
Travailleurs indépendants : des normes aux faits

Qui sont les travailleurs indépendants ? Pour anodine qu'elle puisse paraître, cette question n'appelle pas de réponse évidente. Généralement, les indépendants sont assimilés à ceux qui dirigent une entreprise, qui sont entrepreneurs, qui travaillent à leur compte ou en freelance. Ces typologies simplificatrices masquent toutefois l'hétérogénéité considérable caractérisant les travailleurs indépendants. Il n'est donc pas surprenant d'observer de nombreuses nomenclatures concurrentes. L'analyse qui en est proposée invite à élaborer une typologie cohérente susceptible de préserver un certain degré d'homogénéité comportementale au sein de la population visée. Un portrait sociodémographique général complète cette approche. La fragilité des conditions permettant la pleine réalisation de l'indépendance est ensuite abordée.

Cette contribution vise à préciser quelques caractéristiques fondamentales du domaine de recherche consacré aux indépendants. La nécessité d'élaborer un cadre normatif cohérent préalablement à toute investigation est ainsi soulignée. Les principaux traits sociodémographiques propres aux indépendants sont ensuite rappelés. Un éclairage portant sur les conditions effectives de la réalisation d'une activité indépendante et leurs limites est finalement apporté.

De l'indépendance aux travailleurs indépendants

L'indépendance est avant tout un attribut défini légalement. Sur cette base fondamentale, une première typologie officielle met en exergue les différents statuts pouvant supporter cet attribut au regard de la structure entrepreneuriale encadrant l'activité du travailleur. Toutefois, l'observation des typologies retenues à l'occasion d'études empiriques fait émerger une absence patente de consensus ontologique.

À la source de l'indépendance : le Code du travail

Tout l'esprit de l'indépendance est synthétisé par un simple article du Code du travail⁴⁴ stipulant qu'est « présumé travailleur indépendant celui dont les

44. Il s'agit du récent article L8221-6-1 introduit à l'occasion de la promulgation de la loi de modernisation de l'économie (LME) en août 2008.

conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre ». Permettant enfin l'inscription explicite de l'appellation « travailleur indépendant » au sein du Code, cet article vulgarise de surcroît les termes juridiques préexistants de l'indépendance⁴⁵.

Ainsi, l'autonomie décisionnelle dont est supposé être doté l'indépendant constitue l'assise de sa position sur le marché du travail. Elle se traduit dans les faits par une organisation du travail gouvernée par trois attributs indissociables :

- la réalisation des tâches effectuées par le travailleur ne répond à aucune directive hiérarchique ;
- la supervision de l'activité incombe au travailleur ;
- les manquements du travailleur dans son activité ne font pas l'objet de sanctions disciplinaires.

Au regard des conditions de réalisation de l'activité, le législateur s'est donc attaché à définir l'indépendance en forgeant un antonyme juridique du salariat. En effet, le travailleur salarié est juridiquement subordonné à son employeur, ce qui le place dans une position strictement inverse vis-à-vis des trois points énoncés. Sous cet éclairage, il n'est pas surprenant que l'indépendant soit qualifié de travailleur « non-subordonné » par le juriste ou de « non-salarié » par les instances fiscales et administratives.

Toutefois, si le principe de non-subordination assure une forme de souveraineté absolue du travailleur sur son activité, sa mise en pratique est soumise à certaines limites d'origine conventionnelle. Le contrat d'entreprise⁴⁶ conclu par l'indépendant avec un donneur d'ordre peut prévoir des clauses atténuant plus ou moins la portée des attributs fondamentaux de l'indépendance. Le contrat de sous-traitance, intégrant un cahier des charges très contraignant tant sur les processus de production que sur les délais de livraison, en est la meilleure illustration. La perte d'autonomie concédée par l'indépendant résulte cependant de la négociation des termes du contrat. C'est d'ailleurs pour parer à tout risque d'instauration d'une relation de subordination effective entre le donneur d'ordre et le prestataire que la qualité d'indépendant n'est pas irréfragable. Le cas échéant, le contrat d'entreprise peut être juridiquement requalifié en contrat de travail avec des conséquences notables en termes de paiement de charges pour le donneur d'ordre⁴⁷.

D'autre part, le choix de l'indépendance pour un travailleur induit un coût notable mesuré en termes de risques pris dans les domaines juridiques, sociaux

45. Ces derniers ont été précisés en 1994 dans le corps de la loi relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle dite loi Madelin.

46. Contrat par lequel l'indépendant s'oblige, contre rémunération, à exécuter pour un donneur d'ordre un travail déterminé sans le représenter et de façon indépendante.

47. Il est à noter qu'une autre limite conventionnelle aux attributs de l'indépendance peut être décelée dans l'application des règles édictées par les institutions ordinales en charge des professions réglementées (Rapelli, 2006).

et économiques. À l'inverse du salariat où la plus grande part de ces risques sont reportés sur l'employeur – la relation de subordination justifie cette configuration – l'indépendant les assume directement. Ainsi, le défaut de paiement de la part d'un client, l'incapacité temporaire de travailler ou la mise en jeu de la responsabilité civile et pénale en cas de contentieux juridique sont autant d'écueils mettant en péril son activité et, à terme, son emploi. Ces aléas sont démultipliés lorsqu'il exerce sous l'égide d'une entreprise individuelle⁴⁸. Dans ce cas, il est indéfiniment responsable des dettes sociales de l'entreprise et, dans la mesure où la personnalité morale de l'entreprise est confondue avec celle du travailleur, les dettes professionnelles sont garanties par ses biens propres. Le passage à une forme sociale de type EURL (Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) ou SARL (Société anonyme à responsabilité limitée) permet d'atténuer ces risques financiers par la distinction du patrimoine social et personnel, mais n'assure en rien la pérennité de l'emploi.

