes alors que d'autres (logistique, informatique...) sont plus facilement sous-traitées à des entreprises tiers.

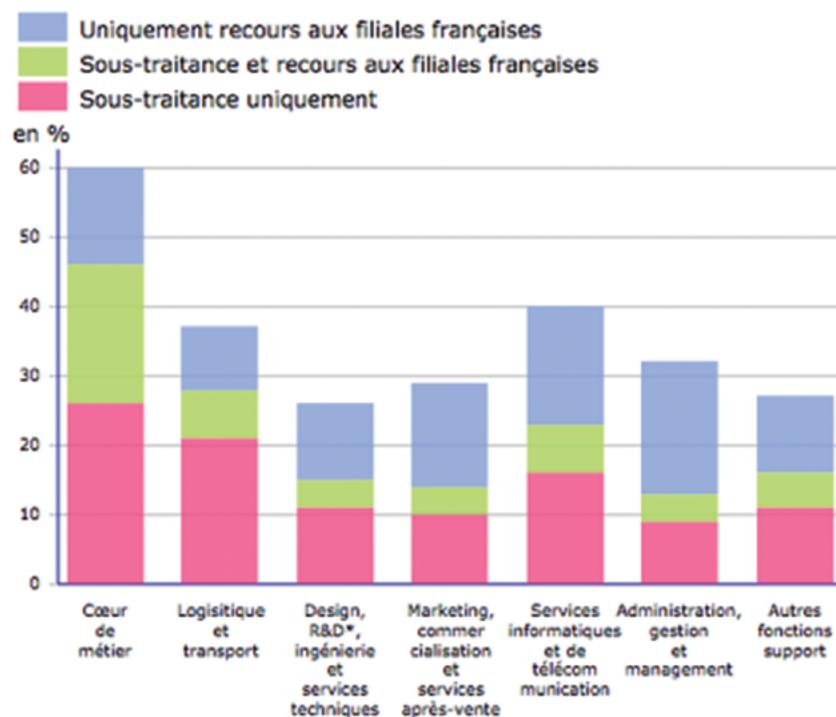
Actuellement, selon les données de l'INSEE, 18 % des sociétés marchandes non-agricoles et non-financières de 50 salariés ou plus installées en France sous-traitent une partie de leur activité à l'étranger⁵. La pratique est particulièrement répandue dans l'industrie manufacturière et dans le secteur de l'information et de la communication. Pour les activités supports, les entreprises privilégient les pays européens, les États-Unis, l'Afrique et l'Inde ; pour les activités relevant de leur cœur de métier, elles se dirigent plutôt vers la Chine. Le recours à la sous-traitance internationale augmente avec la taille de l'entreprise. Il est aussi plus fréquent

/ Répartition du recours en France aux partenaires extérieurs à la société selon le type de partenaire /

pour les sociétés appartenant à un groupe multinational : 28 % sont concernées, (contre 10 % des autres), et 38 % font appel, dans leur processus de production, à des filiales de leur groupe situées à l'étranger.

Par ailleurs, 57 % des sociétés françaises de 50 salariés ou plus ont recours à de la sous-traitance intranationale, avec des sociétés situées en France. Elle concerne principalement les activités cœur de métier (44 % des sociétés, contre 13 % pour la sous-traitance internationale), mais aussi la logistique et les transports (26 % contre 5 %), et les services informatiques et de télécommunication (22 % contre 2 %). La sous-traitance à d'autres entreprises françaises est plus fréquente pour les sociétés appartenant à un groupe (60 %) que pour les sociétés indépendantes (48 %).

Le taux de recours à des filiales françaises dépend du type d'entreprise : il concerne 57 %



Lecture : fin 2011, pour le cœur de métier en France, 26 % des sociétés du champ sous-traitent uniquement en dehors du groupe.

Champ : sociétés marchandes non agricoles et non financières de 50 salariés ou plus (fin 2008) appartenant à un groupe et implantées en France.

Source : Insee, enquête *Chaînes d'activité mondiales 2011*.

des sociétés appartenant à des groupes multinationaux sous contrôle français, 41 % appartenant à des groupes multinationaux sous contrôle étranger et 35 % à des groupes franco-français. Le recours aux filiales est privilégié pour les activités de marketing et d'administration, alors que pour la logistique et le transport, la sous-traitance est le plus souvent utilisée.

Selon une autre enquête réalisée dans 15 pays européens, le recours à la délocalisation internationale d'activités est plus faible en France que dans d'autres pays, car les entreprises françaises privilégient l'externalisation à d'autres entreprises du territoire⁶. Les délocalisations sont aussi considérées comme difficiles et risquées par les entreprises françaises. Quand elles délocalisent, elles privilégient donc les destinations proches, d'autres pays européens dans 40 % des cas.

Ce recours massif à la sous-traitance et aux filiales peut avoir des impacts importants sur le fonctionnement des entreprises sous-traitantes et filiales. Ainsi, selon une étude du cabinet Altarea, les deux tiers des entreprises présentes en France paient leurs sous-traitants et leurs fournisseurs en retard, et 92 % des ETI et grandes entreprises⁷. Au total, le montant des retards de paiement potentiels des 120 plus grandes entreprises françaises s'établissait en avril 2015 à 3,97 milliards d'euros. Or, selon cette étude, un quart des faillites d'entreprises en France seraient liées à ces retards de paiement. Ceux-ci seraient la conséquence soit de systèmes de paiement internes aux entreprises trop complexes, soit de comportements volontaires.

Les PME, les MIC mais aussi les ETI apparaissent comme les plus vulnérables, car elles sont souvent les derniers maillons de la chaîne de sous-traitance.

Selon une enquête réalisée en 2012 auprès de 300 dirigeants de PME et ETI, 57 % affirment subir des pressions importantes de la part de leurs donneurs d'ordres⁸. Ces pressions concernent principalement les prix, mais aussi la qualité et le respect des délais.

Incertitude majeure. Vers une relocalisation des chaînes de valeur ?

À l'opposé de ces tendances lourdes concernant l'externalisation et la délocalisation, plusieurs faits émergents peuvent laisser supposer une tendance à la relocalisation des processus de production.

L'allongement croissant des chaînes de valeur induit une complexification qui entraîne des coûts de coordination de plus en plus élevés, mais aussi une plus grande fragilité en cas de perturbation ou de crise affectant tel ou tel maillon de la chaîne. Les entreprises pourraient être tentées de configurer des processus de production moins vulnérables et moins coûteux à piloter, surtout dans un contexte où le coût des énergies fossiles connaîtra une hausse tendancielle sur la longue période.

Mais cette tendance à la relocalisation pourrait aussi s'envisager sous l'effet de la convergence de deux phénomènes : le déploiement rapide de nouvelles technologies telles que l'impression 3D, mais aussi l'évolution des comportements des consommateurs en lien avec les possibilités du numérique. Ainsi, la personnalisation de masse pourrait devenir la nouvelle norme de la production industrielle.

De nombreux exemples de personnalisation des produits existent déjà que ce soit dans la conception des ordinateurs (Dell), de l'automobile (la DS de Citroën), le domaine de l'habillement (Nike, Longchamp), mais aussi celui de l'alimentaire. Les techniques d'impression 3D pourraient dans cette perspective jouer un rôle essentiel, ouvrant ainsi une nouvelle ère de micro production, voire d'autoproduction, comme l'imaginent des auteurs comme Jeremy Rifkin ou Michel Bauwens.

Les impacts à plus grande échelle sur les flux économiques internationaux restent cependant bien difficiles à anticiper. En effet, cette relocalisation de certaines activités productives pourrait aussi être freinée par plusieurs obstacles : le surcoût des biens fabriqués à proximité, une demande toujours orientée vers des biens de masse à bas prix, des pénuries de certaines compétences de main-d'oeuvre, etc.

Le recours des entreprises à des travailleurs détachés et des travailleurs indépendants

En France, selon le rapport de la Cour des comptes précédemment cité, le nombre de travailleurs détachés est passé de 7 500 en 2000 à 170 000 en 2012. Cette hausse peut s'expliquer par le fait que ce statut permet de payer des cotisations dans le pays d'origine à des taux moins élevés qu'en France, quitte à l'utiliser de manière abusive, ces salariés n'y

ayant jamais travaillé. Par ailleurs, un rapport du Sénat estime qu'il y avait en 2010 en France 300 000 travailleurs détachés non déclarés, représentant une perte de recettes sociales de 380 millions d'euros.

Des entreprises peuvent aussi recourir à des travailleurs indépendants accomplissant de fait les mêmes activités que des salariés afin de réduire le montant des cotisations. Ce type de fraude a probablement été facilité par la création du statut d'auto-entrepreneur, même si les contrôles restent difficiles. Lors d'un contrôle réalisé en 2011 par les URSAFF auprès de 1 500 auto-entrepreneurs, un taux de redressement a été appliqué à un tiers des travailleurs et à 45 % des cotisations contrôlés.

Selon une enquête réalisée en 2015 par Opinion Way pour l'Observatoire de l'Union des Auto-Entrepreneurs et de la Fondation Le Roch-Les Mousquetaires, 27 % des dirigeants

d'entreprises (et 19 % des Français) affirment avoir déjà fait appel à un auto-entrepreneur⁹. Et 67 % d'entre eux sont convaincus que le recours à ces travailleurs par les entreprises va se développer à l'avenir.

Cette tendance entraîne un risque croissant de développement du salariat déguisé : des cas de requalification de contrat de travailleurs indépendants ont été particulièrement médiatisés (notamment d'une conductrice de la plateforme Uber en Californie). Néanmoins, les données disponibles ne permettent pas d'évaluer l'ampleur de ce phénomène. Selon l'enquête, 30 % des auto-entrepreneurs interrogés ont un client qui représente au moins la moitié de leur chiffre d'affaires (contre 14 % en 2014). Parallèlement, les deux tiers des dirigeants craignent les requalifications de contrats avec des auto-entrepreneurs (en CDD ou CDI) et la moitié affirment qu'ils feraient davantage appel à eux si ce risque disparaissait. Jusqu'à présent, le droit reste flou sur les critères amenant

à la requalification d'un contrat, il s'appuie sur un « faisceau d'indices », comme l'existence d'une relation d'exclusivité, la fourniture de matériel ou de locaux, etc.¹⁰.

L'essor de nouveaux modèles économiques

De plus en plus d'analystes mettent en avant les limites de notre modèle économique actuel, qualifié lui de linéaire, car il repose sur l'extraction de matières premières qui sont transformées puis mises sur le marché économique et peu recyclées en fin de vie au niveau mondial. Ce modèle génère donc de nombreux impacts environnementaux négatifs (pollutions, changement climatique...) et suppose une croissance continue de la production et de la consommation pour maintenir la croissance économique et l'emploi, alors même que les économies européennes sont aujourd'hui saturées. Par ailleurs, sur un plan humain, ce

modèle est de plus en plus dénoncé car il ne prend pas assez en compte les conditions de travail et les attentes des consommateurs : une consommation plus humaine et respectueuse de l'homme et de l'environnement.

En réponse à ces limites, d'autres modèles sont aujourd'hui expérimentés par des entreprises, notamment l'économie circulaire, l'économie collaborative et l'économie de fonctionnalité. Il s'agit là de trois modèles relativement anciens mais qui ont été remis au goût du jour en y intégrant notamment les apports du numérique.

1. L'économie circulaire

L'économie circulaire est définie par l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) comme un système économique d'échange et de production qui, à tous les stades du cycle de vie des produits (biens et services), vise à augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer l'impact sur l'environnement tout en développant le bien-

être des individus¹¹. L'Agence identifie trois champs d'application du concept, regroupant sept « piliers », ou domaines d'application.

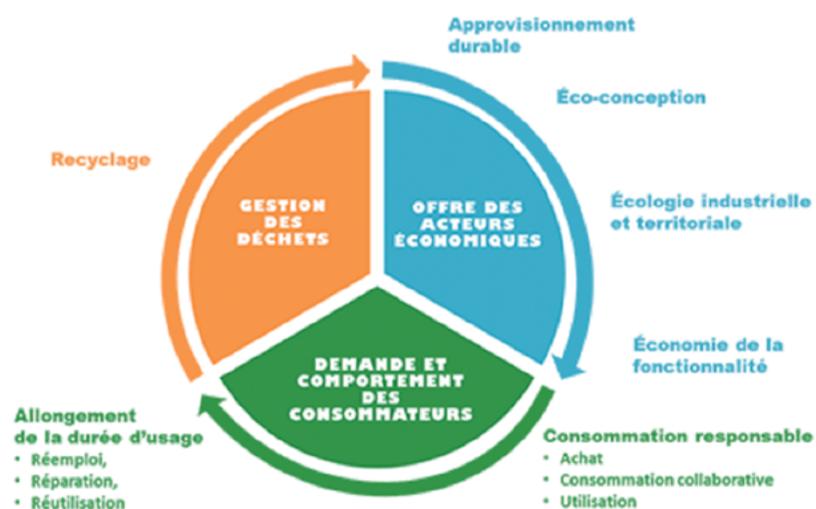
On retrouve dans cette définition les trois piliers du développement durable (environnement, économie et social), l'économie circulaire fixant pour objectif d'entrer dans une logique de boucles de matières et d'énergie, grâce à une grande diversité de pratiques, d'acteurs, de technologies... C'est l'articulation entre les différents champs et piliers qui donne toute sa cohérence et sa force au modèle, en permettant d'optimiser l'utilisation des ressources. Ce concept suppose néanmoins d'être décliné de manière parfois très différente selon les filières, les matières, les acteurs, les échelles géographiques, etc.

L'application du concept d'économie circulaire aux entreprises suppose donc de sortir d'un modèle économique de développement reposant sur la seule production et vente de biens

neufs ou de matières premières vierges, pour prendre en compte d'autres phases du cycle de vie des produits et des matières, et surtout envisager de vendre l'usage des biens et de services associés. En pratique, elle peut donner lieu à différentes catégories d'activités liées au cycle de vie des produits et des ressources (extraction, fabrication, utilisation, fin de vie et recyclage). Les initiatives se revendiquant aujourd'hui de l'économie circulaire sont multiples et concernent différents acteurs et secteurs¹².

Certaines entreprises cherchent à investir l'ensemble du cycle de vie des produits qu'elles commercialisent. C'est le cas notamment de Patagonia, aux États-Unis, qui propose toute une gamme de vêtements fabriqués avec du coton biologique ou des fibres recyclées, qui peuvent être réparés et / ou revendus¹³. Il s'agit d'une initiative particulièrement ambitieuse, portée par une volonté interne historique, et qui a jusqu'à présent peu d'équivalents.

**/ Économie circulaire :
trois domaines d'actions, sept piliers /**



Une grande majorité d'initiatives se revendiquant de l'économie circulaire se concentre sur une étape du cycle de vie des produits ou des matériaux, des partenariats pouvant être mis en place avec d'autres structures pour étendre leur champ d'action.

Pour la fabrication, l'enjeu est celui de l'éco-conception. Ce concept à la fois flou et ambitieux peut consister à réduire la quantité de matières premières vierges, à utiliser des matières recyclées, etc. L'un des exemples fréquemment cités d'écoconception est la machine à café Ek'Oh de Malongo, fabriquée en Europe avec des matériaux à 75 % démontables, réparables et recyclables. La machine consomme beaucoup moins d'électricité que la plupart des autres machines commercialisées.

Source: Ademe

« Une idée reçue est celle du développement de la gratuité notamment au travers de l'esprit de coopération qui animerait les acteurs de ce que l'on appelle l'économie collaborative. Les nouvelles technologies favorisent la mise sur le marché de secteurs nouveaux d'activité. Le covoiturage des années 60 s'appelait l'auto-stop et était gratuit. Maintenant il passe par des plateformes sur le net qui sont payantes. L'ubérisation de la société répond aux attentes de la population, notamment la plus défavorisée, qui a du mal à trouver sa place sur un marché du travail salarié très rigide qui bloque les outsiders au profit des insiders. »

Jean-Marc Daniel, économiste et directeur de la rédaction de la revue Sociétal

Lors de la phase d'utilisation, il s'agit d'accroître la durée d'usage du bien grâce à la réparation, au réemploi (vente d'occasion, don...) et à la réutilisation (remise en état d'un bien qui était inutilisable). Les acteurs ayant investi ces activités sont nombreux, et pour certains très anciens et qui peuvent relever du secteur de l'ESS (économie sociale et solidaire), en partenariat avec des acteurs nationaux et / ou territoriaux : réseaux Emmaüs, Envie, Ressourceries, etc.¹⁴ D'autres sont plus récents et facilitent le réemploi entre consommateurs (Leboncoin, Videdressing, etc.).

Enfin, des entreprises sont spécialisées dans la récupération et la valorisation de déchets, comme Le Relais pour les vêtements. Certaines peuvent miser sur l'upcycling, consistant à transformer un déchet en un produit de qualité et de valeur supérieure. C'est ce que fait par exemple Freitag en transformant d'anciennes bâches de camions en sacs, ou 727 Sailbags, qui fait de même avec des voiles de bateaux.

