



LES TRAVAILLEURS AUTONOMES EN EUROPE ACTION COLLECTIVE ET REPRESENTATION D'INTÉRÊTS PAROLES ET REGARDS CROISÉS

Un projet commandité par **Smout** et **POUR LA SOLIDARITÉ**
European think & do tank
menée par Pascale CHARHON, CHARHON CONSULTANTS

Mai 2022

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION	10
PREMIÈRE PARTIE :	
TRAVAILLEURS AUTONOMES, ACTION COLLECTIVE ET REPRÉSENTATION D'INTERETS EN EUROPE :	
BREF ÉTAT DES LIEUX	14
1. Situation des travailleurs autonomes en Europe	14
2. La Recommandation du Conseil de l'UE relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale	21
3. Action collective, groupes d'intérêt et travailleurs autonomes	23
4. L'UE et les groupes d'intérêt	31
DEUXIÈME PARTIE: L'ENQUÊTE QUALITATIVE	32
1. MÉTHODE DE TRAVAIL	32
2. LES RÉSULTATS	33
2.1. Le travailleur autonome, son activité, son appréciation de l'environnement réglementaire, ses relations avec l'action collective, le monde associatif, syndical et autres structures de soutien au plan national	33
2.1.1. Le démarrage d'une activité autonome : des motivations diverses	33
2.1.2. Des situations socio-économiques précaires pour certains.....	36
2.1.3. Un environnement réglementaire complexe et une prise en compte jugée peu effective de la problématique des travailleurs autonomes.	37
2.1.4. Une perception contrastée de l'action des organisations intermédiaires en faveur des travailleurs autonomes (syndicats et autres intermédiaires de l'emploi).....	41
2.2. Les travailleurs autonomes et l'action collective.	45
2.2.1. Multiplicité des portes d'entrée	46
2.2.2. Un engagement fragmentaire dans le tissu associatif professionnel et / ou syndical de la représentation d'intérêts ..	49
2.2.3. Les « tiers lieux », collectifs informels et le mouvement coopératif comme espaces de socialité et de solidarité	52
2.2.4. Utilité de l'engagement associatif.	53
2.3. Le travailleur autonome et son approche d'un cadre d'action collective au plan européen	54
2.3.1. Une connaissance de l'environnement associatif européen qui reste limitée	54
2.3.2. Une connaissance parcellaire de l'Europe et du travail autonome au-delà du cadre national mais un intérêt marqué pour une plus grande visibilité au plan européen	56
2.3.3. Questions à traiter au plan européen.....	58
2.3.4. Les formes que pourrait prendre une initiative européenne en faveur des travailleurs autonomes	59
2.3.5. Gouvernance, mécanismes d'adhésion, fonctionnement, partenariats dans le cadre d'une initiative européenne	61
2.3.6. La plus-value d'une mise en réseau des travailleurs autonomes	62
3. SYNTHÈSE ET REMARQUES CONCLUSIVES	62
TROISIÈME PARTIE :	
REGARDS CROISÉS SUR DES PRATIQUES DE MISE EN RÉSEAU ET DE REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AUTONOMES	
1. LE CADRE DE REPRÉSENTATION DU TRAVAILLEUR AUTONOME AU NIVEAU NATIONAL	67
2. LE CADRE DE REPRÉSENTATION DU TRAVAILLEUR AUTONOME AU PLAN EUROPÉEN	90
Logiques d'action des organisations européennes intervenant sur le champs de la représentation d'intérêts des nouvelles formes d'emploi et / ou du travail autonome au plan européen	92
CONCLUSIONS	99
BIBLIOGRAPHIE	101
REMERCIEMENTS	102

AVANT-PROPOS

1er mai 2022

La crise sanitaire n'a pas seulement chamboulé nos vies, elle a aussi bousculé l'ordre des priorités au sein des organisations. Au début de l'année 2020, nous avions le projet d'éditer l'enquête complète *Les Travailleurs Autonomes En Europe, Action Collective Et Représentation D'intérêts. Paroles Et Regards Croisés* portée par CHARHON CONSULTANTS en 2018 et 2019. Nous aurions pu nous satisfaire de la version courte déjà publiée. Mais l'enseignement que porte cette enquête sur le sens de l'action collective pour les travailleurs autonomes mérite d'être rendue accessible dans son ensemble, d'autant plus à l'aune des récentes crises sanitaire, environnementale et démocratique.

Que s'est-il passé depuis 2019 à cette publication ? Les mesures de confinement et de distanciation sociale imposées dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire ont eu un impact important sur l'organisation du travail et plus largement sur l'ensemble des activités économiques. Certains secteurs comme le spectacle ou l'évènementiel se sont effondrés par le fait des mesures de confinement empêchant le rassemblement de personnes. D'autres secteurs à l'instar de la *vente en ligne* au contraire ont connu un développement important entraînant dans leur sillage une forte tension des emplois relevant du secteur numérique. Face à la mise à l'arrêt total ou partiel des appareils productifs, l'Union européenne et les États membres ont choisi de rompre avec la politique d'austérité engagée depuis des décennies en soutenant massivement l'économie, qu'il s'agisse du maintien du pouvoir d'achat des ménages, mais également des aides directes aux entreprises. Cela semble presque révolutionnaire dans un monde de plus en plus régi par des principes néolibéraux ! Les travailleurs ont bénéficié de mesures de chômage, les indépendants ont accédé à des aides financières semblables et inédites (comme le droit passerelle en Belgique). Du jamais vu ! On pourrait presque croire dès lors que tout le monde fut protégé. Or non, celles et ceux qui voguent entre le salariat et l'indépendance furent une fois de plus les grands oubliés¹. Dans de nombreux pays de l'Union européenne, les mesures d'aide n'ont pas été adaptées pour celles et ceux qui prestent par contrat court, à temps partiel ni pour les travailleurs autonomes de tout bord. Les formes d'emploi (longtemps décrit comme) atypique passèrent une fois de plus à travers les mailles des nouveaux filets de protection. L'ironie du sort est d'autant plus forte que le développement d'une part importante de ces formes d'emplois est aussi le résultat de politiques européennes basées sur la croyance dans la flexibilisation du marché du travail.

Une des figures devenues le symbole de l'ubérisation du travail a renforcé sa visibilité tant dans l'espace que dans le débat public : il s'agit des coursiers qui sillonnent les villes pour le compte des plateformes numériques de livraison de repas. Ces coursiers n'ont pas chômé. Leurs rangs ont cru, leur profil a changé et leurs revenus horaires ont fondu par la même occasion². Depuis plusieurs années déjà, une majorité de tribunaux à travers l'Union a jugé que ces travailleurs doivent être employés par les plateformes de livraison³ alors qu'ils pédalent en tant qu'indépendants. La Commission européenne travaille actuellement sur une proposition de directive destinée à harmoniser le statut des travailleurs de plateformes à travers l'Union, qui est en examen au Conseil et Parlement européen. Au moment où sont écrites ces lignes, la Commission travaille également sur des lignes directrices visant à garantir que le droit de la concurrence ne fasse pas obstacle aux efforts déployés par certains travailleurs indépendants pour améliorer collectivement leurs conditions de travail. L'UE avait par ailleurs adopté en 2019 une proposition de recom-

¹ Politiques qui n'ont fait que ralentir la reprise économique, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_145183/lang--fr/index.htm,

² Martin Willems, *Le Piège Deliveroo. Consommer les travailleurs*, Investig'Action, Bruxelles, 2021

³ https://gresea.be/IMG/pdf/etude_gue_fr_version_finale_finale.pdf

mandation du Conseil⁴ destinée à encourager une meilleure convergence des politiques des États membres de l'UE dans l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et indépendants. Toutes ces initiatives s'inscrivent dans le Socle européen des Droits sociaux adopté en 2017 et qui entend définir un cadre commun pour les droits sociaux des citoyens européens⁵.

Ces initiatives politiques sont bienvenues. Mais leur mise en pratique en termes de droits reste « en silo », que ce soit au niveau des typologies de travailleurs que d'un point de vue des secteurs d'activité. Aborder les indépendants et les travailleurs de plateformes c'est une avancée, car c'est vouloir améliorer tant la situation de travailleurs autonomes qu'incarnent le travailleur indépendant que celle de travailleurs subordonnés comme les coursiers. À terme, les initiatives européennes précitées auront un impact au niveau des États membres. Mais les approches cloisonnées qui sont proposées ne permettent pas d'aborder l'évolution en lame de fond du monde du travail, que ce soit le changement socio-économique des catégories classiques de l'emploi ou l'hybridation des parcours professionnels. Des tendances fortes ont émergé depuis ces dernières décennies comme la paupérisation des indépendants⁶, la transformation de la classe ouvrière (de producteurs à la chaîne à « déplaceurs » d'objets⁷), l'autonomisation des salariés (dont un nombre croissant est tenu au résultat et non au contrôle⁸), la croissance de la polyactivité (surtout parmi les travailleurs alternatifs⁹ et de plateforme¹⁰), et la propension d'un nombre croissant de personnes à troquer la stabilité de revenus contre du sens et de l'épanouissement au travail.

Ces évolutions ont commencé avec le passage d'une économie basée sur la production industrielle à celle basée sur les services. Elles sont accélérées par les nouvelles technologies, en particulier le développement du web, dont récemment l'essor des plateformes et de l'Intelligence artificielle. La figure du travailleur autonome, telle qu'abordée dans la présente publication, fournit un cadre d'analyse et de réflexion intéressant pour aborder les évolutions (de condition matérielle et de philosophie de vie professionnelle) qui impactent le monde du travail (pour le meilleur ou pour le pire) et les ajustements nécessaires pour la redéfinition d'un contrat social adapté.

Ce que ce travail de recherche met particulièrement en lumière, c'est la nécessité d'améliorer les conditions de travail et l'accès à la protection sociale¹¹ des travailleurs autonomes salariés. Cette revendication apparaît clairement, alors même que les personnes directement concernées et interrogées connaissent mal le droit et les organisations syndicales, ne se sentent pas représentées et ne se considèrent pas comme des travailleurs

4 [Proposition de RECOMMANDATION DU CONSEIL relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale](#) COM/2018/0132 final - 2018/059

5 Le socle européen adopté en 2017 par l'UE vise à relancer l'Europe sociale, à travers des engagements budgétaires, des initiatives législatives ou la coordination des politiques nationales. Il a débouché sur un nouveau plan d'action en matière sociale en mars 2021.

6 Sergio Bologna, *The Rise of the European Self-Employed Workforce*, Milan, Mimesis International, coll. Sociology, 2018 ; Slavina Spasova et Mathijn Wilkens *La situation sociale des travailleurs indépendants en Europe : questions liées au marché du travail et protection sociale*, ETUI Bruxelles, Observatoire Social Européen, 2018

7 <http://www.editionsamsterdam.fr/wp-content/uploads/2022/01/Carbonell-Le-futur-du-travail-extrait.pdf>

8 Promus par les pratiques managériales tels les "New ways of work".

9 Dans le projet SWIRL ceux-ci sont définis comme étant les indépendants qui ne relèvent pas des catégories traditionnelles (telles qu'agriculteurs, commerçants, artisans, professions libérales, et qui n'emploient pas de salariés), les travailleurs sur appel, les travailleurs intérimaires et les travailleurs fournis par des entreprises sous-traitantes.

<https://www.swirlproject.eu/wp-content/uploads/2021/04/WP1-Slash-Worker-An-analysis-SWIRL.pdf>

10 <https://www.swirlproject.eu/2021/04/wp1-contingent-and-slash-workers-in-europe/>

11 L'accès à certains droits y sont restreints ou le niveau de revenu de remplacement est trop bas pour vivre dignement.

particuliers ayant des revendications spécifiques¹². Autrement dit, elles ne possèdent pas ce que certains appellent une conscience de classe, ou, que d'autres encore considèrent simplement comme le sentiment d'appartenir à une communauté de destin. À part des échanges entre pairs, ce qui semble vraiment motiver les travailleur.e.s autonomes c'est un engagement collectif qui se situe plutôt autour de questions sociétales comme l'action citoyenne liée à la transition environnementale et le coopératisme.

Faut-il soutenir le sentiment d'appartenance à une communauté de destin ? N'est-il pas du devoir des décideurs politiques, des syndicats et des associations représentatives de mieux écouter et mieux observer la diversité des situations des travailleur.e.s et l'évolution de leurs aspirations ? Cela implique de remettre en question les dogmes et les pratiques afin de repenser le travail et les bases du pacte social. Repenser donc l'accès à la protection sociale au sens large et les principes de la redistribution, tant à l'aune de l'évolution de l'économie depuis plusieurs décennies (globalisation, économie de service, digitalisation...) que des enjeux environnementaux qui menacent le bien-être de l'humanité et de la planète dans les prochaines décennies¹³. Pour cela, il est nécessaire de dialoguer avec d'autres forces transformatrices comme les acteurs du développement durable et des communs afin d'ouvrir la voie à un monde du travail plus inclusif, où le marché est au service de la société et non l'inverse. Un monde où le travailleur n'est pas en conflit avec le citoyen.

¹² <https://www.swirlproject.eu/2021/05/wp3-slash-workers/>

¹³ https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/09/SR15_Summary_Volume_french.pdf

PRÉFACE

Depuis presque trente ans l'évolution des formes d'emploi et des relations de travail est scrutée par les sociologues, le monde politique, les syndicats : on ne compte plus les études en la matière, que ce soit au niveau national ou au niveau d'organismes transnationaux comme l'Union européenne, l'OIT ou l'OCDE. Et pourtant, la question reste encore mal délimitée : nul ne conteste cette évolution, mais face au contrat d'emploi à durée indéterminée, conçu comme la forme régulière d'emploi depuis plus d'un siècle, la diversité de toutes les autres formes d'emploi et de relations de travail continue à être mal définie, et donc mal mesurée. Le flottement sémantique en atteste : il y a le CDI d'un côté, et de l'autre les formes non-régulières d'emploi, atypiques, discontinues, la « zone grise »...

En juillet 2016, le Conseil National de l'Information Statistique en France publiait le rapport de Bernard Gazier, économiste spécialiste du marché du travail et des politiques de l'emploi, sur les difficultés propres à l'observation et à la mesure de ces formes d'emploi et de relations de travail, en soulignant combien il importe de mieux définir ce dont l'on parle : « *La présentation d'ensemble des formes d'emploi sous forme de partition doit être enrichie et leurs frontières doivent être redéfinies, afin de produire des catégories significatives pour le débat social.* »¹⁴

Le monde-CDI n'est en fait pas moins bien loti de ce point de vue. Faut-il y inclure le statut de fonctionnaire ? Le contrat CDI en Intérim qui connaît un relatif succès depuis qu'il a été reconnu ? Les CDI aidés (subventionnés par un Pouvoir public au titre d'une politique de l'emploi, toujours plus précaire que le I dans CDI ne le laisse entendre) ? Et comment évaluer le délitement du CDI lui-même ? En France, mais la situation n'est sans doute pas différente en Belgique, un tiers des CDI conclus dans l'année sont rompus au cours de cette même année, et la durée médiane d'un CDI est d'environ 24 mois, avec de très fortes variations sectorielles¹⁵.

Si l'on se place au niveau européen, l'on observe également une disparité sans cesse croissante des formes d'emplois *reconnues* : entre autres exemples, le contrat zéro heure au Royaume-Uni, le statut d'auto-entrepreneur en France, les parasubordinati en Italie, les mini-jobs allemands ... Et en Belgique, jusqu'à la légalisation quasi du travail en noir, à travers les mesures controversées dites De Croo et De Block, qui désocialisent et défiscalisent jusqu'à un plafond de 6. 250€ tout travail rémunéré effectué dans certaines conditions (de pair à pair, via une plateforme soi-disant collaborative ou non, dans le secteur associatif, etc.).

Bref, la notion même de carrière professionnelle, sous l'angle socioéconomique, subit une mutation profonde. Et les syndicats savent très bien que, sous-jacente, c'est la question de la subordination qui s'effrite, sur laquelle repose tout l'édifice du CDI, du marché du travail, de la sécurité sociale depuis plus d'un siècle, dans la forme connue depuis le Pacte social conclu, quasi partout en Europe dans des formes similaires sinon des dispositifs identiques, à l'issue de la Seconde Guerre mondiale.

Nous voyons dans cette mutation le résultat d'une mutation bien plus profonde, structurelle et (dé)structurante, celle en cours des modes de production et de management de cette production.

¹⁴ *La diversité des formes d'emploi*, page 4, B. Gazier, juillet 2016, Conseil national de l'information statistique (France).

¹⁵ *Ibid.* page 12.

Deux éminents spécialistes du droit du travail soulignaient il n'y a guère que « *la distinction entre un contrat d'entreprise et un contrat de travail réside dans le fait que ce dernier a pour objet d'exécuter le travail et non pas d'obtenir le résultat de l'exécution du travail [...]* »

Lorsque le contrat ne vise qu'à obtenir un résultat déterminé, il ne peut être effectivement question de subordination si l'on attache à cette notion la signification qui doit lui être donnée dans le droit du contrat de travail. »¹⁶

Nous sommes persuadés que dans le secteur des services, y compris publics, comme dans celui de l'industrie – qui le sait depuis longtemps, l'entreprise se détache peu à peu, numérisation croissante de la production et de l'intelligence aidant, du besoin de contrôle sur le temps de travail qui est à la base de la subordination. Rappelons qu'il y a plus d'un siècle, le CDI est né aussi du besoin des entreprises de disposer d'un volume de travail stable, et ce non sans résistance des travailleurs qui y voyaient aussi une perte d'indépendance et d'autonomie. Aujourd'hui, ce besoin disparaît peu à peu. Les entreprises se rendent compte qu'elles peuvent remplacer ce contrôle sur l'humain qui loue son temps de travail par un contrôle (de qualité) sur le résultat du travail de l'humain : et si l'on reprend la distinction entre l'exécution du travail et le résultat de cette exécution, il apparaît que c'est bien la subordination dont les entreprises n'ont plus besoin. Et qu'elles recherchent, avec l'aide des Etats, de nouvelles formes de relations de travail adaptées à de nouveaux modes de production.

La question pour les travailleurs et les syndicats n'étant plus dès lors : comment empêcher les entreprises de se défaire du CDI et de l'emploi dit « de bonne qualité » ? Mais, et il est nettement plus difficile d'y répondre, elle offre moins de prise à la lutte sociale : comment empêcher ces nouveaux modes de production de se développer ? Cette question mène à une impasse. Ne vaudrait-il pas mieux se demander : comment faire en sorte que les entreprises qui changent de modes de production continuent à financer la protection sociale de **tous** les travailleurs ?

Pour notre part, nous croyons qu'il convient de prendre acte que la question de la sécurité (sociale, fiscale) est structurellement liée à celle de la diversité des formes d'emploi et de relations de travail. Ce dont les gouvernements sont bien conscients : c'est le sens des débats sur la « flexisécurité ». Ce sont les conséquences concrètes sur la situation des personnes de cette mutation des formes de production, à l'origine de cette diversification croissante, qu'il s'agit d'identifier et de catégoriser, et dont il faudra bien se demander si elles sont ou non socialement acceptables.

De ce point de vue, les partitions habituelles nous semblent relativement inopérantes : entre l'indépendant économiquement dépendant et le travailleur intérimaire, entre l'auto-entrepreneur et l'entrepreneur en coopérative d'activité et d'emploi, par exemple, les critères relatifs aux formes objectives d'emploi et ou de relations de travail, comme la présence d'un tiers dans la relation, sont beaucoup trop déterminés par des systèmes juridiques ou des marchés nationaux, pour servir utilement l'analyse.

Pour notre part nous privilégions une approche à partir de quatre marqueurs qui nous semblent, selon la position pour chacun d'eux du curseur sur une échelle d'intensité de faible à fort, dessiner la structure de ce dont on parle, indépendamment des formes elle-même.

¹⁶ *Compendium droit du travail 2013 – 2014, van Eeckhoutte W., Neuprez V., Annuaire, Kluwer, 2013*

1. La protection sociale dont bénéficie un travailleur dans une situation de travail moyenne à un moment donné de son parcours professionnel : forte ou faible ?
2. Le pouvoir de marché, que ce soit sur un marché commercial (un rapport avec un client) ou sur celui du travail (un rapport avec un employeur partiel ou temporaire, via un intermédiaire ou non) : fort ou faible ?
3. L'autonomie dans la relation de travail : forte ou faible ? Ce critère pourrait être également être traduit par la position d'un curseur, voire d'un interrupteur entre un travail à exécuter ou un résultat à livrer ... Il s'agit moins de la représentation que l'on se fait ou qui s'impose que de l'analyse des rapports concrets de production, en plein mutation.
4. Et enfin, la situation de travail est-elle subie, principalement, ou plutôt choisie ?

L'on voit tout de suite l'interdépendance de ces marqueurs, alors même qu'ils agissent dans des régimes différents : la sécurité sociale, l'avantage concurrentiel sur des marchés dont les prix sont déterminés partiellement par l'offre et la demande, le glissement du marché du travail vers un marché généralisé des biens et services, et enfin la posture du travailleur dans une situation donnée, telle qu'il se la représente sur le moyen terme. Quatre marqueurs, deux positions (faible-fort) ... seize combinaisons qui sont proposées comme un premier guide d'analyse des **situations de travail** dites « atypiques ».

Pour la Solidarité et **Smart** ont commandité à CHARHON CONSULTANTS une étude sur les travailleurs qui se reconnaissent, sous une forme plutôt assumée (choisie), une autonomie forte dans leurs relations de travail, au sein de l'éco-système Smart en Europe. Par facilité de langage, nous les appellerons les « travailleurs autonomes », dénomination qui comprend bien entendu les freelancers – ces derniers étant sociologiquement des « travailleurs autonomes » dans le secteur des Industries Créatives et Culturelles.

Rappelons rapidement ce qu'est Smart : une **entreprise partagée**, sous la forme d'une coopérative belge qui a essaimé dans 8¹⁷ pays européens, à laquelle des travailleurs, quelles que soient leur posture, entrepreneuriale ou non, et leur intensité de production, s'associent afin d'y développer tout ou partie de leurs activités professionnelles, en toute autonomie et dans le régime salarié. Principalement dans la forme de contrats de travail de courte durée, fonction des commandes clients engrangées par chacun. Ce sont ces travailleurs-là auxquels s'attache l'étude et qui lui ont apporté sa substance.

Précisons une fois pour toutes que cette dénomination de « travailleurs autonomes » ne fait sens pour nous que dans le cadre d'une approche sociologique empirique d'une partie de ces formes d'emploi et de relations de travail *qui-ne-sont-pas-du-CDI-à temps plein*. Elle ne vise aucunement à instiller l'idée de la création d'un nouveau régime de travail, d'une nouvelle forme de contractualisation de celui-ci, et encore moins d'un régime de protection sociale ad hoc, qui ne pourrait être que dégradé.

Au contraire, nous maintenons fermement que le régime général de la Sécurité sociale, celui dit « des salariés », doit rester **général** : il est celui qui devrait s'appliquer à toutes ces formes d'emploi et de relations de travail qui se déploient depuis trente ans et qui lui échappent, totalement ou partiellement quand cette « Sécu » peine à faire rentrer dans ses dispositifs réglementaires conçus pour des carrières stables et

¹⁷ A l'époque de l'enquête Smart se déployait sur 9 pays de l'UE, au moment de la publication de cette analyse, Smart est présent dans 8 pays européens.

continues. C'est là l'enjeu. Et c'est le seul. Et nous entendons par « Sécu », autant la protection sociale au sens usuel du terme, que la protection plus large du droit social et du droit du travail, notamment en ce qui concerne la sécurité dans le travail et la régulation des revenus attribués par le marché aux travailleurs, qu'ils louent du temps de travail (l'exécution du travail) ou qu'ils basculent dans un modèle de livraison de biens ou services (le résultat de l'exécution du travail).

Denis Stokkink, président - ***Pour la Solidarité***

Sandrino Graceffa, administrateur délégué - ***Smart***

Roger Burton, conseiller politique - ***Smart***

INTRODUCTION

Lors de ces dernières décennies, le marché du travail a profondément évolué, avec un accroissement de ce qu'il est convenu de nommer la zone grise de l'emploi¹⁸ ainsi qu'une transformation profonde du travail indépendant. Les référents classiques du dialogue social¹⁹ que sont les salariés, les employeurs et parfois même les indépendants ne semblent plus suffire à représenter l'entièreté des réalités du marché du travail. Un type de travailleur met à mal la distinction classique entre statuts sociaux binaires²⁰ et secteurs d'activités : il s'agit du travailleur autonome. La figure du travailleur autonome est encore peu visible dans le dialogue social tant au plan national qu'européen, nous avons donc voulu la mettre à l'honneur en abordant la diversité de ses réalités et en questionnant ses visions de l'action collective et de la représentation d'intérêts dans l'espace public national et européen. Mais quelques explications de contexte, tout d'abord, ainsi que sur la méthode utilisée pour aborder le sujet dont il est question.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN MUTATION ET L'ÉMERGENCE DU TRAVAIL AUTONOME

Certains ont déclaré qu'à « l'euphorie des "trente glorieuses"²¹ », trente années piteuses avaient suivi ! Piteuses non dans l'absolu, mais par contraste avec les précédentes. Un certain nombre de développements se renforçant mutuellement ont caractérisé le passage d'une économie principalement industrielle à celle postfordiste portée par le secteur des services ; l'émergence de « nouveaux » secteurs d'activité, l'évolution du management (sous-traitance et production à fil tendu) et des outils de production (principalement les évolutions technologiques à prix toujours plus abordable), ainsi qu'une population de plus en plus formée. Ceci sans oublier les niveaux de sous-emploi et les politiques de flexibilisation du travail (flexisécurité)²² qui sont des déterminants importants de la structure des marchés du travail en Europe.

Ces facteurs ont aussi contribué à créer à l'aube du XXI^e siècle un marché du travail fragmenté qui comprend certes près de 60% de salariés classiques (en CDI à temps plein), mais aussi plus de 40% de situations d'emploi dites « atypiques », parmi lesquelles des personnes en CDI à temps partiels, en CDD et une présence constante de 14% de travailleurs indépendants (au sein de l'UE²³) avec l'augmentation drastique des indépendants sans employés (croissance de 30%)²⁴.

18 La zone grise fait notamment référence aux nouvelles figures émergentes de travailleurs aux statuts professionnels hybrides, encore mal définis ou mal perçus (Azais, 2014).

19 Le dialogue social, selon l'organisation internationale du travail (OIT), inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.

20 Il s'agit principalement de la distinction qui au sein du marché du travail existe entre les statuts d'employé et d'indépendant.

21 Les trente années de croissance continue qu'avaient connue l'Europe, et qui vont des années 50 au premier choc pétrolier.

22 Le terme « flexisécurité » est une contraction des mots flexibilité et sécurité. Il désigne un système social qui apporte davantage de flexibilité aux entreprises à travers plus de facilités pour licencier leurs travailleurs salariés, et plus de sécurité pour les salariés (indemnités de chômage sur une longue période et dispositifs de réinsertion sur le marché du travail).

23 Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, 2017).

24 https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/04/I-WIRE-Project_WP1_D1.2-Definitions-and-ty-pology.pdf

La notion de zone grise a ainsi émergé dans le débat public témoignant du caractère lacunaire des frontières de la relation d'emploi. La zone grise de l'emploi est multiforme : les contrats intérimaires, contrats 0 heure, freelances, « i-pros »²⁵, travailleurs de plateformes.

Ces tendances risquent de s'accroître d'avantage, compte tenu des défis écologiques et sociaux, sans parler des évolutions rapides de l'intelligence artificielle et de la robotisation. Une approche répandue en matière d'analyse du marché du travail et axée sur les statuts ou les secteurs d'activité ne permet pas de comprendre les difficultés communes d'un nombre croissant de travailleurs. Parmi la myriade de réalités qui composent la zone grise de l'emploi une figure incarne bien ces défis : le travailleur ou la travailleuse autonome. Souvent considéré(e) comme « freelance »²⁶, c'est-à-dire comme un travailleur qui vend une prestation à la journée, à l'heure, ou au forfait. Ce travailleur maîtrise un ou plusieurs savoirs faire, est généralement plutôt diplômé ou expérimenté dans sa pratique professionnelle et travaille dans l'économie de la connaissance.

Les métiers structurés en projets tels que ceux de l'informatique sont concernés par le travail en freelance, et ce concept tend à se répandre à tous les autres secteurs du conseil et de l'accompagnement. Mais le travailleur autonome peut aussi appartenir à des catégories professionnelles moins qualifiées (personnes qui travaillent en catering par exemple) ou avoir un métier manuel ou technique (comme dans l'artisanat, ou le secteur de réparation). Son autonomie se décline de plusieurs manières : dans l'exécution du travail, dans le pouvoir de négociation, dans la gestion du temps de travail, dans la relation à son client ou donneur d'ordre.

Tout travailleur autonome ne jouit pas nécessairement d'autonomie dans chacun des aspects précités. Autres caractéristiques du travailleur autonome : il doit sécuriser ses propres opportunités de travail, jongler avec plusieurs clients ou donneurs d'ordre, composer avec l'irrégularité de revenus (qui eux peuvent être très bas comme très haut) et un accès limité (souvent inadapté) à la protection sociale.

L'accès à la protection sociale va aussi fortement dépendre du « choix » de statut d'emploi du travailleur autonome. Il peut travailler en tant qu'indépendant, passer de CDD en CDD, opter pour le statut de salarié via l'entreprise partagée (comme Smart), la coopérative d'activités et d'emploi, ou le portage salarial. Bien souvent, le travailleur autonome jongle entre ces formes d'emplois sur une même année ou tout le long de son parcours professionnel. S'il travaille en tant qu'indépendant, il ne cotisera que peu à la sécurité sociale et jouira de peu de droits (tels une pension réduite et un accès aux congés de maternité et paternité réduits), sans pour autant pouvoir s'appuyer sur (la constitution d') un patrimoine. S'il choisit le salariat (quelle qu'en soit la forme contractuelle), la discontinuité de ses revenus peut rendre difficile l'accès à certains pans de la protection sociale.