Sous cet éclairage, la typologie juridique de l'indépendant fondée sur la présomption de non-subordination du travailleur véhicule une représentation sociologique exempte de neutralité. Celle-ci plonge ses racines dans la littérature économique classique dédiée à l'entrepreneur qui, depuis la publication de l'« Essai sur la nature du commerce en général » en 1755 de Richard Cantillon, s'attache à décrire un individu « risquophile » animé par un esprit d'initiative et d'indépendance prégnant. Toutefois, ces seules considérations forment une vision trop parcellaire des travailleurs indépendants. De fait, l'indépendance n'a de cohérence qu'au regard de l'activité professionnelle qu'elle encadre au sein d'une structure entrepreneuriale.

Professionnels indépendants

Une des finalités de la délimitation des frontières du non-salariat s'inscrit dans une logique de structuration de la Sécurité sociale. Dès sa constitution, les indépendants ont systématiquement rejeté les principes d'un système universaliste s'étendant à l'ensemble des travailleurs sans distinction de statut. Les spécificités professionnelles et patrimoniales caractérisant les non-salariés sont alors mises en avant pour justifier d'un calcul de cotisations spécifique à leur situation⁴⁹. Le législateur accède à ces revendications en créant des régimes propres à chacune des familles de professionnels indépendants : les

48. Selon les données du répertoire Sirene (Insee, 2009a), 40 % des entreprises tous secteurs confondus sont de cette nature.

49. Les indépendants ne furent pas les seuls à contester les principes universalistes originellement retenus par l'ordonnance du 4 octobre 1945 portant organisation de la Sécurité sociale. Les cadres ont, eux-aussi, souhaité une segmentation leur garantissant une protection en rapport avec leur rémunération (Lattès, 1996).

artisans, les commerçants et industriels, les exploitants agricoles et les professionnels libéraux. Actuellement, un mouvement d'homogénéisation des régimes est observable consécutivement à la création du Régime social des indépendants (RSI) qui gère tout ou partie des risques sociaux des non-salariés non-agricoles⁵⁰. La protection sociale des exploitants agricoles reste du ressort de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Si la qualité d'indépendant rend obligatoire l'inscription et les cotisations à l'un de ces régimes, il s'avère que le non-salariat recouvre des statuts professionnels variés. Au regard de la Sécurité sociale, est ainsi réputé non-salarié :

- l'entrepreneur individuel, dont la personnalité juridique est indissociable de celle de l'entreprise ;
- l'associé d'une société civile professionnelle, le membre d'une société en participation, le membre d'une société de fait. Dans ces structures juridiques, pouvant être assimilées à des regroupements de professionnels non-salariés cherchant à améliorer les conditions d'exercice de leur activité, les membres conservent leur statut juridique originel ;
- le commandité d'une société en commandite simple ou par action ;
- l'associé unique d'une EURL ;
- le gérant majoritaire d'une SARL, l'associé exerçant une activité non-salariée au sein d'une SARL, le gérant d'un collège de gérance majoritaire ;
- l'associé d'une société en nom collectif ;
- le conjoint associé ;
- le conjoint collaborateur et l'aide familial.

Cette typologie offre un premier filtre d'observation des indépendants fondé sur le seul critère juridique. Sa composition appelle quelques commentaires que le chercheur doit garder à l'esprit lors de ses investigations. En premier lieu, le non-salariat est avant tout un attribut ayant un sens au regard de la protection sociale. Ainsi, le gérant majoritaire de SARL ou l'associé unique d'une EURL relèvent bien du régime social des non-salariés, mais peuvent relever du régime fiscal des salariés en fonction du mode d'imposition choisi pour la société. Dans le cadre d'une enquête, il peut donc exister un biais d'interprétation de la réponse au regard du statut fiscal du répondant. D'autre part, au sein d'une société, le rôle effectif des associés bénéficiant du statut de non-salarié réclame une certaine attention. Il n'est pas certain que les ressorts comportementaux animant l'indépendant impliqué physiquement dans le processus de production soient identiques à ceux prévalant pour un simple apporteur de capitaux (Storey, 1991). Un questionnement de même nature doit être envisagé lorsque sont considérés le conjoint collaborateur ou l'aide familial qui participent activement à l'activité de l'entreprise sans recevoir de rémunération pécuniaire (Laferrere, 2000).

400 50. Pour les professionnels libéraux, le RSI est en charge des seuls risques maladie-maternité.

Une alternative à l'ontologie strictement juridique est envisageable par le recours à la nomenclature des positions dans l'emploi pour les actifs retenue par l'Insee. Celle-ci intègre trois classes dédiées aux non-salariés :

- les indépendants, classe qui recouvre les non-salariés pilotant leur activité sans recourir à de la main d'œuvre salariée ;
- les employeurs qui regroupent tous les non-salariés faisant appel à de la main d'œuvre salariée ;
- les aides familiaux.

La dichotomie opérée entre les indépendants et les employeurs participe d'une recherche d'homogénéité comportementale fondée sur la taille de l'entreprise. Toutefois, la sémantique retenue porte fréquemment à confusion. La qualité d'indépendant est entendue dans un sens restrictif relativement à la définition privilégiée par le Législateur. Cette modulation définitionnelle dévoile le principal écueil que rencontre le chercheur au cours de ses investigations : bien qu'une norme juridique soit établie, aucun consensus ontologique émerge des approches empiriques de l'indépendance.

Choix nécessaire d'un empirisme normatif

Parallèlement au traitement typologique de l'associé et de l'aide familial, le polymorphisme définitionnel de l'indépendant est prégnant au sein des contributions empiriques tant internationales que nationales. Il est principalement lié à la prise en compte de la structure de l'entreprise dirigée par le non-salarié⁵¹. Sous cet éclairage, quatre typologies alternatives émergent :

- les entreprises individuelles unipersonnelles (Carroll et Holtz-Eakin, 1996) ;
- l'ensemble des entreprises individuelles qu'elles soient ou non dotées de masse salariale (Henley, 2005 ; Lurton et Toutlemonde, 2007) ;
- l'ensemble des entreprises individuelles et des sociétés unipersonnelles (Parker et Robson, 2004 ; Burke et coll., 2008) ;
- l'ensemble des entreprises individuelles et des sociétés avec ou sans masse salariale (Ajayi-Obe et Parker, 2005 ; Constant et Zimmermann, 2006).