2. L'économie de fonctionnalité

L'économie de la fonctionnalité consiste à sortir de la logique reposant sur la vente de biens neufs, pour passer à une logique de vente de services et de satisfaction des besoins des clients. Pour un constructeur automobile, il ne s'agit plus de vendre des automobiles neuves, mais de répondre aux besoins de mobilité de ses clients. Pour cela, l'entreprise peut choisir de louer les véhicules selon le kilométrage parcouru (en prenant en charge l'entretien), de nouer des partenariats avec d'autres entreprises proposant d'autres modes de transport, etc. L'entreprise n'est plus payée au moment où elle vend les biens, puisqu'elle en reste propriétaire, mais en fonction des résultats obtenus, par exemple chaque mois, dans une logique de forfait. L'objectif est donc de découpler la croissance du chiffre d'affaires de celle de la production. Au contraire, l'entreprise est incitée à optimiser au maximum la durée de vie des produits, et à réduire les consommables.

L'économie de fonctionnalité permet donc à la fois d'optimiser les biens produits, de mieux les rentabiliser sur le plan économique, et de réduire véritablement le volume de matières premières utilisées (moins de biens fabriqués et plus de déchets récupérés).

Ce nouveau modèle économique s'inscrit dans une perspective servicielle, par opposition à la dynamique industrielle, qui domine la production des biens et des services actuellement. Il s'appuie sur la mise en place de coopérations à la fois à l'interne de l'entreprise, dans la relation avec les clients (coopérer pour atteindre ensemble la performance attendue), avec d'autres acteurs socio-économiques, dans le cadre de la conception – mise en œuvre des solutions intégrées.

L'économie de fonctionnalité est utilisée depuis des dizaines d'années par quelques entreprises pionnières comme Michelin, InterfaceFLOR ou

Xerox, principalement pour des offres destinées aux entreprises (BtoB). Il permet souvent de rendre accessibles aux entreprises des équipements qui seraient très coûteux à l'achat (pneus de camions, copieurs...).

Néanmoins, depuis quelques années se développent aussi des offres se revendiquant de l'économie de fonctionnalité et destinées aux particuliers, avec une diversification forte des acteurs et des biens concernés. Citons notamment le transport (autopartage, vélopartage...), les équipements (services de location ponctuelle ou de long terme), les logements (forfaits « température garantie » : le client ne paie pas le coût d'investissement des équipements, mais un forfait), etc. L'entreprise Seb expérimente ainsi depuis plusieurs années à Dijon une offre d'électroménager couplant économie circulaire et économie de fonctionnalité¹⁵.

3. L'économie collaborative

On assiste en France et en Europe à l'essor de l'économie collaborative. Sous ce terme sont regroupées des pratiques permettant l'échange de biens, de services ou de connaissances entre particuliers dans tous les domaines : transport, logement, équipements, technologies, etc. L'économie collaborative désigne un modèle économique reposant sur la mutualisation des biens, des espaces et des outils. Elle privilégie une organisation plus horizontale de la production et de la consommation, et l'usage plutôt que la possession.

Ces pratiques relèvent de plusieurs logiques, parmi lesquelles :

- Privilégier les échanges entre consommateurs ou entre consommateurs et producteurs, le plus souvent par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne.
- Encourager l'usage plutôt que la possession, grâce à la location auprès de particuliers

(économie collaborative) ou de professionnels (économie de fonctionnalité).

- Accroître la durée d'utilisation des produits grâce notamment à l'achat-vente d'occasion.
- Augmenter la durée de vie des produits en recourant plus systématiquement à la réparation.
- Recourir aux circuits courts et à l'autoproduction.

Parmi les pratiques relevant de l'économie collaborative figurent notamment l'achat-vente d'occasion, la location entre particuliers, le troc, le don, les échanges de connaissances (notamment sur Internet), etc. La plupart de ces pratiques ne sont donc pas nouvelles, au contraire, elles existent depuis très longtemps. Mais, alors qu'elles avaient tendance à décliner, elles connaissent aujourd'hui un regain d'intérêt, notamment grâce à la multiplication des sites Internet et des applications, qui facilitent la mise en relation des individus entre eux.

L'économie collaborative se décline aujourd'hui dans tous les secteurs de la vie quotidienne :

- Transport : Blablacar, Uber, Drivy, Koolicar, La roue verte, Parkadom...
- Logement : Airbnb, GuesttoGuest, Habi-coop...
- Alimentation : La Ruche qui dit oui, les AMAP, Colunching, Partage ton frigo...
- Biens d'équipement : sites généralistes comme Leboncoin, Zilok...
- Vêtements : Videdressing, Alittlemarket, Vestiaire collective...
- Financement participatif : Kisskissbankbank, Ulule, Bulb in town, Weeelo...

De plus en plus d'acteurs s'intéressent à l'économie collaborative, et on peut aujourd'hui en identifier quatre catégories principales :

- **des acteurs « historiques »**, dont le modèle économique repose depuis toujours sur les principes de l'économie collaborative, qui peuvent rejoindre ceux de l'économie sociale et

solidaire. Il s'agit notamment d'organisations comme les AMAP, les ressourceries, les recycleries, etc. Ils peuvent utiliser Internet pour leurs activités, mais il s'agit rarement de leur principal canal de communication.

— **de nouveaux acteurs**, qui émergent pour proposer des services en lien avec l'économie collaborative. Ils s'appuient le plus souvent sur des plateformes Internet qui facilitent la mise en relation entre les offreurs et les demandeurs. A côté des grands acteurs comme Airbnb ou Blablacar se multiplient aussi des acteurs plus petits, qui peuvent se spécialiser sur un secteur ou un type de biens particuliers, comme Lamachineduvoisin. Leur modèle économique peut de fait s'apparenter plus aux logiques capitalistes classiques qu'à une philosophie du partage désintéressée de tout profit.

— **des acteurs de l'économie traditionnelle**, qui choisissent de proposer des activités relevant de l'économie collaborative pour répondre aux attentes de leurs clients. Ainsi,

« Autant que la technologie, c'est la culture des réseaux, du partage, de l'appariement stratégique et/ou opportuniste entre ou avec des travailleurs indépendants, qui quelque part attaquent la logique « classique » de l'entreprise et de la théorie de la firme. Pour un grand nombre d'activités, il coûte moins cher de coopérer selon les besoins, d'assembler les compétences de plusieurs travailleurs indépendants ponctuellement que d'internaliser les compétences par du salariat ou une association au sein d'une même personne morale. Pour des travailleurs indépendants dans une logique libérale (ex. consultants), l'accès au marché, tant du côté de l'offre (par exemple des alliances entre indépendants pour répondre à des appels d'offres ou monter des projets) que de la demande qui peut faire jouer la concurrence ou faire travailler tel personne à titre individuel plutôt que par le biais de son ancienne écurie. Pour d'autres types de compétences, il s'agira de transformer du salariat en sous-traitance bien plus souple et moins coûteuse pour l'entreprise. »

Pierre Houssais, Directeur Prospective et Dialogue Public à la Métropole de Lyon

des enseignes comme Leroy Merlin (avec La Dépanne) ou Decathlon (avec Trocathlon) proposent des plateformes de vente d'occasion.

— **des particuliers** qui passent du statut de simples consommateurs à celui de producteurs/fournisseurs de biens et/ou de services pour des particuliers ou des entreprises.

La multiplication des nouveaux acteurs génère des tensions croissantes, les acteurs traditionnels leur reprochant de pratiquer des activités illégales car non déclarées et/ou ne reposant pas sur des professionnels. Ainsi, tout particulier peut mettre son logement en location sur Airbnb, et la déclaration des revenus ainsi générés reste difficile à déclarer ce qui constitue, selon les hôteliers, une concurrence déloyale. En réponse à ces revendications, depuis 2016, les plateformes permettant à des particuliers de proposer leurs services sont obligés de leur indiquer les sommes qu'ils doivent déclarer aux impôts¹⁶. Un récent rapport formule aussi des

propositions pour que les pratiques collaboratives soient mieux encadrées et en accord avec la législation¹⁷. L'évolution de la législation dans les années à venir sera donc déterminante pour l'avenir de ces pratiques.

Elles ouvrent la perspective que, progressivement, 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. Le succès de différentes initiatives (Ouishare par exemple) qui visent à explorer et à développer ces nouvelles modalités de travail semblent indiquer leur congruence avec les aspirations de certains travailleurs (plutôt jeunes et qualifiés) et de certaines entreprises.

Et demain ? Quelques hypothèses prospectives à l'horizon 2030

Les hypothèses prospectives donnent à voir les évolutions possibles des tendances structurantes du sujet étudié. Ces évolutions pourront se cumuler à l'horizon d'étude : de ce point de vue, les hypothèses constituent plus des archétypes que des futurs exclusifs.

Hypothèse 1 : Permanence d'un tissu dominé par les grandes entreprises inscrivant leur chaîne de valeur dans un espace mondialisé

L'activité économique demeure dominée par de grandes entreprises donneurs d'ordre qui

stimulent un tissu de start up innovantes et un réseau de sous-traitants à l'échelle mondiale. Dans ce cadre, les ETI peinent à se développer et leur principale perspective est de se faire racheter.

Ces grandes entreprises pourraient aussi être les GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft), ou de nouveaux acteurs équivalents. En effet, le développement des capacités ouvertes par le big data, l'analytique et l'intelligence artificielle couplé à celui de l'économie de plateforme bouleverse de nombreux secteurs et permet l'émergence de nouveaux acteurs (« les nouveaux barbares ») qui bousculent les acteurs établis sur leur cœur de métiers en offrant des services innovants. Les acteurs traditionnels se retrouvent placés en situation de sous-traitance de grands acteurs issus de la donnée.

Hypothèse 2 : de petites structures fédérées en mode projet

Le développement du numérique ouvre des capacités d'innovation de produits, de services, et d'organisation du travail qui sont mises à profit par des individus pour développer des projets collectifs de toutes tailles. Ce phénomène transforme en profondeur le tissu d'entreprises. Même les grands donneurs d'ordre fonctionnent de plus en plus sous un format d'appel à projet, y compris pour réaliser leur activité cœur de métier. Les frontières de l'entreprise sont 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.

Hypothèse 3 : Essor des entreprises de taille moyenne

Les entreprises françaises de taille moyenne parviennent enfin à accroître leur poids dans l'économie grâce à différents moyens : levées de fonds, subventions publiques, regroupements avec d'autres structures, etc. Cette hypothèse peut notamment advenir dans un contexte de transition écologique, qui suppose l'émergence d'un nouveau modèle économique, donc de nouvelles activités nécessitant des moyens financiers mais aussi très souvent un ancrage dans l'économie locale. Elle peut aussi être favorisée par la mise en place d'un nouveau « small business act à la française ».

Messages clés

01 Tendances /

- ◉ Numériquement, les petites entreprises sont majoritaires (96% du total) ; économiquement, ce sont les grandes structures qui dominent le tissu économique français.

- ◉ Depuis 2009, plus de 500 000 entreprises sont créées chaque année, dont la moitié sous le régime d'auto-entrepreneur

- ◉ 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.

- ◉ On assiste à l'essor de nouveaux modèles économiques qui peuvent modifier en profondeur la nature et le fonction-

nement des entreprises, ainsi que leurs relations. Citons notamment l'économie circulaire, l'économie collaborative et l'économie de fonctionnalité.

02 Ruptures possibles /

- ◉ Deux tendances principales pourraient conduire à une relocalisation plus ou moins partielle des chaînes de valeur: le déploiement rapide de nouvelles technologies comme l'impression 3D et l'évolution des attentes des consommateurs.

- ◉ Les GAFAM ou d'autres acteurs similaires pourraient accroître toujours plus leurs poids économique et leur emprise sur les entreprises. Nombre d'entre elles pourraient devenir des sous-traitants des grandes entreprises du numérique.

- ◉ Pour contrer la domination de grands acteurs économiques, on pourrait aussi assister à une multiplication des regroupements d'entreprises autour d'un projet, d'un concept, d'un produit...



Ressources

¹ [INSEE — Dossier entreprises](#)

² [EUROSTAT](#)

³ [INSEE Chaînes d'activités mondiales et INSEE Chaînes d'activités mondiales](#)

⁴ [INSEE](#)

⁵ [INSEE — La sous traitance internationale, une pratique fréquente](#)

⁶ [CEPII — Délocaliser ou externaliser : comprendre les stratégies des entreprises françaises](#)

⁷ [ALTARES](#)

⁸ [OPINION WAY](#)

⁹ [Union des auto-entrepreneurs](#)

¹⁰ [Institut de l'Entreprise](#)

¹¹ [GELDRON Alain, « Économie circulaire : notions », fiche technique, octobre 2013.](#)

¹² Voir « [Catalogue des innovations de l'étude Produire et consommer à l'ère de la transition écologique](#) », in DESAUNAY Cécile, JOUVENEL François (de) (sous la dir. de), Produire et consommer à l'ère de la transition écologique.

¹³ [DESAUNAY Cécile, « Note d'analyse 7 : des initiatives favorisant l'économie circulaire », in DESAUNAY Cécile, JOUVENEL François \(de\) \(sous la dir. de\), op. cit.](#)

¹⁴ [DESAUNAY Cécile, « Note d'analyse 4 : Réparation et réemploi », in DESAUNAY Cécile, JOUVENEL François \(de\) \(sous la dir. de\), op. cit.](#)

¹⁵ « [Avec la location de friteuses, Seb investit le créneau de l'économie circulaire](#) », Boursorama, 18 septembre 2015.

¹⁶ [Les Echos](#)

¹⁷ [Rapport de Pascal Terrasse](#)

Représentation et modalités d'actions collectives des travailleurs



Cécile Désaunay,
directrice d'études
à Futuribles

Les questions de représentation et de modalité d'actions collectives des travailleurs ne sont pas nouvelles, mais elles évoluent avec les transformations du monde du travail et des outils à disposition des travailleurs.

Rétrospective et situation actuelle

Des organisations syndicales de moins en moins représentatives des salariés¹

En France, quelques années après la guerre, en 1949, plus d'un salarié sur quatre était syndiqué. Le syndicalisme, à dominante ouvrière, regroupait alors plus de trois millions d'adhérents.

De la fin de la guerre au début des années 1960, alors que de nouvelles dispositions réglementaires visent à étendre le paritarisme et à renforcer la présence syndicale dans les entreprises, les organisations perdent la moitié de leurs effectifs. La création des comités d'entreprises en 1946 et l'instauration de la gestion paritaire des organismes de protection sociale (Agirc² en 1947, Unédic³ en 1958 et Arrco⁴ en 1961) ont ainsi étonnamment accompagné un premier déclin de la syndicalisation.

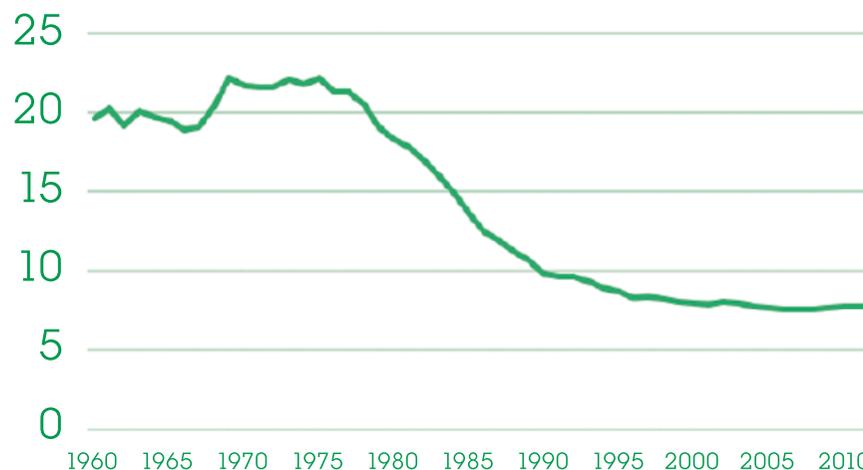
Quelques années après le premier choc pétrolier, la situation se dégrade à nouveau : le nombre d'adhérents diminue à partir de 1977-1978 dans l'ensemble des branches et pour l'ensemble des organisations. Alors que les lois Auroux (1982) tendent à renforcer le droit d'expression des salariés et les missions des comités d'entreprises, le déclin s'accroît avec la montée du chômage de masse et la restructuration des bassins industriels. En quinze ans, les organisations syndicales

ont de nouveau perdu la moitié de leurs effectifs⁵. La dernière décennie est marquée par une pause dans la tendance longue au déclin de la syndicalisation sans toutefois savoir si elle est définitive ou si elle représente l'amorce d'un nouveau repli. Le taux de syndicalisation en France est aujourd'hui de 7,7 %.

La baisse de ce taux s'observe aussi dans la plupart des pays européens : entre 1980 et 2012, il est passé de plus de 33 % à 17 %. Il est de 17 % en Allemagne et en Espagne, 37 % en Italie et 68 % en Suède et en Finlande⁶.

En France, si le taux de participation aux élections professionnelles se maintient à environ 65 % des inscrits, la capacité de mobilisation des syndicats a considérablement diminué. De plus, l'indice de confiance des Français dans les syndicats, selon le baromètre Cevipof/Opinion Way, est aujourd'hui très faible : 27 % de répondants confiants début 2016 contre 72 % de défiants.