En effet le travailleur salarié qui se trouve dans cette situation pourra bénéficier des droits à la pension, au chômage, aux congés payés et congés maternité mais à contrario

25 *Indépendants professionnels Cf Future Working: "The Rise Of European's Independent Professionals (2013) Patricia Leighton Professor of European Social Law at the IPAG Business School, France. "Selon la définition qu'en donne Patricia Leighton les iPros sont des travailleurs autonomes hautement qualifiés qui travaillent pour eux-mêmes, mais n'emploient pas d'autres personnes. Ils vont des journalistes et des designers aux spécialistes des TIC et aux consultants. https://freelancersweek.org/wp-content/uploads/2016/09/Future_Working_Full_Report1.pdf*

26 Cf. *Le mouvement des freelances: origines, caractéristiques et développement. Istituto Universitario Europeo Badia Fiesolana - 8 avril 2015, traduction de l'italien par Sarah de Heusch, Chiara Faini, Julek Jurowicz, Sergio Giorgi, revue par Carmelo Virone, éditions Smart, les Cahiers 2016 ; <https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-free-lance-195.html>*

pourrait ne pas avoir accès à la formation payée par l'employeur, aux congés parentaux ou encore aux pauses-carrières. Les travailleurs autonomes (dont le nombre exact reste encore difficile à mesurer en Europe) sont parties liées avec leurs clients : les PME et les particuliers. Dans une économie basée sur les services, plus de 90% des entreprises sont des TPE et leur capacité de recrutement avec des contrats CDI reste limitée.

Pensons par exemple au graphiste : difficile d'être engagé comme salarié à temps plein par une PME ou une TPE. Sans compter le nombre de professions dans le champ du travail autonome pour qui les clients principaux sont des particuliers (comme les coachs ou les professeurs de yoga).

La diversité du profil des travailleurs autonomes est source de richesse (pour repenser le sens et la place du travail dans nos vies) et d'innovation (rendue possible par plus de liberté dans l'exécution et les contenus de travail), mais elle questionne aussi les modèles et dispositifs du droit du travail et de la protection sociale présents en Europe. En effet, ces modèles se sont structurés précisément autour de la distinction entre d'une part les travailleurs salariés vulnérables aux aléas du marché (le salarié se subordonne à l'employeur en échange de protection sociale) et d'autre part le travailleur considéré comme autonome et pouvant assurer ses besoins à travers un capital productif (constitué ou hérité), comme dans le cas de certaines professions libérales.

Par ailleurs, le travailleur autonome, qui travaille dans le secteur des services jouit d'un positionnement mixte, ce qui a conduit l'historien Sergio Bologna à utiliser la dénomination conceptuelle de «freelances de 2^e génération». Comme le relevait une récente analyse de Smart, la démarche de Sergio Bologna a porté sur un renversement de perspective dans l'appréhension du freelance – pour le réinscrire socialement et politiquement du côté des travailleurs et non du côté de l'entrepreneur et du patronat : «*Au début des années 1980, le freelance apparaissait comme la figure sociale gagnante du marché néolibéral, une figure qui pouvait se libérer du travail salarié et cherchait une autre manière d'exprimer ses possibilités et de développer ses compétences. La vision du marché qui s'attachait à elle était très positive: on voyait les possibilités qui s'offraient, jamais les risques auxquels s'exposaient les freelances – en matière de sécurité sociale, notamment*». ²⁷

Le travailleur autonome jouit donc bien souvent du (haut) capital symbolique des indépendants (lié à l'expertise ou au secteur d'activité) tout en partageant la vulnérabilité des salariés dépendant des aléas de la vie (et d'un moindre capital économique).

La question de l'avenir du travail et des formes d'emploi atypiques font partie des enjeux qui mobilisent l'attention de l'UE dans le cadre du Socle Européen de droits Sociaux²⁸. L'évolution du salariat et la croissance du travail indépendant ainsi que l'avenir de la protection sociale en sont des aspects clés. C'est porté par ce cadre que se pose également la question d'une meilleure visibilité du travail autonome dans les débats de politiques publiques au plan national et européen.

²⁷ «Sergio Bologna: un engagement à la pointe du travail», Carmelo Virone, Smart, 2018, https://Smartbe.be/wp-content/uploads/2018/11/11-bologna_engagement.pdf

²⁸ Le Socle européen des droits sociaux adopté par l'UE en 2017 se fixe comme objectif de donner aux citoyens européens des droits nouveaux et plus efficaces autour de 3 grands volets : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection sociale et inclusion sociale, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_fr

TRAVAIL AUTONOME ET REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS EN EUROPE

Si les salariés, les entreprises et les indépendants au sens large sont des figures proéminentes de la représentation d'intérêts et du dialogue social, la voix des travailleurs autonomes peine à s'exprimer. Ceci dans un contexte plus vaste où de manière générale les acteurs économiques et sociaux demandent à être entendus par les pouvoirs publics voire à participer plus directement aux processus d'élaboration des politiques publiques qui les concernent. Comment dans ce cadre, les travailleurs autonomes abordent-ils la question de leur positionnement dans l'espace public au plan national et Européen ?

Smart a voulu donner la parole à ces travailleurs autonomes qui dans 9 pays européens constituent une grande part de sa force vive.

Nous avons voulu recueillir leur parole et comprendre en particulier comment ces travailleurs attachés à leur liberté abordent la notion d'action collective et de représentation d'intérêts.

PRÉSENTATION DU CADRE DU PROJET EUROPÉEN ET DE SES OBJECTIFS

A travers un projet de recherche qui se déroula pendant l'année 2018, Smart a souhaité entendre la parole et les besoins des travailleurs autonomes en termes de mise en réseau, de consultation, d'action collective et/ou de représentation d'intérêts au niveau européen. Le projet fut structuré autour d'une enquête qualitative auprès de travailleurs autonomes dans 9 États membres de l'UE : France, Belgique, Espagne, Italie, Autriche, Hongrie, Allemagne, Suède, Grande Bretagne. L'enquête a souhaité explorer les positions, les sentiments et la perception que ces travailleurs autonomes avaient de leur profession et des politiques publiques menées au niveau national et/ou européen à cet égard.

En complément des entretiens avec des travailleurs autonomes, cette enquête a souhaité recueillir la perspective d'organisations qui réfléchissent ou facilitent l'expression de différentes formes d'engagement permettant de donner sens au collectif chez les travailleurs autonomes. Les organisations rencontrées sont des syndicats (Suède, Belgique, Grande Bretagne), un espace de co-working (Autriche), une coopérative d'emplois et d'activités (France), un partenariat solidaire entre syndicats et une coopérative d'espaces de co-working (Grande Bretagne), une Fondation agissant comme laboratoire de prospective, un observatoire du travail indépendant multi-acteurs (France), des quasi syndicats ou organisations de représentations d'intérêts (Italie, Espagne, Allemagne).

Un bref mapping des mêmes organisations actives au plan européen qui traitent directement ou indirectement de la question des zones grises de l'emploi et / ou du travail autonome ont par ailleurs permis de compléter le cadre d'analyse précité.

La méthode de travail consista en une action de recherche structurée autour des activités suivantes:

- Recherche bibliographique
- Enquête qualitative auprès d'un échantillon de travailleurs autonomes et organisations dans 9 États membres de l'UE

Les parties 2 et 3 de ce rapport présentent donc une synthèse des principaux résultats du projet avec **en première partie** un bref état des lieux de la situation des travailleurs autonomes et de la représentation d'intérêts en Europe.

PREMIÈRE PARTIE

TRAVAILLEURS AUTONOMES, ACTION COLLECTIVE ET REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS EN EUROPE : BREF ÉTAT DES LIEUX

1. SITUATION DES TRAVAILLEURS AUTONOMES EN EUROPE

La recherche relative au travailleur indépendant reste fragmentaire en Europe. Cependant ces dernières années et grâce à l'impulsion de chercheurs comme Stéphane Rapelli, Patricia Leighton, l'agence Européenne Eurofound et le projet I-WIRE financé par l'Union Européenne (dont Smart fut partenaire) de nouvelles aires de recherche ont vu le jour lesquelles ont dégagé un certain nombre de tendances fortes sur le travail autonome dans un marché du travail en profonde mutation. Ces travaux complètent les études sur les conditions de travail menées ces dernières années par l'UE et l'OIT. Les marqueurs identifiés par ces études concernent la croissance des travailleurs autonomes, le contexte économique dans lequel s'insère cette croissance, la diversité des profils sur le plan sectoriel et socio-économique et le caractère hybride du statut social de ces travailleurs. Enfin les relations industrielles se trouvent par ailleurs confrontées aux besoins de représentation des travailleurs autonomes dans les champs du dialogue social national et européen lequel reste encore largement dominé par la défense des droits des travailleurs salariés.

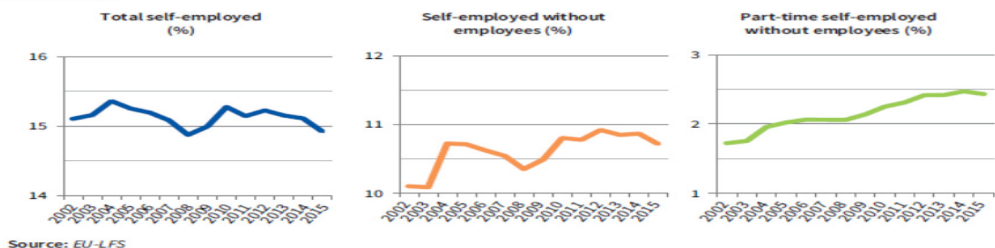
CROISSANCE DU TRAVAIL AUTONOME

Au sein de l'Union européenne la proportion de travailleurs indépendants est considérée comme stable tous profils et secteurs confondus : 15%, en 2004, 15,4% et 14% en 2015. Mais et cela constitue une tendance de fond dans un certain nombre d'états membres, les travailleurs **indépendants sans employés**²⁹ ont connu une croissance remarquable au cours de la dernière décennie. L'augmentation du nombre est particulièrement pertinente par rapport à la tendance observée dans d'autres catégories d'emploi. La première étude européenne de référence sur les travailleurs indépendants (Rapelli) estimait le nombre de professionnels indépendants à 8. 570. 000 avec une croissance de 82% en dix ans. Cette croissance a été particulièrement significative en Italie, Grande Bretagne, Allemagne, Pays Bas et France³⁰.

29 Cf Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Authors: Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens, Isabella Biletta and Andrea From (Eurofound), with the support of Agnès Parent-Thirion and Ricardo Rodriguez Contreras

30 Patricia Leighton, "The Rise Of European's Independent Professional, 2013; I-WIRE Independent Workers and Industrial Relations in Europe, Agreement Number: VS/2016/0149, WP1. Literature review, (November 2016)

Figure 1: Change in the proportion of types of self-employment in the EU28 employed labour force, 2002–2015



Les chiffres d'Eurostat pour 2017 montrent que 4% de la population active sont des travailleurs indépendants avec employés, tandis que 10% sont des travailleurs indépendants sans employés³¹.

Table 1 – Total employment, self-employed, self-employed without employees, I-Pros and IP in the EU28 (2015)

	EU 28	% of all employed	% of self-employed
Total employed population	221,498	100.0	
Self-employed workers	33,110	14.9	100.0
Self-employed without employees	23,799	10.7	71.9
I-pros (NACE sectors J-S)	9,826	4.4	29.7
IP (ISCO 100-352, managers, professionals and technicians)	7,238	3.3	21.9

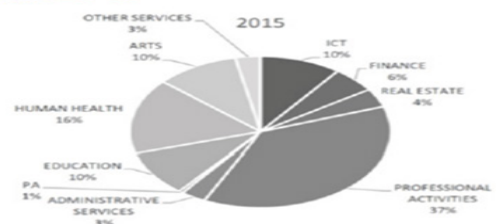
Source: ACTA, analysis of Eurostat microdata, (Soru, Zanni, Sinibaldi 2018)

L'expansion des travailleurs indépendants a été pertinente non seulement d'un point de vue global mais aussi dans sa composition structurée par industrie et profession. Le travail indépendant est devenu une forme d'emploi très répandue, au sein d'un éventail de nouveaux secteurs et professions hautement qualifiés dans le secteur des services notamment. Au cours des dernières années, les secteurs qui ont le plus contribué à la croissance du travail indépendant ont été l'industrie de l'art, du divertissement et des loisirs, l'industrie de l'immobilier et l'industrie des TIC³².

31 Ibid. I-WIRE Independent Workers and Industrial Relations in Europe, Agreement Number: VS/2016/0149, WP1. Literature review (November 2016)

32 Ibid. Patricia Leighton, "The Rise Of European's Independent Professional", 2013 ; I-WIRE Independent Workers and Industrial Relations in Europe, Agreement Number: EU funded project VS/2016/0149, WP1. Literature review (November 2016)

Figure 2 - IP sectors in the EU-28



Source: ACTA, analysis of Eurostat microdata, (Soru, Zanni, Sinibaldi 2018)

LE PARADIGME POSTFORDISTE ET SON IMPACT SUR LE DÉVELOPPEMENT D'UNE NOUVELLE GÉNÉRATION DE TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Les travaux de l'historien Sergio Bologna ont mis en lumière la naissance d'une **deuxième génération de travailleurs indépendants** Bologna et Fumagalli (1997) et ceci en relation avec les transformations profondes qui se sont produites dans l'organisation du travail durant le cours de ces deux dernières décennies. Les économies dites avancées ont connu le dépassement progressif de la production de masse, remplacé par l'organisation dite post-fordiste de la production. La recherche d'une flexibilité s'accumule dans la chaîne de production entraînant d'importantes pressions sur les entreprises qui, en réponse, ont commencé à externaliser un nombre croissant d'activités et de tâches. Les pratiques de restructuration de l'externalisation ont conduit à l'élargissement de l'offre de main-d'œuvre de travailleurs autonomes/indépendants et de leurs compétences sur le marché du travail (Stanworth, 1995).

En outre, face à une pression internationale croissante, les entreprises ont commencé à réduire la main-d'œuvre salariée, au profit d'une externalisation du recrutement de travailleurs autonomes externes. Fait important, la tertiarisation marquée des économies avancées a en outre contribué à la demande de travailleurs professionnels indépendants sur le marché du travail (Wright, 1997). De nouveaux segments du marché du travail sont apparus dans les secteurs comme l'intermédiation, les activités financières, le conseil et l'échange d'information. Cette dynamique est liée au développement de l'industrie des TIC. La recherche a aussi mis en lumière le développement de travailleurs indépendants dans l'économie de plateforme (Drahokoupil et Fabo 2016), et l'économie collaborative (Commission européenne 2016).

Par ailleurs et comme le relève l'étude d'I-WIRE diverses hypothèses ont été évoquées par la recherche académique pour justifier le renouveau du travail indépendant: D'une part un besoin présent chez de nouvelles générations de travailleurs, de nouveaux modes de vie alternatives au travail salarié. D'autres part, le déclin des possibilités d'emploi dans l'économie salariée et ceci est une autre tendance explicative phare qui est le résultat de carences du marché du travail, plutôt que le résultat de changements fondamentaux dans les «économies industrielles avancées qui ont rendu le travail indépendant plus attrayant et/ou plus compétitif» (Blau 1987: 447, Bogenhold et Staber, 1991).³³

³³ *ibid* I-WIRE Independent Workers and Industrial Relations in Europe, Agreement Number: VS/2016/0149, WP1. Literature review, (November 2016)

LES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA CROISSANCE DU TRAVAIL DIT ATYPIQUE

Ces dernières décennies, les défis macro-économiques communs à tous les états membres de l'UE ont eu comme conséquence une plus grande flexibilisation des relations d'emploi dans la gestion du marché du travail. Bien que les formes conventionnelles de la relation d'emploi et le CDI reste prédominants au plan global et au sein de l'UE, les rapports de l'OIT et de l'UE confirment que les contrats atypiques et le travail indépendant se sont développés dans beaucoup de secteurs et professions.

Les facteurs derrière cette évolution sont de plusieurs ordres ³⁴ :

- La déréglementation partielle. Depuis les années 1970, un certain nombre de pays de l'UE ont eu recours à la déréglementation dans le but d'accroître la flexibilité du marché du travail et de stimuler la croissance de l'emploi.
- Les mesures incitatives en matière d'emploi amènent une re-régulation du droit du travail en matière de contrats atypiques ou la réduction sur les charges des employeurs en matière de sécurité sociale.
- La baisse de la syndicalisation et du rôle régulateur de la négociation collective est une grande tendance qui impacte sur le développement du travail atypique. La faiblesse du mouvement syndical a permis que se développe de nouveaux types de contrats (« zéro heure » au Royaume-Uni par exemple).

Ces évolutions décrites par l'OIT sont très prégnantes en Europe. Les évolutions du droit social en relation avec les politiques de flexibilisation du marché du travail, mises en œuvre dans l'ensemble des États membres depuis ces deux dernières décennies ont par ailleurs été parties prenantes de la gouvernance économique et monétaire de l'UE. ³⁵

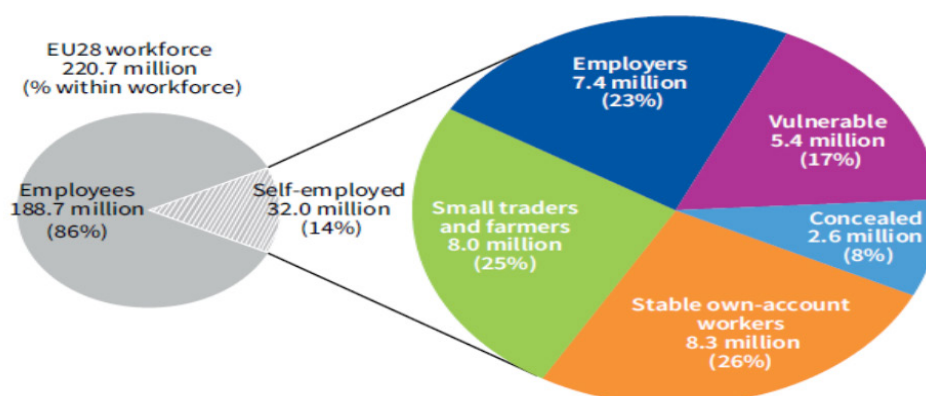
DIVERSITÉ DES PROFILS SOCIO-ÉCONOMIQUES DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Une autre réalité de beaucoup d'études a mis en lumière cependant le caractère hétérogène marqué du profil socio-économique des travailleurs autonomes. Dans son étude sur le travail indépendant au sein de l'UE, utilisant les données de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound, fournit un éclairage concernant la diversité socio-économique des travailleurs autonomes. L'agence Européenne a identifié cinq groupes distincts de travailleurs indépendants³⁶ et comparé la qualité de l'emploi spécifique à chacun de ces groupes.

³⁴ Organisation Internationale du Travail, *L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives*. Ensemble Vue, Genève, 2016

³⁵ Charhon Pascale, *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen? Des clés pour comprendre*, Bruxelles, coéd. Pour la Solidarité-Smart, Cahiers, juin 2017, n°36

³⁶ Cf Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Authors: Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens, Isabella Biletta and Andrea Fromm (Eurofound), with the support of Agnès Parent-Thirion and Ricardo Rodriguez Contreras

Figure 10: Main reasons for self-employment


D'un côté du spectre, se trouve deux des cinq groupes — dénommés «employeurs» et «travailleurs stables à leur propre compte» qui représentent l'ensemble environ la moitié des travailleurs indépendants. Ces groupes ont tendance à être engagés dans des activités économiques plus viables et durables et plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants par choix. Les personnes à revenu élevé sont surreprésentées dans ce groupe et une majorité affirme disposer d'une sécurité financière en cas de maladie.

Les «employeurs» sont économiquement indépendants, et ils peuvent s'appuyer sur une multiplicité de clients pour sécuriser leurs revenus. En outre, plus de la moitié (53 %) des travailleurs indépendants de ce groupe estiment qu'il leur est facile de trouver de nouveaux clients.³⁷

En revanche, les «travailleurs stables à leur propre compte» n'emploient pas de personnel, mais sont indépendants sur les plans économiques et opérationnels. Seule une petite fraction (12 %) des travailleurs indépendants de ce groupe sont des travailleurs indépendants par nécessité et, à l'instar des «employeurs». Beaucoup ont plus d'un client (93 %) et peuvent facilement en trouver de nouveaux (53 %). Neuf membres de ce groupe sur dix peuvent prendre un congé quand ils le souhaitent. Ils ont tendance à gagner plus que les autres groupes, à l'exception des «employeurs». Ce groupe est le plus fortement représenté dans le pays qui a connu la plus forte croissance du travail indépendant au cours de la dernière décennie : les Pays-Bas. Moins de la moitié des travailleurs indépendants (41 %) aux Pays-Bas peuvent être classés dans la catégorie des «travailleurs stables à leur propre compte».

De l'autre côté du spectre, un travailleur indépendant sur quatre appartient aux groupes «vulnérables» (17 %) ou «dissimulés» (8 %). Les travailleurs indépendants de ces groupes se trouvent dans des situations plus précaires, disposent de niveaux de revenu et de sécurité de l'emploi inférieurs, et jouissent d'une autonomie moindre de travail et d'une plus grande dépendance. Leurs conditions de travail sont globalement défavorables. Les travailleurs indépendants du groupe «vulnérables» sont étiquetés comme tel parce qu'ils ont peu de revenus et ne disposent pas de sécurité financière en cas de maladie (54 %). Il leur est aussi difficile de changer leur situation, car ils sont économiquement dépen-

³⁷ Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Authors: Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens, Isabella Biletta and Andrea Fromm (Eurofound), with the support of Agnès Parent-Thirion and Ricardo Rodriguez Contreras

dants: 55 % ont un seul client et 48 % ont du mal à trouver de nouveaux clients. Généralement, une grande partie des travailleurs indépendants de ce groupe n'évaluent pas leur situation de travail de manière très positive — 40 % sont des travailleurs indépendants par nécessité.

Les travailleurs indépendants «dissimulés» présentent de nombreuses caractéristiques similaires à celles de «vulnérables» (dépendance économique, précarité), mais leur caractéristique la plus frappante est qu'ils ont peu de marge de manœuvre dans l'organisation de leur travail. Par exemple, pour 33 % d'entre eux, il est difficile de prendre des congés à court terme, ce qui pourrait indiquer un type de subordination typique d'une relation employeur – employé. Dans l'ensemble, les travailleurs indépendants «dissimulés» ont une situation de travail très similaire à celle des salariés sans jouir des mêmes droits (protection contre le licenciement, droits au congé, etc.) ou de la même protection sociale. Le Royaume-Uni, qui a connu une forte augmentation du travail indépendant, connaît de loin la représentation la plus forte de ce type de travailleurs indépendants (21%).

Enfin, un travailleur indépendant sur quatre appartient à un groupe peut-être plus traditionnel: «petits commerçants et agriculteurs». La situation est plus contrastée pour ce groupe: elle combine des conditions de travail à la fois favorables et défavorables.

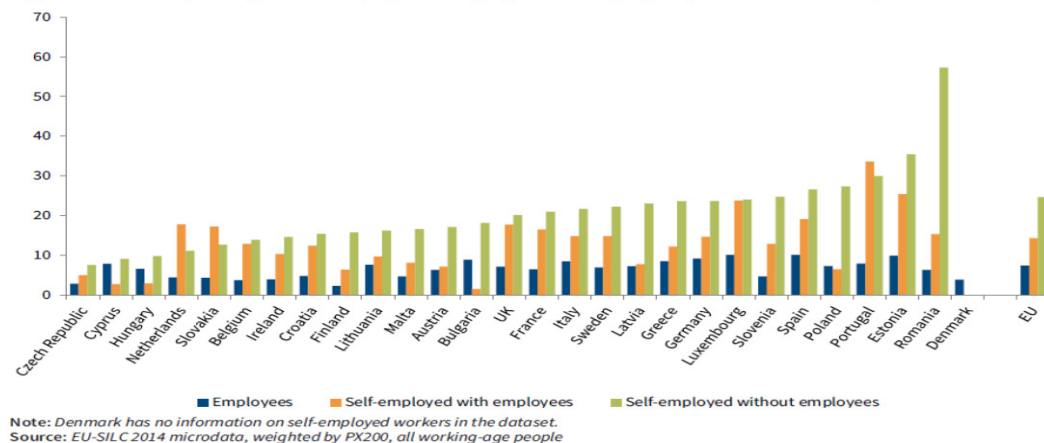
Les membres de ce groupe ont tendance à être indépendants sur le plan économique et à travailler de manière autonome, mais 40 % déclarent avoir du mal à assumer la responsabilité de gérer une entreprise». Cela est probablement dû à leurs longues semaines de travail: plus de 7 petits commerçants et agriculteurs sur 10 travaillent au moins 6 jours par semaine.³⁸

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET RISQUE DE PAUVRETÉ³⁹

Spasova et coll. (2017) ont constaté qu'en 2015, le taux de risque de pauvreté des travailleurs indépendants était en réalité trois fois plus élevé que celui des salariés. Ceci est une tendance confirmée par une autre étude de l'agence Eurofound et cette dimension est présente chez une partie des travailleurs indépendants sans employés au sein de l'UE. Le graphique ci-dessous montre en effet que, dans tous les états membres de l'UE, les travailleurs indépendants sans employés sont plus souvent exposés au risque de pauvreté au travail que les travailleurs salariés.

³⁸ Ibid. Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Authors: Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens, Isabella Biletta and Andrea Fromm (Eurofound), with the support of Agnès Parent-Thirion and Ricardo Rodríguez Contreras

³⁹ Eurofound (2017), *In-work poverty in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Figure 11: In-work poverty risk rates (%), self-employed and employees, EU Member States, 2014


STATUT D'EMPLOI ET ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE

Comme nous avons pu le relever dans l'introduction de cette étude, au cœur des questions qui affectent le travail autonome figure la présence d'une zone grise dans laquelle se trouvent beaucoup de travailleurs. Par zone grise on fait référence à différentes formes contractuelles qui ne relèvent ni du salariat classique (un contrat à durée indéterminée et à temps plein) ni du statut d'indépendant. Face au caractère hybride du statut d'emploi de beaucoup de travailleurs autonomes, le cadre institutionnel propre à chaque état membre qui régule les différentes formes d'emploi apparait souvent comme inadapté avec des conséquences sur la protection sociale à laquelle accéderont les travailleurs autonomes. L'état de la recherche en Europe a de ce point de vue permis de mettre en lumière que les travailleurs indépendants sont moins protégés que les salariés en termes d'accès « effectif » à la protection sociale en Europe (Spasova et al., 2017 ; Matsaganis et coll. 2016 ; Fonderville et coll. 2015 ; Fachinger et Frankus 2015 ; Westerveld 2012), et ceci bien que des nuances importantes existent.⁴⁰

Même si la situation varie beaucoup d'un état membre à l'autre, les travailleurs indépendants ont généralement le même accès légal que les salariés aux régimes « non assurantiels » (non contributifs).

Le plus souvent, il s'agit de régimes universels, c'est-à-dire l'assistance sociale, et les prestations familiales, financés par la fiscalité générale et ne dépendant pas du statut professionnel. Cependant, les travailleurs indépendants n'ont pas souvent accès à certains régimes dits assurantiels (régimes contributifs) qui reposent sur les cotisations de sécurité sociale par le travailleur et/ou l'employeur. (Spasova et al., 2017 ; Matsaganis et coll. 2016 ; Fachinger et Frankus 2015 ; Westerveld 2012 ; Dekker 2011). En outre, même si les travailleurs autonomes ont légalement accès à la protection sociale, leur accès effectif est souvent limité par des conditions d'éligibilité.⁴¹

⁴⁰ Ibid. *I-WIRE Independent Workers and Industrial Relations in Europe*, Agreement Number: VS/2016/0149, WP1. Litterature review, (November 2016);

⁴¹ Bilan Social de l'UE, Chapitre 5. *La situation sociale des travailleurs indépendants en Europe: questions liées au marché du travail et protection sociale*, Slavina Spasova et Mathijn Wilkens, ETUI Bruxelles, Observatoire Social Européen, 2018

Dans beaucoup d'états membres une réflexion commence à se développer concernant les droits à la protection sociale des travailleurs indépendants avec l'idée d'harmoniser les régimes couvrant les travailleurs autonomes avec ceux des travailleurs salariés.⁴²

2. LA RECOMMANDATION DU CONSEIL DE L'UE RELATIVE À L'ACCÈS DES TRAVAILLEURS SALARIÉS ET NON-SALARIÉS À LA PROTECTION SOCIALE

Une précédente étude publiée par Smart⁴³ portant sur les débats européens relatifs aux nouvelles formes d'emploi avait relevé le rôle prééminent de l'UE dans l'impulsion donnée aux réformes du marché du travail menées dans les états membres ces dix dernières années.

Considérant l'importance de la protection sociale (les pays ayant le meilleur niveau de protection sociale sont ceux qui ont le mieux surmonté la crise de 2008⁴⁴), la Commission Juncker a lancé en 2017 un Socle Européen des Droits Sociaux dont l'objectif était de redynamiser l'acquis social européen et d'apporter plus d'équité dans l'organisation des marchés du travail et de la protection sociale au plan européen.⁴⁵

C'est ainsi que le Conseil de l'UE sur proposition de la Commission européenne a adopté en décembre 2018 une recommandation sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et indépendants⁴⁶ et dont nous décrivons ici brièvement le cadre. La question de l'accès à la protection sociale pour les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants est devenu en effet l'une des priorités essentielles de l'agenda social de l'UE en 2017, dans le sillage de la dynamique politique créée par le socle européen des droits sociaux initié par la Commission Juncker (mentionné plus haut).

Le fait que la protection sociale figure à l'ordre du jour de l'agenda législatif de l'UE et traite en particulier des travailleurs indépendants, représente sans aucun doute une étape importante dans l'action de l'UE. Et ceci pour deux raisons.

Premièrement, la protection sociale relève essentiellement de la compétence des États membres. L'UE a principalement des compétences en matière de coordination des politiques de sécurité sociale mais pas de compétences en matière d'élaboration des politiques sociales qui reste une compétence exclusive des États membres. *Deuxièmement*, alors que les traités fournissent une base juridique à la politique de protection sociale des travailleurs (y compris les travailleurs atypiques), il n'existe aucune disposition juridique

42 Bilan Social de l'UE, Chapitre 5. La situation sociale des travailleurs indépendants en Europe: questions liées au marché du travail et protection sociale, Slavina Spasova et Mathijn Wilkens, ETUI Bruxelles, Observatoire Social Européen, 2018

43 <https://smartbe.be/fr/comprendre/publications/education-permanente/les-droits-sociaux-au-regard-des-nouvelles-formes-demploi-les-reponses-europeennes/>

44 https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_fr.pdf

45 Le socle européen des droits sociaux de l'UE est un ensemble de principes et de droits essentiels pour doter l'Europe du 21e siècle de marchés du travail et de systèmes de protection sociale qui soient équitables et qui fonctionnent bien. «Le Socle» réaffirme certains des droits déjà énoncés dans l'acquis social de l'Union Européenne, et y ajoute de nouveaux principes pour relever les défis issus des évolutions sociales, technologiques et économiques. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_fr

46 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=fr>

traitant de la protection sociale des travailleurs indépendants. Ainsi, l'initiative portant sur ces derniers a été fondée sur la « clause de flexibilité » (article 352 TFUE)⁴⁷.