Ces variations typologiques participent de l'acceptation plus ou moins implicite de postulats comportementaux opposant, d'une part, l'entrepreneur individuel au gérant de société et les non-employeurs aux employeurs d'autre part. La première opposition semble fondée au regard des risques économiques supportés par le non-salarié, ceux-ci étant plus limités – au moins en termes de capital personnel – dans le cadre d'une société. La seconde opposition relève du comportement entrepreneurial. L'employeur est ainsi directement assimilé à un chef d'entreprise alors que le non-employeur s'apparente à un

51. Un autre point de divergence concerne l'exclusion des ressortissants du secteur agricole au regard de critères patrimoniaux et de la décroissance marquée des effectifs. Ces lignes argumentaires restent toutefois peu robustes (Meager, 1992 ; Blanchflower, 2000).

travailleur faisant le choix d'exercer son emploi sous l'égide d'une autonomie presque parfaite. Néanmoins, rien ne garantit la robustesse de ces antagonismes. Ainsi, le gérant majoritaire d'une petite SARL partage sans conteste beaucoup plus de points communs avec un consultant indépendant qu'avec le dirigeant d'une société de plus de cinquante salariés.

À la lumière de ces éléments, une alternative typologique peut être envisagée. Il est largement admis que le fonctionnement d'une très petite entreprise – quelle que soit sa structure juridique – repose presque intégralement sur l'activité, la personnalité et la rationalité de son dirigeant (Charpentier et Lepley, 2003 ; Torres, 2003). Parallèlement, les approches sociologiques soulignent l'importance du métier dans la construction de l'identité sociale des non-salariés (Gresle, 1981 ; Zarca, 1988). Des travaux sociométriques viennent confirmer ces analyses (Beugelsdijk et Noorderhaven, 2005 ; Garner et coll., 2006). Dès lors, il convient certainement d'intégrer un critère fondé sur la pratique effective du métier, quels que soient le statut du non-salarié et la structure de son entreprise. Bien que délicate, cette approche laisse espérer une assez grande homogénéité comportementale par l'intégration de l'objet premier du travail indépendant : l'exercice de la profession.

Ce dernier critère n'est pas sans relation avec la détermination d'une taille d'entreprise critique au-delà de laquelle l'entrepreneur n'est plus réellement un homme de métier mais un dirigeant d'entreprise. Un tel seuil constitue d'ailleurs l'un des attributs réglementaires permettant de définir une entreprise artisanale qui ne doit pas excéder dix salariés⁵². Dès la création des Chambres de métiers en 1925, il a été imposé par les organisations professionnelles de l'artisanat, ces dernières ayant exigé que la qualité d'artisan soit accordée aux seuls entrepreneurs qui exercent effectivement le métier afin de l'interdire aux simples employeurs de main d'œuvre artisanale. La taille de l'entreprise peut donc constituer un critère cohérent même si le choix du seuil optimal appelle une certaine circonspection. L'objectif de la présente contribution n'étant pas d'arrêter une typologie, l'approche socioéconomique subséquente est dédiée aux travailleurs non-salariés dans leur ensemble.

Tableau socioéconomique des indépendants

Parallèlement à la prise en compte des nomenclatures statutaires et empiriques, l'observation des caractéristiques socioéconomiques d'ordre général peut aider à la détermination du champ d'observation. Dans cette optique, les principales caractéristiques des entreprises pilotées par les non-salariés sont abordées. Ce panorama est complété par une approche comparative mettant en exergue les spécificités sociodémographiques des non-salariés par rapport

52. Sous certaines conditions, un droit de suite permet aux entreprises artisanales préalablement constituées d'accroître leurs effectifs au-delà de ce seuil.

aux salariés, mais aussi des différents types de non-salariés – les indépendants, les employeurs et les aides familiaux – qui s'avère riche d'enseignements.

Non-salariés et leurs entreprises

Globalement, force est de constater que les non-salariés jouent un rôle primordial dans le tissu économique. Au niveau national, ils dirigent 89 % des entreprises tous secteurs confondus. Pourtant, leur place dans la population active occupée reste modeste. Selon les données de l'enquête emploi en continu (Insee, 2008), 10,8 % des actifs occupés – soit 2,8 millions d'individus – sont non-salariés. Bien que cette proportion soit la plus faible observée depuis 2003, elle reste dans une tendance laissant entrevoir un accroissement de la population des non-salariés dans les décennies à venir (Rapelli et Lespagnol, 2007). Comme le montre la figure 1, près de 54 % des non-salariés sont des indépendants au sens de l'Insee (non-employeurs). La part des aides familiaux est très faible – moins de 6 % – et tend à décroître régulièrement. Cette évolution participe d'un double phénomène : la diminution continue des effectifs non-salariés du secteur agricole et la recherche d'un statut garantissant une meilleure couverture sociale. Toutefois, le détail des familles professionnelles met en valeur quelques contrastes notables.