/ Taux de syndicalisation en France (1960-2012) /



Source : OCDE, 2015

Selon Hubert Landier, cette crise du syndicalisme s'explique par différents facteurs, parmi lesquels :

- le déclin des idéologies fondatrices qui servaient de ciment à l'action collective,
- l'archaïsme de certains syndicats, dont les méthodes et les thèmes d'action sont déconnectés par rapport aux attentes, notamment des jeunes ;
- leur incapacité, qui s'ensuit, à s'implanter dans les nouveaux secteurs d'activité aujourd'hui en développement et leur confinement dans les secteurs anciens et souvent en déclin,

Un double fossé a ainsi tendance à se creuser : entre les appareils nationaux et les syndicats locaux d'une part, entre les syndicats locaux et la masse des salariés d'autre part. Il en résulte :

- une tendance à la « balkanisation », les positions des leaders locaux reflétant de moins en moins celles qui sont mises en avant au niveau

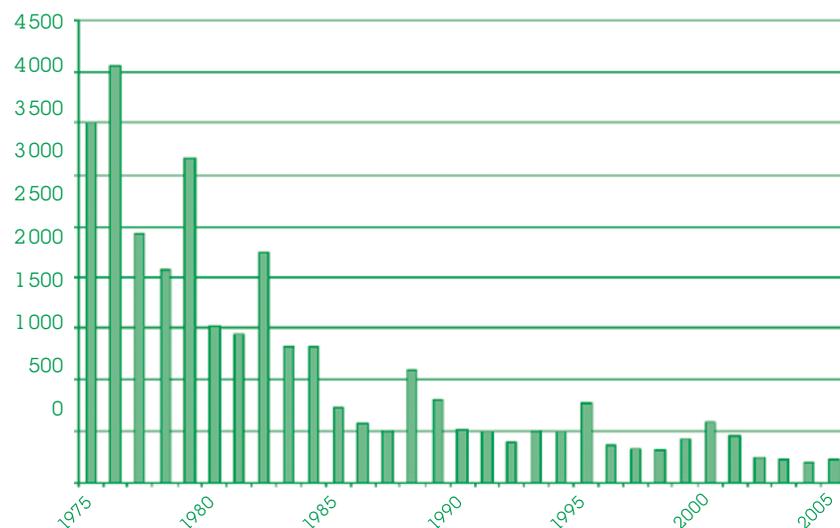
des structures centrales et de nouvelles organisations voyant le jour (SUD, UNSA),

- une tendance à l'institutionnalisation du syndicalisme, son pouvoir reposant de moins en moins sur la capacité à susciter l'adhésion des salariés et de plus en plus sur les prérogatives qui lui sont conférées par la loi.

Cette évolution est une source de difficultés potentiellement grandissantes :

- divorce entre la politique menée par les centrales syndicales « au nom des travailleurs » et les attentes dont elles font ou faisaient l'objet, venant de ceux-ci,
- absence fréquente, pour les entreprises, d'interlocuteurs compétents, représentatifs et fiables capables de porter le dialogue social au nom de leurs mandants,
- expression de « jacqueries », tel le mouvement des « bonnets rouges » fin 2013 en Bretagne, à l'extérieur des structures reconnues.

/ Nombre de jours de grève recensés par l'inspection du travail (1975-2005) /



Source : DARES.

La grève, la principale modalité d'action des travailleurs salariés

Actuellement, environ 200 000 grèves sont enregistrées chaque année, mais ce chiffre a été divisé par 20 en 30 ans (quatre millions de grèves en 1978).

En 2013, l'Institut syndical européen a enregistré 80 jours de grève pour 1 000 salariés en France, et 159 en moyenne annuelle entre 2003 et 2013, ce qui place toujours la France en haut du tableau européen (une centaine de jours de plus que la moyenne européenne)⁷.

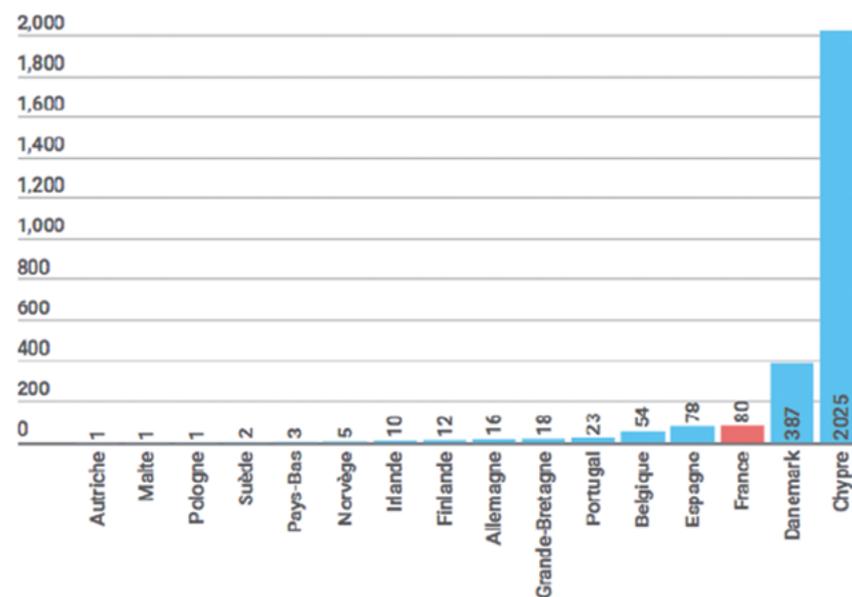
Selon les données les plus récentes de la DARES, les taux de grève varient fortement selon les entreprises et les branches professionnelles : en 2012, alors qu'il était de 1,3 % pour l'ensemble des entreprises françaises, il était de 16,5 % pour les entreprises de plus de 200 salariés⁸. Ce taux atteint 30 % dans la métallurgie et presque autant dans les transports, contre 5 % dans le BTP et le commerce.

Diversification des mouvements et des modalités d'action des travailleurs

Le déclin des syndicats en France s'est accompagné d'une diversification des modes de représentation des travailleurs.

En particulier, Internet a permis le développement d'associations et de réseaux sociaux facilitant une mobilisation forte et rapide des salariés pour des causes plus ou moins ponctuelles. Leur succès s'explique notamment par

/ Jours de grève pour 1 000 salariés en Europe /



Source : France Info / Institut syndical européen.

/ Part des Français déclarant avoir déjà... /

	1981	1990	1999	2008
signé une pétition	43	51	68	64
participé à un boycott	10	11	12	16
pris part à une manifestation autorisée	25	31	38	42
participé à une grève sauvage	10	9	12	12
occupé des bureaux ou des usines	7	7	8	9

Source : BRECHON, TCHERNIA.

La France à travers ses valeurs

la préférence croissante pour des engagements envers des causes précises plutôt que l'adhésion permanente à un groupement.

De même, les moyens d'action se diversifient eux aussi : pétitions, manifestations, boycotts, grèves sauvages, occupation de bureaux ou d'usines... Récemment, citons par exemple les nombreuses actions menées contre la « loi travail » : manifestations, pétition (près d'1,4 million de signataires sur Change.org), sites Internet dédiés, groupes Facebook, etc. Entre 1999 et 2008, selon les enquêtes valeurs, la proportion de Français déclarant avoir déjà participé à une manifestation ou un boycott a augmenté de 5 points. Ce type d'actions est plus fréquent chez les jeunes générations, chez les hommes, chez les plus diplômés et les classes sociales les plus élevées.

Selon une enquête du Crédoc réalisée en 2015 auprès de Français de moins de 30 ans, ils ne sont que 2 % à déclarer être membres d'un

syndicat, mais 35 % à avoir signé une pétition ou défendu une cause sur Internet au cours des 12 derniers mois (contre 30 % des plus de 30 ans)⁹. Par ailleurs, 17 % déclarent avoir participé à une grève, une manifestation ou occupé des lieux au cours de la même période (14 % des plus de 30 ans). Ces taux montent à 39 % et 21 % chez les moins de 30 ans qui ont au moins le BAC. Ces modalités d'action ne concernent néanmoins pas spécifiquement le monde du travail.

Les modalités de représentation et d'action des travailleurs indépendants¹⁰

Des regroupements par grandes familles

Historiquement, en France, le regroupement des travailleurs indépendants s'est fait très progressivement, en commençant par les agriculteurs au cours du XX^e siècle. Dans la plupart des cas, les métiers d'indépendants se sont structurés d'abord autour d'instances de représentation collective comme les chambres de commerce et d'industrie, créées en 1803. De même, on compte aujourd'hui une centaine de chambres de métiers et de l'artisanat (CMA), créés en 1925, dont les élus sont issus des métiers représentés et qui jouent un rôle

important dans la défense des intérêts des travailleurs indépendants.

Néanmoins, il n'existe pas de recensement exhaustif des associations et groupements de travailleurs non-salariés en France. En effet, depuis les années 1920, les organisations des indépendants (à l'origine principalement les artisans et les commerçants) sont séparées du syndicalisme patronal.

En conséquence, pour représenter les différentes catégories de travailleurs indépendants, coexistent aujourd'hui de nombreuses structures :

— Pour les artisans, il existe aujourd'hui l'Union professionnelle artisanale, qui regroupe trois fédérations, 50 confédérations, 115 structures régionales et 5 000 syndicats départementaux.

— Du côté des commerçants, se côtoient de nombreuses associations : unions de commerçants (qui s'occupent de l'animation commerciale et peuvent porter des revendications

collectives auprès des municipalités), organisations autonomes et contestataires (contre les distributeurs, les prélèvements fiscaux et sociaux, etc.).

— Les professions libérales peuvent être représentées par différentes structures syndicales, par l'Union nationale des professions libérales, mais aussi par des sociétés savantes (pour la diffusion des connaissances), des ordres professionnels, des groupes de réflexion sur l'avenir de la profession... Ces professions se caractérisent par un recours fréquent aux grèves et aux manifestations, soit pour une profession, soit pour l'ensemble d'entre elles (comme en 2014 pour protester contre le projet de réforme).

— Des regroupements d'auto-entrepreneurs ont aussi vu le jour, comme la Fédération des auto-entrepreneurs (qui vise à les défendre et les accompagner et fédère 70 000 personnes physiques et morales) ou l'Union des auto-entrepreneurs.

Des tentatives de fédération des travailleurs indépendants autour de causes communes

Le regroupement des travailleurs indépendants autour de causes communes est compliqué par l'existence de nombreuses divergences au sein de chaque profession, liées à leur niveau d'études, leurs revenus, leurs valeurs, leur localisation géographique, etc. Il n'existe donc pas d'organisation spécifique pour les travailleurs indépendants, même si certaines tentent de les fédérer, comme le Syndicat des indépendants, pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Au cours des dernières années, les travailleurs indépendants se sont néanmoins mobilisés plusieurs fois autour de causes communes, soit sous forme de rassemblements ponctuels d'organisations préexistantes, soit en créant des mouvements spécifiques. Ces mouve-

« Si les TNS d'une même profession trouvent des moyens de constituer des ententes, comme le font par exemple les médecins libéraux (avec l'aide des pouvoirs publics), ils pourront pratiquer des tarifs plus rémunérateurs et leur nombre augmentera (dans le cas des médecins l'augmentation serait bien plus importante n'était le *numerus clausus* des études médicales). »

Jacques Bichot, membre du conseil scientifique de l'Observatoire Alptis de la protection sociale

C'est déjà demain : des syndicats de travailleurs indépendants

Dans plusieurs pays européens, des syndicats de travailleurs indépendants ont vu le jour afin de les aider à défendre leurs droits. Ainsi, en Grande-Bretagne, l'Independent Workers Union of Great Britain a vu le jour en 2012, et a depuis mené plusieurs campagnes : pour l'instauration d'un revenu minimum pour les travailleurs indépendants de l'Opéra royal de Londres, contre le harcèlement, pour l'augmentation des revenus dans d'autres structures, etc.

Par ailleurs, il apporte un soutien juridique et moral à des travailleurs indépendants qui portent plainte contre l'un de leurs clients. Il peut ainsi les représenter dans des réunions ou au tribunal.

Il a notamment aidé des coursiers réclamant un revenu minimum auprès des entreprises de livraison pour qui ils travaillaient à plein temps.

Source : <https://iwgb.org.uk/how-we-began/>

ments peuvent ne concerner que des travailleurs indépendants stricto sensu, le plus souvent sur des questions de statut, de fiscalité et de protection sociale, ou agréger plus largement différentes catégories de travailleurs concernées par l'enjeu de la mobilisation, par exemple des chefs d'entreprises dans le cas du mouvement des Pigeons.

Le mouvement des Pigeons a été lancé en 2012 pour contester la hausse des cotisations et des taxations sur cession d'entreprise prévue dans la loi de finances 2013. Il a regroupé en quelques jours plus de 75 000 entrepreneurs, investisseurs, auto-entrepreneurs, créateurs de start-ups, etc. Le mouvement a obtenu gain de cause en avril 2013 et a donc pris fin. Il a néanmoins inspiré d'autres mouvements de contestation des entrepreneurs, comme Les Moutons, les Canaris, Les Moineaux, Sauvons nos entreprises, Les Autruches, Les Abeilles, Les Poussins..., qui pour

la plupart n'ont vécu que quelques mois. Par ailleurs, depuis quelques années, des travailleurs indépendants se regroupent dans des mouvements critiquant le fonctionnement du RSI, voire son principe même. Citons ainsi :

- le mouvement pour la liberté de la protection sociale (MLPS), présidé par Claude Reichman, l'un des plus anciens, qui remet en cause le monopole de la Sécurité sociale et vise à informer tous les actifs sur leurs droits ;
- le mouvement des libérés ;
- le mouvement des « Citrons Facilement Exploitable », créé en 2012 pour contester la contribution foncière des entreprises et le RSI (fonctionnement et niveau des cotisations) ;
- les « Mécontents du RSI », Sauvons nos entreprises, etc.

Ces mouvements donnent lieu à deux formes de mobilisation. D'une part, ils mènent régulièrement des manifestations contre le RSI, notamment depuis 2014, aux côtés d'autres orga-

nisations de travailleurs indépendants. D'autre part, ils diffusent des informations et mettent en relation les travailleurs sur Internet via des sites Internet, groupes Facebook, blogs, etc.

En particulier, les mouvements de remise en cause du RSI sont très actifs sur Internet : une pétition pour la dissolution du RSI, accessible de décembre 2014 à octobre 2015, a réuni plus de 150 000 signatures¹¹. Le groupe Facebook « Les libérés de la Sécu » compte ainsi 15 000 membres¹².

À noter aussi qu'au niveau européen, un Forum européen des professionnels indépendants a été créé en 2010 afin de faire connaître et défendre les intérêts des travailleurs européens au niveau communautaire¹³.

La loi travail favorisera-t-elle les actions collectives des travailleurs indépendants ?

La Loi travail (loi El Khomri) introduit une « responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique » vis-à-vis des travailleurs indépendants, qui leur donne de facto l'équivalent du droit de grève et la liberté syndicale. En particulier, est reconnu leur « droit de constituer un syndicat, d'y adhérer et de faire valoir par leur intermédiaire leurs intérêts collectifs »¹⁴. De plus, les arrêts de travail concertés en vue de défendre des revendications professionnelles (l'équivalent d'une grève) ne peuvent pas constituer un motif de rupture de contrat ou de pénalités dans l'exercice de leur activité. En l'occurrence, les chauffeurs d'Uber n'avaient pas attendu cette loi, puisqu'un premier syndicat a été créé en novembre 2015.

Et demain ? Quelques hypothèses prospectives à l'horizon 2030

Les hypothèses prospectives donnent à voir les évolutions possibles des tendances structurantes du sujet étudié. Ces évolutions pourront se cumuler à l'horizon d'étude : de ce point de vue, les hypothèses constituent plus des archétypes que des futurs exclusifs.

Hypothèse 1 : Revendications en mode projet

Les revendications portent de plus en plus sur une cause précise, plus ou moins ponctuelle. Elles peuvent être portées par un organisme de type syndicat ou par des mouvements beaucoup plus éphémères. Ces revendications en

mode projet sont particulièrement fréquentes chez les CSP+. En particulier, la diversification des statuts et des modalités du travail indépendant donne lieu à de nombreuses créations d'associations, syndicats, groupements...

Les modalités d'actions de ces regroupements se diversifient elles aussi pour mieux faire entendre leurs causes : à côté des grèves et des manifestations se développent les signatures de pétitions, groupes en ligne de soutien à des causes et partage d'information, etc.

Hypothèse 2 : Retour à la lutte des classes

Cette hypothèse peut intervenir dans un deuxième temps. La multiplication des mouvements et associations de travailleurs en tout genre réduit leur visibilité et leurs capacités d'actions. Les appels à défendre des causes particulières se multiplient mais rencontrent de

moins en moins d'écho auprès des travailleurs et des pouvoirs publics. En conséquence, on assiste à une tentative progressive de fédération des mouvements autour de dénominateurs communs, pour accroître leur capacité d'action. Les organisations se restructurent ainsi progressivement et tentent de se concentrer sur des actions moins nombreuses, plus ciblées, mieux organisées. Elles tentent en particulier de coupler leur organisation au niveau national avec des antennes sur le terrain, au plus près des travailleurs, et une forte présence en ligne.