UN PROCESSUS DE CONSULTATION EN DEUX ÉTAPES

La Commission européenne a donc lancé une consultation en deux étapes (avril 2017 - janvier 2018) des partenaires sociaux sur une éventuelle initiative législative ou non législative de l'UE dans le domaine de la protection sociale en vertu de l'article 154 (2), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)⁴⁸.

Trois questions principales en matière de protection sociale ont été identifiées au cours de la première phase de la consultation: a) les lacunes en matière d'accès légal et effectif à la protection sociale; b) l'absence de transférabilité des droits; et c) le manque de transparence lié à la complexité de la réglementation et au faible accès à l'information sur les droits en matière de sécurité sociale. Le document de consultation de la deuxième phase portait sur les mêmes questions, mais de manière plus approfondie et s'est élargie à la société civile.

Par exemple, en ce qui concerne la couverture formelle et efficace de la protection sociale, la Commission a pesé les avantages et désavantages de disposer d'une couverture obligatoire/volontaire (Commission européenne 2017e⁴⁹).

À aucun moment de la consultation, les partenaires sociaux ne sont parvenus à un accord sur la conclusion de négociations. Au cours des deux étapes de consultation, les syndicats ont réclamé une assurance obligatoire pour les personnes occupant tous les types d'emplois et ont appelé la Commission à aborder la question des prestations sociales.

Les syndicats de travailleurs européens représentés par la Confédération européenne des syndicats (CES) ont en outre exprimé leur volonté d'engager des négociations, tout en considérant qu'une directive était l'instrument le plus approprié. Les employeurs représentés par Business Europe ont considéré de leur côté que l'initiative législative de l'UE n'était pas appropriée, la protection sociale relevant de la compétence des États membres. En conséquence, les employeurs n'ont exprimé aucune volonté d'engager des négociations.

Face à l'absence de résultats des négociations menées par les partenaires sociaux, la Commission européenne a donc pris l'initiative en annonçant le 13 mars 2018 une proposition de Recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale⁵⁰.

47 La clause de flexibilité a été voulue par les pères des traités car ils étaient conscients du fait qu'il était impossible de prévoir toutes les éventualités qui pourraient se présenter au cours du processus d'intégration. Elle permet à l'UE d'agir dans des domaines où ses compétences n'ont pas été expressément octroyées dans les traités mais où elles sont nécessaires pour atteindre les objectifs fixés dans ces mêmes traités. Elle représente donc un moyen de s'adapter à de nouveaux défis.

48 Cf. Bilan Social de l'UE, Chapitre 5. La situation sociale des travailleurs indépendants en Europe : questions liées au marché du travail et protection sociale, Slavina Spasova et Mathijn Wilkens, ETUI Bruxelles, Observatoire Social Européen, 2018

49 Commission européenne (2017e) Document de consultation, Deuxième phase d'une consultation des partenaires sociaux, organisée en vertu de l'article 154 du TFUE, sur l'éventualité d'une action visant à relever les défis de l'accès à la protection sociale pour tout travailleur, quelle que soit la forme de l'emploi occupé, dans le cadre du socle européen des droits sociaux, COM (2017) 7773 final, 20 novembre 2017.

50 COM (2018) 132 final - <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=fr>

Cette recommandation entend encourager les États membres à permettre aux travailleurs occupant un emploi atypique ou indépendant d'adhérer aux régimes de sécurité sociale (afin de combler les écarts en matière de couverture sociale officielle); de prendre des mesures leur permettant d'acquérir des droits et de bénéficier de prestations sociales en tant qu'affiliés à un régime (couverture effective adéquate), et facilitant le transfert des droits entre les régimes; renforcer la transparence en matière de droits et de systèmes de sécurité sociale. La proposition porte sur les régimes de sécurité sociale relatifs au chômage, à la santé, à la maternité et à la paternité, aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, au handicap et au vieillissement. Ces éléments constitutifs ne sont pas contraignants, mais la Commission Européenne estime qu'ils peuvent constituer une base solide pour créer des conditions équitables entre les États membres dans la manière de suppléer aux lacunes existantes en matière d'accès à la protection sociale pour les travailleurs indépendants.

Cette recommandation constitue une première avancée significative, du moins sur le plan des idées, dans la mesure où elle reconnaît et sensibilise aux lacunes de la protection sociale pour les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants.

3. ACTION COLLECTIVE, GROUPES D'INTÉRÊT ET TRAVAILLEURS AUTONOMES

Les concepts

Il apparaît important de pouvoir clarifier un certain nombre de concepts fondateurs qui permettent d'éclairer l'action collective laquelle est partie des champs de cette étude. Les groupes d'intérêt et l'action collective sont des thèmes importants dans la vie des systèmes démocratiques. Les citoyens et les acteurs politiques économiques et sociaux demandent à être entendus par les pouvoirs publics et ce en participant plus directement aux processus d'élaboration des politiques qui les concernent.

La démocratie participative est la forme que prend aujourd'hui la demande des citoyens d'être reconnus comme une composante de l'action publique et politique. Les mobilisations sociales que connaît l'Europe ainsi que leurs enjeux sont porteurs de complexité et de lignes de fractures. Qu'est qu'un groupe d'intérêt aujourd'hui? Les points de débat et les portes d'entrées de cette thématique sont multiples, une profusion de thèmes circulent: militants, société civile, mouvement social, démocratie délibérative, groupes de pression, groupes d'intérêt.

La question de l'action collective quant à elle est partie liée avec une problématique plus large qui est celle de la participation dans l'espace public d'un groupe formellement ou informellement constitué et animé par des préoccupations communes.

La sociologie politique définit l'action collective comme suit: «Une action intentionnelle et concertée à la poursuite d'un objectif commun» ou encore «la constitution d'un collectif, plus ou moins formalisé et institutionnalisé, par des individus qui cherchent à atteindre un objectif partagé, dans les contextes de coopération et de compétition avec d'autres collectifs» (Cefaï, 2007).

Un premier élément important quand on parle de représentation d'intérêts, est la reconnaissance que la gouvernance de l'action publique a évolué et que les systèmes étatiques d'Europe occidentale sont, depuis la seconde moitié du 20^{ème} siècle, de plus en plus confrontés à la participation d'acteurs non-étatiques dans les processus politiques na-

tionaux et au plan européen⁵¹. La notion de gouvernance est définie par James Rosenau⁵² comme un ensemble d'activités émanant de gouvernements, des acteurs non gouvernementaux et fondés sur des mécanismes formels et informels par lesquels les personnes et les organisations qui agissent, satisfont des besoins et des objectifs. Patrick Gales définit la gouvernance comme un processus de coordination d'acteurs, de groupes sociaux et d'institutions en vue d'atteindre des objectifs définis et discutés collectivement.

Au plan de l'Union Européenne, on parle de gouvernance en réseau ou de gouvernance à niveaux multiples (régions, états membres, institutions de l'UE) lesquels se caractérisent par un pouvoir de décision partagé entre plusieurs niveaux plutôt mobilisé par les seuls gouvernements. La prise de décision collective implique une délégation de souveraineté ou une perte de pouvoir pour les gouvernements des États membres.

L'activité des groupes d'intérêts se trouve aujourd'hui partie liée aux nouvelles formes de gouvernance multiniveaux ou en réseaux qui ont émergé dans l'arène européenne et internationale.

Le groupe d'intérêt est défini comme une entité qui a pour objectif de représenter les intérêts d'une section spécifique de la société dans l'espace public. Il est aussi défini comme une organisation constituée qui souhaite influencer les pouvoirs publics dans un sens favorable à ses intérêts. Les corps intermédiaires que sont les employeurs et les syndicats, ou encore les organisations de la société civile, sont par exemple des groupes d'intérêt.

À la base du groupe d'intérêt, il y a le concept d'organisation constituée et l'influence exercée sur les pouvoirs publics (Braud 2004, Beyers, Eising, Maloney 2008). Le groupe d'intérêt est perçu comme un groupe organisé qui peut se distinguer des groupes plus informels moins structurés comme des manifestants, des grévistes ou les acteurs d'autres formes de mobilisation sociale informelles (mouvement des gilets jaunes par exemple). La démarche du groupe d'intérêt est liée à l'idée d'influence sur les pouvoirs publics et ce en ayant recours à différents répertoires d'actions qui peuvent être la négociation et la consultation, l'expertise, la protestation, ou l'action juridique.

LE PARADOXE DE L'ACTION COLLECTIVE

Une question centrale quand on parle de groupe d'intérêts est de savoir comment ceux-ci se constituent. Le politologue américain David Truman considérait la formation des groupes d'intérêt comme un résultat naturel de l'interaction sociale. Cette approche considérant qu'un être humain était un animal social naturellement enclin à agir de concert avec d'autres individus ayant les mêmes intérêts. Approche battue en brèche par des théoriciens de la sociologie politique comme Mancur Olson lequel opposait l'idée que l'homme était un être rationnel et qu'il avait une propension à agir qu'au terme d'une analyse coûts/bénéfices de l'adhésion à un groupe d'intérêt.

51 Emiliano Grossman, Sabine Saurugger, *Les Groupes d'intérêt. Action collective et stratégies de représentation*, Armand Colin, 2012

52 *Ibidem*

TYPLOGIE DE BÉNÉFICES DE PARTICIPATION À UN GROUPE D'INTÉRÊT⁵³

Olson capitalisant sur d'autres travaux de sociologie politique considérait que trois types de bénéfices pouvaient mener des individus à s'engager dans des groupes d'intérêt :

- *Des bénéfices matériels* : des récompenses concrètes traduites en termes financiers
- *Des bénéfices de solidarité* : des récompenses sociales comme de la représentation, des responsabilités résultant de la participation d'un individu au groupe
- *Des bénéfices idéologiques* : des réponses associées aux objectifs idéologiques qui n'offrent pas de bénéfices matériels aux membres

Ces typologies sont interdépendantes comme le montre le tableau ci-dessous.

Types de bénéfices	Bénéfices	
	<i>Sélectifs (Sélectifs)</i>	<i>Collectifs</i>
Matériels (tangibles, financiers)	Mutuelles, publications, autres avantages pour les membres	Influencer les politiques publiques
De solidarité (issus de l'interaction sociale)	Participation au processus décisionnel, statut social	
Idéologiques (moral de satisfaction, convictions civiques)		

L'analyse qui ressort de cette typologie est que les *bénéfices sélectifs et collectifs* sont parties liées dans les déterminants de l'action collective et la représentation d'intérêt du moins dans celle qui se présente comme structurée et organisée.

LES INCITANTS À AGIR

La sociologie politique définit « les incitants à agir » comme les déterminants qui poussent, en dernier ressort, un individu à s'engager dans une action collective⁵⁴. Ces incitants peuvent être positifs (avantage explicitement bénéficiera un individu par son engagement dans l'action collective). On parle « d'incitant négatif à agir » quand il existe le risque d'un « coût négatif » lié au fait de la « non-action ». Par exemple, si un projet de législation ou règlement devait risquer d'impacter négativement sur la situation socio-économique d'un groupe, il pourrait déclencher un « incitant négatif à agir » parmi les membres (de ce groupe) et les poussant à se mobiliser pour combattre le dit projet.

Un exemple illustratif est celui de VGSD, une organisation allemande représentant les travailleurs autonomes présents dans le secteur des services en Allemagne. Celle-ci vit le jour à la suite d'un large mouvement social qui se développa en 2010 au sein des travailleurs indépendants en Allemagne, à la suite des projets de la Ministre Fédérale de l'Em-

⁵³*Ibidem*

⁵⁴*Ibidem*

ploi et des Affaires Sociales de l'époque, d'obliger les travailleurs indépendants à cotiser à une assurance pension obligatoire⁵⁵.

AUTRES DÉTERMINANTS DE L'ACTION COLLECTIVE

— Les ressources

Les ressources sont définies comme les moyens qui offrent aux acteurs une capacité à agir. Trois formes de ressources peuvent être distinguées : *financières, sociales et sociétales*. Les ressources sociales sont caractérisées par le degré et mode d'organisation du groupe, le degré d'institutionnalisation du groupe, la capacité du groupe de s'appuyer sur un réseau etc...,

Les ressources sociétales concernent la perception du groupe au sein de la société (par exemples les ressources sociétales de l'organisation de protection des droits de l'homme Amnesty International pour mobiliser les citoyens).

Enfin les ressources financières du groupe jouent un rôle important pour permettre à un groupe d'organiser des campagnes de recrutement de membres ou des actions de mobilisation etc...

— Les entrepreneurs de l'action collective: un individu, une organisation, les pouvoirs publics nationaux et l'UE

D'autres facteurs causaux peuvent jouer un rôle dans l'action collective / l'existence d'un entrepreneur ou du patronage et un environnement politique favorable. Pour Olson et Salsbury, la formation d'un groupe d'intérêt présuppose l'existence d'une personne qui accepte de porter les coûts substantiels que nécessite l'organisation d'un groupe en localisant les membres potentiels, en organisant des réunions. Par ailleurs, des entrepreneurs plus institutionnels peuvent jouer un rôle déterminant dans l'action collective et la constitution d'un groupe d'intérêt: il s'agit de la puissance publique à travers l'État, les administrations, les agences gouvernementales au plan national et l'UE à travers la commission européenne au plan européen.

Au travers de subventions, ces « entrepreneurs institutionnels » peuvent financer l'action collective d'un certain nombre de groupes d'intérêt actifs dans l'influence des politiques publiques.

LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

La représentation collective des travailleurs autonomes est contrastée et a connu de profondes évolutions depuis ces dernières décennies. Les travailleurs autonomes sont confrontés à des enjeux qui peuvent ne pas les inciter à s'associer à leurs pairs pour plusieurs raisons: i) leur dispersion et leur hétérogénéité; ii) l'individualisation de la relation contractuelle entre le travailleur autonome et son donneur d'ordre et iii) la réticence des travailleurs autonomes à exercer des droits collectifs qui pourraient nuire à leur réputation ou leur relation avec leurs clients et ou réduire leurs possibilités de travail.

⁵⁵<https://www.vgsd.de/> voir aussi page 63 de ce rapport.

La représentation collective des travailleurs autonomes se structure autour d'un certain nombre d'acteurs dont l'action reste encore très fragmentée au plan national et européen.

— Les syndicats

Ces dernières décennies les partenaires sociaux et en particulier les syndicats ont commencé à réfléchir aux enjeux que posaient les mutations du travail et des formes d'emploi sur le cadre de représentation des travailleurs tel qu'il existe et à travers les instruments traditionnels de la négociation collective applicable aux travailleurs salariés. Il apparaît clairement dans ce cadre que les travailleurs indépendants représentent un défi particulier pour les stratégies et l'approche des syndicats en matière de représentation des travailleurs.

Cela étant, les syndicats européens ont tenté d'étendre leur représentation à de nouveaux groupes de travailleurs en mettant en œuvre de nouvelles actions stratégiques et organisations afin de satisfaire les besoins de protection des travailleurs « non organisés ». Les approches adoptées capitalisent sur l'offre de services tel que la comptabilité, la santé, au travail, l'assurance et la fourniture de services en ligne.

La question de l'hétérogénéité des travailleurs autonomes I-pros⁵⁶ et des travailleurs indépendants signifie que la représentation des intérêts est variée. Les secteurs des médias, de la culture et de l'art disposent d'une forte tradition de syndicalisation dans un certain nombre d'États membres, en particulier dans l'Europe continentale et du nord. Inversement, le secteur des travailleurs indépendants de l'économie de la connaissance (TIC - technologies intégrées de l'information)» reste largement non organisé.

Selon l'étude et les typologies développées par la recherche européenne⁵⁷, notamment les études menées par des syndicats du spectacle vivant actifs au plan européen ainsi que le projet I-WIRE, la syndicalisation des travailleurs indépendants a pris différentes formes. Il peut s'agir de syndicats professionnels dans les secteurs fortement syndiqués, comme les médias et les industries créatives. Outre les artistes, ces syndicats représentent des journalistes, des traducteurs, des professionnels des médias, des graphistes, etc. Par ailleurs, pour étendre la représentation syndicale à la part croissante des travailleurs installés à leur propre compte, ces syndicats créent des sections spécifiques pour les travailleurs indépendants au sein de de leur organisation.

Ces sections agissent à la fois en tant que syndicats et en tant qu'associations professionnelles, fournissant des services spécifiques et des activités de plaidoyer. Les services offerts par ces organisations se déploient autour de l'accompagnement des travailleurs sur les questions de protection sociale, de gestion de l'entrepreneuriat, de réglementation fiscale ou dans le domaine juridique.

Les approches centrées sur les services aux membres apparaissent aussi dans les secteurs de l'éducation et de la formation, et depuis plus récemment, dans le secteur des technologies de l'information (TIC). Les syndicats sont par ailleurs aussi impliqués dans la représentation des travailleurs indépendants les moins qualifiés dans les secteurs de la construction et des transports.

⁵⁶Cf. I WIRE - *Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Analysing trends on new autonomous workers and prospecting best practices of Unions, Quasi-unions and Labour Market Intermediaries regarding representation of autonomous workers across Europe, a project funded by the European Commission, agreement n°: S/2016/0149, 2018*

⁵⁷Pascale Charhon, Dearbhal Murphy, « L'avenir du travail dans le secteur des médias, des arts et du divertissement. Relever le défi du travail atypique », 2016

En résumé, si certains syndicats mettent en place un modèle de soutien aux travailleurs indépendants centré sur les services, d'autres syndicats se sont orientés vers la création d'organisations distinctes pour promouvoir l'activation et la participation directe des travailleurs autonomes dans la mise en œuvre de stratégies de défense de leurs droits individuels et collectifs.

Mais les stratégies à adopter par les syndicats font encore débat, le fait étant de savoir si ceux-ci doivent se positionner comme fournisseurs de services ou maintenir et développer leur rôle en matière d'acteurs de la négociation collective, en faveur des travailleurs indépendants.

— La question du droit de la concurrence⁵⁸

Nous ne pouvons conclure ce chapitre sur les syndicats et les travailleurs autonomes sans évoquer un autre type de défi auquel se trouve confrontée l'action syndicale en faveur des travailleurs autonomes et liée de manière paradoxale au droit de la concurrence en Europe.

Le conflit entre le droit de la concurrence et la négociation collective est l'un des nombreux exemples de la relation complexe existant entre la protection des droits sociaux fondamentaux d'une part et le respect des libertés économiques d'autre part, au sein du marché unique de l'UE. Les règles européennes de la concurrence énoncées à l'article 101(1) TFUE interdisent les restrictions à la concurrence considérées comme incompatibles avec les principes du marché intérieur. L'objectif du droit de la concurrence est de protéger la concurrence dans les économies de marché. La liberté syndicale et le droit de négociation collective se fondent sur la reconnaissance d'un pouvoir de négociation inégal entre les travailleurs et les employeurs.

Cependant, selon la théorie du droit de la concurrence, la liberté syndicale peut également être considérée comme créatrice d'une concentration de pouvoir au sein d'une partie (les travailleurs en l'occurrence) contre l'autre, ce qui pourrait avoir une incidence sur la libre concurrence et l'équilibre d'un marché ouvert. La liberté syndicale pourrait dès lors être assimilée aux structures économiques négatives que sont les cartels.

Les autorités de la concurrence dans certains États membres ont ainsi utilisé leurs compétences pour cibler certaines catégories de travailleurs qui ont conclu des conventions collectives concernant des tarifs minimum en matière de rémunération, au motif que ceux-ci pouvaient restreindre la concurrence d'autres prestataires. Ce type d'évolution s'est en particulier répercuté sur les travailleurs freelances des secteurs des médias et de la culture. Les décisions des autorités de la concurrence ont ainsi posé des problèmes aux travailleurs freelances dans des pays comme le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas.

Lorsque les syndicats représentant ces travailleurs sont visés par le droit de la concurrence, leur pouvoir de négociation collective s'en trouve considérablement affaibli.

Cette situation a constitué une entrave forte à la syndicalisation des travailleurs indépendants dans certains États membres⁵⁹. La Confédération Européenne des Syndicats a fixé comme l'un des objectifs de sa feuille de route de 2017 (en faveur des travailleurs indé-

⁵⁸Pascale Charhon, Dearbhal Murphy, *L'avenir du travail dans le secteur des médias, des arts et du divertissement. Relever le défi du travail atypique*, 2016

⁵⁹Ibidem

pendants) de: «*modifier le droit de la concurrence afin qu'il ne constitue plus un obstacle à la négociation collective pour les travailleurs indépendants*»⁶⁰.

— **Les autres acteurs de la représentation d'intérêts en faveur des travailleurs autonomes: l'exemple des quasi-syndicats et du mouvement coopératif**

Parallèlement aux tentatives de revitalisation syndicale, de nouvelles organisations ont émergé cette dernière décennie répondant à des besoins de représentation parmi la nouvelle génération de travailleurs autonomes. C'est le cas des quasi-syndicats, et des coopératives de travailleurs.

LES QUASI SYNDICATS

Comme le relève la recherche menée par le consortium I-WIRE dans 8 pays de l'UE. Ces organisations se sont progressivement institutionnalisées devenant des interlocuteurs des pouvoirs publics au plan national. Elles ont pu identifier et répondre avec souplesse aux nouvelles demandes soulevées par une part de plus en plus importante de travailleurs autonomes dans différents domaines de gestion de leurs activités professionnelles. La littérature académique internationale analysée par le projet I-WIRE répertorie un éventail d'organisations alternatives qui ont émergé pour représenter les intérêts des travailleurs non syndiqués, également connus sous le nom de «non organisés», et que l'on nomme les «quasi-syndicats». Les quasi-syndicats (QS) sont particulièrement fréquents dans deux domaines: parmi les groupes de travailleurs atypiques les plus précaires et les plus marginaux, tels que les travailleurs temporaires à bas salaires ou les immigrants sans papiers qui travaillent dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, et parmi les travailleurs ayant des compétences techniques et qui travaillent dans le secteur tertiaire avancé.

En règle générale, l'intention commune des quasi syndicats est de renforcer la voix des travailleurs qui, travaillant à leur compte, sont en situation de risque sur le plan professionnel. Ces organisations combinent deux approches de représentation et de soutien aux travailleurs autonomes, le service d'une part et le plaidoyer et l'action militante d'autre part.

LES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS

Le paysage de la représentation des indépendants en Europe s'est par ailleurs élargi ces dernières décennies au monde coopératif. Les coopératives sont présentes dans tous les secteurs économiques, et ce dans le monde entier; ce sont certes des entreprises, mais elles obéissent à un ensemble plus vaste de valeurs et de principes, au-delà de la seule recherche du profit. Les coopératives et les autres types d'organisations et d'entreprises collaboratives, telles les sociétés mutuelles, les entreprises et les associations sociales, s'intègrent dans l'économie sociale et solidaire. Historiquement, elles résultent d'une nécessité: offrir des biens et services que le secteur public et les entreprises conventionnelles ne fournissent pas.

Ces entités ont pour caractéristique commune de produire des biens et des services, tout en poursuivant une finalité économique et sociale. En outre, les coopératives et les associations mutualistes sont des entreprises centrées sur leurs membres, qui sont pro-

⁶⁰ FULTON L. (2018), *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*, Bruxelles, ETUC, page 89

priétaires de l'organisation et décident démocratiquement des problèmes majeurs qui les concernent⁶¹.

L'OIT a rappelé que les entreprises coopératives connaissent un renouveau, qui leur permet de répondre aux besoins croissants et toujours plus complexes de leurs membres, d'offrir des services, de promouvoir les moyens de subsistance et de créer des emplois. On estime qu'au moins 250 millions de personnes participent à l'emploi coopératif dans le monde (CICOPA, 2014), et que les 300 plus importantes coopératives dans 25 pays ont réalisé un chiffre d'affaires de 2,5 milliards de dollars en 2015 (ACI et EURICSE, 2016).

L'Alliance Coopérative Internationale (ACI), qui dessert et représente environ 3 millions de coopératives et 1,2 milliard de membres coopératifs dans le monde entier et dans tous les secteurs de l'économie, a souligné l'importance de la contribution des coopératives dans le cadre du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail⁶².

L'ACI a mis en lumière le rôle moteur joué par les coopératives dans la mise en oeuvre de modèles d'expérimentation et d'innovation lorsqu'il s'agit de garantir les besoins des personnes et leurs conditions de travail : *« La tendance, en augmentation, des coopératives établies et détenues par destravailleurs/producteurs indépendants, prouve que le modèle coopératif répond aux besoins à la fois des professions indépendantes conventionnelles (artisans, architectes, médecins, chauffeurs de taxi, etc.), et de la catégorie émergente des travailleurs atypiques caractérisée par un risque élevé de précarité, tels que ceux travaillant dans les secteurs de la création ou de l'économie numérique (graphistes, artistes, journalistes, etc.), mais aussi les travailleurs domestiques ou travaillant à leur domicile, en particulier les femmes. En leur offrant à la fois l'autonomie dans l'organisation de leur travail et des services mutualisés, ces coopératives les font bénéficier de droits sociaux et d'une protection sociale, et dans certains cas, à un niveau offrant le maximum de droits auxquels ont droit les employés ».*

Comme l'a exposé l'ACI, les coopératives ont joué le rôle de pionnières en matière de gouvernance du travail, offrant à leurs membres, dans le cas des coopératives de travailleurs et de producteurs, un double statut de travailleurs et producteurs et de co-propriétaires de leur propre entreprise : *« Le modèle des coopératives multipartites, désormais en expansion rapide dans plusieurs pays, permet aux travailleurs et/ou producteurs de partager la gouvernance de l'entreprise avec d'autres parties prenantes, tels que les utilisateurs. Ces modèles de gouvernance du travail offrent un fort caractère innovant et expérimental aux coopératives qui reposent sur la participation des membres et le contrôle démocratique ».*

L'ACI a également indiqué dans sa contribution aux réflexions de l'OIT qu'à côté de la recherche d'un dialogue social renouvelé, les alliances entre coopératives et syndicats d'une part et organisations patronales d'autre part devraient également être recherchées.

Différentes études ont traité de la question de savoir comment le modèle coopératif pouvait constituer une réponse permettant de protéger les travailleurs autonomes⁶³. Les partenariats entre le mouvement coopératif et les syndicats constituent par ailleurs des moyens d'organiser les travailleurs autonomes et d'assurer à la fois une défense de leurs droits et l'accès à une grande diversité de services nécessaires.⁶⁴

⁶¹Cf. « La coopération dans un monde du travail en mutation : vers un avenir coopératif » et « La coopération dans un monde du travail en mutation: le rôle des coopératives dans l'avenir du travail », in http://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/WCMS_537002/lang--en/index.htm (2019)

⁶² International Coopérative Alliance : « Les Coopératives et l'Avenir du Travail. Document de principe », 30 avril 2018

⁶³Le rapport « Workingtogether. Trade union and co-operative innovations for precarious workers » reconnaît qu'une bonne pratique et source d'inspiration est le modèle de Smart.

⁶⁴ Pat Conaty (Co-operatives UK), Alex Bird (consultancy.coop) and Cilla Ross (Co-operative College), « Workingtogether. Trade union and co-operative innovations for precarious workers », published by Co-operatives UK, 2018.

Comme le déclare l'OIT : « les coopératives ont démontré leur grand potentiel pour créer et consolider des possibilités d'emploi, autonomiser les individus, fournir une protection et réduire la pauvreté »⁶⁵.

4. L'UE ET LES GROUPES D'INTÉRÊT

Bien que les groupes d'intérêt fassent partie de la construction européenne depuis le début des années 50, leur présence s'est accrue de manière exponentielle depuis les années 80 en lien avec la gouvernance transnationale dite à niveaux multiples et dont l'UE est une illustration emblématique. En 2010 on comptait 3000 groupes d'intérêt présents à Bruxelles et enregistrés auprès de la Commission européenne. Parmi eux des cabinets de conseils, des organisations professionnelles, des syndicats et des ONGs. Cette croissance est le résultat de trois tendances complémentaires : l'interaction avec les institutions européennes constitue un enjeu pour un nombre d'acteurs plus large et aux intérêts diversifiés, l'action des groupes d'intérêt est devenue étroitement associée à des dispositifs d'action des politiques publiques européennes (consultations politiques ouvertes à la société civile et autres acteurs, programmes de subvention de l'UE, le développement des prérogatives communautaires).

En terme de typologies des groupes d'intérêt européen, on distingue les associations nationales et les associations européennes ou Eurogroupes. Au sein des Eurogroupes on trouve beaucoup de fédérations européennes d'associations nationales ou de réseaux d'association. Ces Eurogroupes comprennent des groupes d'intérêt économiques (fédérations d'entreprises et de représentation de secteurs industriels), des organisations et réseaux de la société civile (Greenpeace, Amnesty international), des syndicats de travailleurs et des organisations patronales, des professions libérales, des collectivités territoriales.

D'autres formes d'intérêts sont présents et notamment les nombreux cabinets conseil, et les think tanks et organismes de prospective.

Compte tenu du caractère complexe de l'environnement législatif européen, les répertoires d'action utilisés par les groupes d'intérêt auprès de l'UE relèvent de ce que l'on nomme *un processus d'échange* basé principalement sur la négociation, la consultation, et le recours à l'expertise. C'est ainsi que les chercheurs proposent de prendre en considération deux types majeurs d'interactions institutionnelles des groupes d'intérêt avec l'UE : **le savoir expert correspondant au savoir technique nécessaire** pour développer la législation européenne et **la représentation de l'intérêt européen** que l'on trouve dans des papiers de positionnement des confédérations, associations et réseaux européens.

La Commission Européenne est la plus ouverte des institutions européennes aux groupes d'intérêt et ceci grâce aux différents instruments politiques et juridiques auxquels elle fait appel comme organe d'impulsion dans le processus décisionnel communautaire (instance d'exécution et gardienne des traités européens).

Les groupes d'intérêt qui souhaitent être des leviers d'influence procèdent donc à des activités poussées auprès de la Commission européenne en amont du processus décisionnel, à savoir lors de la mise à l'agenda d'un problème et en aval lors de la mise en œuvre d'une politique publique.

⁶⁵ Cf. *Cooperatives and the World of Work Series*. La série « *Coopératives et monde du travail* » de l'OIT met en lumière la façon dont le modèle coopératif intervient dans un monde du travail changeant.

DEUXIÈME PARTIE: L'ENQUÊTE QUALITATIVE

L'enquête qualitative menée auprès de travailleurs autonomes de 8 pays de l'UE constitue un élément moteur de cette étude et se fixait comme objectif principal d'identifier l'intérêt, les besoins des travailleurs indépendants et de leurs organisations en termes de mise en réseau, d'action collective, de consultation et d'intermédiation d'intérêts au niveau national et européen.