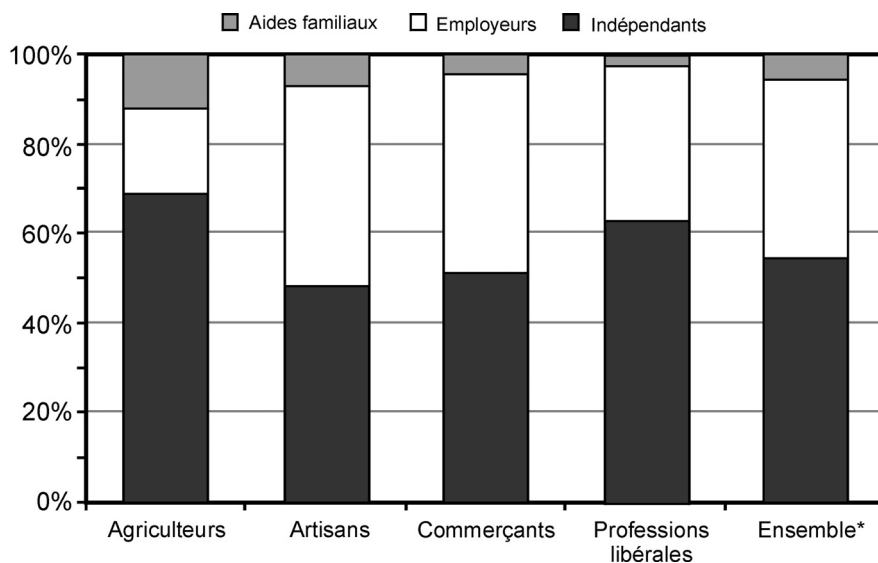


Figure 1 : Répartition des non-salariés selon le statut dans l'emploi d'après les données de l'enquête emploi (Insee, 2008)

* Y compris les chefs d'entreprise de dix salariés et plus

Avec un effectif de 750 000 individus, les commerçants représentent 27 % des actifs non-salariés. Il est à noter que la définition du commerçant est relativement souple puisqu'elle est fondée sur l'acte commercial. Ainsi, sont considérés comme commerçants ceux qui exercent des actes de commerce et dont ils font leur profession habituelle. Plus de la moitié d'entre eux n'emploient pas de main d'œuvre salariée. De fait, les entreprises du secteur sont de taille plutôt modeste : 85 % d'entre elles comptent moins de cinq salariés. Toutefois, cette faiblesse des effectifs ne doit pas masquer une réelle importance économique dans la mesure où les très petites entreprises (de un à neuf salariés) génèrent plus d'un quart de l'emploi salarié total du secteur. Bien que les structures entrepreneuriales soient de taille réduite, il est à noter que les commerçants exercent majoritairement dans le cadre d'une société de type SARL ou EURL. Cette caractéristique participe d'une stratégie de protection du patrimoine personnel au regard des risques économiques liés à la gestion des stocks de marchandises. En outre, si la place des aides familiaux s'est considérablement réduite au cours des dernières décennies, la dimension familiale de l'entreprise reste encore perceptible puisque trois salariés sur dix sont membres de la famille – le plus fréquemment conjointe ou conjoint – du non-salarié.

En revanche, le caractère familial de l'activité reste très présent chez les artisans. Certes, les nouvelles générations ont délaissé le statut d'aide familial qui est adopté par 7 % seulement des 717 000 non-salariés de l'artisanat. En revanche, près de trois fois sur cinq, le capital des sociétés est détenu par le cercle familial du non-salarié et deux artisans employeurs sur cinq ont recruté au moins un membre de leur famille. Les entreprises artisanales sont néanmoins un véritable moteur d'emploi : plus de la moitié d'entre elles possède au moins un salarié. D'autre part, l'esprit entrepreneurial semble particulièrement enraciné chez les artisans. Ils sont 55 % à exercer sous l'égide d'une entreprise individuelle, alors même que la charge financière du capital productif est souvent importante et que les risques de l'activité, tant physiques qu'économiques, sont prégnants. Bien que la proportion ait été réduite de sept points en une décennie, cette préférence statutaire est certainement la marque d'un attachement profond des artisans à leur métier et à leur entreprise. Cet attribut est d'ailleurs souvent mis en exergue (Zarca, 1986 et 1988).

Pour des raisons fondamentalement différentes, l'entreprise individuelle est la structure entrepreneuriale qui prévaut dans l'exercice d'une profession libérale. En effet, elle est adoptée par 77 % des 650 000 professionnels libéraux et assimilés. Parallèlement, seul un tiers d'entre eux est employeur et le recours aux aides familiaux est très rare. Cette configuration est en prise directe avec les spécificités des activités exercées qui consistent (selon les définitions en vigueur) à apporter des services non-commerciaux sous des formes juridiquement, économiquement et politiquement indépendantes. Elles sont essentiellement de nature intellectuelle et requièrent donc un faible investissement en capital physique relativement aux autres professions indépendantes. En outre,

des dispositions légales autorisent les ressortissants des professions réglementées⁵³ à exercer au sein d'une société civile professionnelle sans perdre leur personnalité juridique individuelle. À la lumière de ces éléments, la structuration entrepreneuriale des professions libérales semble donc cohérente avec le rôle central conféré au praticien dans l'accomplissement courant de l'activité, quels que soient les techniques, les connaissances ou l'art qu'il maîtrise.

Le secteur des activités agricoles est lui aussi marqué par un faible nombre d'employeurs qui représentent moins de 20 % des 539 000 exploitants agricoles. Une productivité du travail importante due à une mécanisation importante, la faible valorisation pécuniaire des productions, mais surtout le rôle prédominant des membres de la famille dans l'activité des exploitations contribuent à la compression des effectifs salariés. De fait, trois quarts des entreprises n'emploient aucun salarié, mais 12 % des non-salariés agricoles sont recensés sous le statut d'aide familial. L'entreprise agricole est d'ailleurs avant tout une entreprise familiale. En effet, 47 % des exploitants exercent dans le cadre d'une société et les parts sociales sont détenues par des membres de la famille près de trois fois sur cinq.