Cette hypothèse peut se traduire par une nouvelle forme de lutte des classes, les regroupements de travailleurs se faisant par grandes classes socioprofessionnelles.

Hypothèse 3 : Atomisation et judiciarisation des revendications

Les organisations ne parviennent plus à se structurer ni à fédérer les travailleurs, car elles sont en décalage avec l'évolution des parcours et attentes professionnelles. L'action collective perd son intérêt compte tenu du fractionnement et de la diversification des carrières professionnelles. Par contre, les travailleurs n'hésitent plus à mener des actions juridiques individuelles contre leur employeur. Il en va de même pour les travailleurs indépendants, qui attaquent régulièrement leurs donneurs d'ordres pour faire valoir leurs droits.

« Un enjeu pour les indépendants sera leur capacité à s'organiser car leur travail est éclaté, fragmenté et la mondialisation, qui met les travailleurs en concurrence, est pour eux un rouleau-compresseur. Ils devront s'organiser pour peser et cela est plus compliqué qu'au sein de l'entreprise du fait de la disparité des lieux et des individus qui ne se perçoivent pas forcément comme un « corps ». Les partenaires sociaux ont ici un rôle à jouer pour les aider et ce sera important à l'avenir (cf. chauffeurs Uber). »

Cécile Jolly, France Stratégie

Messages clés

01 Tendances /

- ◉ En France, les organisations syndicales sont de moins en moins représentatives des salariés, avec un taux de syndicalisation de moins de 8 %.

- ◉ La grève reste le principal mode d'action des travailleurs salariés, mais de nouveaux modes d'action apparaissent, notamment grâce au numérique : pétitions en ligne, groupes Facebook, sites, etc.

- ◉ De leur côté, les travailleurs indépendants sont historiquement regroupés par grandes familles pour mener des actions collectives. Mais on observe désormais des regroupements de travailleurs indépendants autour de causes communes (statut, fiscalité, protection sociale...).

02 Incertitudes majeures /

- ◉ La loi travail pourrait favoriser les actions collectives des travailleurs indépendants, car elle reconnaît aux travailleurs indépendants un « droit de constituer un syndicat, d'y adhérer et de faire valoir par leur intermédiaire leurs intérêts collectifs »

- ◉ A l'avenir, les mouvements de travailleurs pourraient soit chercher à pérenniser leurs adhérents et leurs causes, soit au contraire se constituer de manière opportuniste et ponctuelle autour de causes précises.



Ressources

¹ Source: Landier Hubert, « Des organisations syndicales de moins en moins représentatives », in Rapport Vigie 2016. Futurs possibles à l'horizon 2030-2050, Futuribles International, 2016.

² Agirc: Association générale des institutions de retraite des cadres.

³ Unédic: Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

⁴ Arrco: Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

⁵ INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques), « La société françaises », Données sociales, édition 2006.

⁶ Trésor éco, « La syndicalisation en France : paradoxes, enjeux et perspectives », Lettre Trésor Eco, n° 129, mai 2014.

⁷ Voir aussi l'étude Ifrap emploi et politiques sociales, qui aboutit à des résultats proches

⁸ Les grèves par branches professionnelles - DARES

⁹ Des jeunes investis dans la vie de la cité - DARES

¹⁰ Astrees (lien : www.astrees.org) et Ebauche et sociologie des travailleurs indépendants - INSERM

¹¹ Pétition Mes Opinions

¹² Page Facebook- Libérés de la Sécu

¹³ EFIP

¹⁴ Assemblée Nationale

Temps et revenus du travail salarié et non-salarié



Cécile Désaunay,
directrice d'études
à Futuribles

L'analyse du temps de travail peut se faire à plusieurs échelles: quotidienne, hebdomadaire, cycle de vie... Il peut varier fortement selon les caractéristiques des individus (âge, sexe catégorie sociale, lieu de vie...).

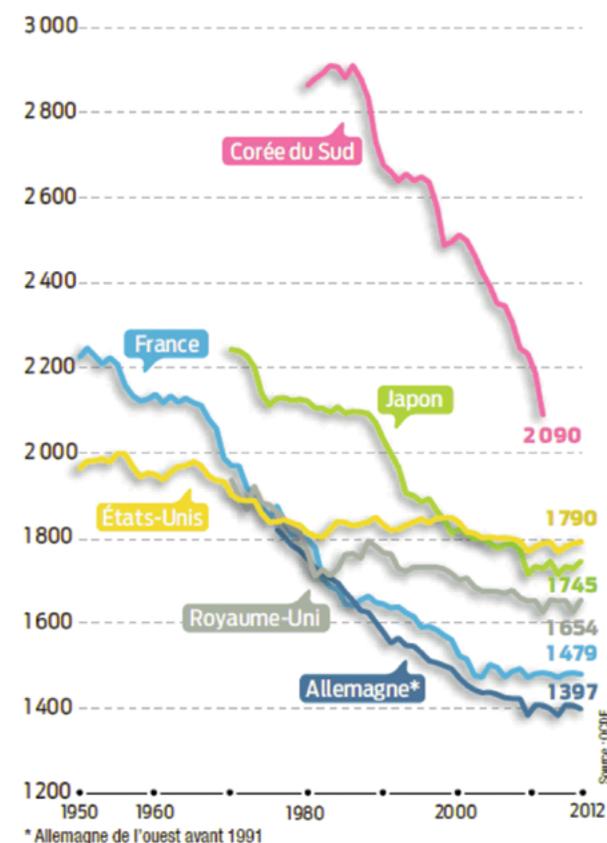
Il en va de même pour les revenus du travail, dont la structure et la répartition ont beaucoup évolué au cours des dernières décennies.

Temps¹

Baisse du temps de travail sur longue période

Depuis un siècle et demi, le temps de travail annuel a beaucoup diminué en France (voir Graphique 1). Néanmoins, cette baisse tend à ralentir, voire à s'inverser depuis quelques années².

/ Évolution comparée de la durée annuelle du travail (durée annuelle effective) /



Source : OCDE, 2014

Entre 1950 et 2013, en France, la durée annuelle du travail de l'ensemble des salariés a baissé de 26 %. Au cours de la même période, le temps de travail quotidien a diminué de 1 h 30. Cette diminution s'explique par plusieurs mesures successives :

- entre 1965 et 1982, l'introduction de la quatrième puis de la cinquième semaine de congés payés ;
- le passage aux 39 heures en 1981 ;
- l'entrée en vigueur de la loi sur les 35 heures en 2000 ;
- l'essor du temps partiel à partir des années 1990 : en 2014, il concerne 19 % des travailleurs, contre moins de 10 % il y a 30 ans. En 2014, les salariés à temps plein travaillent en moyenne 39 heures par semaine, contre 51 heures pour les non-salariés et 19 heures pour les travailleurs à temps partiel (31 heures pour les femmes, 8 heures pour les hommes)³. Le travail à temps partiel concerne 31 % des femmes, contre 8 % des hommes et, selon

les données de l'INSEE, il est subi dans 43 % des cas (les travailleurs souhaiteraient être à temps plein). Outre les femmes, le temps partiel concerne souvent les jeunes, les seniors et les personnes peu qualifiées.

C'est déjà demain : la semaine de 30 heures en Suède

Depuis 2015, plusieurs entreprises et structures publiques de la région de Göteborg, deuxième ville de Suède, testent pour leurs salariés la semaine de 30 heures de travail (soit 6 heures par jour). L'initiative se fait sans modification de salaire, et a pour objectif d'améliorer le bien-être et donc la productivité (et le présentisme) des travailleurs. Les premiers retours sur ces points sont positifs, et la mesure a permis de créer des emplois pour compenser la baisse des heures travaillées. Mais elle s'est révélée coûteuse pour les organisations participantes. Ainsi, une maison de retraite a dû créer 17 postes équivalent temps plein pour un coût de 700 000 euros par an. En conséquence, il est peu probable que l'expérimentation soit généralisée dans l'ensemble du pays.

Source: www.capital.fr/carriere-management/actualites/la-semaine-de-30-heures-fait-des-emules-en-suede-1151258

Des différences importantes selon le sexe et les catégories socioprofessionnelles

Ces moyennes nationales agglomérées sur le temps de travail dissimulent des réalités très contrastées selon les individus, notamment selon leur catégorie socioprofessionnelle et leur sexe.

Ainsi, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers ont souvent connu une importante réduction de leur durée de travail, et travaillent, en moyenne, en 2012, entre 38 et 39 heures par semaine. Parallèlement, les cadres travaillent, en moyenne annuelle, 45 heures par semaine et environ 300 heures de plus par an que les autres catégories. Leur temps de travail a donc beaucoup moins diminué, et l'essentiel de cette baisse est due à une hausse du nombre de jours de congés.

Par ailleurs, depuis 40 ans, le temps de travail des hommes (surtout les moins qualifiés) a eu tendance à diminuer, alors que celui des femmes a augmenté, conséquence de leur intégration croissante sur le marché du travail. Le taux d'activité professionnelle des femmes est ainsi passé de 53,3 % en 1975 à 67,5 % en 2014. Dans la même période, celui des hommes est passé de 83,9 % à 75,5 % (notamment sous l'effet de l'allongement de la durée des études). En 2014, les femmes travaillent en moyenne 38,8 heures par semaine et 1 656 heures par an, contre respectivement 40,3 heures et 1 767 heures pour les hommes. Néanmoins, comme déjà mentionné, elles sont beaucoup plus concernées par le travail à temps partiel, notamment contraint.

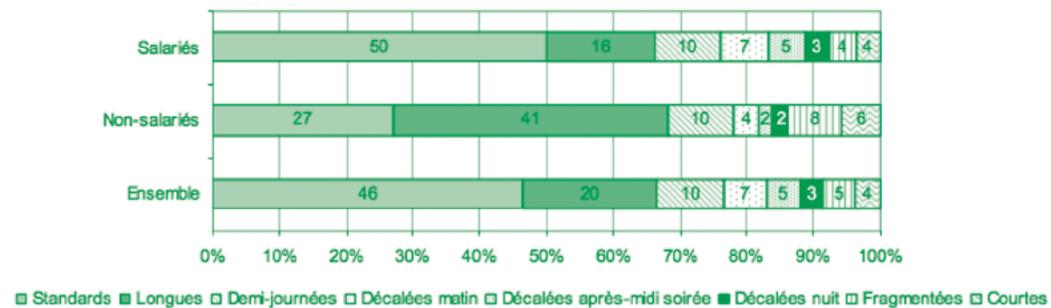
Essor des horaires de travail atypiques

Par ailleurs, depuis 30 ans, on observe un essor du travail en horaires décalés — tôt le ma-

tin, tard le soir — d'horaires irréguliers d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre, de variations au cours de l'année (modulation/annualisation), d'horaires non prévisibles, de durées courtes via le développement du travail à temps partiel ainsi que de l'extension du travail de nuit et de week-end. Une recherche de la Dares a permis de mettre en évidence huit types de journées travaillées et neuf types de semaines de travail. Il en ressort qu'un peu moins de la moitié des actifs français travaillent selon une semaine standard (38 heures), qui concerne notamment des professions intermédiaires aux horaires réguliers. La semaine longue (52 heures en moyenne) concerne un quart des actifs, surtout les indépendants et les cadres, qui ont un temps de travail long mais qu'ils maîtrisent davantage que d'autres catégories de salariés. En dehors des semaines aux horaires décalés (15 % des actifs), qui concernent les ouvriers de l'industrie ainsi que les professions de santé et du

travail social, les semaines atypiques (17 % des actifs) concernent surtout les employés peu qualifiés, sur lesquels pèsent le plus de contraintes horaires générées par les fluctuations de la demande.

/ Résultats de la typologie des journées travaillées /



Lecture: 46 % des journées travaillées sont standards: 50 % des journées travaillées des salariés et 27 % des journées travaillées des non-salariés.

Champ: journées travaillées d'actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source: SAUTORY Olivia, ZILLONIZ Sandra, 2014, *op. cit.*

Ces mutations vers des temps de travail éclatés, soumis de plus en plus à la norme marchande, ont été renforcées par le développement de formes d'emploi non standard qui impliquent souvent des horaires atypiques et irréguliers et qui sont l'apanage des jeunes (90 % des embauches se font sur contrat à durée déterminée d'un mois) et de ceux qui sont au bas de l'échelle sociale : aujourd'hui, 12 % des salariés ont un contrat de travail précaire, mais c'est le cas pour 25 % des ouvriers et pour 50 % des 15-24 ans.

Selon les données de l'INSEE, le travail le week-end, en horaires tardifs et/ou variables d'une semaine à l'autre concerne particulièrement les travailleurs indépendants : agriculteurs, artisans-commerçants et chefs d'entreprise. Chez les salariés, ce sont les cadres qui sont les plus concernés. Les employés sont les plus concernés par le travail le samedi (44 %) et le dimanche (24 %) et les ouvriers par le travail de nuit et les horaires alternés (14 %).

Le brouillage croissant des frontières entre vie professionnelle et vie privée

Conséquence de la tendance précédente, un débordement des horaires de travail peut s'observer sur les temps de vie privée.

Selon le Crédoc, un tiers des Français a travaillé durant son temps libre en 2012 au moins une fois par mois. Or, 40 % des enquêtés estiment que l'usage des NTIC pour raisons professionnelles en dehors des lieux et horaires habituels du travail empiète trop sur leur vie privée, tandis qu'une proportion équivalente estime que cela permet de mieux articuler les deux sphères. Et 59 % des Français éprouvent du stress à cause de cette difficile articulation entre le travail et le hors travail.

Ce phénomène est largement facilité par le numérique et les TIC, et concerne principalement les travailleurs les plus qualifiés. Selon différentes études, près de 8 cadres sur 10 affirment

rester connectés en dehors de leurs horaires de bureau. Ils sont presque aussi nombreux à considérer que cela augmente leur charge de travail, perturbe leur vie privée et leur qualité de vie.

Pourtant, seule une minorité de ces travailleurs parvient à se réserver des temps de déconnexion, parce que l'organisation de leur travail ne le leur permet pas, par crainte de ne pas tenir le rythme de leurs collègues, parce qu'ils estiment que les technologies sont aussi un moyen de gagner du temps et d'être plus réactifs... Les phénomènes d'addiction au travail tendent donc à se multiplier et accroissent les risques de burn-out, qui n'est pour l'instant par reconnu comme maladie professionnelle, mais fait l'objet d'une attention particulière dans la loi El Khomri et la loi Rebsamen. En attendant, les estimations sur la réalité du phénomène divergent : il concernerait entre 30 000... et trois millions de travailleurs...

« On peut rencontrer des groupes qui vont vanter l'indépendance tandis que d'autres vont la redouter. Certains vont penser que c'est le moyen de gagner beaucoup d'argent tandis que d'autres vont penser que la situation des TNS est aussi voire plus précaire que celle de nombreux salariés, qu'indépendance signifie liberté là où d'autres y verront surtout les contraintes. Quant à l'avenir proprement dit, le taux de salariat semblait progresser inexorablement depuis la fin de la Seconde guerre mondiale mais les derniers chiffres font apparaître sinon un repli du moins un tassement de ce taux au profit précisément du travail non-salarié. Cela est assurément dû à un attrait du statut auprès des plus jeunes (ce que semble confirmer quelques études) mais aussi du "choix" contracté de l'indépendance par de nombreux auto-entrepreneurs. »

Jean-Marc Moulin, membre du comité scientifique de l'Observatoire Alptis de la protection sociale

Des carrières professionnelles plus étalées au cours de la vie ?

Sur longue période, la vie active s'est progressivement recentrée sur une période de plus en plus courte, en moyenne 25 à 55 ans. Cela s'explique d'une part par l'allongement de la durée des études, d'autre part par les départs facilités en pré-retraite. Néanmoins, à l'avenir, la carrière professionnelle pourrait à nouveau s'allonger en amont et en aval.

Du côté des jeunes, le travail des étudiants est déjà une réalité : en 2015, selon l'Observatoire de la vie étudiante créé par le ministère de l'Éducation, un tiers d'entre eux déclare exercer une activité rémunérée non liée aux études représentant moins d'un mi-temps. Et 20 % exercent une activité rémunérée concurrente voire très concurrente avec leurs études (activité au moins à mi-temps et moins de six mois par an). Si peu de données permettent d'appréhender l'évolution de cette tendance,

d'après les chiffres de l'INSEE pour 2005, ces proportions seraient stables depuis 10 ans. La proportion d'étudiants contraints de travailler pourrait néanmoins croître à l'avenir sous l'effet de différents facteurs (hausse du coût du logement, poursuite de l'allongement de la durée des études, difficultés d'insertion sur le marché du travail, etc.).