1. MÉTHODE DE TRAVAIL

Pour atteindre cet objectif, cette enquête a souhaité explorer les positions, les sentiments et la perception que les travailleurs indépendants ont de leur profession et des politiques publiques menées au niveau national et/ou européen à cet égard. L'enquête a souhaité aussi mieux comprendre les idées des travailleurs autonomes en relation avec l'action collective, les différentes formes de mise en réseau, d'engagement associatif et formes de représentation collective au niveau national.

La recherche qualitative est avant tout une recherche exploratoire. Elle est utilisée pour acquérir une compréhension des raisons sous-jacentes, des opinions et des motivations propres à un groupe cible particulier. Elle fournit des aperçus sur un problème donné ou aide à développer des idées ou des hypothèses. Les méthodes qualitatives de collecte des données varient en utilisant des techniques non structurées ou semi-structurelles. Certaines méthodes courantes comprennent des groupes de discussion, des entrevues individuelles et des participations/observations. La taille de l'échantillon est généralement petite.

La méthode des entretiens individuels a été privilégiée dans le cadre de cette enquête spécifique.

L'enquête qualitative a recueilli les témoignages de 36 travailleurs autonomes sociétaires de Smart dans 8 pays Européens. En Grande Bretagne, les travailleurs autonomes interrogés étaient eux affiliés à IndyCube, un espace de coworking partenaire avec le Syndicat Community. L'échantillon des personnes interrogées était actif dans les secteurs créatifs et du tourisme (gîtes ruraux). Un deuxième critère-clé qui caractérisait le profil des personnes participant à l'enquête était leur engagement associatif et militant.

Les thèmes des entretiens ont porté sur le travailleur autonome et son activité, les relations de celui-ci avec l'environnement réglementaire, la notion d'action collective, le monde associatif, syndical et autres structures de soutien. Un autre point important de l'enquête concernait le cadre d'action et de mobilisation au plan européen pour mieux faire entendre la voix du travail autonome. Les sections qui suivent présentent les principaux résultats de l'enquête.

Compte tenu du contexte européen de cette enquête, il nous a paru pertinent de dégager des tendances communes aux profils, attitudes et comportements des personnes interrogées. Dans certaines situations et quand des problématiques nous paraissaient se relier à un contexte national en particulier, nous y faisons référence.

Bien que, pour les besoins de l'étude, il ait été convenu d'utiliser le terme de travailleur autonome, le terme «freelance» a été utilisé comme forme de dénomination première par de nombreux répondants. Nous avons recouru à des abréviations, pays et numérotations

correspondantes de (1 à 4/5) permettant également d'identifier et d'anonymiser les personnes interrogées.

Allemagne	ALL	Hongrie	HU
Autriche	AU	Italie	IT
Belgique	BE	Royaume Uni	UK
Espagne	ESP	Suède	SUE
France	FR		

2. LES RÉSULTATS

Cette section contient les résultats des entretiens menés avec les 36 travailleurs autonomes des 8 pays couverts et, dans une deuxième partie, les regards croisés d'organisations sur la problématique des travailleurs indépendants et de l'action collective.

2.1. LE TRAVAILLEUR AUTONOME, SON ACTIVITÉ, SON APPRÉCIATION DE L'ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE, SES RELATIONS AVEC L'ACTION COLLECTIVE, LE MONDE ASSOCIATIF, SYNDICAL ET AUTRES STRUCTURES DE SOUTIEN AU PLAN NATIONAL

2.1.1. LE DÉMARRAGE D'UNE ACTIVITÉ AUTONOME : DES MOTIVATIONS DIVERSES

Cette enquête révèle que l'activité professionnelle de beaucoup de travailleurs autonomes recouvre des réalités très diverses qui, pour de nombreuses situations rencontrées, résultent d'une aspiration à l'émancipation du rapport salarial et pour d'autres d'une nécessité : tenter d'éviter la précarité et le chômage.

— Une tradition du travail indépendant dans le secteur artistique du spectacle vivant et des médias

Le choix de devenir freelance est pour certains des répondants, lié à la tradition du travail indépendant dans leur secteur (arts du spectacle, cinéma, journalisme) comme le relève cet ingénieur du son belge :

«Ce n'était pas un choix mais plutôt lié au souhait que j'avais de travailler dans un certain type d'activités artistiques et dans le secteur de la musique. Dans les studios où j'ai commencé à travailler comme ingénieur du son, les personnes officiaient sous deux statuts différents : indépendant et intermittent du spectacle avec statut Smart». **(BE-I-2)**

Ce travailleur autonome français mais vivant en Italie mentionne, d'entrée de jeu, son métier d'acrobate et de comédien qui justifiait son choix de statut. **(IT-I-4)**

La passion de la danse poussa cette responsable de production artistique en Autriche à nouer des collaborations dans le secteur artistique et à se former «on the job». Elle est en charge de la gestion financière et administrative d'une troupe de danseurs qui regroupe des travailleurs freelances des métiers de la danse et de la chorégraphie et dont elle a participé au développement. **(AU-I-1)**

— Eviter la subordination... et gérer ses projets ...

Pour des professions appartenant au secteur des professions régulées comme celle des architectes, certains des travailleurs autonomes interrogés évoquent la volonté d'échapper à un statut économiquement dépendant dans un grand bureau d'architectes, en choisissant de devenir son propre maître, libre de poser ses choix ; c'est le cas de cet architecte belge de 30 ans ... qui après une formation «incubateur de start up» découvre les avantages et inconvénients du modèle de start up qu'il juge trop compétitif et décide de créer sa structure: «Je me suis vite rendu compte que le seul moyen de faire des projets qui m'intéressaient en étant attentif aux paramètres qui étaient importants pour moi, il n'y avait qu'une solution: "faire moi-même"». (BE-I-1)

Ce choix est également posé par cet informaticien autrichien de plus de cinquante ans: «Je suis très heureux d'être où je suis: je peux décider quel type de projets je vais accepter et organiser mon temps comme je le souhaite. Cette liberté m'apporte plus d'idées». (AU-I-4)

Cette spécialiste en communication ajoute: «j'initie des projets qui memotivent et dont je suis certaine qu'ils peuvent concerner un public plus large ...loin de toute décision politique ou de bureaucratie ...». (BE-I-4)

— Un besoin de flexibilité et un meilleur équilibre vie privée, vie professionnelle.

Le choix de l'activité du travailleur autonome représente pour de nombreuses personnes interrogées un choix, un état d'esprit lié à une motivation particulière, comme le relevait cette journaliste française (FR-I-1):

«Alors moi au départ, c'est une question de tempérament et de curiosité, et il se trouve que dans mon milieu professionnel, cela se faisait beaucoup de travailler à la pige (prestation) et cela me permettait de combiner des activités similaires en parallèle».

D'autres choix sont également liés à une situation de famille incompatible avec des horaires de salarié dans le secteur de la communication digitale et de l'organisation d'événements. Ce fut le cas pour cette consultante en communication qui, avec deux enfants, ne voulait plus continuer «à être esclave du travail». (ESP-I-4)

Ce besoin d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle est un élément important des choix de vie posés par ce traducteur de Berlin. : «J'ai un enfant de 2 ans ½ et je sais que je ne peux pas travailler plus de 5/6 heures par jour, je m'occupe de ma fille le matin, je l'amène au jardin d'enfants et dois la récupérer à 16 heures, donc je m'organise professionnellement en fonction ...». (ALL-I-1)

— Un choix subi et/ou contraint

Pour d'autres répondants, le choix fut contraint. Ce fut le cas pour cette consultante en affaires publiques européennes, qui démarra une activité de travailleur autonome pour échapper au chômage de longue durée. (BE-I-3)

Comme le relève par ailleurs cette responsable en communication de 45 ans, salariée pendant plus de 20 ans, le choix de devenir travailleur autonome fut également subi. Elle décrit la difficulté de gérer les transitions professionnelles comme salariée à partir d'un certain âge et quand on est une femme: «J'ai essayé sans succès de trouver du tra-

vail dans le secteur de la communication digitale, j'ai envoyé beaucoup de CV, on voulait des profils plus juniors perçus comme plus « agiles » dans la connaissance des réseaux sociaux... ». (IT-I-1)

La question de l'âge revient également en Autriche où un informaticien de plus de cinquante ans indique : « Je vois mes amis qui travaillent dans des entreprises depuis longtemps et qui ont du mal à conserver leur position autour de la cinquantaine. Certains d'entre eux sortent du système ». (AU-I-4)

Cette journaliste française confirme cette dimension de choix contraint qui détermine la situation de nombreux journalistes de la presse écrite en France et ceci malgré la loi Cressards⁶⁶ qui les protège et impose de les salarier, notamment les pigistes.

« J'ai combiné pendant un certain nombre d'années des activités sous statut d'emploi CDI et CDD et les prestations à la pige. Jusqu'au jour où l'un des journaux pour lequel je travaillais a décidé de se séparer de ses journalistes salariés et de sous-traiter la confection du journal. Nous nous sommes donc retrouvés du jour au lendemain, journalistes indépendants ». (FR-I-1)

Elle décrit la situation actuelle qui est la sienne et la manière dont certains groupes de presse procèdent afin de ne pas devoir rémunérer les journalistes indépendants à travers le statut de pigiste : « Dans mon cas, par exemple, mon client principal passe par un sous-traitant qui n'est pas un groupe de presse (pas de n° de commission paritaire), qui n'est donc pas soumis aux conventions collectives applicables dans le secteur du journalisme, donc je facture à ce sous-traitant ». Elle ajoute : « Je pense maintenant que le statut de travailleur indépendant n'est plus choisi. Je pense qu'il est subi par la majorité des journalistes qui le pratiquent, ce qui n'était pas le cas il y a 15 ans. Nous sommes très minoritaires à l'avoir choisi et même parmi ceux qui l'ont choisi au départ, je pense que maintenant ça devient plus une contrainte qu'une liberté... ». (FR-I-1)

Le caractère contraint apparaît également en ce qui concerne certains artistes. C'est le cas par exemple en Autriche où les théâtres privés sont dans l'incapacité financière d'employer les artistes en tant que salariés, alors même qu'une loi autrichienne les y contraints ; le statut de travailleur autonome est alors considéré comme insécurisant et très peu protecteur. C'est ce que confie cet acteur : « Ce n'est pas un choix, cela est arrivé à cause du système... Et cela nous interdit d'avoir accès à la retraite et au chômage ». (AU-I-2)

— L'impact de la crise

Il est évident que l'impact de la crise de 2008 a amené beaucoup de travailleurs salariés à perdre leur emploi et à devenir indépendant dans un contexte de dualisation et de précarisation croissante du marché du travail. Ce répondant espagnol était chef de projet salarié dans une entreprise active dans le secteur audiovisuel et les technologies de l'information... il définissait son statut contractuel comme précaire : « L'entreprise a fait faillite et on s'est débarrassé de 400 travailleurs dont je faisais partie ». (ESP-I-3)

⁶⁶La loi Cressard est une loi française adoptée en 1974 qui reconnaît aux journalistes pigistes le statut de journaliste professionnel et des indemnités de licenciement¹. Insérée à l'article L. 7112-1³ du Code du travail cette loi offre aux journalistes pigistes un large éventail de protections qui s'appliquent aux salariés en cas de maladie, de maternité, d'accidents du travail, de chômage, de retraite, de licenciement (y compris des indemnités de licenciement), la fourniture de congés payés et de formations et l'application de la convention collective nationale de travail des journalistes.

2.1.2. DES SITUATIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES PRÉCAIRES POUR CERTAINS...

Lors des entretiens, des témoignages recueillis font état de grandes difficultés pour de nombreux travailleurs autonomes à exercer leur activité dans un contexte de morosité-économique, de réduction de subsides (notamment dans le secteur culturel) et d'intense compétition.

Cette porteuse de projets dans le secteur culturel, d'origine argentine mais installée en France, facture 6000 euros par an dans le cadre des projets artistiques qu'elle développe...«*Dès l'instant où l'on se met à vouloir porter des projets, il y a de moins en moins d'argent public ; il n'y a pas d'argent privé...et quand on veut porter des projets qui puissent être accessibles ou gratuits pour le public, il nous faut le soutien de la région ou de l'état*».
(FR-I-2)

Certains travailleurs autonomes sont ainsi contraints d'occuper deux emplois pour pouvoir subvenir à leurs besoins. C'est le cas notamment en Espagne: «*Je ne peux pas vivre uniquement de mes activités dans l'audiovisuel. C'est vrai que c'est un secteur qui change beaucoup, parfois on a beaucoup de projets en même temps. Il y a des périodes où on n'a pas de projet du tout pendant des mois. C'est très difficile d'être stable économiquement. Pour obtenir cette stabilité d'une autre manière, je travaille aussi dans notre entreprise familiale dans le secteur de l'hôtellerie et cela, depuis que je suis étudiant... Ce que je veux dire c'est que je n'ai pas pu devenir indépendant avec un seul type de travail, donc je jongle entre les deux*».
(ESP-I-3)

La situation n'est pas nécessairement plus facile dans certaines professions régulées. Ce jeune architecte illustre bien la porosité des statuts entre certaines catégories de travailleurs autonomes notamment en matière de rémunération et le risque de précarité auquel se trouvent confrontés les jeunes architectes: «*Ma copine fait partie de l'ordre des architectes qui oblige tous ses membres à devenir indépendants et à posséder un numéro d'entreprise. Durant son stage d'architecte, elle était payée 12 euros l'heure brut, ce qui est scandaleux pour quelqu'un qui a fait 5 ans d'études*».

Mais pour les architectes-gérants c'est tout bénéfique bien sûr, d'avoir une main d'œuvre qualifiée et très bon marché. Elle travaille maintenant dans un bureau d'architectes depuis 5 ans et elle gagne 18 euros de l'heure, je ne trouve pas cela juste».
(BE-I-1)

Cette réalisatrice de courts métrages audiovisuels en France exprime son désarroi face aux politiques d'achat des chaînes de l'audiovisuel public en matière de courts métrages: «*Ce sont des budgets forfaitaires qui font qu'en final un producteur/réalisateur va avoir du mal à pouvoir rémunérer son équipe de tournage ...sur certains documentaires, je me suis retrouvée dans des situation où j'étais moins bien payée que les techniciens du film que je produisais ...*».
(FR-I-3)

En Hongrie, base arrière de la production cinématographique européenne «lowcost», les travailleurs du secteur cinématographique sont complètement tributaires de l'environnement très compétitif qui y prévaut. Comme le décrit cette répondante:

«*Pour nous, en Hongrie, la question doit être envisagée en rapport avec la concurrence que se livrent certains pays d'Europe centrale en matière de coûts de production dans le secteur cinématographique. La Roumanie et la Bulgarie sont les plus compétitifs. La République Tchèque il y a 10 ans c'était comme Budapest, elle attirait beaucoup de productions ... et puis les prix ont augmenté et les productions se sont donc délocalisées en Hongrie parce qu'on était moins cher*».
(HU-I-3)

Ce phénomène de compétition a un fort impact sur les conditions de travail et de rémunération :

« Parfois on tourne pendant 18 heures d'affilée ! On gagne un peu plus d'argent que le reste de la population mais on passe plus de temps sur notre lieu de travail. Donc 10-12 heures c'est le minimum que l'on passe sur le plateau ; si l'on divise les heures par notre rémunération par jour, ce n'est pas si bien. » **(HU-I-3)**

De manière plus globale, plusieurs travailleurs autonomes, notamment hongrois, ont fait part de leur difficulté à faire honorer leurs factures par leurs clients, situation qui les place dans une grande insécurité financière.

Une journaliste hongroise confie :

« L'insécurité financière et l'instabilité dans les paiements est vraiment un gros problème. Comme j'ai eu une année très difficile l'année dernière, je ne pouvais pas penser à quoi que ce soit d'autre, même encore maintenant j'essaie de faire face à tous les problèmes rencontrés cette année. Donc je suis très sélective dans mon choix de clients, et c'est pourquoi j'ai décidé de travailler avec Smart, parce que j'étais à la recherche de sécurité. » **(HU-I-5)**

En Italie, ce journaliste dans le secteur des arts du spectacle avoue que l'une des raisons l'ayant poussé à changer de statut⁶⁷ est la difficulté à gérer les termes de paiement avec ses clients : « c'est une jungle, le chantage au paiement que peut exercer un client et qui rend le travailleur autonome vulnérable ». **(IT-I-3)**

2.1.3. UN ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE COMPLEXE ET UNE PRISE EN COMPTE JUGÉE PEU EFFECTIVE DE LA PROBLÉMATIQUE DES TRAVAILLEURS AUTONOMES.

De manière générale, la perception de nombreux travailleurs autonomes interrogés est que l'environnement réglementaire offre une image de complexité difficile à gérer.

Les raisons qui sont avancées reflètent aussi la diversité des profils des travailleurs autonomes pris entre des statuts mixtes en matière d'emploi et le cadre fiscal auxquels ils peuvent avoir accès, pour ce faire.

La fragmentation de l'information relative à l'entrepreneuriat et au travail indépendant est un autre élément créateur de confusion : « À Bruxelles, je perçois une énorme dispersion de l'information, même si depuis quelques années et dans le cadre de campagnes en matière d'aide à l'entrepreneuriat, les choses s'améliorent ». **(BE-I-3)**

Un gestionnaire de programmes culturels qui organise des festivals en Suède et dans la région scandinave partage sa vie entre la Suède et l'Angleterre. Il dépeint la complexité administrative et financière à laquelle il se trouvait confronté dans le cadre de la gestion de ses activités transnationales : « Je naviguais entre différents systèmes fiscaux et administratifs et c'était compliqué de pouvoir être au clair avec les démarches à effectuer sur le plan administratif. Je passais mon temps à gérer le comptable et les autorités fiscales des deux pays où je travaillais ... ouvrir un compte en banque en Grande-Bretagne est un abîme de difficultés ... Alors qu'en Suède, tout est digitalisé ; tout cela génère beaucoup d'insécurité quand il s'agit de développer son business ; nous postulons pour des subventions, nous ne savons pas ce que nous recevrons ... comment gérer les ressources humaines dans ce cadre et planifier le recrutement ?... Tout ceci est une jungle au final ». **(SUE-I-4)**

⁶⁷Il est bénéficiaire des services de Smart

Cette répondante évoque la dimension sectorielle des activités de certains des travailleurs autonomes notamment dans le domaine artistique ou dans le domaine du journalisme qui leur permet de bénéficier en France d'un statut plus clair: «*Dans le secteur des arts graphiques et plastiques par exemple, ceux-ci payent leur sécurité sociale via la maison des artistes et la spécificité de leur statut est reconnue, cette approche par type de secteur a pour moi du sens*». (FR-I-3)

Ce travailleur autonome en Espagne relève: «*Quand tu es indépendant, tu dois payer quelqu'un tous les mois ou tous les trois mois pour s'occuper des taxes et de la gestion administrative. Et c'est très compliqué*». (ES-I-2)

Cet autre travailleur autonome toujours en Espagne renchérit: «*Le plus souvent, la moitié des revenus, on les perd dans toute la partie administrative, la gestion des revenus, la comptabilité, tout l'aspect juridique et administratif*». (ESP-I-3)

— **Les administrations nationales peinent à pouvoir gérer des statuts de travail hybride**

Pour de nombreux travailleurs indépendants interrogés et travaillant avec un statut d'emploi mixte combinant travail salarié et travail indépendant, les rapports avec les administrations sont compliqués.

Comme le relève cet ingénieur du son: «*Je dénonce le caractère binaire de ce statut où l'on se retrouve entre chômage et intermittence. Dans le secteur culturel, nous avons des périodes d'activités discontinues ... L'administration ne comprend pas cette réalité... il faut que les pouvoirs publics comprennent la problématique spécifique des métiers artistiques et ceci à tous les étages de l'administration*». (BE-I-2)

Cet architecte ajoute: «*j'ai eu des contrôles à l'ONEM, les fonctionnaires n'ont pas vraiment une connaissance claire des statuts (hybrides)...et du coup on est dans une zone floue, on ressent de leur part cette expression de méfiance: «oui il me dit ça, il essaie de frauder», c'est terrible cette mentalité*». (BE-I-1)

— **Un cadre réglementaire associé à beaucoup de facteurs limitants, peu incitatifs et peu protecteurs de l'identité du travailleur autonome**

Beaucoup de témoignages font ressortir le fait que l'environnement est de manière générale peu inclusif et aidant quand il s'agit des travailleurs autonomes.

Ce journaliste d'origine australienne mais habitant Berlin décrit le système réglementaire en Allemagne comme carrément «*hostile*» aux travailleurs indépendants: «*Il y a la rhétorique politicienne et la réalité... D'un côté, on encourage l'entrepreneuriat et la création de start up mais la situation concrète sur le terrain nous présente un autre visage: tout d'abord l'accès à l'assurance santé s'accompagne de cotisations très élevées calculées sur la base d'un revenu fictif présumé du travailleur et qui ne correspond pas à la réalité de ses revenus surtout en démarrage d'activité*».

Les cotisations relatives à la pension ajoutent à la difficulté; les enjeux en matière de protection sociale sont donc un problème ainsi que l'attitude généralement assez méprisante de l'administration envers les travailleurs autonomes, sans compter la bureaucratie...».
(ALL-I-2)

L'insécurité du travailleur autonome face à l'environnement réglementaire, notamment en matière de protection sociale est un sentiment que décrit également ce répondant en Suède et membre du syndicat des architectes: *«C'est très difficile de vivre comme architecte indépendant en Suède, je me sens quelque part en dehors du système social et je sais que je ne suis pas le seul dans ce cas, qu'il s'agisse du secteur des infirmières ou des artistes. Comme travailleurs autonomes, nous devons beaucoup travailler et si quelque chose nous arrive...on peut se retrouver sans rien. On a ce sentiment en Suède que tout est conçu pour les salariés et comme travailleurs indépendants, nous sommes en dehors du système».* (SUE-I-2)

Cette gestionnaire de production dans le domaine artistique relève: *«En Autriche, nous devons payer des cotisations notamment en matière de protection sociale mais on ne connaît pas immédiatement le montant que nous devons payer. Et c'est très difficile pour les artistes en général car, à un moment donné, ils reçoivent une lettre de l'administration leur faisant savoir qu'ils doivent payer en fonction de ce qu'ils ont gagné trois ans plus tôt et ils n'ont généralement pas économisé».* (AU-I-1)

En France cette réalisatrice de programmes audiovisuels déclare: *«Le statut d'auto-entrepreneur est une "fausse bonne idée", c'est un statut fiscal auquel certains travailleurs recourent par facilité, rapidité et auquel n'est attaché aucune protection, ce n'est pas une solution».* (FR-I-3)

Ce producteur de spectacles qui possède sa propre compagnie théâtrale est amer quand il explique les difficultés à travailler avec un n° de TVA quand on a le statut d'artiste en Italie. Il évoque par ailleurs les taxes de 20% et les 28% de cotisations sociales, plus les frais du conseiller fiscal annuel. Il conclut: *«Si on veut travailler comme artiste, soit il faut se mettre en société, soit il faut se diriger vers une coopérative d'artistes. C'est la seule solution raisonnable».* (IT-I-2)

Un certain nombre de travailleurs ont finalement le sentiment que la spécificité du travailleur autonome n'est pas prise en compte dans le contexte d'un marché du travail en profonde mutation.

Ce travailleur autonome déclare: *«On se trouve en présence d'une vision libérale de soutien à l'entrepreneuriat avec le statut de l'entreprise de +de 10 employés et une vision de gauche qui soutient le salariat dans un contexte où on s'imagine encore dans une situation de plein emploi».* (BE-I-2)

Cette chorégraphe suédoise relève: *«En Suède, si vous avez choisi le statut de travailleur autonome, personne ne s'en soucie, même si je constate une évolution. Mes affaires vont plutôt bien mais je pense qu'il existe un besoin de changements en profondeur et que les pouvoirs publics devraient s'intéresser plus à la situation des travailleurs autonomes, il y a un manque évident de compétences et d'intérêt».* (SUE-I-2)

«En général, je pense que le système ne soutient pas suffisamment les travailleurs autonomes en Hongrie» relève cette répondante. *«Le montant de nos taxes est trop élevé. Je suis heureuse parce que je peux vivre de manière correcte ... mais je travaille très dût pour gagner finalement... autant qu'une serveuse...».* (HU-I-3)

Un certain nombre de témoignages arguent de l'importance des charges qui grèvent l'activité du travailleur autonome et du manque d'incitants, notamment fiscaux.

En Grande Bretagne, cette répondante, membre de l'espace de co-working IndyCube⁶⁸, autrefois salariée, a dû reconfigurer l'organisation de sa vie professionnelle après la naissance de son premier enfant et après son divorce. Elle évoque son expérience comme travailleur autonome et mentionne qu'elle a pu bénéficier de programmes d'aide à l'entrepreneuriat à travers Business Wales, une initiative régionale de formation financée par le Pays de Galles qui lui a donné confiance pour se lancer : «*Sur le plan fiscal, le système d'auto-évaluation permettant de déterminer notre statut sur le plan fiscal est loin d'être simple et peut être source de confusion, rien qu'en matière de gestion des processus online. Je pense par ailleurs qu'il devrait y avoir des taux de taxation plus incitatifs applicables pour les travailleurs autonomes. Le travailleur autonome prend des risques, sa protection sociale n'est pas la même que celle des salariés, il n'a pas de congés payés... ce serait plus que fairplay que ceci soit pris en considération par l'environnement réglementaire*». (UK-I-1)

En Belgique, la perception est également celle d'un environnement réglementaire dont la fiscalité n'est pas incitative pour le travailleur autonome comme en témoigne cette répondante : «*J'ai travaillé au Luxembourg où la taxation était de 15% et quand je suis arrivée en Belgique, je me suis retrouvée taxée à 50%... ce n'est pas encourageant et incitatif ... et pour gérer la croissance, les choses se compliquent encore plus... avec la difficulté à obtenir un prêt bancaire quand on est une femme ...*». (BE-I-3)

— **La connaissance par les travailleurs autonomes des évolutions réglementaires de la profession reste très limitée au cadre sectoriel et parcellaire par manque d'information**

Les commentaires qui ont pu être faits par beaucoup des travailleurs interrogés restent très généraux et centrés sur les enjeux posés par la gestion individuelle de leur activité en lien avec les administrations. Peu de commentaires ont été faits sur l'évolution des législations nationales. En Italie par exemple, les «*mesures pour la protection des indépendants sans salariés*» (*Misure per la tutela del Lavoro Autonomo non Imprenditoriale*) adoptées en 2017⁶⁹ ont introduit des changements importants dans le système de protection sociale appliqué aux travailleurs indépendants sans employé, y compris les travailleurs en professions libérales. Aucun des travailleurs (italiens) interrogés n'a mentionné ce développement du contexte réglementaire.

Cette journaliste française, éditeur photo, explique : «*(En France) en réalité, il y a encore de multiples statuts possibles que les gens finalement ignorent et moi dans mon entourage je vois des gens qui choisissent leur statut de freelance beaucoup plus en fonction d'une immédiateté. Donc souvent ça va les mener au statut d'auto-entrepreneur parce qu'il y a peu de charges, sans prendre en considération le développement de leur activité. Donc, même moi je me suis renseignée plusieurs fois mais je connais assez mal finalement les différentes entreprises individuelles qui existent..* ». (FR-I-1)

Cette connaissance fragmentaire du cadre légal est aussi liée au fait que les travailleurs interrogés ont tendances à s'en référer à Smart pour la gestion de l'ensemble des questions d'ordre réglementaire⁷⁰.

En Suède, cette chorégraphe, productrice de programmes culturels dans le secteur artistique depuis plus de 15 ans déclare avoir une connaissance relativement précise du cadre réglementaire applicable à son secteur d'activité mais les choses changent : «*Il y a 15 ans,*

⁶⁸IndyCube est une organisation fournisseur d'espaces de travail partagé en Grande Bretagne

⁶⁹Cf *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*.

⁷⁰ Nous faisons référence ici aux travailleurs interrogés bénéficiant des services de Smart.

j'arrivais à naviguer à travers le cadre réglementaire, je manifestais beaucoup de curiosité, mais aujourd'hui le climat dans le secteur artistique est déjà beaucoup plus dût, ce qui rend les choses plus compliquées». (SUE-I-1)

Cette travailleuse autonome, de nationalité britannique, est installée en Allemagne. Elle reconnaît un contexte réglementaire difficile mais mentionne le statut particulier dont peuvent bénéficier les travailleurs autonomes dans le secteur artistique. La Caisse d'Assurance Sociale de l'artiste (KSK-Künstler sozialkasse) permet que les artistes et autres travailleurs indépendants (reconnus comme éligibles) puissent bénéficier d'une protection similaire que celle des salariés en matière de sécurité sociale. 114 professions sont éligibles, notamment dans le secteur du journalisme, et peuvent sous certaines conditions être assurées par le KSK. Les travailleurs autonomes qui sont admis à pouvoir cotiser à la KSK doivent s'acquitter seulement de 50% du montant des contributions en matière de protection sociale, le reste étant pris en charge par la caisse⁷¹. (ALL-I-3)

Un autre travailleur autonome dans le secteur du tourisme culturel à Berlin insiste sur les avantages offerts par KSK: «*Un des avantages de KSK est que votre contribution est aussi calculée sur votre revenu réel, ce qui n'est pas le cas quand vous devez vous acquitter de vos cotisations auprès d'une autre caisse de sécurité sociale où vos cotisations sont calculées sur la base d'un revenu fictif minimum de 2300 euros, ce qui est très élevé. L'autre avantage de KSK est qu'elle vous assure également en matière de pension et enfin vous vous acquittez seulement de 50% du coût des cotisations, le reste est pris en charge par l'état. 250.000 travailleurs autonomes sont affiliés à la KSK*». (ALL-I-4)

2.1.4. UNE PERCEPTION CONTRASTÉE DE L'ACTION DES ORGANISATIONS INTERMÉDIAIRES EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS AUTONOMES (SYNDICATS ET AUTRES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI)

La question des relations avec les organisations intermédiaires a suscité des appréciations qui font percevoir chez de nombreux travailleurs autonomes une relation distante et une méconnaissance de l'environnement syndical doublée pour certains d'un regard critique concernant l'action de ceux-ci en faveur des travailleurs autonomes.