Caractéristiques sociodémographiques

La première spécificité de la population des non-salariés émerge de la pyramide des âges. Ils sont en moyenne plus âgés que les salariés : 45,5 ans contre 39,5 ans respectivement. Si les non-salariés liquident plus tardivement leurs droits à la retraite, cette configuration est aussi à rapprocher de l'âge moyen de la mise à son compte qui s'établit à 38,5 ans. La constitution d'un capital entrepreneurial, l'accumulation d'une expérience préalable favorisant le développement de réseaux professionnels sont des paramètres qui peuvent, en partie, expliquer cette particularité. De fait, l'entrée dans l'indépendance par le biais de la reprise d'une entreprise familiale s'effectue à un âge beaucoup moins avancé (26 ans). L'approche sectorielle montre que les non-salariés sont en moyenne plus âgés dans les secteurs du commerce et de l'agriculture. Dans le premier cas, la configuration est inhérente à la forte attraction qu'exerce le secteur sur les créateurs d'entreprise âgés de 50 ans et plus. En revanche, l'agriculture est clairement marquée par une carence dans le renouvellement des générations.

La population des non-salariés se distingue aussi par une répartition sexuelle très inégalitaire. Si la parité est presque de mise pour les salariés, les femmes non-salariées sont en revanche 2,17 fois moins nombreuses que leurs homologues masculins. Elles sont moins d'un tiers à faire appel à de la main d'œuvre salariée, alors que plus de 44 % des hommes sont des employeurs. Par ailleurs, elles représentent 71,7 % des aides familiaux. Il convient de souligner que

53. Les professions libérales réglementées sont celles dont la pratique est soumise à un cadre législatif ou réglementaire et dont le titre est protégé (avocat, architecte, médecin...).

dans ce rôle, elles sont en charge d'activités essentielles à la conduite de l'entreprise telles que la gestion courante, la comptabilité ou la relation avec la clientèle (Zarca, 1986). D'autre part, l'asymétrie observée s'inverse lorsqu'est considéré le détail des métiers. Ainsi, plus de huit psychothérapeutes ou infirmiers libéraux sur dix sont des femmes. Elles représentent plus de 70 % des artisans coiffeurs, des manucures, des esthéticiens et des traducteurs-interprètes. Elles sont aussi majoritaires dans certains segments du commerce (détaillants en alimentation et en habillement, fleuristes, exploitants de café, hôteliers-restaurateurs) et des professions libérales (avocats, notaires, spécialistes de la rééducation, moniteurs d'auto-école). En revanche, elles restent très minoritaires dans les métiers de l'artisanat du bâtiment.

Au regard du niveau d'enseignement, les non-salariés semblent détenir un niveau de formation plus important que celui des salariés : la part des titulaires d'un diplôme postérieur au baccalauréat est respectivement de 32 % et 29,9 %. Parallèlement, les diplômés d'une formation professionnelle – BTS, DUT, baccalauréat professionnel, CAP, BEP et équivalents – sont sensiblement plus fréquents chez les non-salariés (50,3 %) que chez les salariés (49,2 %). Cette caractéristique est d'ailleurs un peu plus marquée pour les diplômes techniques de type CAP et BEP. La formation scolaire des non-salariés est donc caractérisée par une double orientation pouvant paraître antinomique : un haut niveau de qualification et une formation fondamentalement professionnelle. La présence de différentes familles de métiers couvertes par le non-salariat explique cette configuration.

Ainsi, bien que plus de neuf professionnels libéraux sur dix possèdent au minimum le baccalauréat, la proportion est deux fois moindre pour les commerçants et quatre fois plus réduite pour les artisans. Toutefois, il convient de se garder d'un jugement qualitatif. Ces différences sont l'expression d'un mode d'apprentissage adapté aux professions. Pour les professionnels libéraux, la formation vise la maîtrise d'une science, d'une technique ou d'un art réclamant le plus souvent un apprentissage théorique long sanctionné par une reconnaissance académique formelle. Les commerçants et les artisans s'orientent traditionnellement vers des formations professionnalisantes généralement complétées de manière informelle par une transmission intergénérationnelle de savoir-faire (Rapelli et Piatecki, 2008). En outre, il faut noter que, dans l'ensemble, les employeurs sont en moyenne plus diplômés que les non-employeurs et que trois quarts des aides familiaux ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au CAP. Ces caractéristiques sont sans doute à mettre en relation avec la fonction effective du non-salarié au sein de l'entreprise. En d'autres termes, l'employeur tend à s'apparenter à un gestionnaire d'entreprise au fur et à mesure que l'effectif salarié s'accroît alors que, par définition, l'indépendant reste un homme de métier.

La dichotomie entre les salariés et les non-salariés est encore plus éclatante lorsqu'est considéré le temps de travail. Les premiers déclarent travailler hebdomadairement 37,9 heures en moyenne contre 53,5 heures pour les

seconds. Les employeurs sont les non-salariés déclarant le volume horaire le plus important. Ils travaillent 56,7 heures, alors que les indépendants déclarent 52 heures. La différence est en partie imputable à la gestion courante de la main d'œuvre, tant administrative que physique, et à la réalisation de démarches commerciales. Le temps de travail des aides familiaux est estimé à 43,1 heures, mais il reste difficile à évaluer en raison d'une porosité prégnante entre les activités familiales et professionnelles. La décomposition selon les familles de métiers montre que ce sont les agriculteurs et les commerçants qui déclarent le temps de travail le plus important (figure 2) : 57,1 et 55,7 heures respectivement. Viennent ensuite les artisans (53,2 heures) puis les professionnels libéraux avec 47,8 heures. Il convient toutefois de souligner deux éléments. D'une part, l'intensité du travail⁵⁴ est sensiblement la même pour tous les non-salariés. Ils travaillent en moyenne près de 10 heures par jour, même si des variations saisonnières sont à prendre en compte notamment pour les professions agricoles ou l'artisanat du bâtiment dont l'activité reste fortement corrélée au rythme des saisons. D'autre part, les exploitants agricoles et les professionnels libéraux déclarent à plus de 65 % travailler le soir et à leur domicile. Cette particularité est le signe d'un impact certain de l'exercice du métier sur la vie extra-professionnelle, mais aussi d'un enchevêtrement du capital professionnel et personnel.