Du côté des seniors, on enregistre depuis quelques années un recul de l'âge de départ à la retraite et un essor du cumul retraite/emploi. Ainsi, en 2015, l'âge moyen de départ à la retraite était de 62,4 ans, et même de 63,3 ans sans les départs anticipés, contre respectivement 61 et 61,7 il y a 10 ans. Parallèlement, en 2012, selon l'INSEE, 7 % des retraités âgés de 60 à 69 ans occupaient un emploi, un taux multiplié par deux en six ans (mais qui reste faible par rapport à d'autres pays). Dans la moitié des cas, ils travaillent pour des raisons financières. Le travail des retraités est facilité depuis l'assouplissement en 2009 des

conditions de cumul emploi-retraite et la création du statut d'autoentrepreneur. Il pourrait continuer à se développer avant tout pour des motivations économiques, mais aussi de la part de jeunes retraités souhaitant conserver une activité professionnelle.

Par ailleurs, les carrières professionnelles sont de moins en moins linéaires, les périodes de chômage étant plus fréquentes, ce qui contribue aussi à les décaler dans le temps pour garantir des cotisations suffisantes pour la retraite.

« Une idée reçue est la fin du salariat ou l'avènement d'une économie où 50 % des travailleurs seraient indépendants. Il s'agit d'un jugement excessif au regard de la croissance vraisemblable mais progressive du travail indépendant au cours des années à venir. »

Louis-Charles Viossat, inspecteur général des affaires sociales

Revenus du travail

Revenus des salariés

Le salaire net moyen a progressé de manière quasi continue en France depuis 60 ans, mais à des rythmes différents selon les périodes :

- l'accroissement a été rapide durant la période faste des Trente Glorieuses, avec un rythme de progression de 4,3 % par an en moyenne,
- depuis la fin des années 1970, en revanche, le ralentissement de la croissance et la dégradation de l'emploi s'accompagnent d'un infléchissement significatif de la tendance puisque le taux d'augmentation annuel tombe aux alentours de 0,4 %.
- Depuis 2008, les salaires annuels moyens augmentent très faiblement, et ils ont même diminué (en net) en 2012 et 2013.

L'indicateur du revenu salarial

L'indicateur de référence était jusqu'ici le salaire net moyen des salariés à temps complet.

Or, le temps partiel s'est beaucoup développé en France depuis 30 ans. L'INSEE a donc construit un nouvel indicateur, le « revenu salarial moyen » qui prend en compte la durée hebdomadaire de travail et le nombre de semaines travaillées dans l'année. Cet indicateur permet aussi de mieux prendre en compte les inégalités de salaire. Ainsi, en 2013 :

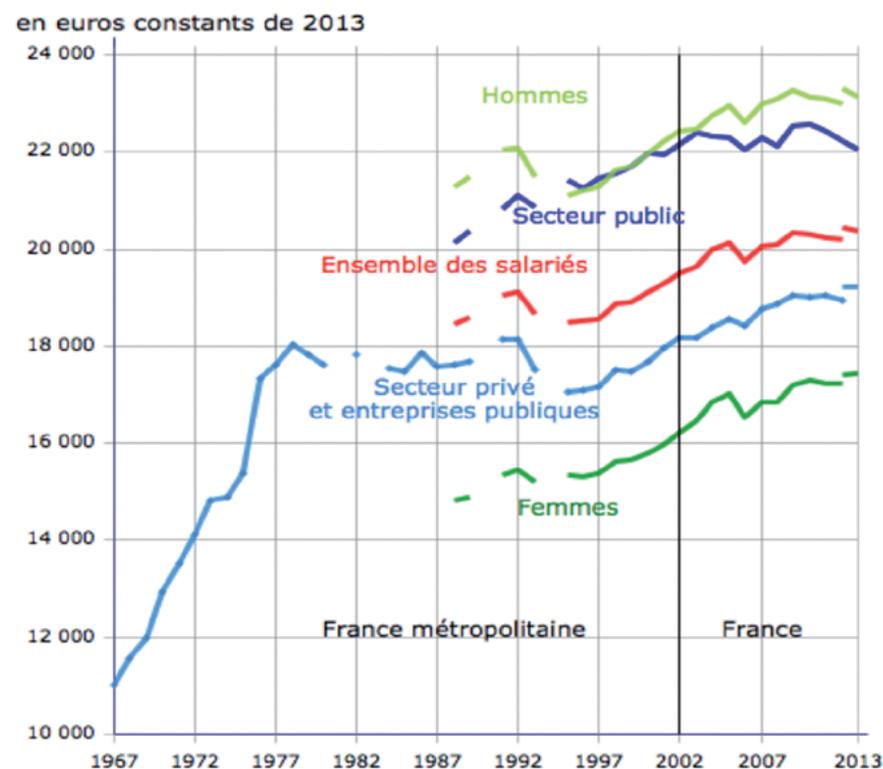
- le revenu salarial des 50-54 ans est 3,6 fois plus élevé que celui des moins de 25 ans ;
- celui des femmes est inférieur en moyenne de 25 % à celui des hommes (ce qui s'explique pour plus des deux tiers par des écarts de salaire, le reste par le volume de travail) ;
- celui des cadres est presque trois fois supérieur à celui des ouvriers et des employés.

Le revenu salarial moyen de l'ensemble des salariés a augmenté de 0,7 % par an entre 1995 et 2009. Depuis 2012, il diminue de 0,2-0,3 % par an. Sur longue période, les évolutions dans le secteur privé et la fonction publique d'État sont assez voisines. Elles résultent néanmoins de logiques différentes :

/ Évolution du revenu salarial annuel moyen
par sexe et par secteur de 1967 à 2013 /

— Dans le secteur privé, les évolutions apparaissent très liées aux cycles conjoncturels. Elles sont ainsi particulièrement faibles pendant les années 1986-1989 et 1992-1996. Après un ralentissement en 2002-2003, les revenus salariaux repartent quelque peu à la hausse sous l'effet d'une croissance plus favorable depuis 2004.

— Dans la fonction publique d'État, les évolutions sont plus directement liées à des règles centralisées. Ainsi, la période 1982-1988 est marquée par une progression limitée du revenu salarial. La hausse plus rapide sur 1989-1995 est à relier aux revalorisations d'indice mises en oeuvre dans le cadre des plans Jospin-Lang et Durafour. Le revenu salarial a diminué de 0,5 % par an entre 2009 et 2012, et de 0,7 % en 2013, alors que, dans le secteur privé, il a diminué de 0,2 % par an entre 2009 et 2012 et s'est stabilisé en 2013.



Source : www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=if59

C'est déjà demain : le revenu universel

Afin d'assurer un revenu à tous les individus quels que soient leurs activités et leur statut, le concept de revenu universel fait l'objet d'un intérêt croissant. Il n'est en réalité pas nouveau (évoqué dès le XVIII^e voire le XVI^e siècle), mais des économistes et des pouvoirs publics envisagent désormais de le mettre en œuvre. Il désigne aujourd'hui trois types de prestations monétaires : l'allocation universelle (même montant pour tous sans condition) ; l'impôt négatif (les plus aisés paient des impôts, les moins aisés reçoivent une prestation) ; et l'allocation différentielle (qui complète les revenus jusqu'à un minimum garanti).

Depuis les années 1970, en raison de sa richesse pétrolière, l'Alaska verse chaque année un dividende uniforme à tous ses habitants. En 2015 et en 2016, la Finlande et le Québec ont annoncé l'instauration d'un revenu universel, même si seules des expérimentations ont été menées depuis.

En Suisse, les habitants ont rejeté par référendum en juin dernier l'inscription dans la Constitution d'un revenu de base inconditionnel. L'idée est aussi évoquée en France, par exemple en passant progressivement du RSA (revenu de solidarité active) à un revenu universel.

Le concept est néanmoins critiqué pour deux raisons principales :

1. Son coût : En France, un revenu universel de 800 euros équivaudrait au montant des dépenses de sécurité sociale. Son financement pourrait donc supposer une hausse de certains impôts ou de cibler les allocations à certains usages (comme la formation) et donc à certaines personnes.

2. L'effet désincitatif à l'emploi qu'il pourrait avoir. La mise en place d'un revenu universel constituerait donc une révolution, selon Julien Damon, qui supposerait de repenser totalement le système de protection sociale. Cette possibilité fait désormais l'objet de débats dans le cadre de la campagne présidentielle et donne lieu à de nombreuses analyses.

Source : Damon Julien, « Revenu universel : actualités, orientations, plausibilité », analyse prospective, Futuribles, 21 avril 2016. URL : www.futuribles.com/fr/document/revenu-universel-actualites-orientations-plausibil/

Revenus des travailleurs indépendants classiques

L'INSEE indique que les travailleurs indépendants classiques (hors auto-entrepreneurs) gagnent en moyenne 3 100 euros nets par mois. Entre 2006 et 2011, ce revenu moyen a augmenté de 2,9 % en euros constants. Une partie de cette hausse peut s'expliquer par la création du statut d'auto-entrepreneur, qui a attiré des travailleurs susceptibles d'avoir des revenus plus faibles et donc recentré le statut d'indépendant sur des travailleurs aux revenus plus élevés.

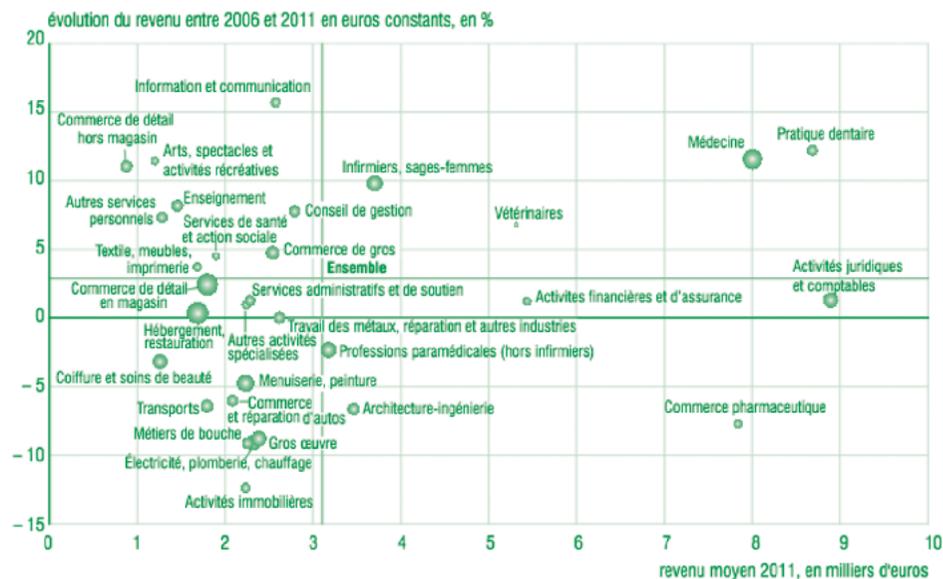
Comme chez les salariés, les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes. Mais les inégalités de revenus entre secteurs et entre individus sont plus importantes chez les indépendants que chez les salariés, car coexistent des très hauts revenus et d'autres beaucoup plus faibles, voire nuls certaines

années (pas de bénéfiques, autres sources de revenus, etc.). Ainsi, un indépendant sur 10 a déclaré un revenu nul en 2011. Parmi ceux qui ont déclaré un revenu positif, un sur dix a gagné moins de 440 euros par mois, un sur quatre moins de 1 020 euros par mois; à l'opposé, un sur quatre a gagné plus de 4 030 euros par mois et un sur dix plus de 7 470 euros par mois.

Les écarts s'observent notamment entre les secteurs: les revenus les plus faibles sont enregistrés dans le commerce hors magasin (870 euros par mois), les arts et spectacles, ainsi que la coiffure (1 200 euros) et l'enseignement (1 460 euros). À l'opposé, les secteurs où les revenus sont les plus élevés sont les professions juridiques, les médecins, dentistes et pharmaciens (de 7 840 euros à plus de 9 000 euros). Les revenus peuvent être particulièrement instables dans certains secteurs comme l'agriculture. Entre 2006 et 2011, les revenus ont

beaucoup diminué pour les artisans du bâtiment (-11 %), les métiers de bouche, les taxis et les transporteurs (-5 %); à l'inverse, ils ont augmenté dans l'information-communication (+15 %), et dans les arts et spectacles (+10 %), où ils restent néanmoins faibles.

/ Revenus mensuel moyen en 2011 des non-salariés « classiques » et évolution entre 2006 et 2011, par secteur d'activité /



Lecture : dans l'information et communication, le revenu moyen est de 2 780 euros en 2011 et a progressé de 16 % entre 2006 et 2011. La taille des bulles est proportionnelle aux effectifs des non-salariés « classiques » par secteur.

Champ : France, hors auto-entrepreneurs et hors agriculture.

Source : Insee, base Non-salariés.

/ Caractéristiques des pluriactifs en 2011 /

	Effectif des pluriactifs (en milliers)	Proportion de pluriactifs parmi l'ensemble des non-salariés			Catégorie socioprofessionnelle de l'activité salariée			Part travaillant dans le même secteur
		Femmes	Hommes	Ensemble	Cadre ou dirigeant	Profession intermédiaire	Employé ou ouvrier	
Industrie (hors artisanat commercial)	14	21,1	9,9	12,9	19,4	22,0	58,6	22,1
Construction	25	19,1	7,2	7,6	11,3	14,5	74,2	30,1
Commerce et artisanat commercial	47	10,4	9,8	10,0	19,7	19,6	60,7	27,0
Transports	5	18,4	6,4	7,8	19,3	13,4	67,3	33,1
Services aux entreprises et mixtes	93	20,4	18,9	19,3	41,8	21,5	36,8	39,2
Services aux particuliers	87	17,3	19,9	18,7	19,8	28,3	51,9	45,1
Santé et action sociale	73	18,2	20,6	19,3	61,1	27,9	11,0	72,3
Ensemble¹	362	16,9	14,1	15,0	34,5	23,3	42,2	42,8

Revenus des auto-entrepreneurs

Peu de données sont disponibles concernant les revenus des auto-entrepreneurs. Ainsi, l'INSEE indique qu'ils gagnent en moyenne 460 euros par mois, un revenu stable entre 2009 et 2011. Cependant, ce montant a peu d'intérêt en tant que tel, car il ne dit rien de la diversité des situations derrière ce statut selon les secteurs, les individus, le fait qu'il s'agisse d'une activité principale ou complémentaire... Il est donc beaucoup plus intéressant de regarder les données sur la pluriactivité, même si elles sont, elles aussi, très partielles.

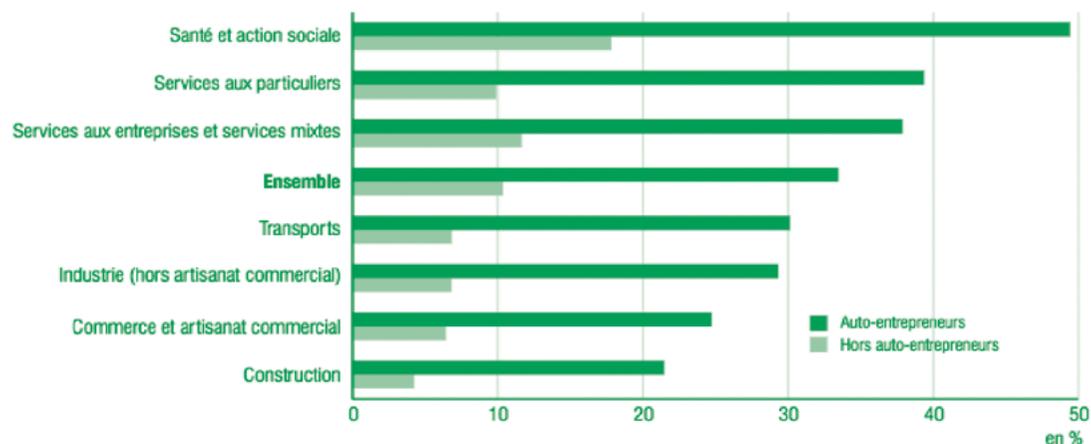
Essor de la pluriactivité

En France, la pluriactivité est définie comme le fait pour un travailleur d'exercer simultanément plusieurs activités professionnelles relevant de régimes de protection sociale dif-

Champ: France, ensemble des pluriactifs au 31 décembre 2011, hors agriculture.

Source: Insee, base Non-salariés.

/ Part des pluriactifs selon le secteur d'activité et le statut juridique en 2011 /



Champ: France, hors agriculture.

Source: Insee, base Non-salariés.

férents, ou sur des années de référence différentes. Il peut donc s'agir de deux activités indépendantes, d'une activité indépendante et 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.

Les évolutions de la pluriactivité restent mal mesurées en France. Les principales données 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). En 2011, 15 % des non-salariés étaient pluriactifs : 10 % des indépendants classiques et un tiers des auto-entrepreneurs.

Dans tous les secteurs sauf la santé, les non-salariés pluriactifs (auto-entrepreneurs ou

« L'emploi non-salarié représentait 10 % de l'emploi total en 2012, soit 2,6 millions de personnes. C'est dans le secteur tertiaire que l'infléchissement vers l'indépendance est la plus nette : 15 % de non-salariés en 2000, 18 % en 2012. Mais si évolution il y a ce n'est pas la révolution, en tout cas cette révolution fréquemment annoncée. L'infléchissement de tendance est incontestable. Sera-t-il durable ? On verra. »

Julien Damon, sociologue

indépendants classiques) exercent le plus souvent leur activité salariée dans un autre secteur que leur activité non-salariée. Seuls 28 % des pluriactifs tirent leur principal revenu de leur activité non-salariée. Un non-salarié pluriactif sur quatre travaille en parallèle dans la fonction publique, un taux encore plus élevé dans le secteur de la santé, de l'enseignement, des activités juridiques et comptables.

