



Les petits-déjeuners thématiques d'E&P

Rencontre avec un chercheur autour de son ouvrage



Les professionnels indépendants : nouveau défi pour les RH ?

Evènement du 22 octobre 2019

En présence de :

- **FRANÇOIS PICHULT**, Directeur scientifique d'E&P, professeur à l'Université de Liège
- **BERNARD GAZIER**, économiste, membre de l'Institut universitaire de France et professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Echange animé par **FANNY BARBIER**, experte E&P



The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation
Semanza R., & Pichault F. (ed.) (2019). Cheltenham, UK:
Elgar Publishing (postface de B.Gazier).





Comment caractériser la réalité des indépendants professionnels?





La réalité du travail indépendant

L'emploi indépendant se distingue de l'emploi salarié, mais il y a une zone grise qui se développe entre ces deux pôles avec des modalités multiples.

- **Le nombre d'indépendants traditionnels stagne** (ce sont les indépendants déjà connus issus des professions libérales : médecins, notaires, avocats...)
- **Le nombre d'indépendants dans les activités intellectuelles non régulées explose** (IT, conseil, management, créatifs)
- **Le travail des plateformes se développe** – sans doute la face la plus visible des nouvelles formes d'emploi.

Les repères sont désormais brouillés et remettent en cause la structuration traditionnelle du marché de l'emploi.

Ces personnes n'appartiennent généralement ni à une organisation syndicale, ni à une organisation patronale.

Cependant, ce sont des « travailleurs purs » qui n'ont pas de capital, qui offrent leur force de travail et leurs compétences sur le marché de l'emploi. Ils travaillent seuls, sans employés.

Leur comptabilisation relève du défi statistique, des pays intégrant par exemple les agriculteurs comme des travailleurs indépendants. Selon les statistiques de l'OCDE, les indépendants professionnels ou *IPros* sont 6 % aux Etats-Unis, 12 % en France, 24 % en Italie, 34 % en Grèce...





L'émergence de nouvelles préoccupations liées aux modalités de l'autonomie au travail

Ce défi statistique amène à réfléchir à l'autonomie au travail et à la manière de définir le travailleur indépendant.

La question de l'autonomie au travail recouvre trois grandes dimensions :

1/ La dimension statutaire

L'autonomie se caractérise par l'absence de relation de subordination. Il faut aussi tester si ce statut est choisi ou imposé, si le travailleur dispose d'un portefeuille de partenaires ou ne travaille que pour un seul donneur d'ordres.

2/ Le contenu même du travail

Celui-ci est-il hyper-déterminé et *procédurisé* ou bien se contente-t-on d'acheter l'expertise du travailleur ? Comment le travail s'effectue-t-il ? Le travailleur a-t-il une maîtrise sur le rythme et la charge de travail ?

3/ Les conditions d'exercice du travail

L'autonomie peut encore porter sur le choix du moment de travailler, de l'endroit où exercer son activité, des formations à suivre, des moyens de générer un flux régulier de revenus.

Ces diverses modalités de l'autonomie peuvent conduire à de multiples risques pour le travailleur : accès aux droits sociaux, régularité de revenus, acquisition de nouvelles compétences, appartenance à une communauté professionnelle, etc.

Mais des risques existent aussi chez les entreprises utilisatrices : manque de visibilité sur cette main d'œuvre, émergence de comportements opportunistes, perte d'expertise et de qualité, signaux négatifs envoyés aux employés réguliers, etc.





Le Total Workforce Management

Traditionnellement, les travailleurs indépendants ne sont pas gérés par la RH mais par la direction des Achats. Toutefois, face à la multiplication des risques susceptibles d'être encourus par les deux parties, il n'est plus possible de déconsidérer cette population.

Un concept émerge alors, celui du **Total Workforce Management** qui consiste à dépasser la gestion des ressources humaines traditionnelle, liée à la relation d'emploi, et à considérer toute la main d'œuvre.

- Les premiers à travailler cette question sont les vendeurs de solutions informatiques, proposant des modules spécifiques à *plugger* sur le SIRH « traditionnel » à qui on demande d'avoir une vue complète de la main-d'œuvre.
- Les entreprises créent des fonctions de Total Workforce Manager ou de Chief Freelance Officer (parfois appelé Procurement) qui ont pour mission de mener des actions de coordination entre les travailleurs indépendants et les travailleurs réguliers.

D'autres initiatives existent dans les pôles de compétitivité. On y observe des coopérations inter-organisationnelles qui permettent le passage d'une entreprise à une autre en fonction d'un projet, et ce dans un cadre territorial donné. Le travailleur n'est plus géré par une seule entreprise mais par plusieurs et les trajectoires sont gérées à un niveau inter-entreprise. A noter que les organisations syndicales sont souvent exclues de ce type d'arrangement.





Quelles conséquences pour le modèle social français et européen ?



La question du troisième statut



Certains pays européens ont opté pour la création d'un troisième statut (**approche hybride**) tandis que d'autres maintiennent **une approche binaire**.

- **L'Italie a adopté l'approche hybride** et a mis en place depuis la fin des années 90 :
 - le contrat de collaboration continue (cococo) ;
 - le contrat de collaboration en projet professionnel.

Ces dispositifs, que l'on rencontre aussi en Grande-Bretagne ou en Espagne, ont fait l'objet de détournements massifs de la part des entreprises. L'ambiguïté concernant le troisième statut réside dans la création d'un outil spécifique mais qui va presque automatiquement vers un moins-disant social : ni entrepreneur avec les gains associés, ni salarié avec la protection sociale afférente. En Italie, les dispositifs ont finalement été rendus moins avantageux pour l'entreprise (augmentation des avantages sociaux et ouverture de droits pour les personnes concernées.)