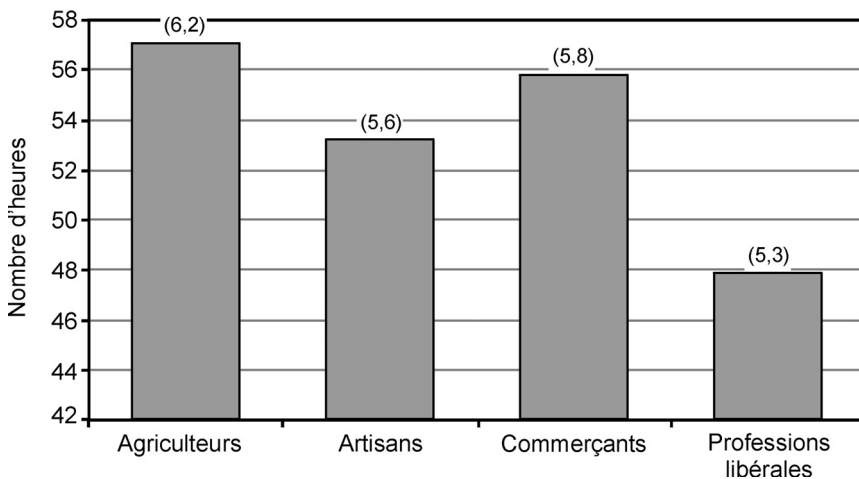


Figure 2 : Temps de travail des non-salariés d'après les données de l'enquête emploi (Insee, 2008)

Entre parenthèse : le nombre moyen de jours travaillés hebdomadairement

54. L'intensité est ici mesurée en rapportant le volume horaire hebdomadaire au nombre de jours travaillés.

Le volume horaire important dont font état les non-salariés n'implique pas nécessairement des revenus très élevés⁵⁵ (figure 3). Ces derniers sont fortement corrélés au secteur d'activité, à l'âge de l'individu, à son ancienneté dans la profession, à la taille de l'entreprise et au sexe (Favre, 2009). Ainsi, en 2006, les exploitants agricoles tirent un revenu moyen annuel compris entre 6 600 € et 41 800 € qui est, en outre, très dépendant des aides directes. Dans l'artisanat, un entrepreneur individuel sans salarié spécialisé dans les biens de consommation déclare en moyenne 15 000 €, ce montant atteignant 40 200 € pour le gérant d'une SARL de construction. Des revenus similaires sont observés dans le commerce. Les professions libérales sont caractérisées par une très forte amplitude de revenus – de 9 000 € à 198 500 € – qui n'est pas sans rappeler la très forte hétérogénéité des métiers concernés. En effet dans ce groupe, les activités libérales non-réglémentées, comme l'enseignement ou certaines prestations de service aux particuliers, côtoient les activités réglémentées du droit et de la santé. Or, c'est au sein des professions non-réglémentées que se développe un emploi parfois précaire, souvent partiel ou d'appoint.

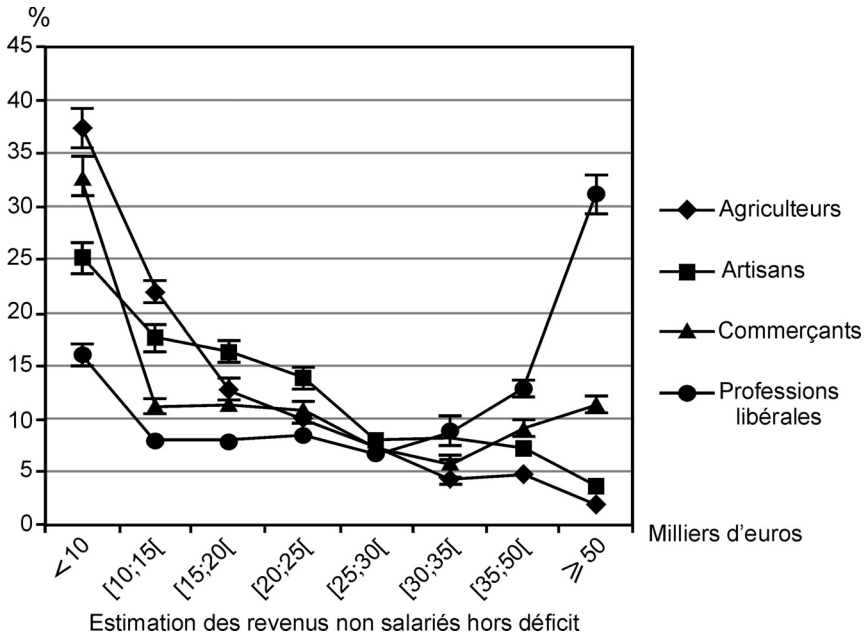


Figure 3 : Répartition des non-salariés par catégorie socioprofessionnelle et tranche de revenu selon les données de l'enquête emploi (Insee, 2008)

55. Dix pour cent des salariés hors aides familiaux déclarent un revenu négatif ou nul (Favre, 2009).

Il est largement admis qu'en contrepartie de revenus modestes et un temps de travail conséquent, les non-salariés tirent une grande satisfaction de leur emploi (Benz et Frey, 2008). Outre l'intérêt du travail ou la réalisation de projets entrepreneuriaux, cette satisfaction repose avant tout sur l'autonomie dont jouit le non-salarié. Pourtant, la pratique effective d'une activité indépendante se heurte de plus en plus fréquemment à des restrictions de l'indépendance.