La pluriactivité est particulièrement fréquente dans certains secteurs comme l'enseignement (elle concerne 23 % des non-salariés classiques et 54 % des auto-entrepreneurs), les arts et spectacles (respectivement 20 % et 48 %), l'information et communication (14 % et 38 %) et le conseil de gestion (17 % et 38 %). En revanche, elle est rare dans l'hébergement-restauration (5 % et 10 %), dans les métiers du bâtiment, chez les pharmaciens, les coiffeurs...

La pluriactivité des salariés/ auto-entrepreneurs

En 2010, 1 % des salariés sont comptabilisés comme pluriactifs, contre 0,5 % en 2007 et 0,8 % en 2009. La pluriactivité tend donc à se développer depuis quelques années, ce qui s'explique principalement par la création du statut d'auto-entrepreneur. Ainsi, en 2011, près d'un tiers des auto-entrepreneurs est également salarié, cette activité salariée reste leur activité principale dans neuf cas sur dix et représente 84 % de leur revenu total.

La pluriactivité des non-salariés à titre principal

Fin 2011, 10 % des non-salariés à titre principal étaient pluriactifs. Dans 7 cas sur 10, l'activité non-salariée constitue un complément à une activité salariée. La pluriactivité peut être temporaire (au moment du lancement d'une activité indépendante par exemple) ou durable (pour compléter un revenu, diversifier

ses activités...), et les données de l'INSEE ne permettent pas de connaître l'ampleur de ces deux cas de figure. La pluriactivité des non-salariés à titre principal concerne a priori toutes les catégories socioprofessionnelles : 40 % des pluriactifs ont un emploi salarié d'ouvrier ou d'employé (75 % dans la construction), soit presque autant que ceux qui ont un emploi salarié de cadre ou dirigeant.

La moitié des revenus annuels (33 000 euros) des non-salariés pluriactifs provient de leur activité d'indépendant (le reste d'une activité salariée). Ils génèrent en moyenne des revenus presque deux fois plus élevés que les mono-actifs (respectivement 62 300 euros contre 37 600). Pour les non-salariés pluriactifs, le revenu salarié représente 78 % du revenu global dans l'industrie, 72 % dans le commerce, les deux tiers dans la construction et les services aux entreprises. À l'inverse, il ne représente que 29 % du revenu total dans la santé.

Et demain ? Quelques hypothèses prospectives à l'horizon 2030

Les hypothèses prospectives donnent à voir les évolutions possibles des tendances structurantes du sujet étudié. Ces évolutions pourront se cumuler à l'horizon d'étude : de ce point de vue, les hypothèses constituent plus des archétypes que des futurs exclusifs.

Hypothèse 1 : Le salariat à temps plein : une norme qui s'érode mais perdure

Le salariat à temps plein reste la norme en France en termes de temps de travail et de revenus. Néanmoins, en parallèle, d'autres formes de travail continuent à se développer :

Fiche 6

« Il y a deux tendances contradictoires. La première est la flexibilisation du marché du travail et la tendance à l'autonomie du travail, notamment chez les plus qualifiés. La seconde est que tout le monde veut bénéficier d'une protection et que la législation a encouragé des formes hybrides salariat/non salariat (portage salarial, coopératives d'activité et d'emploi, rattachement au régime général de la sécurité sociale de certaines professions). On peut aussi envisager que certaines activités qui ont aujourd'hui beaucoup recours aux indépendants repassent au salariat. Car le modèle économique des nouvelles entreprises style Uber suppose de la flexibilité mais pourrait changer à l'avenir. Leur fonctionnement peut évoluer à mesure qu'elles se pérennisent. »

Cécile Jolly, France Stratégie

temps partiel, pluriactivité, cumul emploi/études ou retraite, etc. Ce phénomène peut être accentué par la réduction du temps de travail et concerner toutes les catégories de travailleurs. Il peut se traduire par une aggravation des inégalités de revenu.

Hypothèse 2 : Essor de la pluriactivité et fragmentation des temps

Le cumul d'activités se généralise, qu'elles soient salariées ou non, rémunérées ou non. La pluriactivité se développe pour différentes raisons :

— elle peut être contrainte pour des salariés à temps partiel ou des retraités recherchant un complément d'activité grâce à une activité indépendante (via l'auto-entrepreneuriat ou un autre statut);

— elle peut être recherchée pour d'autres motivations, comme le fait de développer sa propre activité, d'accroître son autonomie, etc. Dans cette hypothèse, on observe une augmentation du temps partiel salarié subi pour les peu qualifiés car il offre plus de flexibilité aux entreprises.

En parallèle se développe la logique des petits boulots/des rémunérations à la tâche sous différents statuts, pour des entreprises et des particuliers (en lien notamment avec l'économie de plateforme).

La pluriactivité se développe également chez les travailleurs qualifiés avec le cumul d'un emploi salarié à temps partiel et des activités indépendantes plus ou moins stables et rémunératrices.

« Une idée reçue est que malgré les évolutions récentes, le salariat reste et restera durablement le mode d'organisation du travail. Le salariat est daté dans le temps.

Il correspond au monde de l'industrie et des monopoles qui est apparu à la fin du XIX^e siècle. Ronald Coase qui a obtenu le prix Nobel d'économie pour ses travaux sur l'entreprise a bien montré que la substitution du salariat et des relations hiérarchiques à une collection d'artisans vendant leur production et non pas des heures de présence assimilées à des heures de travail reposait sur la nécessité de réduire les coûts de transaction, principalement la circulation de l'information. Nous vivons dans un mode où désormais, cette circulation est grandement facilitée. »

Jean-Marc Daniel, économiste et directeur de la rédaction de la revue Sociétal

Ce développement peut s'appuyer également sur un rejet de la part de certains travailleurs qualifiés des jeunes générations du travail salarié à temps plein et recherche d'une plus grande liberté dans le travail, quitte à réduire leurs revenus.

Les temps et les revenus de travail sont de plus en plus fragmentés et variables selon les périodes du mois, de l'année, de la vie.

Messages clés

01 Tendances /

- On enregistre, en France, une baisse globale du temps de travail sur longue période.

- Mais des différences importantes s'observent entre les sexes et les catégories socioprofessionnelles : les femmes et les travailleurs peu qualifiés sont plus concernés par les horaires de travail atypiques et le travail à temps partiel subi.

- On observe aussi un brouillage croissant des frontières entre vie professionnelle et vie privée.

- Au cours des 30 dernières années, les revenus des salariés et des travailleurs indépendants « classiques » sont globalement en hausse. Néanmoins, les reve-

nus des travailleurs indépendants sont de plus en plus diversifiés, notamment entre les indépendants « classiques » et les auto-entrepreneurs.

- Même si elle reste difficile à mesurer, la pluriactivité serait en hausse en France, en lien notamment (mais pas uniquement) avec le statut d'auto-entrepreneur.

02 Ruptures possibles /

- En France, les carrières professionnelles sont traditionnellement très recentrées au cours de la vie (entre 25 et 60 ans environ). Mais, à l'avenir, elles pourraient être plus étalées en réponse aux contraintes économiques des plus jeunes et des plus âgés, et au morcellement croissant des carrières professionnelles.

- Une rupture forte tiendrait à la croissance de la pluriactivité, qui pourrait remettre en cause la domination du salariat à temps plein.



Ressources

¹ Les données de l'INSEE constituent la principale source de données sur les usages du temps des Français. Citons notamment l'enquête « Emploi du temps », qui n'est réalisée, en moyenne, que tous les 10 ans, depuis 1974. Nous disposons actuellement des résultats des enquêtes de 1975, 1986, 1999 et 2009-2010.

² GERSHUNY Jonathan, FISHER Kimberly, « Post-Industrious Society: Why Work Time will not Disappear for our Grandchildren », Sociology working papers, n° 2014-03, University of Oxford.

³ [Tableaux de l'économie française - INSEE](#)

⁴ [Une réduction du temps de travail en pointillés chez les cadres](#) - Journal du Net

⁵ SAUTORY Olivia, ZILLONIZ Sandra, « [Les rythmes de travail en 2010](#) », Document d'études (Dares), n° 180, avril 2014.

⁶ THOEMMES Jens, La Négociation du temps de travail : une comparaison France-Allemagne, Paris: Maison des Sciences de l'Homme, Réseau Européen Droit et Société, 2010.

⁷ MAURIN Louis, « Inégaux face au rythme du temps », Observatoire des inégalités, 23 janvier 2015.

⁸ [Tableaux de l'économie française - INSEE](#)

⁹ BIGOT Régis, DAUDEY Émilie et HOIBIAN Sandra « La société des loisirs dans l'ombre de la valeur travail », Cahier de recherche (Crédoc), n° 305, 2013.

¹⁰ [Etude APEC](#)

¹¹ [Appel pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement au tableau des maladies professionnelles](#)

¹² [L'activité rémunérée des étudiants](#) - OVE

¹³ [Deux étudiants du supérieur sur dix ont un emploi](#) - INSEE

¹⁴ [Age de départ à la retraite](#) - CNAV

¹⁵ [Le passage de l'emploi à la retraite](#) - INSEE (lien : www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1449)

¹⁶ [Fiches thématiques](#) - Insee Références - Édition 2014

¹⁷ [Journal Officiel](#)

Les évolutions de la protection sociale



**Julien Damon,
sociologue, pour
Futuribles**

Célébré ou décrié, le système français de protection sociale est devenu une composante essentielle de la controverse politique et du débat économique. Hybride des trois logiques bismarckienne, socio-démocrate et libérale, il est érigé, par les uns, en locomotive du progrès social et de la croissance. Il est conspué, par les autres, en tant que boulet pesant sur la compétitivité. Ses détracteurs rappellent les ratés de l'Etat-providence à la française (chômage de masse, ségrégation urbaine, clivage générationnel, pauvreté, fossé grandissant entre secteurs privé et public, surendettement public alimenté par la générosité des prestations sociales, différences toujours manifestes entre salariés et indépendants). Ses défenseurs soulignent ses performances (espérance de vie croissante, qualité des équipements, limitation de la pauvreté, santé de la population, fécondité élevée, capacités d'amortissement des crises). Si les débats peuvent être vifs, les lignes d'horizon sont plus claires. On propose, ici, un panorama

d'ensemble des problématiques prospectives, en soulevant les questions les plus importantes au regard de la situation des indépendants.

Une rapide histoire de l'universalisation

Le sujet de l'universalisation est au cœur de la problématique de la protection sociale à la française. Au cœur de cette protection sociale, on trouve l'institution de la Sécurité sociale. Celle-ci, constituée en 1945, repose sur une idée force: la généralisation et l'intégration dans un régime unique de l'ensemble des personnes vivant en France. Cette idée force d'harmonisation et d'unification sera rapidement déçue par le maintien de régimes spéciaux (mineurs, marins, EDF-GDF, SNCF, fonctionnaires et bien d'autres) qui conservent leur autonomie et leurs spécificités. De nombreuses

catégories socioprofessionnelles (travailleurs indépendants, secteur agricole) refusent également de rejoindre le régime général naissant.

L'extension à toute la population est ainsi immédiatement contrariée. Elle avait été prévue dans une loi de 1946 portant généralisation de la Sécurité sociale. Le texte visait la couverture intégrale, c'est-à-dire le bénéfice des législations sur la Sécurité sociale pour toute la population. Elle fut repoussée, notamment, par les indépendants refusant d'être assimilés aux salariés. La dynamique de Sécurité sociale relève ensuite d'ajouts successifs, ajouts de nouvelles populations dans des protections qui s'étendent, ajouts de nouvelles protections pour des populations particulières.

La généralisation, l'un des principaux objectifs de la Sécurité sociale à la française, a cependant été globalement atteinte. Mais cette généralisation, qui n'est pas synonyme d'amé-

lioration systématique des couvertures, passe par la diversité des régimes. Tout le monde est donc couvert, mais pas de la même manière et parfois avec des difficultés à faire valoir ses droits. La dynamique a emmené l'élargissement du financement (en sus des cotisations) et une gouvernance plus unitaire du système (avec implication accrue du gouvernement et du Parlement). L'ouverture de droits à des soins est désormais largement disjointe de l'activité professionnelle. Il en va de même pour les prestations familiales. Harmonisation des prestations et alignements des régimes, principalement en assurance maladie, ont accompagné cette généralisation. Un dernier avatar en est la généralisation de la couverture complémentaire santé à tous les salariés. Si, en l'espèce, ne sont concernés que les salariés, le mouvement d'extension des couvertures obligatoires progresse toujours. Des différences notables, surtout en matière de retraite, demeurent. Mais les systèmes n'ont jamais été aussi proches. En

1945, le projet consistait à déployer un grand régime unifié, afin de mettre fin à la multiplicité qui prévalait. Celle-ci prévaut toujours, mais elle permet de couvrir, dans leur diversité, les populations. Les tentatives d'intégration au sein d'un régime unique, qui est souvent dit aussi universel, n'ont jamais été couronnées de succès. Mais l'idée d'adossement progresse...

Questions prospectives

- Les développements rendus possibles par la puissance des systèmes d'information vont-ils changer la donne et permettre une unification organique de la protection sociale (avec adossement voire fusion des régimes) ?
- Au contraire, les différences entre les salariés et le reste de la population (notamment les indépendants) ne vont-elles pas s'accroître à raison d'une certaine défaillance des régimes de base et d'un recours accru aux régimes complémentaires ?

Dans une certaine mesure, le système de protection sociale français devient universel et beveridgien (solidarité nationale) pour les régimes de base, tout en s'affirmant professionnel et bismarckien (solidarité professionnelle) pour les régimes complémentaires. Il y a là un enjeu absolument essentiel pour l'avenir.

Histoire et formes d'un modèle d'essence bismarckienne pour une visée beveridgienne

Le système français de protection sociale s'est progressivement constitué au cours des deux derniers siècles. Il s'est forgé, institutionnellement, sous ses traits contemporains dans l'après-guerre. Les compromis de l'époque,

notamment entre syndicats, patronat et Etat ont accompagné la période dite des Trente Glorieuses. Celle-ci se caractérise par une triple synthèse : direction par l'Etat en concertation avec les partenaires sociaux (singulièrement pour la Sécurité sociale) ; colbertisme industriel qui ne néglige pas les services et l'agriculture ; rôle moteur dévolu aux services publics. Ces derniers étant dans une certaine mesure un véritable modèle dans le modèle. Mais depuis la fin des années 1970, cette formule est mise à mal par trois grandes transformations : l'accélération de la mondialisation ; l'affirmation des revendications d'égalité ; l'amélioration considérable des niveaux de vie qui amène de nouvelles aspirations et demandes. Par ailleurs, alors que les racines et les institutions qui caractérisaient le projet de l'après-guerre commandaient et réalisaient le plein emploi, c'est la question du chômage qui distingue et hante désormais le modèle français. Depuis le début des années 1970, la France vit une inter-

minable crise, marquée par le niveau élevé du chômage. Le pays, sur une trentaine d'années, a le triste privilège, dans la zone OCDE, d'avoir vu son taux de chômage se situer systématiquement au-dessus de 7,5 %.

Dans les catégories générales de comparaison des Etats-providence, le modèle français est intégré aux régimes bismarckiens. Le chancelier allemand a laissé son nom à un certain type de système : les assurances obligatoires attachées au travail. Dans les comparaisons internationales, le système bismarckien se distingue, d'une part, des régimes socio-démocrates (qu'il combat), et, d'autre part, des régimes libéraux (contre lesquels il bataille également). Ce régime est à trois « c », car il est dit « conservateur » (il est là pour le maintien des revenus et des situations), « corporatiste » (il n'est pas, en théorie, géré par l'État, mais par les corps professionnels), « continental » (c'est en Europe continentale qu'il s'est implanté).

/ **Tableau 1 :**
Trois « modèles » d'État-providence /

	Libéral	Social -démocrate	Conservateur -corporatiste
Référence historique	Beveridge	Beveridge	Bismarck
Objectifs	Lutter contre la pauvreté et le chômage	Assurer un revenu à tous redistribution égalitaire	Maintenir le revenu des travailleurs
Principe de fonctionnement	Ciblage	Universalité	Contribution
Nature de la prestation	Sous condition de ressource	Forfaitaire, services sociaux	Contributive, proportionnelle
Mode de financement	Impôts	Impôts	Cotisations sociales
Structure de décision et de gestion	État Central	État Décentralisé	Partenaires sociaux

Les systèmes libéraux et socio-démocrates font davantage référence au britannique Beveridge, et concernent géographiquement les Anglo-Saxons et les Scandinaves. Les premiers visent, d'abord la réduction de la pauvreté ; les seconds, la redistribution et l'égalisation des conditions. Les premiers s'attaquent à la pauvreté mais s'intéressent peu aux inégalités. Les seconds sont, précisément, en place pour atténuer, diminuer, voire éradiquer les inégalités. Tous les deux sont financés par l'impôt, alors que la base des mécanismes bismarckiens d'assurance sociale est la cotisation (patronale et salariale) assise sur le salaire. Sans cotisation, pas de protection, ou, à défaut, le passage par la discrétionnarité (le bon vouloir) des collectivités territoriales et/ou des œuvres privées. Dans le système bismarckien, qui n'est pas là pour lutter contre les inégalités, les inégalités naissent ou se renforcent en fonction des corporations qui gèrent, différemment, la protection sociale.