— Une relation éloignée avec le milieu syndical

Cet ingénieur du son reconnaît qu'en Belgique la relation avec les syndicats restent surtout «*utilitaire*» (gestion des indemnités chômage) mais le regard sur l'action des syndicats est clair: «*Les syndicats restent dans un profil de défense du plein emploi et de l'emploi salarié...*». (BE-I-2)

Cet architecte complète: «*Je suis à la FGTB, beaucoup de choses restent à faire, c'est difficile de discuter avec eux mais ils (FGTB) m'ont aidé à accéder aux indemnités chômage et donc ils nous aident*». (BE-I-1)

Cette chargée de communication active dans le secteur culturel déclare: «*Je n'ai aucune idée de ce que les syndicats font parce que je n'ai pas creusé suffisamment. Moi de toute*

⁷¹ Cf. I-WIRE ; Independent Workers and Industrial Relations in Europe, WP3. Country case study: Germany, Agreement Number : VS/2016/0149, 2018. https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/i-wire_WP3_D3.1_countrycase_germany.pdf

façon, quand j'ai une problématique entremises de droit des intermittents⁷², je vais à la CNT⁷³spectacle». (FR-I-4)

Ce producteur de spectacles qui possède sa compagnie en Italie avoue : « Le monde du spectacle est assez large et je ne connais que mon secteur à moi. Je ne sais pas si dans les théâtres, il y a des syndicats qui protègent les travailleurs autonomes ». (IT-I-2)

En Suède, un architecte nous déclare tout d'abord qu'il a peu d'informations ou de liens avec le monde syndical avant de reconnaître pendant notre entretien qu'il est membre du syndicat national des architectes. (SUE-I-2)

— **La culture syndicale est perçue comme trop centrée sur le salariat classique, pas adaptée aux besoins des nouvelles formes d'emploi et aux travailleurs autonomes**

Cette consultante en affaires publiques européennes est, quant à elle, critique : « Non, je ne pense pas qu'ils prennent en compte notre situation, par exemple la Fédération Européenne des Journalistes, je les connais, ils mettent en réseau des syndicats nationaux de journalistes qui représentent les journalistes qui ont une carte de presse (en France)...

Les journalistes freelances qui sortent de ce cadre ne sont pas représentés... Je suis consultante dans le secteur des médias et j'ai vécu cela personnellement. Les syndicats nationaux ne reflètent pas nos intérêts ». (BE-I-3)

Cette réalisatrice dans le secteur audiovisuel en donne une explication plus systémique : « Le problème, c'est qu'il y a une vision syndicale qui est, soit patronale, soit ouvrière, donc déjà tous les métiers intermédiaires sont assez peu présents et représentés dans les syndicats, en tout cas, c'est le sentiment que j'ai. J'entends par métiers intermédiaires, les cadres intermédiaires par exemple où les professions intellectuelles sont assez peu présentes et sollicitées. Dans l'audiovisuel, le syndicat, c'était la CGT. On avait peu de représentants du ME-DEF⁷⁴. Les producteurs avaient suffisamment de pouvoir sur nous car on avait des contrats d'une semaine, ils n'avaient pas vraiment de quoi s'inquiéter. Par contre, la CGT avait un véritable poids sur le secteur mais effectivement, ceux qui y adhéraient c'étaient les ouvriers du cinéma ». (FR-I-3)

Cette journaliste relate son expérience avec le Syndicat National des Journalistes en France où de nombreux journalistes freelances, qui ne satisfont plus aux conditions en matière de chiffres d'affaires d'un salarié minimal leur permettant de conserver leur carte de presse, se retrouvent de facto exclus de la protection du SNJ. Elle décrit par ailleurs le rapport asymétrique des journalistes indépendants, avec les groupes de presse, ce qui force beaucoup d'entre eux à facturer via des sociétés intermédiaires qui ne sont pas tenues de respecter les conventions collectives dans le secteur du journalisme.

« Le SNJ nous dit : "vous devez refuser de travailler pour des sociétés qui vous refusent le statut de pigiste" ... Le SNJ ne veut pas prendre en compte l'évolution du marché du travail dans notre secteur et le rapport de force défavorable dans lequel nous nous trouvons, je trouve qu'ils ont des œillères ». Elle mentionne également des évolutions récentes au sein

⁷² Un intermittent du spectacle est en France un artiste ou technicien qui travaille par intermittence pour des entreprises du spectacle vivant, du cinéma, et de l'audiovisuel et qui bénéficie, suivant des critères de nombre d'heures travaillées, et après une cotisation supplémentaire appliquée uniquement à cette tranche socio-professionnelle, d'allocations de chômage.

⁷³ Inter-syndicale du spectacle en France

⁷⁴ Mouvement des Entreprises de France

du SNJ et notamment la création d'une coopérative d'activité et d'emploi Coopetic⁷⁵ qui propose des services aux journalistes freelances mais qu'elle n'a pas rejoint car elle était déjà chez Smart. (FR-I-1)

Ce journaliste vivant à Berlin confie : « J'ai peu de contacts avec les syndicats et c'est la raison pour laquelle une organisation comme VGSD⁷⁶ s'est mise en place... J'ai participé à beaucoup d'événements en présence de syndicats nous expliquant qu'ils souhaitent aider les travailleurs autonomes. Certains ont créé des sections spécialement pour les travailleurs autonomes mais le problème est que leur vision du travailleur est celle du salarié donc j'ai l'impression qu'ils sont par nature opposés aux travailleurs indépendants. Et je pense que c'est l'échec des syndicats qui a rendu nécessaire le développement de formes alternatives de mobilisation et d'organisations de représentation ». (ALL-I-3)

Cet autre travailleur autonome travaillant dans le secteur culturel à Berlin déclare : « Je n'ai pas beaucoup de contacts avec les syndicats, je sais que des sections des syndicats sont actifs dans le secteur des professions culturelles et des médias par exemple VERDI. Mais j'ai l'impression qu'ils sont lents et pas très inclusifs avec les travailleurs qui ne sont pas membres. Ils veulent recruter des membres pour lesquels ils développent des services mais je ne suis pas sûr qu'ils souhaitent proposer des services comme ceux offerts par Smart, je crois qu'ils perçoivent Smart comme un compétiteur ». (ALL-I-4)

Pour ce journaliste italien, les syndicats ont une difficulté à repenser les instruments du dialogue social adaptés aux catégories de travailleurs qui se situent en dehors du salariat. (IT-I-3)

— **L'idéologie occupationnelle qui prévaut dans le secteur artistique peut rendre le rapport aux syndicats complexe.**

Notre enquête révèle également que l'idéologie occupationnelle qui prévaut dans le milieu artistique « passion pour le métier et tout faire pour travailler dans ce secteur, quel qu'en soit le coût » est quelquefois un obstacle à toute forme d'organisation collective et notamment à travers les syndicats.⁷⁷

Il est utile, à titre explicatif, de faire ici référence aux recherches menées par le professeur Deborah Dean, de l'Université de Warwick, au Royaume-Uni, sur les relations industrielles dans le secteur du spectacle vivant, et sur les stratégies de mobilisation d'Equity UK, le plus grand syndicat d'artistes-interprètes au Royaume-Uni et en Europe. La recherche de Deborah Dean a analysé notamment l'approche qu'avaient ces travailleurs de la « culture collective » en se penchant sur le phénomène des grèves à l'Opéra national en Grande Bretagne et aux théâtres du West End à Londres.

⁷⁵ <https://www.coopetic.coop/coopetic/>

⁷⁶ VGSD - Association des entrepreneurs d'Allemagne (Verband der Gründer und Selbstständigen-Deutschland). Le VGSD est une organisation créée en 2012 et qui entend être la voix des intérêts des travailleurs autonomes, des travailleurs à temps partiel et des TPE (avec moins de 10 employés).

⁷⁷ Cf. travail de recherche mené par le professeur Deborah Dean, de l'Université de Warwick, au Royaume-Uni, sur les relations industrielles dans le secteur du spectacle vivant : « L'avenir du travail dans le secteur des médias, des arts et du divertissement. Relever le défi du travail atypique, Charhon Pascale, Dearbhal Murphy, 2016 »

Une considération découlant de cette recherche est que l'idéologie professionnelle des travailleurs du secteur peut représenter une difficulté pour la participation syndicale.⁷⁸ Un obstacle éventuel dans le secteur du spectacle vivant peut être lié aux principes fortement enracinés de «la liberté de l'art» ou de «l'art pour l'art», qui imprègnent souvent l'idéologie artistique. Cette idéologie joue un rôle clé dans l'attachement des travailleurs à la profession artistique et médiatique quelque soient les conditions de travail et / ou de rémunération. À cet attachement est associé un sentiment de pénalisation en cas de sortie de la profession.⁷⁹

En Hongrie par exemple, l'attrait des métiers du cinéma et l'environnement compétitif qui y prévaut remet presque en question le droit d'association syndical comme l'explique cette travailleuse du secteur cinématographique :

«L'industrie du film est très populaire et intéressante pour les gens, parce qu'ils regardent les films, ils admirent les stars etc. Donc beaucoup de gens voudraient bosser dans l'industrie du film, et s'ils parlent anglais et qu'ils connaissent quelqu'un, ils peuvent le faire, ils peuvent se faire embaucher. Donc c'est dur de s'affilier à un syndicat. Car on peut leur dire: OK tu veux t'affilier à une section syndicale, on va trouver quelqu'un d'autre, on va te remplacer facilement». (HU-I-3)

Cet organisateur de spectacles de théâtre en Italie évoque le caractère atypique de la vie des artistes qui les empêcherait de s'organiser au sein d'un syndicat: *«Les artistes ne sont pas faits pour participer à des syndicats, sinon ils ne seraient pas artistes ...».* (IT-I-2)

Ce gestionnaire de programmes culturels en Autriche explique que le cadre de rémunération entre travailleurs du secteur culturel étant quasi identique, une empathie de situation se développe de part le fait que, les niveaux de rémunérations étant identiques, la barrière hiérarchique entre employeur et employés tend à disparaître: *«La question de la représentation syndicale dans notre domaine est assez compliquée car beaucoup de personnes sont à la fois employeurs et employés (chorégraphe / danseur). Il y a aussi beaucoup de compréhension de la situation de chacun. C'est pourquoi vous acceptez des conditions très difficiles car il existe également cette tradition selon laquelle l'employeur recevra le même montant que le vôtre».* (AU-I-3)

— **Le besoin de développer une vision plus large des enjeux du marché du travail à laquelle puissent se relier les travailleurs autonomes et les organisations syndicales**

Interrogée sur sa perception des organisations intermédiaires, cette gestionnaire de projets dans le domaine culturel, membre de l'espace de co-working IndyCube/Community en Grande Bretagne souhaite que soit développée une vision plus holistique des enjeux: *«Dans un monde global, nous devons redéfinir le statut du travailleur. Nous devons rejoindre l'action des syndicats qui doivent par ailleurs, de leur côté, accueillir les travailleurs occasionnels et précaires. Nous devons éviter d'opposer les travailleurs salariés contre les indépendants et vice versa. Je pense que le défi de la digitalisation nous offre aussi l'opportunité de repenser notre environnement de travail.*

⁷⁸ A contrario, l'étude de l'université de Warwick confirme aussi que la théorie des incitants négatifs à l'action collective: le risque couru par les artistes travaillant pour l'opéra national de Grande Bretagne de perdre leur emploi agit comme incitant négatif et déboucha sur une action de mobilisation collective menée par ceux-ci en collaboration avec le syndicat Equity.

⁷⁹ Ibid. Cf. travail de recherche mené par le professeur Deborah Dean, de l'Université de Warwick, au Royaume-Uni, sur les relations industrielles dans le secteur du spectacle vivant: *«L'avenir du travail dans le secteur des médias, des arts et du divertissement. Relever le défi du travail atypique, Charhon Pascale, Dearbhal Murphy, 2016»*

Beaucoup de jeunes ne connaissent pas l'histoire du mouvement syndical qui a émergé à partir de communautés d'idées. Les expériences d'hier peuvent être mariées avec les réalités d'aujourd'hui et partagées avec la génération Y (Millennials)⁸⁰. (UK-I-2)

— Smart une coopérative dont l'utilité est reconnue par les travailleurs autonomes

Beaucoup de travailleurs autonomes interrogés ont spontanément reconnu que Smart est la seule organisation intermédiaire dont «la raison d'être» et les services sont jugés utiles dans le cadre de leur activité.

Le choix de Smart s'est imposé pour beaucoup de travailleurs autonomes comme une réponse permettant de repenser leur statut d'emploi, et / ou de sécuriser leur activité notamment en matière de protection sociale. Cet artiste français installé en Italie reconnaît : «Je crois que les choses ont évolué en Italie depuis l'arrivée d'organisations intermédiaires comme Smart». (IT-I-4)

Cette journaliste photo éditeur confirme : «Avant Smart, j'avais de multiples statuts et Smart m'a permis de regrouper l'ensemble de mes contrats dans un cadre beaucoup plus protecteur pour moi». (FR-I-1)

Cette spécialiste en communication italienne ajoute : «Smart m'a vraiment sauvée du point de vue du statut et de la protection de mon activité. Ils me fournissent un conseil, ce sont des consultants qui m'aident dans la gestion de ma profession et je trouve leurs services très utiles». (IT-I-1)

Ce jeune architecte en Belgique renchérit : «La seule connexion entre le statut d'employé et celui d'indépendant c'est Smart qui l'a créé, Smart est le moyen qui me permet de réaliser mes projets. Si je devais créer un SPRL, j'aurais à gérer des charges, des choix à opérer pour mon activité à mettre en correspondance avec des investissements... Je ne veux pas me mettre des bâtons dans les roues». (BE-I-3)

Cette journaliste iconographe reconnaît cependant l'apport positif des coopératives d'emploi et d'activité (CAE) en France et notamment le rôle de Pôle Emploi qui propose des services dans ce cadre, destinés à accompagner les demandeurs d'emploi qui souhaiteraient développer leur activité : «Cela montre qu'il y a un début de prise de conscience» ajoute-t-elle. (FR-I-1)⁸¹

2.2. LES TRAVAILLEURS AUTONOMES ET L'ACTION COLLECTIVE

Cette section de l'enquête se fixait pour but de clarifier la manière dont les travailleurs autonomes se positionnent par rapport au concept d'action collective et d'explorer les formes d'engagement qui sont les leurs, en lien avec leur activité professionnelle.

⁸⁰ Les « Millennials » d'après William Strauss et Neil Howe, les sociologues américains pères des études sur les générations. Le concept de la génération Y est aussi utilisé et regroupe l'ensemble des personnes nées entre 1980 et l'an 2000. Ceux-ci possèderaient des caractéristiques sociologiques et comportementales propres. Ce concept est controversé dans les sphères académiques.

⁸¹ **Coopérer pour Entreprendre** est une Union d'économie sociale qui regroupait **74 coopératives d'activités et d'emploi (CAE)** * au 1er janvier 2016. Pôle Emploi a signé une convention de partenariat avec « Coopérer pour entreprendre » et visant à mieux faire connaître les CAE auprès des demandeurs d'emploi ayant un projet de création d'entreprises.

Nous avons également voulu cerner les formes de l'engagement du travailleur autonome dans l'espace public, les structures associatives, syndicales ou à travers d'autres formes de collectifs ou de tiers lieux permettant de refléter certaines formes d'action collective.

2.2.1. MULTIPLICITÉ DES PORTES D'ENTRÉE

Nous avons été confrontés, lors de nos entretiens, à des visions et conceptions très diverses de ce qu'était l'action collective. Dans beaucoup de nos échanges, nous percevons aussi pour certains travailleurs autonomes une difficulté à définir le concept d'action collective. Une fraction limitée de l'échantillon en a par ailleurs une vision stratégique. Cependant, beaucoup de témoignages envisagent la question de l'action collective à travers différentes portes d'entrée qui traduisent des prises de conscience à différents niveaux. L'action collective à travers le « réseau » est, par exemple, partie intégrante des besoins de l'activité professionnelle des travailleurs autonomes interrogés.

Par ailleurs, et sans qu'il y soit associé un « vecteur idéologique » clair, les valeurs de citoyenneté, solidarité, d'inclusion sociale, de développement durable sont portées haut et fort par certains des répondants motivant leur vision de l'action collective et l'engagement dans, par exemple, l'économie sociale et solidaire, le mouvement coopératif, l'écologie, et contre le gaspillage alimentaire. Ces aspirations ne sont pas éloignées des thématiques portées par les nouveaux mouvements sociaux⁸².

— Le réseau professionnel

C'est d'abord le concept de réseau qui interpelle beaucoup de travailleurs autonomes quand on leur parle d'action collective. Des témoignages évoquent l'isolement du travailleur autonome et l'importance que revêt un engagement à travers une structure plus collective pour gérer l'évolution de chacun dans un environnement du marché du travail complexe.

Comme le relève ce travailleur suédois présent dans le secteur du spectacle vivant : *« Il est évident que comme travailleurs isolés nous avons peu d'influence, unis sous un drapeau une bannière ou une appartenance, nous sommes plus forts ; je crois que le réseau est associé à l'action collective c'est quelque chose que je perçois très fort dans mon activité d'organisateur de festivals dans la région scandinave... »*

... Nous avons reçu des subsides pour pouvoir unifier plusieurs festivals dans un large réseau, de la même manière des organisations de travailleurs dispersées, engagées dans des actions, c'est de l'énergie gâchée. Dans mon travail, je mesure à quel point la mise en réseau des acteurs est quelque chose d'important dans le business et dans la politique c'est la même chose». (SUE-I-4)

Cet artiste français installé en Italie déclare également que son approche de l'action collective s'exprime dans le réseau, mode de survie essentiel pour le travailleur autonome : *« C'est une sorte d'entraide, on ne peut rien attendre de l'Etat et donc du coup il faut se mettre ensemble pour créer du travail, se promouvoir »*. Il évoque sa participation au collec-

⁸² L'expression « nouveaux mouvements sociaux » (NMS) fait référence aux nouvelles modalités d'action politique apparues dans les années 1960-70 (en France, pendant et après Mai 68) et qui rompaient avec le militantisme dans sa forme traditionnelle (syndicat ou parti). On inclut en général dans cette nouvelle catégorie politique et sociale le féminisme, l'environnementalisme et les mouvements LGBT par exemple. Tous ont en commun l'objectif d'explorer de nouvelles façons de résister qui passent, entre autres, par l'invention de « nouveaux modes d'existence ». (Deleuze)

tif d'artistes Zorba: «*Disons que c'est informel avec des réunions entre nous, puis on essaie de créer des projets et de connaître nos droits. Par exemple, si je veux créer un nouveau spectacle et j'ai besoin d'une résidence de 3 mois, en Italie ce n'est pas comme en France où l'on peut s'appuyer sur l'Etat, ces collectifs permettent d'avoir plus d'opportunités. On a déjà fait des échanges avec des théâtres plus reconnus, avec lesquels il y avait une subvention de travail.*» (IT-I-4)

«*L'action collective ? Je ne sais pas ce que cela veut dire*» avoue cette spécialiste en communication. Elle aborde spontanément les enjeux et le mode survie auxquels se confronte le travailleur autonome: «*Je dois d'abord trouver des clients car je dois sécuriser mon activité. La dimension du réseau est de ce fait essentielle pour trouver des clients. Une fois la dimension économique de mon activité stabilisée, je pense effectivement important de défendre ses droits.*» (IT-I-1)

Ce travailleur suédois évoque l'action collective à travers son engagement dans les arts de la scène: «*Je fais partie d'un réseau de directeurs artistiques et de curateurs et nous nous rencontrons régulièrement tout au long de l'année.*» (SUE-I-2)

Cette chorégraphe évoque les multiples initiatives qu'elle a prises pour mieux mettre en réseau les chorégraphes à travers la structuration d'organisations mais ajoute-t-elle: «*Il faut combattre l'isolement et l'esprit de compétition de beaucoup de danseurs ce qui rend toute démarche collective difficile.*» (SUE-I-2)

Ce répondant britannique actif dans le secteur ICT évoque son réseau professionnel virtuel comme un espace d'échanges pratiques entre pairs notamment par les réseaux sociaux bien que considérant que l'outil de Facebook tend à devenir moins efficace. (UK-I-3)

Cette spécialiste en communication de Berlin mentionne qu'elle fait partie du «*Berlin Freelancers group*»⁸³ fort de 17. 000 membres sur facebook et ouvert à tous types de travailleurs indépendamment de leur secteur d'activité. (ALL-I-2)

— La communauté et l'action citoyenne

Le concept de communauté est également invoqué comme un vecteur d'incarnation du collectif pour certains, il est défini plus clairement par cette travailleuse autonome, afro-caribéenne de nationalité britannique longtemps investie dans le combat pour les droits civiques: «*Par communauté qu'est-ce que je veux dire? J'ai évolué à travers mon enfance dans différents lieux au contact de groupes de personnes qui se structuraient et étaient en interaction à l'école, à l'église, c'est déjà une forme d'engagement et d'interaction dans l'égalité.*» (UK-I-2)

Ce jeune architecte lie par contre l'action collective à une dimension citoyenne qui fait partie de son engagement personnel. «*L'action collective, c'est un groupe de citoyens qui se rend compte qu'il y a un manque quelque part à quelque niveau que ce soit et décide de prendre les choses en main à son niveau. Cela peut être parfois politique ... mais cela peut être juste philosophique.*» Ce travailleur autonome partage son implication dans l'initiative «*Discosoupe*», association de fait, mise en place pour informer et sensibiliser aux questions de gaspillage alimentaire. (BE-I-1)

⁸³ <https://www.facebook.com/groups/berlinfreelancers/about/>

Cette réalisatrice/productrice de projets audiovisuels ajoute :

« On vit dans une société qui a besoin de s'organiser, il faut trouver des cadres pour réfléchir, agir ensemble... Pour moi c'est une évidence. Dans toute société, il y a des actions collectives qui émanent des individus avant de se figer dans les lois ou les usages. Dans ma vie de citoyenne par exemple, je participe à la constitution de coopératives alimentaires pour aller dans ce sens et explorer de nouveaux modèles d'organisation et mobiliser l'action publique ». **(FR-I-3)**

Cette consultante évoque la dimension personnelle de l'action collective : « Je pense que c'est un engagement citoyen, cela part d'une dimension personnelle, comme vecteur de mon engagement professionnel ». **(BE-I-3)**

— Le mouvement coopératif

L'engagement dans les valeurs portées par le mouvement coopératif constitue, pour certains travailleurs interrogés, une illustration concrète de ce que veut dire l'action collective.

C'est le cas d'un répondant autrichien qui travaille dans une coopérative regroupant une dizaine de personnes et qu'il a lui-même créée : « La coopérative dans laquelle je travaille est plus qu'un lieu de travail ; travailler de cette manière est une sorte d'engagement pour de meilleures conditions de travail et plus de solidarité entre les membres. J'ai plus de 50 ans et je ne veux pas aller dans une grande entreprise. Je ne veux pas que les gens me disent quoi faire. Et je veux décider de mes objectifs, travailler dans un environnement agréable avec des personnes intéressantes ». **(AU-I-4)**

Smart est perçu comme un acteur du mouvement coopératif et un vecteur d'action collective.

C'est ce que confie cette gestionnaire de projets de communication : « En rejoignant Smart, j'ai fait le choix aussi de rejoindre une organisation portée par les valeurs du modèle coopératif ». **(FR-I-4)**

Ce travailleur espagnol ajoute :

« Pour moi l'engagement collaboratif, c'est important et quand je m'engage dans quelque chose, je vais jusqu'au bout. Beaucoup de gens ici à Smart viennent juste pour faire appel au service de facturation et souvent disparaissent et participent très peu. Je prends part aux réunions, aux événements mais généralement il y a peu de monde qui vient, et c'est dommage, donc l'idée ça serait vraiment d'augmenter la participation, parce qu'on est beaucoup déjà à Séville... Il s'agit de faire participer les différents membres de Smart, créer des activités pour atteindre une synergie et mettre en contact les personnes, donc favoriser la création d'un réseau ». **(ESP-I-1)**

Cette consultante de Belgique complète : « J'associe l'action collective à ce concept des guildes corporatives au Moyen Âge et qui regroupaient les artisans d'un même secteur ou d'une même chaîne de production. On pense aussi à la naissance du mouvement coopératif au 19^{ème} siècle mis en place pour résoudre par le mutualisme, les problèmes auxquels se trouvaient confrontés les travailleurs ». **(BE-I-3)**

— Porter une voix collective en vue d'obtenir un résultat

D'autres travailleurs se rapprochent d'une vision plus politique de l'action collective : cet ingénieur du son belge très investi dans le secteur associatif aborde la question de l'action collective de manière très pragmatique en l'associant assez spontanément au « levier d'influence » et au fait de porter une voix en vue d'obtenir un résultat : *« Oui, le travailleur autonome seul est désarmé et surtout la réalité montre que pour constituer un interlocuteur crédible, face aux pouvoirs publics, il faut se concerter, ne pas aller voir les décideurs de manière déconstruite. »*

Il faut prendre le temps d'échanger avec ses pairs et d'identifier les besoins qui correspondent à une réalité collective, il faut enfin des ressources et un outil permettant de gérer tout cela et puis comment porter une voix collective, c'est une vraie question... ». Il ajoute : *« Il faut prendre le temps de sortir du mode survie dans lequel beaucoup de travailleurs se trouvent et trouver le cadre approprié permettant d'être dans le collectif avec efficacité ».* **(BE-I-1).**

Ce journaliste de Berlin définit l'action collective comme la capacité d'organisation d'un groupe dans le but de l'obtention d'un bénéfice mutuel. Mais il explique aussi qu'il est difficile de mobiliser les individus et pense qu'au départ d'une action collective, il doit y avoir un « call to action, un « incitant négatif » à agir.

Il illustre ce point à travers l'exemple de l'association VGSD en Allemagne : *« J'ai essayé de rassembler des groupes de travailleurs autonomes pour pouvoir démarrer une organisation... Mais c'était difficile, les travailleurs autonomes sont des personnes occupées et difficiles à mobiliser, préoccupées par leur activité et il faut un problème ou une menace concrète comme catalyseur d'action. Je pense que toute organisation ou mouvement fonctionnent mieux quand ils doivent faire face à une menace commune ».* **(ALL-I-3)**

2.2.2. UN ENGAGEMENT FRAGMENTAIRE DANS LE TISSU ASSOCIATIF PROFESSIONNEL ET / OU SYNDICAL DE LA REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

Notre enquête auprès des travailleurs autonomes révèle une connaissance parcellaire et surtout sectorielle de l'environnement associatif national.

— Associations, organisations professionnelles

Peu de travailleurs autonomes ont fait référence à des associations professionnelles représentant les travailleurs autonomes confirmant que l'affiliation associative est fragmentaire. Cela étant, certains répondants évoquent un cadre d'implication sectoriel et quelque fois plus large sortant du contexte professionnel.

En Allemagne, un journaliste interrogé évoque son implication dans l'association VGSD⁸⁴ dont il fut un des co-fondateurs et qui est une organisation destinée à porter la voix des travailleurs autonomes dans le secteur des services.

ACTA fut mentionné en Italie par une des répondantes parce qu'elle en avait entendu parler par Smart.

Cet ingénieur du son en Belgique évoque par ailleurs une longue implication associative sortant du cadre strictement professionnel et qui lui a paru très utile pour développer des

⁸⁴ Voir section annexe page 53: Regards d'organisations nationales sur le travailleur autonome et l'action collective

compétences, du savoir-faire et du savoir être en matière de structuration d'un mouvement associatif : « *Dans mon activité au Comptoir des Ressources Créatives, je fais beaucoup d'encadrement de processus et de décision, de gestion de la dynamique collective, de gestion du vivre ensemble* ». Il mentionne aussi qu'il faut de la rigueur, de la compétence professionnelle pour gérer une association et reconnaît la difficulté de la gestion d'une association quand on est bénévole, la fatigue et les risques de « burn out » qui peuvent survenir dans l'engagement associatif. **(BE-I-2)**

Cette réalisatrice de documentaires dans l'audiovisuel en France est vice-présidente d'une caisse locale du Crédit Mutuel, trésorière d'une coopérative alimentaire et fondatrice d'une autre association à vocation sociale.

Elle mentionne également la FING⁸⁵ (Fondation internet Nouvelle Génération) qui regroupe les pouvoirs publics, les petites et moyennes entreprises et autres types de travailleurs. Ce thinktank permet un dialogue multi-parties prenantes destiné à anticiper les mutations du marché du travail et aborde les questions de représentation d'intérêts, de protections sociales et de services mutualisés. **(FR-I-3)**

En Hongrie, on note aussi le développement de regroupements de professionnels dans certains secteurs qui agissent collectivement pour défendre les intérêts de leurs professions, mentionnant que les syndicats sont absents de leur secteur.

C'est ce que semble indiquer ce répondant :

« Il n'y a pas de syndicats ou d'organisations de représentation d'intérêts (advocacy) à Budapest, et même pas dans les grands secteurs de l'industrie du film. Il n'y a pas de syndicat pour les représenter mais certains professionnels de l'industrie cinématographique sont bien organisés et se défendent eux-mêmes. Ils ont imposé des tarifs et ils ne travaillent pas pour moins. Dans d'autres secteurs, comme le design graphique par exemple ou la photographie, il n'y a pas de structure pour les représenter et pour défendre des prix justes, mais aussi le secteur n'est pas unifié pour se défendre. Il y a une grosse différence, tout le monde peut acheter un appareil photo et se déclarer photographe, et tout le monde demandera peu d'argent et le résultat, c'est que le secteur en souffre ». **(HU-I-1)**

Selon une autre répondante hongroise, ce sont principalement les techniciens du cinéma qui ont réussi à s'organiser collectivement pour défendre les intérêts de leur profession :

« Les opérateurs sont éduqués, ils ont appris à faire ça dans une école du film... Le réalisateur ou l'opérateur, ce sont les deux positions où il faut passer par une école, un enseignement spécifique... Mais le reste, par exemple, costumière, c'est une position très reconnue dans l'industrie du film... Il n'est pas nécessaire d'avoir suivi un enseignement spécifique. C'est la différence entre les techniciens et les autres : les techniciens ont obtenu des tarifs de rémunération minimums ; ils ont le pouvoir d'établir une solidarité des prix en disant qu'ils ne viendront pas en dessous d'un tel tarif ». **(HU-I-3)**

⁸⁵ Créée en 2000 par une équipe d'entrepreneurs et d'experts, la Fing est un think tank prospectif concerné par les transformations numériques. La Fing compte aujourd'hui plus de 250 membres : des grandes entreprises, des start-ups, des laboratoires de recherche, des universités, des collectivités territoriales, des administrations, des associations, des personnes physiques.... www.fing.org | www.internetactu.net

— Faible connaissance et liens avec les syndicats

Comme nous avons pu le mentionner dans une précédente section de cette enquête, une infime minorité des travailleurs autonomes interrogés ont mentionné leur implication ou liens avec une structure syndicale. De ce fait, la connaissance des instruments du dialogue social et notamment des conventions collectives est peu présente chez les travailleurs rencontrés.