- **En France, l'approche est restée binaire** malgré la création du statut d'autoentrepreneur ou l'existence d'un régime transitionnel original : le statut d'intermittent du spectacle. Les bénéficiaires deviennent alors « salariés de l'assurance chômage. »

L'une des voies intéressantes à explorer — et qui sert de référence aux réformes actuellement en cours en France — est le système suédois qui propose un accès inconditionnel à la protection sociale, non lié à un type de statut particulier.





Les nouveaux intermédiaires sur le marché du travail

Le marché du travail est en réalité très intermédié, toutes les personnes ne trouvent pas un emploi par elles-mêmes (par relation personnelle, contact, recommandations...)

Des intermédiaires traditionnels :

- Les agences d'emploi, réseau très bien implanté
- Le régime des intermittents
- Les groupements d'employeurs (30 000 salariés, chiffre constant depuis les années 1980 et qui comporte une difficulté intrinsèque, celui d'une entente entre différents employeurs dans la gestion de la main d'œuvre.)

Et de nouvelles catégories :

- Le portage salarial
- Les coopératives d'emploi et d'activité
- Les associations professionnelles qui offrent de l'entraide, du support juridique et/ou du lobbying.

L'enjeu est alors de **lisser les trajectoires professionnelles** en évitant le délit de marchandage.

C'est pourquoi, l'expansion de ces nouveaux intermédiaires est modérée à l'exception de ceux qui optent pour un statut associatif sans but lucratif.





Les nouveaux intermédiaires sur le marché du travail

Exemples :

- L'association SMART en Belgique. A l'origine créée pour les artistes et créatifs qui connaissent des interruptions d'activités, elle a redéfini son objet en s'ouvrant aux travailleurs « au projet » et désormais aux travailleurs autonomes.

Smart a permis la création d'équivalents fonctionnels à ce qu'il y aurait dans une relation d'emploi dite classique (offre de formation, couverture sociale, assurance...)

- Une société commerciale qui gère les contrats de services entre les pigistes et une entreprise de presse. Elle assure alors un rôle de « payroller » en collectant l'argent auprès de l'organisme de presse et en assurant la régularité du revenu aux indépendants.

Ce type de situation a tendance à se multiplier dans les pays d'Europe du Nord et anglo-saxons.

Dans une perspective de Total Workforce Management, les employeurs vont avoir à dialoguer avec ces intermédiaires qui proposent des solutions d'équivalents fonctionnels à la relation d'emploi.



Opportunités de renouvellement des modalités du dialogue social ?

1/2



Les syndicats en France font preuve d'une grande frilosité à l'égard de ces nouvelles formes d'emploi qui ne sont ni du salariat, ni de l'entrepreneuriat.

De leur côté, les indépendants ne voient guère leurs préoccupations prises en compte par le syndicalisme tel qu'il existe aujourd'hui (fiscalité, propriété intellectuelle). La difficulté de compréhension est mutuelle.

En France, la CFDT a néanmoins lancé une initiative et propose des services aux travailleurs indépendants intellectuels. Cette démarche est encore timide et fait pour l'instant l'objet d'une expérimentation.

La notion de travailleurs indépendants n'est pas inscrite dans les gènes des organisations syndicales mais cela peut évoluer. Aux Pays-Bas, le marché du travail a été largement libéralisé et les organisations syndicales ont suivi ce mouvement en intégrant les travailleurs indépendants parmi leurs membres. Leurs combats sont alors d'une autre nature :

- **obtenir que les prêts bancaires** ne soient plus réservés aux seuls CDI mais ouverts aux indépendants sous condition de régularité de revenus et de somme disponible sur le compte en banque ;
- **obtenir le respect d'une grille tarifaire** (tarif minimum) pour les travailleurs artistiques, etc.



Opportunités de renouvellement des modalités du dialogue social ?

2/2



La réinvention du dialogue social est non seulement possible mais inévitable. Il faudra y intégrer plus d'acteurs (non plus seulement les salariés et employeurs mais aussi les intermédiaires, les entreprises utilisatrices, etc.) et plus d'objets (ouverture de l'accès à la protection sociale ou au droit au logement par exemple).

La complexité réside dans le fait que les syndicats ne sont pas toujours considérés comme l'interlocuteur pertinent pour traiter ces questions. Par ailleurs, cela suppose de trouver des dynamiques et un discours adaptés. Une structuration au niveau régional conduira à mutualiser des ressources d'accès à la protection sociale, de gestion des horaires, de facilités de transports... Cela nécessite de travailler avec des personnes très créatives pour inventer de tels dispositifs.

La reconnaissance des travailleurs indépendants sur le marché du travail passe par une stratégie à « trois dents »

- 1 / Une auto-organisation** qui permet à ces travailleurs de se faire entendre collectivement.

- 2 / Un plancher général**, avec un statut d'activité du travail (un seul pour tous, comme préconisé dans le rapport Supiot de 1999) pour répondre aux itinéraires transitionnels et obliques et permettre à chacun d'accumuler des droits sociaux lorsqu'il y a passage d'un statut à l'autre.

- 3/ Une possibilité de requalification de la relation de travail**, non obligatoire, portée par des associations regroupant les travailleurs indépendants mais qui dépend de la volonté des personnes de voir leur relation de travail requalifiée. Par exemple, les cyclistes Deliveroo qui ont vu leur dossier porté par l'association Smart.





**NOUS SERIONS HEUREUX DE
POURSUIVRE LA DISCUSSION AVEC
VOUS**

fbarbier@entreprise-personnel.com