Source :
travaux de Bruno Palier et de Gösta Esping-Andersen

Les neuf traits du modèle social français selon France Stratégie

- 1 – Un modèle social qui a beaucoup évolué depuis sa création (vers l'universalisme)...
 - 2 – qui se caractérise par la coexistence de logiques hétérogènes (dans les visées, les mécanismes et les acteurs)...
 - 3 – auquel les Français sont attachés et dont ils reconnaissent les qualités...
 - 4 – aux performances indéniables même si elles demeurent limitées...
 - 5 – mais à niveau élevé de dépenses (33% du PIB, record parmi les pays développés) et à l'efficacité relative au regard des efforts consentis...
 - 6 – qui semble impuissant face à certaines logiques de reproduction sociale (sur la réussite scolaire et sur les trajectoires professionnelles)...
 - 7 – qui apparaît peu lisible et avec un niveau de complexité qui le fragilise...
 - 8 – mais qui surtout se présente comme peu soutenable financièrement à moyen terme...
 - 9 – et peu adapté aux évolutions socio-économiques actuelles et futures (insécurité de l'emploi, monoparentalité, vieillissement, déqualification).
-

Construit sur les bases d'un plein-emploi salarié masculin (le célèbre Monsieur « Gagne-Pain » marié avec Madame « Aufoyer »), le modèle social français oscille maintenant entre les trois logiques bismarckienne, libérale et socio-démocrate. Ces dernières décennies, les fondements bismarckiens du modèle ont incontestablement vacillé sous le poids de fortes contraintes : chômage ; mutations de la famille ; nouveaux risques, comme la dépendance et l'exclusion ; dualisation grandissante entre « insiders » et « outsiders » ; vieillissement.

Sans rupture soudaine, des transformations structurelles affectent depuis les années 1980 les fondamentaux du modèle français, sur les plans de l'organisation, des objectifs et du financement. Des mouvements parallèles d'étatisation (du pouvoir) et de privatisation (de la couverture des risques) ont fait bouger les lignes. Alors que la vocation du modèle

était la montée de la classe moyenne salariée, il a été progressivement complété ou concurrencé (selon les points de vue) par le bas, avec des politiques d'assistance (comme le RMI/RSA) qui s'étendent, et, par le haut, avec un recours accru (encouragé par la fiscalité) à la prévoyance. D'autre part le recours accru à la fiscalité (CSG) transforme la logique de financement professionnel. Mais il n'y a pas remise en question explicite et forte. La tendance est bien à l'hybridation, toujours dans la logique d'universalisation.

Dans bien des domaines, le paritarisme – à comprendre comme la gestion par les partenaires sociaux – se comprenait pleinement quand la protection sociale n'était pas universelle. Or sa généralisation progressive a commandé de nouveaux outils (pour le financement – CSG, pour les prestations – CMU et maintenant PUMA, pour la gouvernance – PLFSS) impliquant toujours davantage l'État.

« Le salariat apparaît aujourd'hui comme le plus sûr moyen d'obtenir une bonne protection sociale et une retraite assurée pour tous et relativement confortable pour certains. Il me semble que la neutralisation du choix entre travailleur salarié et non-salarié dans les différents régimes sociaux permettant des allers-retours entre les deux statuts sans pénalités constituerait l'avancée majeure pour un véritable engouement en faveur du statut d'indépendant. Aujourd'hui, si les tendances se poursuivent en termes de protection sociale, un problème démographique majeur semble se dessiner. Les solutions ne sont pas légions : augmenter rapidement le nombre d'indépendants cotisants, augmenter drastiquement les cotisations des travailleurs non-salariés, réduire leurs droits, fusionner les régimes. »

Jean-Marc Moulin, membre du comité scientifique de l'Observatoire Alptis de la protection sociale

Ces trois mouvements de réforme – financement, prestations, gouvernance – sont liés. Ils nourrissent une nouvelle conception de la protection sociale française fondée non plus d’abord sur des solidarités professionnelles, mais sur une solidarité nationale. Le paritarisme s’est historiquement composé à partir de solidarités professionnelles qu’il fallait organiser. Quand la solidarité nationale prévaut, les partenaires sociaux ne sauraient plus jouer le même rôle, pour les salariés comme pour les indépendants.

Questions prospectives

- Le recours accru à la fiscalité va-t-il se poursuivre, accompagnant le mouvement de généralisation de la protection sociale ?
- Quelles vont être les différences, si elles doivent demeurer, dans les cotisations et prestations des indépendants, alors que la tendance est à l’harmonisation ?

« C’est la protection sociale dans son ensemble qui commence à être confrontée à des problèmes de plus en plus lourds. La solution passe dans une grande mesure par l’absorption des cotisations patronales dans les cotisations salariales. Si cette solution est mise en œuvre, la différence entre travail salarié et non-salarié diminuera ; les salariés cesseront de croire que leur protection sociale est payée par le patron ; ils seront donc moins inquiets de devenir TNS payant la totalité des cotisations. De même les TNS n’auront plus envie de devenir salariés pour avoir une bonne couverture sociale sans beaucoup cotiser (illusion économique, mais réalité psychologique). »

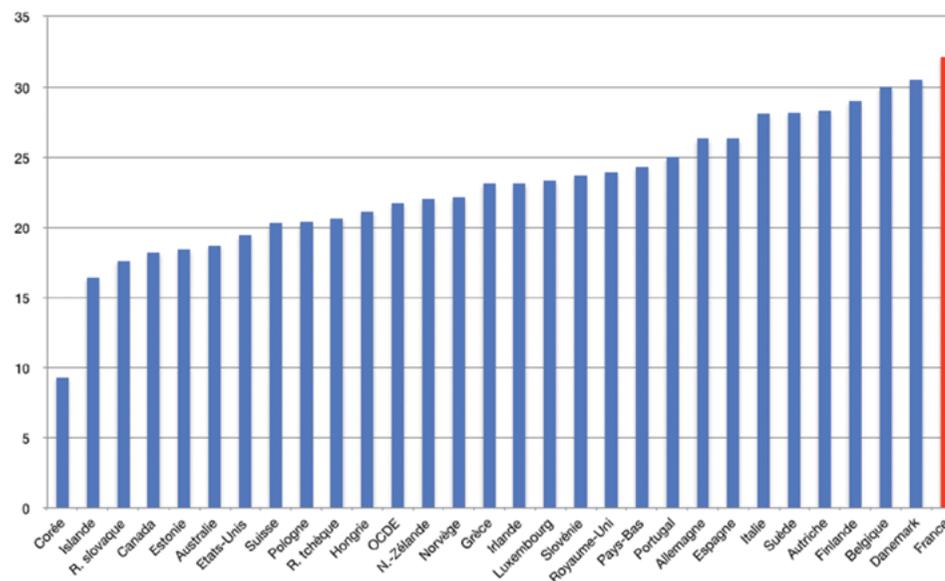
Jacques Bichot, membre du comité scientifique de l’Observatoire Alptis de la protection sociale

Le haut niveau de dépenses publiques est-il soutenable ?

Malgré ses coûts et ses défauts, le système français de protection sociale est toujours jugé favorablement par les Français et érigé comme

un modèle, un système dont les autres pourraient s’inspirer. Le modèle social est vu, conçu et défendu (que la gauche ou la droite soit à la tribune) comme un amortisseur des effets de la mondialisation, voire comme un rempart contre les conséquences de la crise économique. Certes, les nuances sont de taille selon les formations politiques. Mais aucune ne propose de remettre en cause, frontalement, le modèle.

/ **Graphique 1 :**
Dépenses totales de protection sociale rapportées au PIB
dans la zone OCDE (en %, 2012) /



■ **Source:** OCDE

Les dépenses de protection sociale s'élevaient à 15 % du PIB à la fin des années 1950. Elles en représentent environ 34 % en 2013. En 1960, leur financement se décomposait en deux grandes masses principales: 11 % de PIB pour les cotisations sociales, 4 % de PIB en contributions publiques. En 2013, le niveau relatif des contributions publiques est stable, mais les cotisations sociales représentent 21 % du PIB et les impôts et taxes participant au financement de la protection sociale se montent à 8 % du PIB.

En un demi-siècle, avec la montée en puissance de la Sécurité sociale, complétée par d'autres mécanismes assurantiels et assistanciers, la protection sociale a considérablement progressé. Son poids dans la richesse nationale a doublé. Les comparaisons internationales sont ardues et contingentes aux choix nationaux. Pour autant, la France est, notamment depuis le début des années 2010, sinon toujours le premier, du

moins toujours parmi les premiers pays dans le monde en termes d'effort social.

Que représentent ces chiffres? Dans une approche combinant les entités versant les prestations, les régimes et les risques couverts, on distingue la Sécurité sociale (qui comprend les dépenses des hôpitaux), l'aide sociale (prise en charge de la pauvreté, de la précarité et du

handicap), les régimes complémentaires vieillesse, les prestations d'assurance chômage, les couvertures complémentaires au titre de la santé et de la prévoyance, les couvertures extralégales mises en œuvre par certains employeurs au bénéfice de leurs salariés (suppléments familiaux, compléments de revenus de remplacement).

La Sécurité sociale compte pour les deux-tiers des dépenses de protection sociale. Les prestations complémentaires vieillesse et celles d'aide sociale représentent respectivement 12 % et 13 % du total. Les autres interventions occupent une place plus limitée. Si, aux seules dépenses de prestations (672 milliards d'euros), on ajoute les dépenses assurant le fonctionnement du système (masse salariale, frais financiers, etc.), alors les dépenses totales de protection sociale représentent plus de 715 milliards d'euros en 2013, soit près de 34 % du PIB.

Questions prospectives

— La France a-t-elle les moyens de continuer à financer une protection sociale de si haute densité ?

— Dans les possibles recherches d'économie de gestion, quel avenir pour la coexistence de différents régimes ?

/ Tableau 2 :
Prestations de protection sociale – année 2013 /

	En milliards d'euros	En %
Sécurité sociale	430,9	64 %
Aide sociale (pauvreté, précarité, handicap)	85,5	13 %
Régimes complémentaires vieillesse	82,6	12 %
Assurance chômage	32,5	5 %
Complémentaire santé et prévoyance	27,4	4 %
Protection complémentaire par les employeurs	13,8	2 %
Total Protection sociale	672,0	100 %

Source :

Comptes de la protection sociale

Dix perspectives non exclusives

À l'avenir, pour la France, il s'agit, avec son niveau élevé de prélèvements et de services publics, de pouvoir continuer à prospérer en combinant performances sociales, compétitivité économique et durabilité environnementale. Et le pays n'est pas démuné d'atouts pour un moyen terme d'après crise. Même si le court terme pourrait s'avérer douloureux. Car, en effet, les problèmes pourraient ne pas se situer derrière nous. Mais devant.

Le système français de protection sociale est dit en crise depuis largement plus de dix ans. Incontestablement il permet de limiter les conséquences de la crise. Est-il soutenable ? Avec un tiers du PIB affecté à une protection sociale plus discutée (conflits générationnels, polarisation de l'emploi, éclatement des régimes, etc.)

Trois défis et quatre orientations de réforme selon France Stratégie

Défi n° 1 : un nouveau lien entre emploi et sécurité économique (une flexisécurité à la française)

Défi n° 2 : solidarité (universelle ou ciblée) et cohésion sociale (capacité à mutualiser la couverture des risques)

Défi n° 3 : l'accent sur la prévention plutôt que sur la réparation (vers des politiques d'investissement social)

Réforme n° 1 : donner les moyens de maîtriser son destin (accueil petite enfance, droit à la seconde chance)

Réforme n° 2 : portabilité des droits sociaux et accompagnement global des actifs

Réforme n° 3 : des emplois de qualité par la responsabilisation des employeurs et par la négociation collective

Réforme n° 4 : une politique du logement recalibrée pour limiter les coûts et faciliter la mobilité

Au final, pour France Stratégie, légitimité et pérennité du modèle social à horizon de 10 ans dépendent de la faculté des politiques publiques à

- 1 — redonner consistance au lien entre emploi et sécurité économique et sociale,
- 2 — réconcilier les aspirations des Français et la réalité de leur travail,
- 3 — doter tous les individus des capacités à vivre dignement

et dans un contexte de surendettement public problématique, il n'est pas du tout certain que la France puisse continuer à se permettre de tels niveaux de dépense. La dynamique est affectée par l'endettement mais aussi par des tensions qui portent sur l'organisation nationale de la protection sociale comme sur la pérennité du soutien d'une population plus hétérogène. En un mot, la crise de son modèle social pourrait se situer plus devant la France que derrière elle. Mais le pays et, en son sein, le système de protection sociale (dans toutes ses composantes), ont des capacités de résistance et de rebond. D'où l'intérêt, en l'espèce, de raisonner par scénarios et tendances contrastés.

Au regard des grandes évolutions de l'environnement à l'horizon d'une dizaine d'années, des scénarios différents, parfois tranchants, peuvent être élaborés. Dix peuvent être rapidement listés. Plus que des scénarios opposés, ils doivent être lus comme des tendances se

composant, se renforçant ou se contredisant les unes et les autres.

- 1 — Le ciblage sur les grands besoins (avec concentration sur les plus nécessiteux, qu'il s'agisse des individus et/ou des territoires);
- 2 — l'investissement social (avec plus de prévention et moins de réparation, avec une perspective tout au long de la vie);
- 3 — la simplification radicale (avec une prestation universelle);
- 4 — l'unification/étatisation (avec un système national déployé en territoires administratifs, pour tous les risques);
- 5 — le service public rénové (avec développement des services, abandon des prestations);
- 6 — l'individualisation des protections collectives (avec recours accru aux assurances de marché);
- 7 — la virtualisation intégrale (avec une protection sociale et des guichets totalement dématérialisés);

8 — la connexion permanente (avec une capacité permanente, nourrie de numérique, de prévention et de prédiction);

9 — la frugalité (avec une perspective générale de développement durable, de baisse des consommations, d'appui sur les communautés);

10 — la « big society » (comme au Royaume-Uni, le repli sur le secteur caritatif).

Questions prospectives

— Quelles sont les conséquences de chacune de ces dix perspectives sur la protection sociale des indépendants ?

— Quelles sont les perspectives les plus probables ?

Au fond la grande question est de savoir comment concilier universalisation des protections et aspirations à l'individualisation de la prise en charge. Le numérique joue ici un rôle déterminant.

Révolution numérique et protection sociale 2.0

Avec ses promesses et ses périls, la transformation de l'action publique, en contexte de révolution numérique, peut passer par une abréviation. L'action publique devient une action publique « 5P ». Elle devient davantage : prédictive, préventive, personnalisée, participative, pertinente. Ces cinq dimensions concernent avec force la protection sociale.

Les premiers travaux sur ces questions, dans la suite de formulation établies dans le cadre

de la médecine américaine, ne comptaient que 4P. On propose d'ajouter le P de pertinence. Dans tous les domaines traditionnels d'intervention des services publics, et singulièrement en matière de protection sociale, ces « 5P » constituent l'horizon de l'action publique pour les décennies à venir.

P pour prédictive

Prédictive, l'action publique le devient, particulièrement dans le domaine de la santé, mais pas seulement. Grâce aux données, souvent générées par les patients eux mêmes, les médecins seront mieux capables de prédire les risques de développer telle ou telle maladie. Le système de santé pourra beaucoup mieux segmenter les populations, les traitements et les programmes de prévention. Il pourra en aller de même en matière de pensions de retraite ou de dépendance.

P pour préventive

L'analyse approfondie de données beaucoup plus abondantes et détaillées permet de mieux anticiper la probabilité des événements significatifs de chaque domaine d'action et de s'y préparer, soit pour en prévenir l'occurrence, soit pour en atténuer les effets dommageables. La prévention régulièrement appelée comme essentielle, deviendra possible et généralisée à tous.