Un travailleur autonome en Autriche mentionne le syndicat indépendant GPA-djp⁸⁶ particulièrement actif pour les travailleurs indépendants. Il fait référence en particulier à une section spéciale créée en son sein nommée *calledwork@flex* qui représente les intérêts des travailleurs atypiques et qui offre des conseils et un soutien quand le travailleur décide d'intenter une action en justice. **(AU-I-2)**

Cette gestionnaire de projets dans l'audiovisuel évoque la Fédération Syntec en France, un syndicat patronal qui représente les professions intellectuelles et qui regroupe des indépendants et PME : « *C'est le seul organisme dont je pense qu'il intègre au mieux les travailleurs autonomes ; ils font partie du dialogue social, ils sont plus proches du MEDEF* ». **(FR-I-3)**

Ce travailleur de Berlin nous parle de la Plateforme Mediafon⁸⁷ pour les travailleurs indépendants lancée par le syndicat VERDI, mais reconnaît que l'accès aux services de cette plate-forme est relativement cher car il n'est pas membre du syndicat. **(ALL-I-1)**

Cet architecte suédois de Göteborg mentionne ses liens avec le syndicat national des architectes : « *La plupart des architectes qui commencent en tant qu'architectes deviennent membres de ce syndicat. C'est un pourcentage très élevé d'architectes, 90 ou 95 pour cent. Le syndicat essaie de promouvoir les architectes de manière plus commerciale et de les représenter sur le plan social. Si j'ai une question juridique, je peux leur demander. J'ai des réductions pour me former en tant qu'architecte, etc. En outre, ils ont une Union locale à Göteborg, avec des événements sociaux* ». En matière de conventions collectives, ce répondant est peu informé des conventions collectives dans son secteur : « *Je ne suis pas très informé ... chaque bureau d'architecte doit avoir une convention collective qui s'applique aux relations entre le bureau et les architectes salariés qui y travaillent* ». Il admet ne pas savoir ce que recouvrent les conventions collectives du secteur : « *Je suppose, les heures de travail, des heures supplémentaires, et probablement des salaires minimums aussi peut-être. Tous les salaires sont toujours négociés.* » **(SUE-I-2)**

Dans le cas des travailleurs autonomes membres de l'espace de co-working IndyCube et qui sont automatiquement affiliés au Syndicat Community, aucun des travailleurs autonomes ne s'est exprimé spontanément concernant sa relation avec le syndicat et les relations qui se développaient dans ce cadre.

⁸⁶ GPA-djp (*Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier*) est le Syndicat des employés du secteur privé, de l'imprimerie, du journalisme et du papier et fait partie de la Fédération des syndicats autrichiens. Il représente les intérêts des employés du secteur privé autrichien, des employés de l'industrie graphique et du papier et des journalistes.

⁸⁷ Mediafon a été lancé par le syndicat Verdi et a débuté comme une initiative de micro-entreprise soutenue par le ministère fédéral de l'éducation et de la science en TT. Mediafon est une plate-forme d'information et de travail en réseau fondée sur la connaissance, couvrant l'ensemble des statuts professionnels et des questions liées à l'emploi, pour tous les travailleurs freelances et indépendants. Si cette plate-forme était à l'origine orientée vers les secteurs du spectacle vivant, de la culture et des médias, elle répond aujourd'hui aux besoins de l'ensemble des secteurs des services regroupés par Verdi.

Cette travailleuse autonome membre de IndyCube qui ne connaît pas bien les syndicats exprime des besoins émergents : « *Le rôle d'un syndicat serait de développer un code de bonnes pratiques ou des standards relatifs au travail autonome dans les relations avec les clients... J'adorerais mais je ne sais pas si cela fonctionnerait. Il devrait y avoir plus d'éducation et d'information à ce sujet.* » (UK-I-1)

2.2.3. LES « TIERS LIEUX », COLLECTIFS INFORMELS ET LE MOUVEMENT COOPÉRATIF COMME ESPACES DE SOCIALITÉ ET DE SOLIDARITÉ

Pour de nombreux travailleurs interrogés, les espaces et les lieux de socialisation que sont les collectifs formels et informels ainsi que le mouvement coopératif sont les principales formes à travers lesquelles l'engagement collectif se traduit : workspaces, groupes et mouvements culturels et professionnels qui offrent des espaces de partage et d'échanges professionnels.

Certains de ces collectifs sont également des espaces où les échanges portent sur les conditions de travail et / ou dans certaines situations, une voix plus organisée de la problématique des travailleurs autonomes tente d'émerger. Une répondante hongroise travaillant dans le domaine de la communication fait référence à une structure informelle qui s'est créée spontanément entre professionnels du secteur : « *C'est un petit secteur, on s'entend bien, on parle beaucoup, on partage des idées, on fait du brainstorming ensemble.*

C'est une très bonne communauté... et d'ajouter que l'un des objectifs est aussi de régler entre eux le secteur, notamment en ce qui concerne les tarifications. (HU-I-4).

En Autriche, le collectif « *Vienna Perspective* », fut créé après la fermeture temporaire pour rénovation de deux théâtres viennois importants, sans que des lieux temporaires alternatifs n'aient été envisagés, contraignant au chômage bon nombre d'artistes.

Le collectif regroupe des personnes travaillant dans le secteur du théâtre (comédiens, danseurs, techniciens, etc.) voulant influencer le monde politique afin qu'il améliore la situation des travailleurs autonomes (conditions de travail, niveau minimum salarial, etc.). (AU-I-1)

Les espaces de travail professionnels, ou réseaux collectifs sectoriels constituent des exemples de tiers lieux favorisant l'action collective.

Cette journaliste évoque son implication dans le conseil d'administration de l'espace « Sans Shérif » espace de co-working rassemblant les métiers du livre. Elle évoque également Mobilis une association agissant comme un pôle régional des acteurs du livre et de la lecture des Pays de la Loire dont l'objectif est la mise en réseau, en favorisant une démarche systématique de mutualisation à l'échelle régionale et en encourageant tous les acteurs à mettre en commun leur expérience, leurs initiatives et à coopérer au développement de projets partagés. (FR-I-1)

Ce journaliste italien évoque l'initiative de la ville de Milan destinée à favoriser l'accès démocratique aux espaces de co-working. (IT-I-3)

Cette répondante britannique vivant à Berlin mentionne son implication dans : « Mindthe-Gap, un collectif actif sur l'égalité de genre » dans le contexte professionnel. (ALL-I-2)

Ce traducteur de Berlin est membre d'une plate-forme de traducteurs « Linguatransfair » dans le contexte professionnel. Cette plate-forme rassemble des traducteurs réunis

autour d'un code éthique strict: « nous voulons travailler pour des clients, des ONGs qui soutiennent ou travaillent les questions de développement durable et de travail équitable ». (ALL-I-1)

Un travailleur autrichien évoque La Chambre de commerce en Autriche qui veut offrir aux travailleurs autonomes la possibilité de faire réseau. (AU-I-4)

L'investissement des travailleurs interrogés dans des **structures coopératives** est une autre tendance dominante de l'engagement collectif chez beaucoup de travailleurs interrogés.

En Belgique, un travailleur interrogé est membre de DynamoCoop, une coopérative qui ambitionne de garantir et de faciliter, pour les créateurs/trices, l'accès pérenne aux infrastructures dont ils ont besoin pour développer, produire et diffuser leurs créations. (BE-I-2)

Cette travailleuse autonome britannique évoque sa proximité d'idées avec l'espace de co-working coopératif, IndyCube: « Je suis sensible aux valeurs d'Indycube qui portent un engagement collectif et aussi le fait que ce soit une coopérative, je pense que l'action collective pour les travailleurs autonomes est quelque chose de compliqué surtout quand il faut rassembler des travailleurs de différents secteurs et industries, l'isolement géospatial du travailleur indépendant rend les choses complexes ». (UK-I-2)

Cette gestionnaire de projets culturels évoque son implication dans Smart à travers des initiatives comme « Bigre Rencontre » et confirme son engagement dans un modèle associatif de type coopératif « Nous travaillons sur la sociocratie, sur les communs et je suis venue chez Smart pour cela aussi ». (FR-I-2)

En Belgique, certains des travailleurs autonomes rencontrés mentionnent également le « Comptoir des Ressources Créatives » avec des antennes dans plusieurs villes de Belgique, qui propose des outils et services facilitant les processus créatifs ainsi que la mise en réseau des créateurs et de leurs partenaires, dans une optique de professionnalisation des personnes qui entendent vivre de leur création. (BE-I-2)

2.2.4. UTILITÉ DE L'ENGAGEMENT ASSOCIATIF.

Beaucoup de travailleurs interrogés partagent la conviction de l'utilité de leur investissement associatif car cela les aide dans le développement de leur pratique professionnelle et dans le développement de leur réseau de contacts et permet aussi l'échange de pratiques.

Comme le déclare ce travailleur autonome espagnol :

« Moi ce que je recommanderais, c'est de partager cette envie de l'engagement collaboratif et de transmettre aux gens l'idée qu'il n'y a pas de rivalité, tout le monde apporte ses compétences et ses connaissances dans des domaines différents. D'ailleurs, dans l'association d'illustrateurs dont je suis membre, j'aide à transmettre cette idée de partage et de collaboration ». (ESP-I-1)

Un journaliste de Berlin insiste cependant sur le rôle joué par le secteur associatif notamment à travers VGSD représentant les travailleurs indépendants du secteur des services pour influencer le cadre réglementaire: « Les lignes sont en train de bouger et c'est le résultat ».

tat d'actions de plaidoyer menées par des associations comme VGSD⁸⁸, laquelle représente les travailleurs autonomes du secteur des services. Fort de ses 3000 membres, VGSD a su construire des alliances, développer des réseaux avec d'autres acteurs associatifs et le résultat concret est que le nouveau ministre en charge du travail et de la protection sociale va baisser le montant des contributions en matière de soins de santé applicable aux travailleurs indépendants ; ce n'est pas encore suffisant mais c'est un premier résultat de l'action de représentation que nous avons menée avec VGSD». Il ajoute par ailleurs que Smart aide le travailleur autonome à gérer la dimension administrative, statutaire et financière de ses activités professionnelles : « Je pense que les compétences de ces deux types d'organisation sont complémentaires et devraient être mutualisées. J'ai recommandé un rapprochement de VGSD et Smart dans ce sens ». **(ALL-I-3)**

Pour cette réalisatrice de documentaires audiovisuels, son implication dans le secteur associatif de manière large lui paraît très utile car elle lui offre la possibilité « d'œuvrer au bien commun et de trouver des solutions à travers la mutualisation ». **(FR-I-2)** Ce répondant confirme l'utilité de l'action associative « parce que l'on répond à des enjeux laissés en jachère par les pouvoirs publics ». **(BE-I-2)**

2.3. LE TRAVAILLEUR AUTONOME ET SON APPROCHE D'UN CADRE D'ACTION COLLECTIVE AU PLAN EUROPÉEN

Quand nous abordons le contexte européen, nous sommes confrontés à une situation qui de manière générale concerne beaucoup de citoyens européens aujourd'hui, à savoir une distance ou une difficulté à maîtriser la transnationalité et l'intégration européenne dans sa dimension institutionnelle. Cette distance concerne également la relation de beaucoup de travailleurs interrogés avec le secteur associatif européen sectoriel, plus spécifiquement. Si des contacts existent, c'est à travers le secteur professionnel de l'activité du travailleur autonome. Cela étant, mieux comprendre les enjeux européens et donner une plus grande visibilité au travailleur autonome dans l'espace de l'UE fut un besoin présent dans la réflexion de nombreux travailleurs interrogés.

Les formes que devraient prendre l'expression de cette visibilité et les moyens pour ce faire, restent pour beaucoup, encore peu claires bien que quelques propositions soient avancées.

2.3.1. UNE CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT ASSOCIATIF EUROPÉEN QUI RESTE LIMITÉE

La connaissance de l'environnement associatif européen reste de manière générale parcelle. Cela tient au fait que pour beaucoup de travailleurs, une partie importante de leur activité est nationale. Pour les répondants qui possèdent un réseau de contacts, ceux-ci sont liés aux expériences de mobilité transnationale développées à travers l'activité professionnelle de travailleur autonome.

Ce travailleur dans l'ICT en Autriche évoque l'organisation Européenne Eurocloud : « Cette organisation tente de standardiser l'environnement du cloud. Nous avons de petites organisations au niveau national et nous nous rencontrons de temps en temps à Bruxelles ». **(AU-I-4)**⁸⁹

⁸⁸ VGSD – Association des entrepreneurs d'Allemagne (Verband der Gründer und Selbstständigen-Deutschland). Le VGSD est une organisation créée en 2012 et qui entend être la voix des intérêts des travailleurs autonomes, des travailleurs à temps partiel et des TPE (avec moins de 10 employés).

⁸⁹ <https://eurocloud.org/>

Cet autre gestionnaire de programmes culturels en Suède mentionne des contacts avec IETM, un réseau européen financé par l'UE et mettant en réseau des opérateurs dans le domaine culturel.⁹⁰ (SUE-I-4)

Deux personnes sur les 36 interrogés connaissaient l'EFIP (European Forum of Independent professionals), organisation créée en 2010 (à l'initiative de IPSE⁹¹ organisation représentant les professionnels indépendants en Grande Bretagne) et revendiquant 12 organisations professionnelles nationales représentant les travailleurs indépendants.⁹²

L'évènement *European Freelancers Week* est très peu connu au sein des travailleurs autonomes interrogés. Quand cette initiative est connue, elle est cependant appréciée. Le témoignage de ce journaliste vivant à Berlin et qui a vu le démarrage de EFIP nous a paru intéressant à reproduire.

Un témoignage sur EFIP (European Forum of Independent Professionals)

- Journaliste de Berlin



Ce journaliste berlinois membre actif de VGSD⁹³ en Allemagne fut impliqué dans les activités d'EFIP (European Forum of Independent Professionals), organisation créée en 2010, il explique qu'au début l'organisation, dont une partie des financements venaient de IPSE se voulait un réseau d'interactions entre organisations: *«Je ne trouvais pas la structure particulièrement efficace, puis une nouvelle énergie a pénétré l'organisation. C'est là que démarra une réflexion avec l'idée de donner une identité européenne aux freelances de créer un mouvement des travailleurs autonomes, mais sans mécanisme d'adhésion direct pour ne pas créer de compétition avec d'autres organisations au plan national».*

La nomination d'un secrétaire général qui connaissait l'environnement institutionnel à Bruxelles a donné sens à l'idée que l'organisation puisse s'orienter vers le plaidoyer. Une des initiatives phares de EFIP fut le lancement du «European Freelance Manifesto»⁹⁴ dans le cadre des élections européennes de 2014. Le slogan du manifeste était: *«EU freelancers need fairness on contracts and pay, access to state contracts, inclusion in official figures, recognition and "a voice"».*

Les messages clés de cette initiative étaient: la reconnaissance de la croissance du travail indépendant, la reconnaissance de la valeur des IPros (professionnels indépendants) et leur contribution à l'économie, l'accès à la formation et aux services, la visibilité dans les statistiques publiques, le développement d'un cadre législatif qui reconnaisse les besoins des Ipros et la nomination d'un «Champion européen» pour promouvoir les Ipros au plan Européen et aider les indépendants à développer leur activité. Il ajoute: *«S'il est vrai que beaucoup des enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs autonomes sont nationaux, nous avons identifié certaines thématiques qu'il nous paraissait important de traiter. Par exemple, mettre fin à la discrimination qui touchait les travailleurs autonomes dans la participation aux marchés publics européens et puis la question des pénalités financières qui affectent les travailleurs indépendants».* Avec le Brexit, IPSE a arrêté ses financements à

⁹⁰ <https://www.ietm.org/fr>

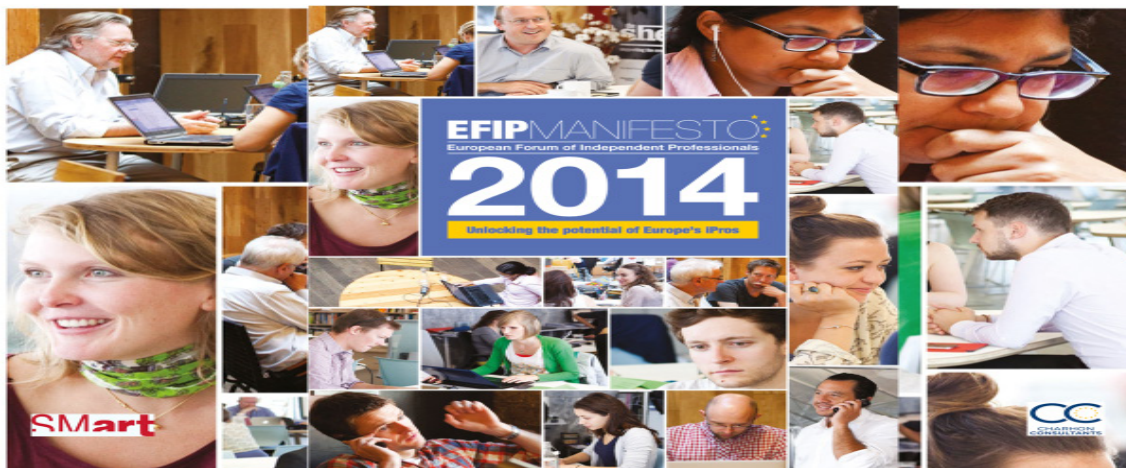
⁹¹ Association of Independent Professionals and the Self Employed (UK)

⁹² <http://www.efip.org/>

⁹³ VGSD - Verband der Gründer und Selbstständigen-Deutschland (Association des entrepreneurs d'Allemagne)

⁹⁴ <https://www.freelanceuk.com/news/4548.shtml>

EFIP et l'organisation a dû réduire les prestations du Secrétaire Général et les activités de l'organisation. « C'est ce qui nous a poussé à démarrer l'initiative de « European Freelancers Week » de manière à permettre qu'une activité de réseau entre organisations puisse continuer et que nous puissions échanger, et être une force de proposition au plan national ». Il ajoute : « Je pense que European Freelancers Week est utile. Cette initiative permet de maintenir les organisations membres de EFIP actives. Et nous avons maintenant impliqué Smart cette année, ce qui est une bonne chose » (ALL-I-3)



Key Messages

Freelancers and independent professionals are a growing and vital part of the European labour market. In the wake of Resolution 2013/2011 adopted by the European Parliament on 14/01/2014 and ahead of the 2014 European Parliamentary elections, EFIP call on all members of the European Parliament to:

Recognise iPros
Give us official status at all levels of government and bureaucracy. Realise that we're not the same as small and medium enterprises or other activity categories.

Give us access
Make sure freelancers can access all government services, bid for official contracts, access training programmes and quality for funding.

Count us
Include us in all official statistics, and study our demographic. Don't put us together with other small business categories.

Remember us
When you create policy about employment and industry, think about how it will specifically affect iPros.

Give us a voice
Talk to our representative organisations, give us a seat at the table and appoint an iPro envoy to champion independent working.

Treat us fairly
Pay us on time. Write contracts that treat us ethically.

These recommendations are summarised from the 2013 report *Future Working - The Rise of Europe's Independent Professionals* by Prof. Patricia Leighton. Available for download at www.efip.org



Recognise iPros

Independent working is a force for economic growth



European institutions must recognise the growth and value of iPros across the EU. iPros are a unique sub-set of self-employed workers. Their business model rests on supplying their expertise to clients without necessarily seeking to grow and take on permanent staff. They are the very smallest businesses in the EU. Therefore they should be recognised as a legitimate business model and be included in the small business agenda, rather than the employment and social agenda.

Crucially though, iPros are distinct from SMEs. They are unique economic agents providing an important and distinct economic function to employees and business owners. Policy makers must recognise the contribution of iPros and ensure that iPros' characteristics and needs are specifically recognised in policy development.

Give us access

iPros need improved access to training and services



Make sure freelancers can access business support services, bid for official contracts, access training programmes and quality for funding.

The only way iPros can grow their business and keep on meeting the needs of other European businesses is through continuously improving their skills. Training should be encouraged in this fast moving environment to allow iPros to compete in a globalised economy.

2.3.2. UNE CONNAISSANCE PARCELLAIRE DE L'EUROPE ET DU TRAVAIL AUTONOME AU-DELÀ DU CADRE NATIONAL MAIS UN INTÉRÊT MARQUÉ POUR UNE PLUS GRANDE VISIBILITÉ AU PLAN EUROPÉEN

Baucoup des travailleurs interrogés confessent ne pas avoir beaucoup de contacts ou d'expérience professionnelle transnationale et de connaissance des problématiques des travailleurs autonomes dans d'autres États membres comme l'avoue cette répondante : « Savoir ce qui se passe derrière les frontières et le statut des travailleurs indépendants ailleurs ? Oui mais pour le coup, je n'y connais rien du tout ». (FR-I-4)

Chez certains travailleurs interrogés par contre, la visibilité est associée à la mobilité transnationale qui les a déjà conduit à fonctionner en termes de réseaux/projets, selon des formes variées, parfois en dehors de tout cadre institutionnel, comme l'explique cette

gestionnaire de projets dans le secteur culturel : « Des projets se développent et ce sont des rencontres humaines d'abord ». **(FR-I-2)**

Ce répondant, en Italie, évoque son implication dans des projets financés par l'Union Européenne : « Quand je travaillais avec le collectif Zorba, ... on a fait des projets européens car on a organisé un festival qui a eu lieu tous les ans. On a eu des échanges européens, financés par l'Union européenne. En Italie, les travailleurs freelances cherchent à travailler directement avec l'Europe plutôt qu'au niveau national car c'est plus facile, c'est plus reconnu, il y a plus de possibilités. On travaille beaucoup à l'étranger, en Europe, en France, en Espagne, etc. On va beaucoup faire de festivals à l'étranger, peut-être ils reçoivent des subventions européennes ». **(IT-I-4)**

Ce travailleur autonome actif dans les jeux vidéo en Espagne voit l'intérêt de la création d'une plate-forme européenne pour pouvoir avoir accès à d'autres projets : « Je pense qu'une plate-forme européenne et une mise en réseau aideraient beaucoup à prendre connaissance des différents projets. Dans mon domaine, les jeux vidéo, c'est un domaine qui se développe beaucoup quel que soit le pays et qui rapporte beaucoup ; et je suis une des rares personnes à travailler dans ce domaine et pour moi ce serait très bénéfique qu'une plate-forme de ce genre existe. » **(ESP-I-1)**

Pour ces répondants, le besoin de mieux aborder les questions de mobilité transnationale dans le cadre de leur activité professionnelle est un sujet de préoccupation.

Cette travailleuse autonome hongroise témoigne : « En tant que freelancer, tu peux travailler partout et pour notre génération, ce n'est pas un gros problème de travailler à l'étranger. Mais je ne connais pas les différents systèmes de taxes donc je ne suis pas sûre de comment ça pourrait marcher. Comment gérer les factures, par exemple. » **(HU-I-4)**

Cette jeune autrichienne qui gère une troupe de danseurs originaires de différents Etats membres et qui se produit dans plusieurs villes en Europe explique : « Par exemple, si j'ai un spectacle, je vais devoir payer les techniciens, les artistes puis ils m'envoient leurs notes de frais et je dois les payer. Je dois savoir qui paie les impôts et dans quel lieu. Nous travaillons sur un projet qui emploie des personnes originaires d'Autriche, d'Allemagne et de Belgique. Ils sont tous payés ici en Autriche pour le projet. Et je devrais payer une taxe parce que ce sont des étrangers. Travailler en Belgique plutôt qu'en Autriche sera donc plus coûteux. » **(AU-I-1)**

Ces enjeux sont confirmés par cette chorégraphe suédoise : « Il nous faut plus de coopération et d'échanges d'information de visibilité comme par exemple sur la durée du travail, les rémunérations qui sont trop faibles ou les contrats trop courts, et vous devez être solidement préparés quand vous commencez à travailler au niveau européen. » **(SUE-I-1)**

Pour beaucoup de travailleurs interrogés, une meilleure connaissance des enjeux et des situations des travailleurs dans les États membres est jugée importante. Et chez certains des travailleurs interrogés, la visibilité du travailleur autonome dépasse par ailleurs ce cadre de la mobilité transnationale pour toucher à la fertilisation croisée d'expériences (*cross fertilisation*) et à des questions plus politiques dans l'espace public.

Sous réserve que l'on accepte de dépasser la dimension sectorielle des activités des travailleurs autonomes, il existe des communs dénominateurs qui plaident pour une visibilité politique des travailleurs autonomes dans l'espace public. Il s'agit pour beaucoup de répondants de reconnaissance, de positionnement, de statut du travailleur autonome dans

le champ de la protection sociale ou de l'échange d'informations concernant les environnements de travail des travailleurs autonomes d'autres États membres.

« Il faut que le leadership vienne de quelque part et au niveau européen ce serait bien » nous déclare cette travailleuse dans le secteur culturel en Grande Bretagne. « Les gouvernements ne traitent pas correctement la situation du travail autonome (« They are failing freelance workers »). L'Europe à l'ère digitale nous offre l'opportunité d'être beaucoup plus "agiles" dans les interactions sans trop de bureaucratie, je crois à la fertilisation croisée d'expériences et il y a des financements européens pour ce faire ». **(UK-I-2)**

Cette journaliste soutient d'emblée l'intérêt de « l'échange de pratiques entre pairs » mais également le besoin de plus d'informations sur la situation du travail autonome au plan européen, la réflexion prospective sur l'évolution du travail et aussi la question des droits. **(FR-I-1)**

Cet ingénieur de son s'exprime de manière plus stratégique sur l'importance de la masse critique pour construire de la visibilité : « Oui, il faut être vu, il faut une base électorale qui pèse. Chez Smart, on est dans une logique tous secteurs et c'est un moyen d'atteindre une masse critique ». Mais ajoute-t-il : « Il faut un équilibre et oublier les spécificités des métiers et pas gérer un combat de filières. **(BE-I-2)**

Mais pour certains travailleurs, il existe encore un manque de compréhension sur la manière dont la problématique du travail autonome peut s'inviter dans les débats européens car les problématiques leur paraissent nationales.

Ce travailleur autonome, quant à lui, questionne de manière sceptique l'efficacité politique d'une initiative européenne : « Je n'ai pas grand espoir que cela fonctionne car la syndicalisation pan-européenne ne fonctionne pas bien. Ils peuvent avoir une certaine influence sur le Parlement européen mais j'ai l'impression que les syndicats n'ont pas beaucoup d'influence sur les autres institutions. Cependant, même le parlement européen qui est l'institution dirigeante la plus favorable aux travailleurs n'a pas pu éliminer par exemple le contrat « zéro heure » institué au Royaume-Uni. Cela prouve que le niveau de l'UE est toujours faible. » **(AU-I-2)**

Cet autre répondant nouvellement administrateur de Smart en Italie évoque également son scepticisme : « Cela relève de l'impossible. En Italie, les personnes nées après les années 80 ont perdu toute illusion. Un syndicat fonctionne dans une usine où il y a des ouvriers qui se mettent en grève pour que l'entreprise subisse les dommages. Les artistes travaillant à petit niveau n'ont aucun pouvoir contractuel, ni seul, ni groupés... ». **(IT-I-2)**

2.3.3. QUESTIONS À TRAITER AU PLAN EUROPÉEN

Un point de notre enquête concernant la visibilité du travail autonome concernait les questions qui devraient être traitées au plan européen.

Les thèmes qui ont été identifiés comme prééminents sont :

- Le régime fiscal de l'indépendant ;
- La protection sociale ;
- La santé et la sécurité au travail ;
- La mobilité professionnelle transnationale ;
- La formation ;
- La rémunération ;

- Les relations avec les clients ;
- Le développement de projets pouvant permettre la fertilisation croisée d'expériences.

Cette consultante en affaires européenne déclare : « *Ce qui est fondamental c'est le rapprochement des législations et de créer des règles du jeu équitables ("level playing field") qui soient suffisamment protectrices pour chacun et puis travailler sur des revendications spécifiques* ». Elle ajoute : « *En matière de TVA, il faut sortir les crocs ! Il faut une TVA spéciale pour les travailleurs autonomes* ». Elle conclut : « *Et aussi le principe d'une forme de statut paritaire entre salarié et indépendant en matière de protection sociale* ». La question de la visibilité statistique des travailleurs autonomes au plan européen est un autre sujet qui mobilise également cette répondante : « *Les statistiques doivent être mises au clair sur le secteur et Eurostat doit faire ce travail ; c'est important pour pouvoir visualiser la force de frappe* ». **(BE-I-3)**

Ce répondant conclut : « *Il faut un modèle intègre pour le travailleur dans lequel il est son pilote avec soutien solidaire* ». **(BE-I-2)**

2.3.4. LES FORMES QUE POURRAIT PRENDRE UNE INITIATIVE EUROPÉENNE EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Les idées concernant les formes d'une initiative européenne restent globalement incertaines. Ce qui transparait clairement dans les témoignages concerne le fait que « l'initiative » doit permettre une certaine pérennité.

Pour les aspects plus tangibles de concrétisation d'une initiative, un manque de clarté existe concernant le fait de savoir qui serait « l'entrepreneur » de cette action ou de cette initiative. Les financements pour ce faire constituent aussi une véritable question.

Les travailleurs autonomes disposent de peu de temps et sont conscients que le bénévolat ne pourra être suffisant. Certains se posent aussi la question des ressources financières comme le souligne cette répondante : « *Cela pourrait être intéressant, mais cela prend aussi beaucoup de temps. C'est généralement beaucoup de travail sans être payé. En Europe, vous devez également payer pour les voyages et les associations n'ont pas d'argent supplémentaire à dépenser pour ce genre de choses* ». **(AU-I-1)**

Cette journaliste interrogée réfléchit selon une démarche par étapes : « *On commence par des Etats généraux ouverts aux travailleurs autonomes et autres acteurs, notamment les syndicats, quasi syndicats, associations professionnelles afin que puisse émerger un premier cadre de réflexion et se dessiner les moyens d'une pérennité structurelle* ». **(FR-I-1)**

Cette réalisatrice de documentaires dans l'audiovisuel déclare : « *Je pense qu'il faut un «outil» qui permette d'émanciper (empowerment) des travailleurs indépendants, je pense aussi à un tiers-lieu virtuel et physique qui soit poly-acteur, une forme de plate-forme peut-être* ».

— Co-construction et action collective, un rôle pour Smart?