Entraves à l'indépendance

Si, pour un indépendant, le risque « fait partie du jeu » et constitue sans aucun doute une source de satisfaction, il peut dans certaines circonstances dégrader les conditions d'exercice de la profession. Cette limite émerge dès lors que le non-salarié perd tout ou partie de la maîtrise de son activité. Ainsi, une dépendance technique peut émerger dans le cadre de la location-gérance. Cette convention permet au non-salarié d'exploiter librement un fonds de commerce ou un établissement artisanal en contrepartie d'une redevance versée à son propriétaire. Le non-salarié bénéficie donc d'un outil entrepreneurial complet sans devoir supporter des investissements importants. En revanche, si le renouvellement du capital productif échoit au bailleur, l'exploitant perd le contrôle de son outil de travail. Cette configuration se traduit par un risque économique non-maîtrisable dès lors que l'adaptation du capital physique est rendue nécessaire par sa vétusté ou l'évolution de l'environnement économique.

Le risque de dépendance technique est particulièrement sensible lorsque le non-salarié exerce sous l'égide d'un contrat de franchise⁵⁶. Le franchisé acquiert le droit d'exploiter l'enseigne, le savoir-faire et l'exclusivité de la vente des produits et services d'une entreprise partenaire. Il peut, de plus, bénéficier d'une assistance commerciale et/ou technique. Il s'agit d'un engagement de long terme porteur de nombreux attraits pour le franchisé et fondé sur un contrat commercial entre deux entreprises distinctes. Néanmoins, dans les faits ce dernier est dépossédé d'une partie de son indépendance. Il conserve la maîtrise partielle du domaine commercial, mais il est contractuellement contraint d'appliquer strictement les prescriptions du franchiseur attenantes à l'exploitation de l'objet visé par la franchise. Celles-ci portent naturellement sur des obligations de fournitures exclusives, mais concernent parallèlement des domaines aussi divers que les prix de vente, la présentation des locaux et du personnel ou les objectifs commerciaux. En outre, le franchiseur peut exercer un contrôle coercitif du respect des règles d'exploitation. Dès lors, le non-salarié subit de nombreuses contraintes ordinairement appliquées au salarié tout en

56. La situation est similaire pour les concessionnaires ou les agents contractant avec un réseau d'enseigne.

assumant l'intégralité du risque commercial. En d'autres termes, il se trouve en situation de subordination. La requalification du contrat de franchise en contrat de travail alimente d'ailleurs régulièrement la jurisprudence.

Parallèlement à ces configurations bien identifiées, les situations de subordination techniques et économiques sont devenues relativement fréquentes au cours des vingt dernières années avec le développement de l'externalisation. Cette pratique productive consiste pour une entreprise à confier à un prestataire externe la totalité d'une fonction ou d'un service qu'elle assurait auparavant en interne au moyen de ressources propres (Edouard, 2005). Parmi toutes les méthodes d'externalisation, l'essaimage retient l'attention. Cette appellation désigne les appuis et accompagnements apportés par une entreprise à un ou plusieurs de ses salariés qui souhaitent créer ou reprendre une activité avec l'objectif de contribuer à leur réussite (Sabot, 2007). L'accompagnement prend des formes variées comme l'information, l'appui technique, l'apport d'expertise, l'aide financière, le parrainage ou le transfert de brevet. Si l'essaimage constitue une aide effective au passage à l'indépendance, les risques de subordination technique et économique restent prégnants. La nature même des aides apportées ainsi que les relations privilégiées pré-existantes à l'installation entre le prestataire essaïmé et l'entreprise externalisante devenant son client en sont la cause. Une relation de pouvoir asymétrique est alors susceptible d'émerger favorisant la mise en place d'un monopsonne⁵⁷.

En cas de rupture ou de non-renouvellement de la relation commerciale, cette relation fait courir un risque démesuré sur les revenus d'activité du prestataire. En outre, elle influe directement sur les conditions d'exercice de l'activité. Comme l'enseigne la théorie microéconomique, le monopsonne génère un contrôle des prix par l'acheteur. Par un effet d'enchaînement, ce contrôle s'exerce aussi sur les coûts – formels ou non – et les délais de production supportés par le non-salarié. Sous cet éclairage, les biais de subordination sont donc considérables et peuvent plonger le prestataire dans des conditions de travail exécrables. Ces biais sont transposables aux relations de sous-traitance en raison du très haut degré de spécialisation de l'outil productif des sous-traitants qui est le vecteur principal de leur compétitivité. Cette caractéristique rend peu aisée la reconversion de l'entreprise en cas de rejet des conditions édictées par le donneur d'ordre ou de défaillance de ce dernier.

Une autre limite de l'indépendance est inhérente aux conditions dans lesquelles le travailleur choisit le non-salariat. La littérature économique classique repère deux stimuli alternatifs lors du choix de l'indépendance : l'espérance d'un revenu croissant rendu possible par la réalisation d'un projet entrepreneurial dans un contexte économique favorable ou la recherche d'une option professionnelle face au chômage. Si les données d'enquête

57. Économiquement, le monopsonne désigne une situation de marché sur lequel une multitude d'offreurs est confrontée à un seul demandeur.

(Insee, 2009b) montrent que l'appel de l'indépendance reste un des principaux déterminants de l'entrée dans le non-salariat, l'absence d'emploi est une motivation pour près d'un quart des répondants. En outre, pour 65 % des nouveaux non-salariés, la mise à son compte vise essentiellement à générer leur propre emploi. En 2002, ils n'étaient que 54 % à retenir cet objectif. Enfin, la part des créateurs qui se trouvaient initialement au chômage croît au cours des années, passant de 34 % en 2002 à 40 % en 2006.

Ces quelques éléments laissent à penser que le choix de l'indépendance participe d'une stratégie de refuge face au chômage pour une part croissante des nouveaux non-salariés⁵⁸. Les politiques d'aide à la création d'entreprise renforcent, sans conteste, ce mouvement (Rapelli, 2008). Un tel phénomène conduit à s'interroger sur une possible précarisation des professions indépendantes et la pérennité des emplois non-salariés créés. Plus encore, le statut d'indépendant et ses caractéristiques socioéconomiques forment un ensemble cohérent aussi longtemps que le travailleur s'expose aux risques qu'il a choisis d'assumer par son mode d'activité et qu'il peut maîtriser. À n'en pas douter, les déterminants de ce choix constituent un moteur comportemental capital.