P pour personnalisée

Dans son épure traditionnelle, l'action publique est standardisée. Elle ne saurait être personnalisée. La notion d'action publique personnalisée peut sembler paradoxale. C'est pourtant bien ce genre de solutions qui s'étend. L'ensemble des outils numériques autorisera une adaptation toujours plus fine aux cas singuliers. On peut illustrer à partir de

deux outils, en cours de développement ou simplement imaginés, cette personnalisation. En matière de santé, le Dossier Médical Personnalité, lorsqu'il fonctionnera, incarnera cette personnalisation. En matière d'aide et d'action sociale ce sera le coffre-fort numérique, pour lequel une expérimentation a été lancée en 2016. Il sera une sorte de Dossier Social Personnalisé (DSP) ou Dossier Social Unique (DSU) qui contiendrait l'ensemble des informations personnelles qu'il ne serait pas nécessaire de devoir débiter à nouveau à chaque contact avec un interlocuteur social (CAF, caisse de retraite, caisse complémentaire, Pôle emploi). Ce dossier social unique est aussi nécessaire que possible, avec la puissance des systèmes d'information. Son principe s'inspire du programme « Dites-le nous une fois » valable pour les entreprises. L'idée générale ? Que l'administration se partage une bonne fois pour toutes les justificatifs et données fournies une première fois par les internautes, assuré social et/ou cotisant, afin d'alléger au maximum les procédures futures.

« Il y a selon moi trois enjeux auxquels va être confrontée la protection sociale des indépendants :
– celui de l'insuffisance de masse critique du RSI pour gérer de façon autonome les « usines de production » nécessaires et qui conduira à un adossement probable au régime général ou à la mutualité sociale agricole probable, voire à une intégration,
– le ras le bol des charges sociales et fiscales,
– la différenciation croissante des travailleurs indépendants et un besoin de segmentation beaucoup plus fine de l'offre de protection sociale. »

Louis-Charles Viossat, inspecteur général des affaires sociales

P pour participative

Démultipliant à l'infini les possibilités de contacts, d'informations, de comparaison, le numérique autorise également l'implication. Les pouvoirs publics et les experts ont longtemps glosé sur la « co-production ». Celle-ci est rendue aisée à systématiser dans

la relation de service administratif. L'utilisateur, comme on l'a déjà dit, remplit les fiches et dossiers que l'agent, auparavant, traitait pour lui. Le service public de demain sera encore davantage co-produit par les usagers et les citoyens. Il en ira de la relation entre les usagers et leurs organismes de protection sociale, mais aussi des usagers entre eux.

P pour pertinente

Ce nouveau P est, en réalité, le plus évident. L'abondance des big data et la progression de calcul des ordinateurs permet à la fois l'ajustement et l'évaluation des actions. Dans le cadre d'une évaluation qui se fera systématiquement au fil de l'eau, l'action publique sera plus apte à l'adaptation.

Tout ceci ne se réalisera pas du jour au lendemain. Et, écrivons-le pour rassurer les inquiets, tout ceci ne commande pas un éclatement du service public. Son noyau demeurera, notamment en tant que plateforme de production des applications et services personnalisés. Totalement centré sur l'utilisateur, le service public, dit « 2.0 », sera différencié dans ses modalités en fonction des besoins de chaque usager. Et c'est cette protection sociale « 2.0 » qui est attendue par les personnes vivant en France, qu'elles relèvent du régime général ou des

régimes particuliers, qu'elles soient indépendantes ou salariées.

Questions prospectives

- Qu'est-ce qui incarne, positivement, une protection sociale 2.0 et « 5P » pour les indépendants ?
- Une protection sociale 2.0 peut-elle s'accommoder de la coexistence de différents régimes ?

Simplification radicale : la perspective du « revenu universel »

L'idée de revenu universel est un serpent de mer du débat social. Certains de ses promoteurs en fêtent le demi-millénaire puisqu'elle apparaît, de façon très imagée, dans l'« Uto-

pie » de Thomas More (parue en 1516). Sous des noms changeants, les projets sont tout de même de plus en plus précisément documentés, avec des ambitions très dissemblables. Certains, avec un tel système veulent compléter l'État providence. D'autres souhaitent s'en débarrasser.

C'est dire combien il y a de la marge entre les diverses formulations d'un revenu universel. En tout état de projet, l'idée est toujours d'un revenu uniforme (forfaitaire), universel (servi à toute la population d'un territoire), et, surtout, inconditionnel (sans contrepartie). Le grand objectif n'est pas uniquement de lutter contre la pauvreté, mais de lutter en faveur de la liberté ; chacun doté de ce revenu de base pouvant plus aisément exercer sa liberté. Utopie irréaliste et nocive soutiennent les uns. Projet nécessaire et crédible argumentent les autres. Qui rappellent que les gouvernements finlandais et québécois ont mis très sérieusement l'idée à l'étude.

« Une idée reçue est que la réduction du salariat rend impossible la solidarité sociale sous forme de création d'un Etat-providence. L'Etat providence gère des assurances qui peuvent être prises en charge par des compagnies privées et des éléments de solidarité qui vont s'adapter. Par exemple, des financements sur les mouvements de revenu du type de la CSG se mettent un peu partout en place. Quant à la solidarité, les réflexions sur le revenu universel montrent que de plus en plus de dirigeants sont disposés à promouvoir des mutations en profondeur de sa gestion. Le nombre de TNS va augmenter désormais très vite. Cela signifie une société où les monopoles vont disparaître, notamment ceux que gèrent directement ou indirectement l'Etat. La protection sociale va vers sa privatisation avec la Sécurité sociale actuelle ayant le statut d'opérateur historique comme ce fut le cas d'Orange dans les Télécoms. Pour moi, l'enjeu déterminant est l'acceptation par la société et la classe politique du principe du revenu universel. L'idée commence à faire son chemin et est sortie des sphères confidentielles du monde académique pour rejoindre certains programmes électoraux. C'est le début d'un processus inexorable. Concernant le RSI, il est un monopole comme le régime général de Sécurité sociale et de ce fait, il va devoir s'adapter à la concurrence. Sur le fond, le vrai enjeu est la mutation d'un système de retraite en répartition qui correspondait à la société du salariat, des monopoles et de l'inflation vers un système en capitalisation, plus individualisé, où chacun devra choisir son fonds de pension sur la base des performances de celui-ci. »

Jean-Marc Daniel, économiste et directeur de la rédaction de la revue Sociétal

En France, de plus en plus d'experts (de philosophes à des spécialistes du numérique) et de parlementaires suggèrent une telle option. Ils soutiennent, au moins, la nécessité de réfléchir avec sérieux à une idée très importante. Début 2016, un rapport du Conseil national du numérique a plaidé pour l'expertise approfondie de différents scénarios de revenu universel, ceci afin d'adapter la France à la révolution numérique à l'œuvre, et à la transformation du monde du travail. Un groupe de travail est en place au Sénat pour réfléchir à la question. Mais au-delà des principes, celle-ci doit, d'abord, s'apprécier concrètement.

Concrètement, en effet, quelle forme pourrait avoir un tel revenu universel ? S'il s'agit d'un montant symbolique de 1 ou 2 euros par an et par personne vivant en France, la charge (65 ou 130 millions d'euros) est supportable mais le revenu est négligeable. À l'inverse, si le montant de ce revenu universel devait se situer,

comme la plupart des propositions l'évoquent, à un niveau moyen entre le RSA et le SMIC, la perspective n'est plus la même. À 500 euros mensuels, le revenu universel coûterait 390 milliards d'euros. À 800 euros, 624 milliards d'euros. Certes la fiscalité, avec un revenu universel nécessairement assujéti à l'impôt, permettrait de récupérer une partie de la dépense. Celle-ci n'en resterait pas moins substantielle. Admettons qu'il en coûte, en net, avec un scénario à 800 euros, 450 milliards d'euros. Il s'agit du montant des dépenses de Sécurité sociale ! D'où une nouvelle question essentielle : comment finance-t-on l'opération ? Par des prélèvements obligatoires supplémentaires ? Par une refonte totale du système de protection sociale ? Dans le scénario à 500 € il faut « trouver » quelque 250 milliards d'euros... On peut le faire avec le remplacement de prestations auquel le revenu de base viendrait se substituer (minima sociaux – 20 milliards – prestations logement – 20 milliards), mais on est loin, très loin, du compte.

De fait, dans le système français, il est très compliqué d'intégrer ce type de revenu dans un système déjà dense et globalement universel. Au terme d'un parcours historique long, assurance maladie et assurance retraite sont aujourd'hui totalement universelles, au sens où tout le monde peut être pris en charge, au moins à un niveau socle. Un des débats les plus essentiels, avec le revenu universel, en France, est donc bien de savoir s'il vient renforcer ou concurrencer ce caractère universel de la protection sociale. Et le débat français sur l'universel doit certainement se doubler, philosophiquement et techniquement, d'une réflexion sur le singulier. Car l'aspiration au singulier, à la personnalisation, à l'adaptation, à la modulation, semble bien plus élevée que l'aspiration à l'universel... Prosaiquement, les personnes vivant en France aspirent davantage à une protection sociale dense et individualisée qu'à une protection sociale légère et universelle.

Le sujet n'est probablement pas le mytique « revenu universel », mais certainement le socle universel large permettant de passer simplement d'un statut à l'autre, à un moment ou un autre de sa carrière. Il faudrait ici étudier plus avant le contenu du Compte Personnel d'Activité (CPA), dans ce qu'il permettra, ou non, comme fluidité entre les statuts et les étapes d'une carrière.

Questions prospectives

- Y a-t-il vraiment un sens à réfléchir au « revenu universel » plutôt qu'aux simplifications possibles de prestations, moins ambitieuses ou plus réalistes ?
- Si le revenu universel n'est qu'un socle basique simplifié, en quoi sa mise en place changerait la protection sociale des indépendants ?

Une évolution graduelle dans une logique d'investissement social

On peut relever une récente effervescence internationale autour de la formule d'« investissement social ». La notion a aujourd'hui ses initiateurs et ses laudateurs. Elle a ses contemporains qui, les uns, y voient du néolibéralisme (instillant de l'évaluation tous azimut), et, les autres, du néosocialisme (légitimant la dépense donc l'endettement).

Les dépenses sociales sont traditionnellement envisagées comme des instruments d'amortissement social : elles permettent de limiter les conséquences de risques, notamment en période de crise. Au regard des tensions sur les finances sociales, le danger se profile d'un certain désinvestissement social (que celui-ci

soit ardemment souhaité ou redouté et subi) par la réduction des dépenses. La mise en avant de la notion d'investissement social, issue de réflexions universitaires et politiques, vise à changer de perspective. Se placer dans une logique d'investissement social, c'est fondamentalement considérer que les dépenses sociales, en tout cas une partie d'entre elles, ont une rentabilité. Le démontrer permet d'écarter le risque du désinvestissement social.

Au sens économique, la dépense de prestation sociale n'est jamais véritablement un investissement, dans la mesure où elle ne peut que rarement s'amortir. Mais aux deux plans comptable et politique, parler d'investissement social c'est simplement rappeler qu'à une charge est attaché un produit. Dans une certaine mesure, l'idée d'investissement social consiste à renverser la liaison typique de la protection sociale Produits -> Charges (des ressources tirées de prélèvements obligatoires affectées à

« L'alignement des régimes de protection et de cotisation pour faciliter des passages successifs et/ou simultanés entre travail non-salarié et travail salarié est en enjeu pour l'avenir de la protection sociale. Le système est trop bloqué et perçu comme inégalitaire. De plus, les études montrent, et on peut le déplorer, le recul de l'adhésion au modèle de la solidarité redistributive, au profit de système de cotisations et de droits individuels. »

Pierre Houssais, Directeur Prospective et Dialogue Public à la Métropole de Lyon

des dépenses sociales) par une autre optique Charges -> Produits (des dépenses sociales dont on mesure l'impact économique).

La logique de l'investissement social consiste aussi à insister sur une première ambition de la protection sociale : celle-ci ne doit pas uniquement viser l'indemnisation en cas de risque, mais, plus volontairement, l'égalité des chances en donnant à chacun la possibilité de son autonomie. Distincte à la fois du keynésianisme (pour l'amorçage ou la relance) et du libéralisme (pour le soutien à la croissance), la perspective serait de soutenir les capacités plutôt que les revenus. Les systèmes ne doivent pas seulement compenser l'absence de revenus des individus mais investir pour leur permettre de progresser.

L'investissement social se veut réponse globale et cohérente aux défis de la société post-industrielle, tant démographiques qu'économiques

et sociaux. Les animateurs de ce mouvement appellent à considérer la protection sociale comme une condition de possibilité et non un obstacle à une croissance économique soutenue.

Se placer du côté de l'investissement social, c'est substituer à une conception traditionnelle et statique des politiques sociales, visant à réparer les situations les plus difficiles ou bien à remplacer les revenus perdus, une perspective dynamique prenant en compte les trajectoires des individus, leurs aléas dans l'économie de la connaissance et l'émergence de nouvelles inégalités entre les sexes, les générations et les groupes sociaux.

Cette approche souligne que les politiques sociales ne peuvent plus se contenter d'être des dispositifs d'indemnisation (même si elles n'ont jamais été seulement cela), mais qu'elles doivent relever d'une stratégie collective d'in-

vestissement (comme l'a été, en 1945, la décision de lancer de la Sécurité sociale). Bref, il s'agit de passer d'un Etat providence essentiellement « infirmier », à un Etat providence « investisseur ».

Il importe fondamentalement de savoir si cette orientation vient remplacer le système en place, ou bien le compléter, tout en le transformant. Paramétrage différent des champs de la protection sociale, la logique d'investissement social appelle des modifications en profondeur. Ses partisans plaident, en général, en faveur du développement des services et équipements collectifs, plutôt que des prestations monétaires de réparation et de compensation.

Tout n'est certainement pas investissement social, et il convient de ne pas faire glisser, sous une rhétorique positive, l'ensemble des dépenses sociales. Il ne s'agirait pas, avec le terme d'investissement, de légitimer le ren-

forcement d'un endettement extrêmement problématique, sous couvert d'une efficacité économique redécouverte. Au fond, raisonner et gérer à partir de l'idée d'investissement social ne doit pas conduire à habiller la protection sociale de nouveaux mots, mais à faire des choix. En décidant de ce qui est économiquement et socialement rentable. C'est ce à quoi doit mener la logique d'investissement social : des arbitrages.

Questions prospectives

- Quels sont les arbitrages à faire, en matière de protection sociale, dans le contexte français, pour véritablement faire vivre une logique d'investissement social ?
- En quoi cette logique peut-elle être spécifiquement favorable ou défavorable aux indépendants ?

Et demain ? Quelques hypothèses prospectives à l'horizon 2030

Les hypothèses prospectives donnent à voir les évolutions possibles des tendances structurantes du sujet étudié. Ces évolutions pourront se cumuler à l'horizon d'étude : de ce point de vue, les hypothèses constituent plus des archétypes que des futurs exclusifs.

Hypothèse 1 : Évolutions sans remise en cause des principes fondateurs

La protection sociale fonctionne autour de deux grandes logiques :
— d'un côté, l'universalisation et la fiscalisation restent des objectifs affichés

— mais, de l'autre, les réformes se multiplient pour tenir compte des contraintes financières croissantes. En particulier, la part des dépenses prises en charge par la protection sociale diminue, alors que le rôle des assurances complémentaires privées s'accroît (système bismarckien). Mais, dans les faits, les réformes se multiplient pour tenir compte d'une part des évolutions sociales et économiques (revenus, travail...), d'autre part des tensions financières sur le système.

Hypothèse 2 : Priorité publique à la lutte contre la pauvreté

Le système de protection sociale ne pouvant plus assumer financièrement l'ensemble des besoins de la population, il est progressivement recentré sur les populations les plus précaires. Une allocation spécifique leur est versée (à mi-chemin entre le RSA et le revenu universel) et un vaste dispositif de lutte contre la pauvreté est instauré.

« L'un des enjeux majeurs des « nouveaux » indépendants (sans patrimoine) pour l'avenir est l'intermittence des revenus. Comment dès lors assurer le risque de perte de revenu immédiat (assurance chômage) et différé (retraite) ? Les indépendants ne sont pas couverts aujourd'hui par l'assurance chômage et la fluctuation des revenus d'activité peut jouer in fine sur le montant des pensions au moment de la cessation d'activité. Si le nombre des indépendants qui ne disposent pas d'un capital à valoriser (clientèle, étude, terre, etc.) augmente significativement, cela peut poser un problème global et affecter le caractère contra-cyclique de notre système de protection sociale qui permet de maintenir un niveau élevé de consommation en période de basse conjoncture.

Cécile Jolly, France Stratégie

Pour la grande majorité de la population, cette réforme se traduit par une privatisation progressive de la protection sociale, et donc par une couverture inégale selon les revenus et les choix individuels.

Hypothèse 3 : Mise en place d'un revenu universel

Un revenu universel/de base est progressivement mis en place en remplacement des prestations de la protection sociale. Dans cette

hypothèse, différentes modalités de mise en place et différents montants peuvent être envisagés. En tout état de cause, une période de transition plus ou moins longue doit être envisagée pour sa mise en oeuvre, voire des phases d'expérimentation, une évolution du montant alloué, etc.

Hypothèse 4 : Passage à une logique d'investissement social

Le système de protection sociale est progressivement réformé selon une logique d'investissement social. Ainsi, les prestations financières sont revues à la baisse, la priorité étant donnée au financement des équipements et des services avec l'objectif de soutenir les capacités des individus plutôt que leurs revenus. Les modalités exactes de mise en oeuvre de ce nouveau processus doivent être précisées mais, dans tous les cas, l'État s'affirme ainsi plus comme un « investisseur » que comme un « infirmier ».