Beaucoup de personnes interrogées pensent qu'il faut une organisation qui puisse porter une initiative au plan européen⁹⁵, il faut une structure qui puisse être durable et porter la représentation d'intérêts au bénéfice des travailleurs autonomes. **Mais l'importance d'une co-construction de l'initiative est évoquée par ce répondant** : « *Les freelances eux-mêmes doivent être très actifs dans la construction de la dimension européenne. Ça devrait être un travail commun, donc ça devrait aussi venir des gens, parce que ça ne peut pas marcher de façon verticale, on veut pouvoir construire ensemble... Smart devrait jouer un rôle capital dans le processus mais assurer un feed-back auprès des membres afin de bien impliquer directement les travailleurs autonomes* ». (ESP-I-1)

Cette travailleuse autonome active dans le secteur de la communication ajoute :

« *En tant qu'organisation représentant des travailleurs autonomes et avec une plate-forme coopérative qui va croissante, Smart a un poids important dans le marché du travail et ainsi une voix assez importante pour être entendue. Smart doit prendre conscience de son pouvoir de représentant institutionnel des travailleurs autonomes et comme structure de plaidoyer pour leur droits. C'est pour cela que moi comme membre associée, j'attends que Smart se positionne de plus en plus avec plus de force et de poids dans les réseaux européens.* » (BE-I-4)

Ce journaliste de Berlin explique ce qui distingue Smart et rend son positionnement intéressant dans le cadre de la forme d'une initiative : « *Sur le plan des services aux travailleurs autonomes, je pense que Smart avance dans la bonne direction et devrait aller plus loin dans cette forme de société coopérative mutuelle et développer des services financiers, système de crédits, d'assurances, de prêts hypothécaires etc. Je sais que c'est l'approche qu'a adopté la Freelancers Union aux USA, avec une stratégie de marque simple (Branding). Il faut que la structure soit associée avec clarté à son objet et le concept de Smart comme force coopérative, société mutuelle est un bon positionnement* ». (ALL-I-3)

Le témoignage de cette consultante en affaires publiques européennes très active dans le conseil d'administration de Smart Belgique nous paraît assez éclairant concernant le rôle que pourrait jouer Smart et nous avons pensé utile d'en reproduire certains extraits.

Smart comme Entrepreneur de l'Action Collective au plan Européen – un témoignage

« *Smart pourrait développer à travers ses entités une structure de représentation d'intérêts qui s'appellerait « Smart Europe Freelance » par exemple. Et alors à ce moment-là, on rentre dans ce qu'on pourrait appeler une représentation sectorielle d'intérêts des freelances qui fonctionne sur un modèle Smart. Mais je pense que la galaxie des travailleurs autonomes est plus large. Et à partir du moment où Smart se positionnerait d'une telle façon, cette initiative pourrait délégitimer une initiative plus large de représentation des travailleurs autonomes. Dans tous les cas de figure, et si c'est Smart Europe, une structure distincte pourrait être mise en place. Cela pourrait être un groupement européen d'intérêts économiques (GEIE)*

⁹⁵ La recherche en sciences politiques et en matière d'intermédiation d'intérêt à mis en lumière l'importance et le rôle joué par un individu, une organisation, ou même une administration publique nationale, européenne ou internationale dans le processus de l'émergence d'un groupe d'intérêts. Le terme « entrepreneur de l'action collective » a été introduit et débattu dans ce cadre : Cf Salisbury, 1969 ; Berry, 1984 ; Scholzman et Tierny, H-Hrebenar et Scott, 1990), dans : « Les Groupes d'intérêt, Action collective et stratégies de représentation », Emilio Grossman, Sabine Saurugger, Armand Colin, 2^{ème} édition, 2012

avec des entités Smart dans les Etats membres : Smart Belgique, Smart France, Smart Espagne. Après, le statut juridique peut varier. Donc Smart Europe revendiquerait une identité distincte tant dans sa dimension plaidoyer et représentation que dans sa dimension « coopérative d'emploi ». En termes d'activités, plusieurs initiatives pourraient être envisagées, avec la semaine européenne des Freelances, une marche des freelances peut-être, pour que l'on puisse visualiser que derrière les travailleurs autonomes il y a des hommes, il y a des femmes et il y a différents métiers. Est-ce que dans le cadre de la semaine européenne des freelances, on pourrait tous se réunir à la place du Luxembourg ? Est-ce qu'on arrivera à les mobiliser ? Je ne sais pas ». Cette consultante recommandait aussi de développer un Mémoire du Freelance Européen ou une campagne en vue des élections européennes : « On demanderait à être soutenu par les partis politiques européens. Et ça pour moi, c'est une vraie action politique. Ça peut aussi prendre la forme d'une pétition au niveau européen ». En matière de financement ou d'accès à des subsides européens pour faire fonctionner l'initiative, cette répondante pense que cela pourrait être le rôle de Smart de consacrer une partie de ses ressources à répondre à des appels à projets de l'UE permettant le développement de projets transnationaux qui serviraient une initiative européenne en faveur des travailleurs autonomes. « Smart serait le chef du consortium, la tête de file, qui assumerait toute l'organisation, les contacts avec la Commission européenne, etc., et il y a aurait un système de micro-activités dont bénéficieraient les travailleurs autonomes membres de Smart » conclue-t-elle. **(BE-I-3)**

2.3.5. GOUVERNANCE, MÉCANISMES D'ADHÉSION, FONCTIONNEMENT, PARTENARIATS DANS LE CADRE D'UNE INITIATIVE EUROPÉENNE

Dès que nous avons abordé les questions précitées, nous avons constaté la difficulté de beaucoup de travailleurs à se positionner sur l'architecture associative européenne ou d'autres structures pertinentes à envisager dans le cadre de la mise en œuvre d'une initiative européenne.

Ce qui semble émerger relève plus de l'ordre des principes que d'un cadre précis sur le plan de la gouvernance, des mécanismes d'adhésions ou des partenariats :

- « Une représentation des travailleurs autonomes par les travailleurs autonomes ». La structure doit représenter les travailleurs autonomes. Cette structure doit de préférence viser à la permanence et ne pas se contenter d'activités ou d'actions à court terme ;
- Une gouvernance multi-acteurs (syndicats ou autres parties prenantes) n'est pas nécessairement encouragée. Certains répondants mentionnent cependant le statut d'associés que pourraient avoir dans la structure d'autres acteurs concernés par le travail autonome ;
- Pour certains, la structure doit être démocratique dans son fonctionnement mais respecter le principe dévolu aux systèmes de gouvernance à multi-niveaux avec un système de représentation décidé collectivement ;
- Certains mettent en garde contre le fait qu'une représentation européenne reproduise une gouvernance associative de « l'entre-soi au plan national » et dans laquelle beaucoup ne se retrouvent pas ;
- Les méthodes de délibération et de fonctionnement participatif inspirées du mouvement coopératif sont mentionnées mais sans précision sur leur champ d'application ;
- La structure doit être intersectorielle dans sa représentation et permettre que tous les secteurs professionnels des services en matière puissent être représentés ;
- En termes de mécanismes d'adhésion, la possibilité pour les travailleurs autonomes de pouvoir adhérer en direct ou par le biais des organisations représenta-

- tives est mentionnée mais en évitant que la structure européenne ne puisse porter préjudice aux systèmes d'adhésion d'associations nationales existantes ;
- Les partenariats avec d'autres secteurs sont eux véritablement encouragés avec les syndicats TPE, SME, Syndicats, organismes de la société civile) ;
 - Une relation paraîtrait aussi intéressante à développer avec des groupes d'employeurs travaillant avec des travailleurs autonomes et qui sont porteurs de bonnes pratiques.

2.3.6. LA PLUS-VALUE D'UNE MISE EN RÉSEAU DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

En conclusion, l'implication dans l'action collective ou associative reste pour beaucoup des répondants à cette enquête une question nationale et la connaissance du travail autonome au-delà des frontières est encore limitée.

De nombreuses personnes interrogées perçoivent une valeur ajoutée à structurer des échanges concernant une initiative européenne permettant de donner plus de visibilité aux travailleurs autonomes dans l'espace européen.

Les raisons principales qui ont déjà été évoquées sont diverses : mise en réseau des travailleurs autonomes au plan transnational dans un but professionnel et l'échange de bonnes pratiques entre pairs. Pour d'autres, une meilleure visibilité politique concernant les questions affectant le travail autonome dans un contexte européen devient importante, en particulier l'information sur les développements législatifs et sur un certain nombre de thématiques qui concernent le travail autonome dans les Etats membres de l'UE.

Le plaidoyer en faveur des travailleurs autonomes est également évoqué avec des interrogations et propositions sur la manière dont une approche pourrait être mise en œuvre.

Ce journaliste de Berlin, investi dans EFIP et ayant une expérience associative européenne pense néanmoins important de capitaliser sur ce qui est déjà en place. **(ALL-I-3)**

Ce travailleur autonome espagnol ajoute : *« Ce serait surtout une amélioration de la protection dans le travail, donc de la sécurité professionnelle, notre situation est fragile dans un monde très compétitif. »* **(SP-I-3)**

La visibilité et la valeur ajoutée représentée par une initiative européenne est résumée par cette répondante britannique : *« Je pense que cette initiative donnerait de la légitimité à la profession auprès des décideurs politiques. »* **(UK-I-2)**

3. SYNTHÈSE ET REMARQUES CONCLUSIVES

L'enquête que nous avons pu conduire nous aura donc permis de relever un certain nombre de tendances et pratiques et besoins des travailleurs autonomes face à l'action collective.

— Des visions et conceptions diverses de l'action collective au plan national

Beaucoup de témoignages envisagent la question de l'action collective à travers des portes d'entrée qui traduisent des « prises de conscience professionnelles et sociétales », à différents niveaux.

De nombreux travailleurs autonomes sont d'abord interpellés par le concept de réseau quand on leur parle d'action collective. Des témoignages évoquent l'isolement du travailleur autonome et l'importance que revêt un engagement à travers une structure plus collective afin de gérer l'évolution de chacun dans un environnement du marché du travail complexe. L'action collective à travers le «réseau» est, dans ce cadre, partie intégrante des besoins et de l'activité professionnelle des travailleurs autonomes interrogés.

Par ailleurs, et sans qu'il y soit associé un «vecteur idéologique» clair, les valeurs de citoyenneté, de solidarité, d'inclusion sociale, de développement durable sont portées haut et fort par certaines des personnes interviewées, motivant ainsi leur vision de l'action collective et leur engagement dans, par exemple, l'économie sociale et solidaire, le mouvement coopératif, l'écologie, contre le gaspillage alimentaire. Ces aspirations ne sont pas éloignées des thématiques portées par les nouveaux mouvements sociaux⁹⁶.

— **La connaissance du tissu associatif de la représentation d'intérêts au plan national reste, quant à elle, parcellaire**

Peu de travailleurs autonomes ont fait référence à des associations professionnelles représentant les travailleurs autonomes confirmant ainsi que l'affiliation associative reste fragmentaire. Cela étant, certains répondants évoquent un cadre d'implication associatif sectoriel, sortant quelque fois du contexte professionnel.

Pour de nombreux travailleurs interrogés, les espaces et les lieux de socialisation que sont les tiers lieux, les collectifs formels et informels sectoriels ainsi que le mouvement coopératif sont des formes d'engagement collectif privilégiées : workspace, groupes et mouvements professionnels qui offrent des espaces de partage et d'échanges professionnels. Certains de ces collectifs sont également des espaces où les échanges portent sur les conditions de travail et permettent que dans certaines situations, une voix plus organisée de la problématique des travailleurs autonomes puisse s'exprimer. Peu de pratiques d'action collective au plan institutionnel et politique ou d'expériences de campagnes de plaidoyer ont été identifiées au cours de l'enquête.

— **Une relation distante avec les organisations dites intermédiaires et syndicales**

Comme nous avons pu aussi le relever dans cette enquête, une infime minorité des travailleurs autonomes interrogés ont mentionné leur implication ou liens avec une structure syndicale.

La culture syndicale est perçue comme trop centrée sur le salariat, non adaptée aux indépendants ou aux besoins des nouvelles formes d'emploi. De ce fait, la connaissance des instruments du dialogue social et notamment des conventions collectives est peu présente chez les travailleurs rencontrés.

De la même manière, les rapports avec d'autres intermédiaires de l'emploi sont peu développés.

⁹⁶L'expression « nouveaux mouvements sociaux » (NMS) fait référence aux nouvelles modalités d'action politique apparues dans les années 1960-70 (en France, pendant et après Mai 68) et qui rompaient avec le militantisme dans sa forme traditionnelle (syndicat ou parti). On inclut en général dans cette nouvelle catégorie politique et sociale le féminisme, l'environnementalisme et les mouvements LGBT par exemple. Tous ont en commun l'objectif d'explorer de nouvelles façons de résister qui passent, entre autres, par l'invention de « nouveaux modes d'existence ». (Deleuze)

— **Smart une organisation dont l'utilité est reconnue par les travailleurs autonomes**

Beaucoup de travailleurs autonomes interrogés ont spontanément reconnu que Smart est la seule organisation dont «la raison d'être» et les services sont jugés utiles dans le cadre de leur activité. Le choix de Smart s'est imposé pour de nombreux travailleurs autonomes comme une réponse permettant de repenser leur statut d'emploi, et / ou de sécuriser leur activité notamment en matière de protection sociale.⁹⁷

— **Le travailleur autonome et un cadre d'action collective au plan européen : une connaissance limitée mais un intérêt marqué pour plus de visibilité au plan transnational**

Quand nous abordons le contexte européen, nous sommes confrontés à une situation qui, de manière générale, concerne de nombreux citoyens européens aujourd'hui, à savoir une distance ou une difficulté à comprendre l'intégration européenne et sa dimension institutionnelle. Nombre de travailleurs interrogés confessent par ailleurs ne pas avoir beaucoup de contacts ou d'expérience professionnelle transnationale et de connaissance des problématiques des travailleurs autonomes au sein d'autres États membres.

Cette distance concerne également la relation de nombreux travailleurs interrogés avec le secteur associatif européen sectoriel, plus spécifiquement. Si des contacts existent, ceux-ci concernent l'activité professionnelle du travailleur autonome.

Pour beaucoup de travailleurs interrogés, il apparaît qu'une meilleure connaissance des enjeux et des situations des travailleurs dans les États membres est jugée importante. D'autre part, chez certains des travailleurs interrogés, la visibilité du travailleur autonome doit dépasser le cadre de la mobilité professionnelle transnationale pour toucher à la fertilisation croisée d'expériences (*cross fertilisation*) et à des questions plus politiques dans l'espace public.

Sous réserve que l'on accepte de dépasser la dimension sectorielle des activités des travailleurs autonomes, certains répondants reconnaissent qu'il existe de communs dénominateurs qui plaident pour une meilleure visibilité politique des travailleurs autonomes dans l'espace public.

Il s'agit pour nombre de répondants de reconnaissance, de positionnement, de conditions de travail spécifiques du travailleur autonome dans le champ de la protection sociale ou de l'échange d'informations concernant les environnements de travail des travailleurs autonomes d'autres États membres.

Les formes que devraient prendre cette visibilité et les moyens pour ce faire, restent pour beaucoup, encore peu claires mais des propositions sont avancées.

Les thèmes suscitant l'intérêt de certains répondants et identifiés comme prééminents sont :

- Le régime fiscal de l'indépendant ;
- La protection sociale ;
- La santé et la sécurité au travail ;
- La mobilité professionnelle transnationale ;

⁹⁷ Cette réponse est bien sûr fortement corrélée au fait que les personnes interrogées sont pour la plupart affiliées à Smart

- La formation ;
 - La rémunération ;
 - Les relations avec les clients ;
 - Le développement de projets pouvant permettre la fertilisation croisée d'expériences.
- **Co-construction et un entrepreneur pour l'action collective, un rôle pour Smart ?**

Nombre de personnes interrogées pensent qu'il faut «un entrepreneur de l'action collective» au plan européen, une structure qui puisse être durable et porter la représentation d'intérêts au bénéfice des travailleurs autonomes selon une logique de co-construction. Certains répondants ont suggéré que ce rôle pourrait être porté par Smart.

- **La plus-value d'une mise en réseau des travailleurs autonomes au plan Européen**

L'implication dans l'action collective ou associative reste pour de nombreux répondants à cette enquête une question nationale et la connaissance du travail autonome au-delà des frontières est encore limitée. Cependant, de nombreuses personnes interrogées perçoivent une valeur ajoutée à structurer des échanges concernant une initiative européenne permettant de donner plus de visibilité aux travailleurs autonomes dans l'espace européen.

Les raisons principales, déjà évoquées, sont diverses : mise en réseau des travailleurs autonomes au plan transnational dans un but professionnel et l'échange de bonnes pratiques entre pairs. Pour d'autres, une meilleure visibilité politique concernant les questions affectant le travail autonome dans un contexte européen devient importante, en particulier l'information sur les développements législatifs et sur un certain nombre de thématiques qui concernent le travail autonome dans les Etats membres de l'UE. Le plaidoyer en faveur des travailleurs autonomes est également évoqué avec des interrogations et propositions sur la manière dont une approche pourrait être mise en œuvre.

ATTITUDES DE L'ÉCHANTILLON FACE À L'ACTION COLLECTIVE ET LA REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

Notre enquête nous a amenée à proposer une catégorisation des attitudes de l'échantillon des travailleurs autonomes interrogés face à l'action collective. Deux types de profils nous paraissent émerger traduisant les types de besoins des travailleurs autonomes :

LES PRAGMATIQUES

Cette catégorie de travailleurs voit l'approche collective comme un aspect essentiel de son activité professionnelle dans sa dimension de socialisation et de gestion des contacts professionnels. Le mode du réseau est le vecteur d'expression de ce pragmatisme.

Ces personnes sont souvent actives au niveau local, et voient dans l'approche transnationale l'occasion de mieux maîtriser les enjeux posés par la mobilité transnationale et pouvoir échanger sur les pratiques professionnelles.

La dimension européenne est appréhendée comme une opportunité de mise en réseau et d'échanges d'information, de fertilisation croisée, de pratiques entre pairs et de gestion

de projets. Cette approche est moins politique que professionnelle, liées au besoin de développer son activité.

LES CONSCIENTS

Cette catégorie de travailleurs est familière de différentes formes d'engagement en correspondance avec des valeurs citoyennes et professionnelles (Tiers lieux et espaces de socialité, Action Citoyenne, Mouvement coopératif, etc.).

Ces travailleurs pourraient, pour certains d'entre eux, se mobiliser à travers une initiative collective dirigée vers les politiques institutionnelles en lien avec la problématique des travailleurs autonomes, même s'ils semblent plus intéressés par des questions de société plus larges liés aux mouvements citoyens que par des questions plus spécifiques liées au travail.

Ces travailleurs peuvent être actifs uniquement au niveau local mais s'intéressent, pour certains, à la dimension européenne, qu'ils voient comme une opportunité permettant d'améliorer la protection et les droits des travailleurs autonomes. Comme cela a pu être observé, la question de l'engagement collectif dépasse largement celui du travail et semble plus relever d'une approche citoyenne, surtout au plan national.

Pour les répondants qui s'intéressent à l'action collective européenne, les problématiques qui se posent rejoignent celles liées à l'accès à la protection sociale du travailleur autonome. Et dans ce cadre, la question de la représentation d'intérêt permettant de porter la voix du travail autonome se pose.

Beaucoup de personnes interrogées pensent qu'il faut une organisation qui puisse prendre l'initiative au plan européen et porter la représentation d'intérêts au bénéfice des travailleurs autonomes. Mais l'importance « d'une co-construction de l'initiative » (entre travailleurs autonomes et organisations) est soulignée.

TROISIÈME PARTIE

REGARDS CROISÉS SUR DES PRATIQUES DE MISE EN RÉSEAU ET DE REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Dans cette partie de l'enquête, la parole est donnée à certains acteurs qui au plan national réfléchissent ou facilitent l'expression de différentes formes d'engagement liée de près ou de loin aux travailleurs autonomes. Ces structures sont présentes dans les même 8 États membres de l'UE que les travailleurs autonomes interviewés (partie 2). Ensuite, un mapping des organisations actives sur ces questions au plan européen est présenté dans la deuxième partie de cette section.

1. LE CADRE DE REPRÉSENTATION DU TRAVAILLEUR AUTONOME AU NIVEAU NATIONAL

La section qui suit présente un certain nombre d'organisations emblématiques qui opèrent au niveau national pour mener de l'action collective, de la représentation d'intérêts, de la prestation de services et de la recherche concernant des travailleurs qui recouvrent au moins partiellement les nouvelles formes d'emploi et le travail autonome. Les organisations présentées agissent sur des segments spécifiques de la représentation des travailleurs autonomes (les indépendants, les entrepreneurs-salariés, les personnes travaillant dans des structures de portage salarial...). Les activités de ces organisations sont diverses, elles peuvent s'engager dans le plaidoyer politique en faveur de certaines catégories de travailleurs autonomes et/ou le développement de services à leurs membres.

Comme nous l'avons décrit dans la première partie de cette étude, de nouvelles organisations, les Quasi syndicats agissant pour représenter les intérêts des travailleurs autonomes dans le secteur des services ont émergé ces dernières années. Ces organisations peuvent s'engager dans le plaidoyer politique en faveur de certaines catégories de travailleurs autonomes et font aussi évoluer leur cadre d'intervention vers le développement de services à leurs membres. C'est le cas de la VGSD en Allemagne ou d'ACTA en Italie qui représentent les travailleurs indépendants dans le secteur des services.

VGSD - Verband der Gründer und Selbstständigen-Deutschland⁹⁸

(Allemagne)

ORGANISATION

Créé en 2012, VGSD est le résultat d'un *mouvement social* qui se développa au sein des travailleurs indépendants en Allemagne, à la suite des projets de la Ministre fédérale de l'Emploi et aux Affaires sociales de l'époque, Ursula Von der Leyen en 2010, qui voulait obliger les travailleurs indépendants à cotiser à une assurance pension obligatoire (à raison de 400 euros par mois).

⁹⁸ Entretien Andreas LUTZ - VGSD - CHARHON CONSULTANTS - Mai 2018

Ce projet provoqua un large débat en Allemagne et fut à l'origine d'une pétition lancée par un collectif de travailleurs indépendants contre ce projet jugé par beaucoup comme inéquitable au regard des contributions, déjà importantes payées par les indépendants en matière de cotisations sociales. Cette pétition récolta 15.000 signatures en 4 semaines. C'est à la suite de ce large mouvement que la Ministre retira cette proposition.

Le collectif eut recours à un argumentaire dont un des éléments se révéla décisif pour emporter la décision de la Ministre à savoir l'impact très négatif qu'aurait cette mesure sur les travailleurs indépendants précaires dont 80% étaient des femmes.

La motivation d'un premier cercle de travailleurs indépendants à créer cette association fut donc le succès de cette première action de plaidoyer et aussi principalement l'idée de donner une «voix indépendante aux travailleurs indépendants». L'autre besoin était de lever les fausses perceptions, les préjugés qui entourent la profession du travailleur indépendant. Comme le relève le secrétaire général de VGSD Andreas Lutz: «Il y a cette idée en Allemagne que les indépendants gagnent beaucoup d'argent et qu'ils essaient de frauder. Il y avait à l'origine de notre projet, un souhait de redresser la barre et de changer les perceptions». ⁹⁹

VGSD, dès son démarrage, a surtout attiré les indépendants dans le secteur des services et des nouvelles professions d'indépendant.

OBJECTIFS DU VGSD

- Donner aux travailleurs indépendants une voix qui puisse s'exprimer dans le champ de la politique, de l'économie et sur d'autres questions focales affectant le travail indépendant; en d'autres mots, une voix perçue comme compétente.
- Représenter les intérêts de tous les travailleurs indépendants, quels que soient leur secteur d'activité et leur niveau de revenus.
- Créer un cadre de travail équitable pour tous les travailleurs indépendants et rendre visible leur contribution à l'économie et à la société.
- Informer ses membres des développements politiques les concernant ainsi que renforcer leur pouvoir de décision.
- Soutenir les membres dans leurs activités professionnelles, leur offrir des possibilités de formation, d'échange avec des experts et susciter des espaces de coopération au sein de l'association.
- Offrir aux membres un lieu d'échange coopératif au niveau intersectoriel Coopérer avec d'autres associations et initiatives afin de concrétiser des préoccupations communes.

MISSIONS

- Travailler à la création d'un système de pension et de sécurité sociale abordable, flexible et en faveur des travailleurs indépendants.
- Lutter contre les taux de cotisation excessivement contraignants et les contributions minimales exigées des travailleurs indépendants.
- Améliorer l'accès des fondateurs et des pigistes aux comptes bancaires d'affaires et au crédit.

⁹⁹ Ibidem

- Veiller à ce que l'impact des projets de loi et des décisions administratives qui touchent les indépendants soit mieux compris et pris en compte par les décideurs politiques.
- En utilisant le modèle de « l'intégration du genre », développer la notion de « mainstreaming pour les freelances ». Présenter la diversité des situations et problématiques qui affectent le travail autonome dans tous les secteurs de politique publique.
- Soutenir la recherche scientifique et les études sur des sujets qui concernent les indépendants, générer de nouvelles idées pour et sur ce groupe.
- Négocier des avantages pour les membres par le biais d'accords-cadres et de tarifs de groupe avec d'autres organisations et entreprises.

LE RÔLE DE L'UE ET LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

- Sur les questions européennes, VGSD est membre de l'EFIP. Il pense qu'une initiative européenne permettant de capitaliser sur le travail d'EFIP et de donner plus de visibilité au travail autonome en Europe est nécessaire.
- Mais il faut véritablement plus d'efforts que ce qui a été engagé à ce jour (par EFIP) : plus d'informations top-down/bottom up, plus de rencontres à haut niveau avec les décideurs politiques européens. VGSD a apprécié l'initiative du « European Freelance Manifesto » lancé par EFIP en 2014.
- Il faut par ailleurs des financements spécifiques.

ACTA¹⁰⁰ (Italie)

ORGANISATION

L'association des consultants dans le secteur tertiaire avancé (ci-après dénommée ACTA – Association des consultants dans le secteur tertiaire) est la première association fondée en Italie destinée à porter la voix des professionnels indépendants qui opère en dehors des ordres ou professions régulées en Italie.

Acta a été fondée en 2004 par un petit groupe d'environ 20 travailleurs indépendants avec l'objectif, comme le rappelle Samanta Boni, membre du conseil d'administration, de combler un vide dans la représentation collective des travailleurs indépendants. Selon les promoteurs d'ACTA, les syndicats ainsi que les organisations représentant le monde des entreprises n'étaient pas en mesure de représenter efficacement le segment spécifique des travailleurs autonomes.

L'association se veut indépendante et a refusé toutes les propositions de parrainage ou d'affiliation émanant de syndicats, de partis politiques.

Internationalement, ACTA est affiliée à Freelancers Union (FU) et à l'European Forum of Independent professionals (EFIP) dont elle fut un des co-fondateurs.

Les objectifs principaux de l'organisation sur le plan politique sont :

- La reconnaissance sociale et la représentation institutionnelle ;

¹⁰⁰ Entretien avec Samanta Boni – ACTA – CHARHON CONSULTANTS – Mai 2018
<http://www.actainrete.it/>

- L'équité fiscale ;
- L'égalité des droits sociaux ;
- Une retraite équitable.

Pour y parvenir, ACTA mène principalement des actions de représentation et de plaider à l'égard de la sphère politique et des institutions nationales.

ACTA repose sur l'action de bénévoles et est dirigée par un CA de 14 membres.

Les membres d'ACTA viennent de différents secteurs dans le domaine des services (ITC, traducteurs, chargés de communication).

En 2017, ACTA revendiquait 1000 membres payant une cotisation annuelle de 50€ pour tous les membres.

Depuis sa création, ACTA a mené un certain nombre de campagnes de plaider et a pu jouer un rôle important dans l'espace public national italien afin de sensibiliser les décideurs autour de trois problématiques auxquelles se trouvent confrontés les travailleurs indépendants :

- Des cotisations de sécurité sociale élevées et une couverture sociale plus faible que pour les travailleurs salariés ;
- La question fiscale : des impôts plus élevés que les autres travailleurs ;
- Un droit du travail insuffisamment protecteur.

ACTA a dans ce cadre pu jouer un rôle moteur dans l'adoption de la loi de mai 2017, régulant le travailleur indépendant¹⁰¹ et qui a permis de faire avancer les droits des travailleurs indépendants. ACTA, aux côtés de Smart Italie, y joua un rôle important comme force de proposition. Cette loi a introduit de nouvelles règles en matière fiscale, étendu le cadre de protection sociale des travailleurs indépendants.

Elle donne par ailleurs la possibilité aux travailleurs indépendants de pouvoir établir des réseaux de professionnels leur permettant de participer à des appels d'offres pour des marchés publics. En conformité avec la directive européenne sur les délais de paiement¹⁰², elle limite le délai maximum de paiement à 60 jours et instaure l'obligation d'un contrat écrit. Cette loi permet également de créer un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les différents acteurs de la représentation collective dont les associations.

Néanmoins, la nécessité d'attirer de nouveaux membres a poussé ACTA à investir ses efforts afin d'élargir la gamme de services offerts aux membres de l'association. C'est ainsi que des collaborations ont été développées avec Smart Italie pour pouvoir accompagner et sécuriser l'activité de ses membres ; des formations professionnelles sont également dispensées en collaboration avec Smart Italie.

En 2017, ACTA a lancé un nouveau service fiscal, en collaboration avec des professionnels du conseil fiscal.

101 Cf L. 22 maggio 2017, n. 81 (1). *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*. « Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale », cf I-WIRE, *Independent Workers and Industrial Relations in Europe* WP3. *Country case study: Italy, January 2018*

102 Directive 2011/7/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 février 2011 concernant la lutte contre le retard de paiement dans les transactions commerciales

REPRÉSENTATION ET STRATÉGIES COLLECTIVES

La principale stratégie de représentation collective poursuivie par ACTA est le plaidoyer des droits en faveur des travailleurs indépendants qui ne sont pas membres d'ordres professionnels.

« Nos propositions ne s'inscrivent pas dans une logique d'entreprise, mais correspondent surtout à des demandes d'équité »¹⁰³ déclare l'association.

L'organisation a par ailleurs pu développer des stratégies de campagne et de mobilisation utilisant les médias et les réseaux sociaux.

ACTA a organisé par exemple une action de « bombardement de fax »¹⁰⁴, pour entraver le fonctionnement des télécopieurs du Sénat italien. L'utilisation des réseaux sociaux, de mots clés et hashtags provocateurs tels que #refurtIVA et #malusRenzi ont par ailleurs contribué à donner une dimension symbolique à ces actions permettant ainsi d'être un levier important de visibilité pour ACTA.

Une des premières actions collectives organisée fut l'occupation de la triennale à Milan, un lieu important pour des expositions et des événements qui permet de mobiliser l'attention de deux journaux italiens importants.¹⁰⁵

ACTA a été audité par le Parlement au cours de la procédure législative de modification du décret intitulé « mesures pour la protection des indépendants sans salariés ».