En conclusion, l'étude comportementale des travailleurs non-salariés ne peut se départir d'un resserrement du champ d'observation. La diversité des conditions de travail et des statuts dans l'emploi appelle une définition cohérente de l'« indépendant » dans un souci d'homogénéité. À cette fin, il paraît nécessaire d'imposer un critère fondé sur l'exercice effectif du métier par l'individu non-salarié. Alternativement, un critère de taille maximale de l'entreprise peut être envisagé avec la limite de dix salariés, retenue dans la définition d'une entreprise artisanale, qui semble pertinente. En outre, l'approche sociodémographique montre une certaine disparité des caractéristiques en fonction du secteur d'activité du non-salarié. Elle laisse présager l'existence de variations comportementales selon les groupes socioprofessionnels. Enfin, il convient de porter une attention soutenue au contexte dans lequel s'inscrit l'activité. Les entraves à la réalisation de l'indépendance sont à même de générer des conditions de travail dégradées pour le non-salarié.

Stéphane Rapelli

Rapelli Études Socioéconomiques, Orléans

BIBLIOGRAPHIE

AJAYI-OBE O, PARKER SC. The changing nature of work among the self-employed in the 1990s: evidence from Britain. *Journal of Labor Research* 2005, 26 : 501-517

58. L'engouement rapidement épuisé pour le statut administratif de l'auto-entrepreneur participe largement de cette logique.

BENZ M, FREY BS. The value of doing what you like: evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior and Organization* 2008, **68** : 445-455

BEUGELSDIJK S, NOORDERHAVEN N. Personality characteristics of self-employed; an empirical study. *Small Business Economics* 2005, **24** : 159-167

BLANCHFLOWER DG. Self-employment in OECD countries. *Labour Economics* 2000, **7** : 471-505

BURKE AE, FITZROY FR, NOLAN MA. What makes a die-hard entrepreneur? Beyond the 'employee or entrepreneur' dichotomy. *Small Business Economics* 2008, **31** : 93-115

CARROLL R, HOLTZ-EAKIN D. Income taxes and entrepreneurs' use of labor. Document de travail 373, Industrial Relations Section, Université de Princeton, 1996, 33 p

CHARPENTIER P, LEPLEY B. Les TPE face aux 35 heures. *Document d'études de la DARES* 2003, **65** : 55p

CONSTANT A, ZIMMERMANN KE. The making of entrepreneurs in Germany: are native men and immigrants alike? *Small Business Economics* 2006, **26** : 279-300

ÉDOUARD F. Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités. Avis et Rapports du CES 2005-4, Conseil Économique et Social, Paris, 2005, 170p

FAVRE F. Hommes-femmes, des différences de revenu sensibles pour les non-salariés. In : Les revenus d'activité des indépendants. Insee (éd), *Insee Références*, pages 31-45. Insee, 2009. 153p

GARNER H, MEDA D, SENIK C. La place du travail dans les identités. *Économie et Statistique* 2006, **393-394** : 21-40

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

HENLEY A. Job creation by the self-employed: the roles of entrepreneurial and financial capital. *Small Business Economics* 2005, **25** : 175-196

INSEE. Fichiers détail : Enquête emploi en continu 2007. Base de données, 2008. <http://www.insee.fr>

INSEE. Fichiers détail : Dénombrement des entreprises et des établissements 2008 – champ total. Base de données, 2009a. <http://www.insee.fr>

INSEE. Créations et créateurs d'entreprises – Enquête de 2007 : la génération 2002 cinq ans après. Base de données, 2009b. <http://www.insee.fr>

LAFERRÈRE A. Self-employment and intergenerational transfers: liquidity constraints and family environment. Miméo, CREST, Paris, 2000. 22p

LATTES G. La protection sociale : entre partage des risques et partage des revenus. *Économie et Statistique* 1996, **291-292** : 13-31

LURTON G, TOUTLEMONDE F. Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970. *Document d'études de la DARES* 2007, **129** : 51p

MEAGER N. Does unemployment lead to self-employment. *Small Business Economics* 1992, **4** : 87-103

- PARKER SC, ROBSON MT. Explaining international variations in self-employment: evidence from a panel of OECD countries. *Southern Economic Journal* 2004, **71** : 287-301
- RAPELLI S. Attraits et limites de l'indépendance. *La Lettre de l'Observatoire Alptis* 2006, **21** : 2-7
- RAPELLI S. Le renouveau de l'indépendance en question. *La Lettre de l'Observatoire Alptis* 2008, **24** : 7-10
- RAPELLI S, LESPAGNOL C. La population des travailleurs non-salariés à l'horizon 2030. Communication au Colloque Prospective et Entreprise, 6 décembre, Université Paris-Dauphine, Paris, 2007, 15p
- RAPELLI S, PIATECKI C. Les travailleurs indépendants de l'industrie, du bâtiment et des services : portraits et perspectives. Pharmathèmes Éditions, Paris, 2008, 144p
- SABOT D. Favoriser la création et la reprise d'entreprises par les salariés. Guide Opérationnel d'Essaimage 2, APCE, Paris, 2007, 155p
- STOREY DJ. The birth of new firms – Does unemployment matter? A review of evidence. *Small Business Economics* 1991, **3** : 167-168
- TORRES O. Petitesse des entreprises et grossissement des effets de proximité. *Revue Française de Gestion* 2003, **2003/3(144)** : 119-138
- ZARCA B. L'artisanat français : du métier traditionnel au groupe social. *Economica*, Paris, 1986, 290p
- ZARCA B. Identité de métier et identité artisanale. *Revue Française de Sociologie* 1988, **29** : 247-273