Dans l'environnement associatif dense mais fragmenté de la représentation d'intérêts en Italie, ACTA a pu participer à un certain nombre de coalitions avec d'autres acteurs de la représentation collective pour atteindre des objectifs spécifiques. La campagne pour l'approbation du décret intitulé « mesures pour la protection des indépendants sans salarié » a été soutenue par une coalition qui rassembla ACTA, les syndicats (consulta delle professioni – CGIL), des associations (ConfProfessionisti) et autres mouvements (Coalition 27Février, AltaPartecipazione).

ACTA reconnaît que ses relations avec les syndicats restent cependant distantes¹⁰⁶. ACTA considère que ceux-ci se situent encore dans une logique de représentation du salariat et ne comprennent pas toujours les problématiques auxquelles sont confrontés les travailleurs autonomes.

LE RÔLE DE L'UE ET UN RÉSEAU DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

ACTA a été impliquée dans les activités d'EFIP¹⁰⁷ depuis sa création et regrette que les activités de cette organisation aient été réduites. ACTA plaide pour que la continuation d'un travail de visibilité sur le travail indépendant puisse continuer à se poursuivre dans l'espace public européen.

¹⁰³ Ibid I-WIRE, *Independent Workers and Industrial Relations in Europe* WP3. Country case study: Italy, January 2018

¹⁰⁴ Ibid I-WIRE, *Independent Workers and Industrial Relations in Europe* WP3. Country case study: Italy, January 2018

¹⁰⁵ Ibid I-WIRE, *Independent Workers and Industrial Relations in Europe* WP3. Country case study: Italy, January 2018

¹⁰⁶ Entretien avec Samanta Boni, Acta, Mai 2018

¹⁰⁷ Entretien avec Francesca Pesche, ACTA, Mai 2018

Syndicat Neutre des Indépendants-SNI ¹⁰⁸ (Belgique)

ORGANISATION

Le Syndicat Neutre des Indépendants est une organisation patronale représentative inter-sectorielle des indépendants (sous forme d'ASBL) créée en 1967, en lien avec le développement de la sécurité sociale des indépendants. L'un des éléments à l'origine de la mise en place d'organisations représentant les indépendants est la situation sociale très difficile rencontrée par ceux-ci dans l'après-guerre. Contrairement à certaines autres organisations représentatives des indépendants, le SNI revendique sa complète indépendance de partis ou des caisses sociales pour indépendants dont certaines organisations représentatives sont l'émanation.

La caractéristique des organisations patronales représentant les indépendants est qu'elles sont régies par une loi de 1979 sur l'organisation des classes moyennes¹⁰⁹ qui fixe, sur le plan fédéral, l'agrément de organisations représentatives sur le plan intersectoriel et sectoriel¹¹⁰. La représentation d'intérêts portée pour les indépendants, par les organisations patronales, est donc étroitement liée à leur agrément au sein du «Conseil supérieur des indépendants et PME». Cet organe consultatif fédéral a une triple mission légale de concertation, de conseil et de représentation. Le Conseil supérieur adresse des avis aux Ministres compétents, et ceux-ci peuvent consulter le Conseil. Au titre de divers organes consultatifs ou de gestion, les indépendants représentés au sein du «Conseil supérieur» défendent leurs points de vue au sein de diverses instances socio-économiques que sont :

- Le Conseil Central de l'Economie ;
- Le Conseil d'administration de l'INASTI (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants) ;
- Le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants ;
- Le Conseil de la Consommation ;
- L'Académie des PME, indépendants et professions libérales ;
- Le Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.

En sa qualité de forum de concertation, le «Conseil supérieur» regroupe +/- 170 organisations professionnelles et interprofessionnelles agréées. Le SNI est agréé et représenté au sein du «Conseil supérieur» au même titre que d'autres organisations interprofessionnelles représentatives du secteur des indépendants comme la Chambre wallonne de Commerce et d'Industrie (CCI Wallonie), IZEO, l'Union des Classes Moyennes National (UCMN), «Unie van ZelfstandigeOndernemers» (UNIZO).

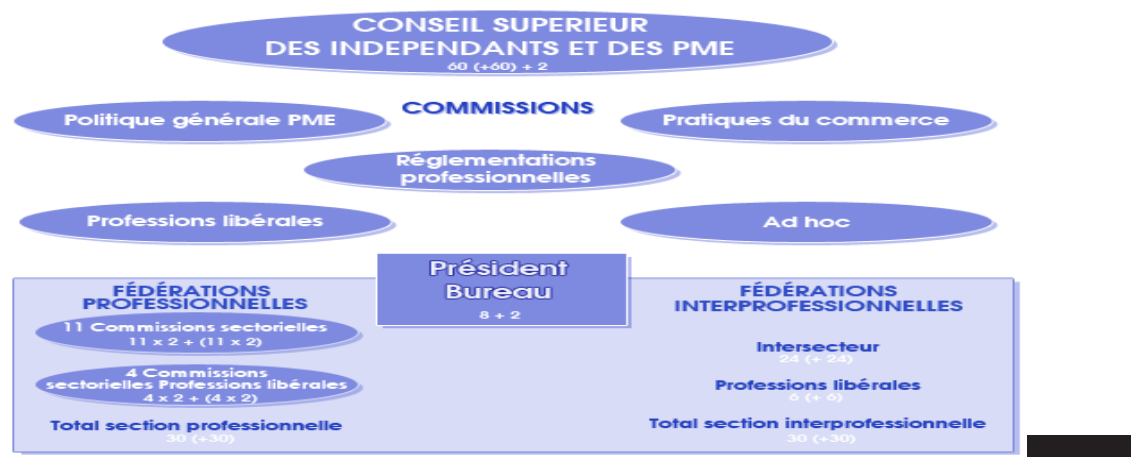
¹⁰⁸ Entretien avec Christophe Wambersie - SNI - CHARHON CONSUTANTS – Juin 2018

- <http://www.sninet.be/fr>

¹⁰⁹ Classes moyennes est le terme générique utilisée pour qualifier la représentation des professions indépendantes.

¹¹⁰ L'organisation des classes moyennes fait l'objet d'une législation, qui avait déjà été coordonnée le 28 mai 1979, et d'un AR corrélatif du 10 août 2004. Aussi une loi du 24 avril 2014 reprend-elle en grande partie les règles existantes, mais d'une façon structurée et en employant une terminologie plus moderne. Sur le plan du contenu, la loi donne une meilleure définition des critères d'agrément auxquels doivent répondre les organisations professionnelles et interprofessionnelles, assure une protection du statut d'organisation agréée et du statut de membre du Conseil supérieur et prévoit que le Conseil supérieur présente les représentants des indépendants et des PME dans d'autres organes fédéraux en l'absence de dispositions spécifiques à ce sujet.

ORGANIGRAMME DU CONSEIL SUPÉRIEUR DES INDÉPENDANTS ET DES PME¹¹¹



Un certain nombre de critères qualifient les organisations habilitées à siéger au « Conseil supérieur » des Classes Moyennes (mandat, nombre de membres, présence sur l'entièreté des 5 provinces, etc.). Les organisations patronales représentatives des indépendants se livrent une guerre farouche, depuis un certain nombre d'années, pour pouvoir gagner en influence au sein du « Conseil supérieur ». Le nombre de membres en est un critère clé. Lors du dernier renouvellement des instances du Conseil supérieur en 2017, une révision du statut de représentation des organisations agréées au sein du « Conseil supérieur » en rapport avec leur nombre de membres directs effectifs a permis à une organisation comme le SNI qui revendique 42 000 membres de voir sa représentativité mieux assise au sein du Conseil supérieur. Le SNI s'est vu par ailleurs attribuer un mandat de représentation du « Conseil supérieur » au sein du Conseil économique et social de la Région wallonne.

Les membres du SNI sont des fédérations professionnelles représentant des métiers spécifiques, des artisans ou des commerçants, des PME, TPE et des indépendants en personne propre. Le SNI est, à la différence d'autres organisations (liées aux caisses sociales des indépendants), totalement indépendant et donc dépendant des cotisations de ses adhérents. Il a donc développé une stratégie basée sur les services et le plaidoyer. « Nous sommes véritablement jugés en permanence sur nos résultats à savoir la capacité à satisfaire nos membres à travers la valeur ajoutée des services que nous rendons ainsi que notre efficacité sur le plan politique afin d'améliorer " le statut social " des indépendants »¹¹² nous déclare Christophe Wambersie, secrétaire général du SNI. La cotisation du SNI est de 180 euros par an, déductible fiscalement à 100%. Les membres du SNI ont accès à un certain nombre de services incluant :

- Le conseil juridique ;
- La récupération de créances ;
- La gestion de contrats ;
- La médiation ;
- La recherche de mesures d'aide et de subsides ;
- Le conseil fiscal ;
- La gestion des ressources humaines ;

¹¹¹ <http://www.csipme.fgov.be/>

¹¹² Entretien avec CHARHON CONSULTANTS - Juin 2018

- Conseils et informations sur le statut social (cotisations sociales, pension, incapacité de travail) ;
- Litiges commerciaux ;
- Location ou achat de biens immobiliers ;
- Statuts personne physique, SPRL, SA.

Le SNI a par ailleurs noué un partenariat avec le secrétariat social SECUREX. Le SNI octroie également des réductions sur l'accès à d'autres services. Des réductions sur les formations organisées par la CRECCB, la fédération sectorielle des comptables affiliée au SNI, une réduction sur les chèques-repas et écochèques, réduction sur des formations organisées par l'EFP¹¹³, une facture d'énergie réduite, une réduction sur les frais de gestion du secrétariat social.

Sur le plan politique, le SNI s'implique au niveau d'un certain nombre de thématiques impactant les indépendants en Belgique. Les dossiers suivis par le SNI sont notamment :

- La baisse de l'impôt des sociétés ;
- L'augmentation de la déductibilité pour investissements ;
- La loi sur l'insolvabilité de mai 2018 ;
- La réduction de charges salariales pour les premiers engagements ;
- Indemnités en cas de cessation d'activité pour raisons économiques ;
- L'augmentation et égalisation de la pension minimale des indépendants et salariés ;
- Le salaire garanti en cas de maladie ;
- La réduction supplémentaire des charges pour les bas salaires ;
- La suppression de la TVA pour les TPE et/ou indépendants dont le CA est inférieur à 25 000 euros ;
- L'assurance faillite élargie.

Bien que le SNI revendique des travailleurs autonomes / Freelances parmi ses membres, sa politique reste dirigée vers un certain profil d'indépendants (commerces, TPE, PME, artisans).

LE RÔLE DE L'UE ET LA CRÉATION D'UN RÉSEAU DE TRAVAILLEURS AUTONOMES

Bien que le SNI soit membre d'une association européenne représentant les PME et TPE au plan européen, le SNI reconnaît ne pas avoir les ressources nécessaires pour suivre ni être impliqué dans le suivi des activités européennes ; il s'interroge sur la pertinence à couvrir le champ européen si ce n'est dans le moyen terme car beaucoup de problématiques couvrant le secteur indépendant lui paraissent rester très nationales. Le SNI reconnaît qu'une réflexion doit peut-être avoir lieu sur les besoins spécifiques des travailleurs freelances et sur une représentation spécifique de leurs intérêts au plan national et européen.

¹¹³ EFP est un centre de formation en alternance PME à Bruxelles, existe depuis plus de 50 ans. Il accueille plus de 5000 personnes par an et propose, en collaboration avec le sfpme, plus de 200 formations à un métier. <https://www.efp.be/efp-centre-formation>

Association des jeunes entrepreneurs - AJE¹¹⁴ (Espagne)

ORGANISATION

- L'association des jeunes entrepreneurs (AJE) fait partie de la confédération des entrepreneurs de Séville et d'Andalousie.
- L'objectif de l'organisation est essentiellement d'offrir des services de consultation pour les jeunes entrepreneurs. Elle organise des rencontres avec des professionnels de l'entreprise et des journées spécialement conçues pour conseiller les jeunes. Les événements sont notamment en lien avec le siège de l'association situé à Madrid. Celle-ci a aussi pour projet de dispenser des formations où les entreprises viendraient former les jeunes sur des domaines spécifiques. Un des objectifs est aussi de créer une ligne de fonds européens dans le but de conseiller les jeunes sur plusieurs aspects de l'entreprise, tel le financement.
- Environ 60% des membres d'AJE sont des travailleurs autonomes, surtout des jeunes de moins de 40 ans parmi lesquels une majorité de femmes. Ils travaillent majoritairement dans le secteur du tourisme.
- L'Espagne a connu une augmentation notable du nombre de travailleurs autonomes en Espagne. C'est aussi une conséquence de l'augmentation du chômage: les personnes ont alors décidé de créer leur propre entreprise à titre individuel.

ENJEUX ET BESOINS AUXQUELS SONT CONFRONTÉS LES TRAVAILLEURS AUTONOMES :

- Réduction des charges ;
- Augmentation de la couverture sociale ;
- Réconciliation de la vie personnelle et de la vie familiale : avoir des horaires flexibles pour pouvoir gérer sa vie professionnelle et personnelle ;
- Formation grâce à des subventions gérées par les autorités publiques et des horaires adaptés pour pouvoir continuer la vie professionnelle et personnelle en même temps.

LE RÔLE DE L'UE ET LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS AUTONOMES.

Les besoins et enjeux considérés comme importants par l'AJE et pour lesquels un forme de représentation des travailleurs autonomes pourrait faire œuvre utile sont :

- **Des formations** spécifiques organisées par secteur. Généralement, le problème chez les entrepreneurs c'est qu'ils ont des compétences et connaissances dans leur domaine spécifique d'activité, mais peu dans les matières qui concernent la gestion comptable et l'administration. La plupart des travailleurs autonomes, membres de l'AJE, qui souhaitent une formation ont recours aux formations en ligne mais recherchent également des formations présentiels ;
- **L'harmonisation des principes de protection en matière de sécurité sociale.** Un cadre de rapprochement des législations au niveau européen serait très utile ;
- **Partenariats dans le cadre de ce réseau**
 - Intérêt du développement de partenariats entre le secteur public et le secteur privé (associations et entreprises, grandes ou petites) ;
 - Reconnaissance de la valeur ajoutée d'un réseau européen.

¹¹⁴ Entretien Isabelle Carles - CHARHON CONSULTANTS - Juin 2018

Cette initiative permettrait de compléter les efforts déjà présents au niveau des Etats membres et offrirait l'opportunité de refléter à un niveau transeuropéen les problématiques affectant les travailleurs autonomes au plan national.

«Travailler autrement, vers les nouvelles formes d'emploi»¹¹⁵

(France)

ORGANISATION

La Fondation «Travailler autrement¹¹⁶, vers les nouvelles formes d'emploi» a été créée à l'initiative des groupes ITG, Alixio et IGS¹¹⁷ ainsi que des syndicats CFDT et CGT-cadres.

Les membres fondateurs partent d'un constat partagé : le développement de nouvelles formes d'emploi constitue une réalité de plus en plus prégnante du marché du travail. La mutation profonde des formes d'emploi caractérisées par l'accroissement de l'autonomie de l'individu, le besoin de souplesse des entreprises et la sécurisation des parcours professionnels, appelle par ailleurs un débat public, éclairé par de nouveaux travaux de recherche et d'analyse.

Les objectifs de la fondation sont dans ce cadre de :

- Mieux cerner les phénomènes de fond sur le marché du travail et les mutations du rapport au travail ;
- Identifier les innovations en matière de gestion des ressources humaines, de méthodes de travail et de droit social, qui ne soient ni orientées vers une simple dérégulation, destructrice nette de droits, ni vers une superposition et un enchevêtrement de statuts nouveaux.

La Fondation est ainsi chargée d'enrichir les connaissances disponibles autour des nouvelles formes de travail en finançant des travaux de recherche dans divers domaines des sciences humaines (droit du travail, économie du travail, sociologie du travail). Dans ce cadre, elle réalise également des études et des comparaisons internationales.

Par ailleurs, la Fondation a pour ambition d'informer et de sensibiliser le grand public, les décideurs publics, les partenaires sociaux et les médias. Elle entretient une plateforme d'information sur les nouvelles formes d'emploi et communique sur les réseaux sociaux auprès des publics concernés.

Laurent Grandguillaume, ancien député de la majorité socialiste entre 2012 et 2017¹¹⁸ et vice-président de la Fondation «Travailler Autrement», plaide¹¹⁹ pour la création d'un écosystème favorable aux travailleurs indépendants. La Fondation «Travailler Autrement» a avancé dans ce cadre un cortège de propositions dont certaines adressent la question de la représentation collective des travailleurs indépendants.

¹¹⁵ Entretien avec Laurent Guillaume - CHARHON CONSULTANTS - Juin 2018

¹¹⁶ <https://www.fondation-travailler-autrement.org/>

¹¹⁷ Entreprises de service dans le domaine du portage salarial

¹¹⁸ Son rôle de *médiateur* a été reconnu dans le cadre de deux conflits : celui entre *autoentrepreneurs* et *artisans* en 2013, et celui entre *taxis*, *VTC* et plateformes numériques en 2016.

¹¹⁹ Entretien avec CHARHON CONSULTANTS

La Fondation, émanation d'entreprises de portage salarial, encourage de manière logique le renforcement du rôle des « tiers de confiance » capables de résoudre les principaux enjeux des acteurs économiques et des personnes. Ces tiers de confiance peuvent par ailleurs jouer un rôle moteur dans l'intermédiation d'intérêts.¹²⁰

Les « tiers de confiance » sont définis comme : « *des organisations/entreprises ayant pour vocation d'aider les indépendants à bénéficier réellement de toutes les protections, pour les accompagner dans leur développement, pour simplifier leurs démarches administratives et favoriser leur représentation.* »

La Fondation « Travailler Autrement » remarque que, depuis les années 1990, beaucoup de pays européens développent de nouvelles formes d'intermédiation du travail pour sécuriser la relation entre les entreprises et les travailleurs indépendants. Les formes juridiques et attributions réelles de ces tiers de confiance dépendent cependant de nombreux facteurs propres à chaque pays : droit du travail, dynamique de l'emploi, pratiques des employeurs. Historiquement et selon l'analyse portée par la Fondation, la France a développé des tiers de confiance à travers l'intérim ou encore les entreprises de portage salarial qui se sont dotées récemment de leur propre branche professionnelle et d'une convention collective (voir section ci-dessous). Les tiers de confiance constituent une voie permettant de résoudre notamment le développement de l'accompagnement et de la formation des indépendants, et la représentation de cette catégorie de travailleurs.

RÉPONDRE À L'ENJEU DE REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

A l'instar de l'Organisation Internationale du Travail, la Fondation soutient la nécessité de renforcer la capacité des syndicats à organiser la représentation des travailleurs engagés dans « l'emploi atypique ». Or, il n'existe pas aujourd'hui en France de cadre institutionnel du dialogue social pour l'ensemble des travailleurs indépendants. Laurent GrandGuillaume en a été le témoin dans le cadre du conflit entre les autoentrepreneurs et les artisans en 2013, ou encore en 2016 dans le conflit entre les chauffeurs VTC et Uber. Si traditionnellement, les indépendants sont représentés par des syndicats patronaux pour les artisans, commerçants et professions libérales, les travailleurs autonomes sont peu représentés. Ils sont le plus souvent aujourd'hui regroupés dans des associations comme l'Union des Autoentrepreneurs (UAE) ou la Fédération des autoentrepreneurs (FDAE). Les syndicats de salariés tentent aujourd'hui d'attirer les travailleurs indépendants, à travers différentes stratégies, sans succès probant.

Aussi, pour répondre à cet enjeu, la Fondation pense que les entreprises « tiers de confiance » pourraient organiser la représentation des indépendants, à l'image des sociétés de portage salarial dans lesquelles les portés sont représentés. Cela permettrait de sortir d'une difficulté grandissante pour les pouvoirs publics qui sont confrontés à une multiplicité des acteurs qui ne participent pas aux mécanismes du dialogue social formel, et à l'incapacité à trouver des solutions durables en cas de conflit par absence de représentation de la population des indépendants. Il en va aussi des réponses à l'isolement, aux risques psychosociaux, ou encore des difficultés dans l'accès aux droits.

¹²⁰ Cf Note : « Indépendants » Simplifier et Sécuriser » <https://www.fondation-travailler-autrement.org/wp-content/uploads/2017/03/Synth%C3%A8se-des-propositions-les-3-propositions-cl%C3%A9s.pdf>

DIALOGUE SOCIAL ET CONVENTIONS COLLECTIVES

La législation française sur la négociation collective ne prévoit pas la signature de conventions collectives pour les indépendants¹²¹. Cependant, il existe des conventions collectives pour des groupes de travailleurs qui, dans de nombreux autres pays, seraient considérés comme des travailleurs indépendants mais qui, dans le système français, sont considérés comme des salariés. Il s'agit principalement de trois groupes : les journalistes indépendants, ceux qui travaillent dans les arts créatifs (acteurs, musiciens et autres artistes du spectacle) et ceux qui travaillent de façon autonome mais qui ne sont pas complètement indépendants dans le cadre du système de « portage salarial » (voir ci-dessous).

CONVENTION COLLECTIVE SUR LE PORTAGE SALARIAL

Depuis avril 2015, le portage salarial dispose d'un cadre juridique clair et, en décembre 2016, le gouvernement français a pris des mesures pour encourager la négociation d'une convention collective.

Les négociations ont commencé immédiatement et ont abouti à un accord en mars 2017, signé par PEPS, principale association représentant les entreprises de portage salarial et les cinq confédérations syndicales représentatives au niveau national (CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO et CGT). Toutefois, l'accord stipule que les deux parties considèrent que seuls, les employés seniors seront couverts par le système de portage salarial (article 1). Entre autres éléments, l'accord comprend un salaire minimum d'environ 2 000 euros par mois, pour une personne travaillant à plein temps, inférieur pour les personnes ayant moins de trois ans d'expérience, plus un supplément de 5% pour les travaux préparatoires et un droit à des congés annuels. Le salaire est payé et le congé est acquis seulement pour la période pendant laquelle la personne travaille. Toutefois, un supplément de 10% du salaire est versé sur un compte sur lequel la personne peut puiser pendant les périodes où elle n'a pas de travail, à raison d'un jour par mois. L'accord a été étendu par le gouvernement à toutes les entreprises de portage salarial (pas seulement les membres du PEPS) le 30 avril 2017. En même temps que la signature de l'accord, l'association patronale et les cinq confédérations syndicales représentatives au niveau national ont convenu de poursuivre les discussions pour régler d'autres éléments, tels que la santé et la sécurité, la formation, les dispositions supplémentaires en matière de protection sociale, l'égalité et les frais de déplacement.

LE RÔLE DE L'UE ET LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

La Fondation «Travailler autonome» a produit un certain nombre d'analyses européennes sur les questions sociales en Europe. La Fondation se montre ouverte à une mise en réseau des problématiques concernant le travail autonome et la représentation collective en Europe.

¹²¹ Cf. FULTON L. (2018) *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*. ETUC. Brussels

COOPANAME¹²² (France)

ORGANISATION¹²³

Coopaname est une coopérative ouvrière issue du mouvement des coopératives d'activités et d'emplois (CAE). Multi-activités et ouverte, la démarche de Coopaname se définit dans la construction : « d'une entreprise commune, démocratique et exigeante, afin de s'y donner collectivement le droit du travail, les sécurités, la formation professionnelle, la mutualisation des risques, les solidarités sociales dont ils ont besoin pour exercer leurs métiers selon les exigences de leur art, dans de bonnes conditions économiques, sociales, éthiques ».

¹²⁴ Ce cadre trace les contours d'une nouvelle forme d'organisation structurée autour de la « mutualité de travail »¹²⁵. Créée en 2004, Coopaname rassemble à ce jour environ 650 personnes à divers stades du développement des activités économiques qu'elles animent, seules ou en groupes de coopérations.

LES COOPÉRATIVES DE TRAVAIL ET LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE¹²⁶

Noémie De Grenier, administratrice de Coopaname, entend dissocier la question de la représentation collective des travailleurs autonomes qui s'inscrirait dans une forme de syndicalisme renouvelé, de la question du dialogue social au sein de Coopaname (voir ci-dessous). Cela étant, Coopaname, incarne une forme de représentation collective autonome ; le principe est de regrouper des forces afin d'être mieux entendu, qu'il s'agisse de relations avec des clients ou les pouvoirs publics. Mais les coopératives d'activités et d'emploi ne sont que 5000 en France. Et afin qu'une forme de représentation collective pèse dans le débat public, une certaine masse critique est nécessaire.

Noémie De Grenier reconnaît, de ce point de vue, l'importance des stratégies d'alliance. Ce fut le cas de BIGRE¹²⁷ dont l'objectif est de regrouper plusieurs coopératives d'emploi. Ce projet trouve son fondement dans l'expérience portée par 5 coopératives (majoritairement d'activités et d'emploi) : Coopaname, Oxalis, Grands Ensemble, une SCIC spécialisée dans les activités culturelles et Smart France.

Ces coopératives ont décidé de s'unir et de construire une entité commune de 7000 personnes et 25 établissements présents partout en France, dans le but de parler d'une seule voix.

Noémie De Grenier souligne également l'importance de ressources adéquates pour pouvoir articuler une stratégie de représentation effective. L'articulation entre l'individu et le collectif reste encore quelque chose sur lequel il faut réfléchir dans le cadre des CAE.

¹²² Entretien avec Noémie De Grenier - CHARHON CONSULTANTS - Juin 2018

¹²³ <http://manufacture.coop/coopaname/> - <http://www.coopaname.coop/>

¹²⁴ ibidem

¹²⁵ Le terme Mutuelle de travail n'est pas stabilisé, ni défini légalement, à la différence de celui des CAE (coopératives d'emploi et d'activités)

¹²⁶ Entretien avec CHARHON CONSULTANTS - 7 Juin 2018

¹²⁷ BIGRE se présente comme une forme novatrice d'organisation économique et sociale, consistant tout à la fois en une communauté unique de plusieurs milliers de sociétaires, ayant pour projet de se garantir mutuellement la possibilité de bien faire leurs métiers respectifs et d'en vivre, en un maillage d'entreprises, sous forme coopérative, d'économie sociale ou autogérées, constituant autant de lieux et de cadres d'exercice en commun des arts et savoir-faire de chacune, chacun en un groupement coopératif d'entreprises ouvert, accueillant, au sein duquel seront mutualisées les fonctions support en matière de gestion, recherche, protection sociale, finance, gestion des statuts juridiques des personnes, etc. <https://www.bigre.coop/>

LES COOPÉRATIVES DE TRAVAIL ET LE DIALOGUE SOCIAL

Comme le précise Noémie De Grenier¹²⁸ la mise en place des instances représentatives du personnel (IRP)¹²⁹ et les démarches dites de dialogue social, participent aussi à la réflexion sur l'expression de la représentation collective au sein des CAE, mais sont complexes à articuler. Elles ont conduit à nombre de difficultés, tensions, impasses et ont créé des difficultés importantes dans plusieurs coopératives.

La Manufacture Coopérative avec Coopaname et Oxalis ont proposé, dans ce cadre, un temps de travail collectif des personnes impliquées dans les différents rôles et postures du dialogue social coopératif, par le moyen d'une Université dite éphémère.¹³⁰

Ce thème fut au centre de l'Université éphémère du Dialogue Social Coopératif qui se tint les 14 et 15 Juin 2018 à Lyon, dont les objectifs étaient de :

- Mettre en lien des coopératives confrontées à la tension entre formes de participation propres à la coopérative et le dialogue social défini par la loi ;
- Sortir de la binarité patronat – salariat ;
- Donner du pouvoir et de l'effectivité aux instances, sans cliver, sans s'éloigner des idéaux coopératifs ;
- Construire, à moyen terme, un argumentaire collectif, y compris à l'intention des pouvoirs publics.

*La contribution ci-dessous résume certains des enjeux qui se posent dans ce cadre et nous avons jugé utile d'en reproduire certains extraits.*¹³¹

LES COOPÉRATIVES DE TRAVAIL FACE À LA FORME BINAIRE DU DIALOGUE SOCIAL

« Le développement d'un mode de travail autonome donne lieu à une très grande diversité de situations, tant sur le plan des métiers et des compétences, que des revenus, des temps de travail et des modes d'intermittence entre activités et contrats, voire entre employeurs. Cela plonge les CAE (et plus largement des organisations qui envisagent de former des mutuelles de travail¹³² regroupant des personnes en situation de travail autonome dans une série de questions difficiles à propos de la représentation du personnel : comment représenter tant de situations, tant de profils ? Comment représenter en tant que salariées, des personnes qui ne se vivent pas, ou pas essentiellement ni exclusivement comme salariées ? **Représenter des travailleur(e)s indépendant(e)s** ? La dimen-

¹²⁸ Entretien avec CHARHON CONSULTANTS - Juin 2018

¹²⁹ Les instances représentatives du personnel (IRP) sont l'ensemble des fonctions de représentation du personnel définies dans le droit français. Elles sont, selon leurs attributions paritaires, soit élues par les salariés regroupés par collègues, ou désignées par les syndicats, pour les uns, soit nommées par les employeurs pour les autres. Depuis 2018, le comité économique et social annule et remplace les instances suivantes : délégués du personnel, comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) et comité d'entreprise (CE). Les représentants syndicaux (RS), désignés par leur syndicat, représentent ces derniers, auprès des CE et des CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) présents dans les entreprises jusqu'au 31 décembre 2019 maximum (ou depuis le 1er janvier 2018 auprès des comités sociaux et économiques nouvellement élus).

¹³⁰ L'Université éphémère est conçue comme un moment de construction des savoirs collectifs par la coopération : l'objectif est de regrouper sur un sujet donné un panel de contributeurs concernés et compétents souhaitant partager leurs expériences.

¹³¹ <http://manufacture.coop/cooperatives-de-travail-face-a-la-forme-binaire-du-dialogue-social/>

¹³² Le terme Mutuelle de travail n'est pas stabilisé, ni défini légalement, à la différence de celui des CAE (coopératives d'emploi et d'activités).

sion principalement individuelle de l'activité participe de la façon dont les personnes se représentent elles-mêmes leur propre travail, leur propre situation professionnelle.

C'est une problématique centrale des mutuelles de travail depuis leur origine que d'articuler la dimension individuelle de l'autonomie ancrée dans l'activité, la quête de clients & contrats et la construction collective de la structure qui est le vecteur de la salarisation. On peut dans ce sens regarder les différentes CAE comme différentes combinaisons entre vécus individuels et vécus collectifs. La démarche collective que crée la CAE, à la différence de tant d'autres statuts (en particulier l'autoentrepreneur) et en parallèle d'autres initiatives (co-working, collectif de professionnels par exemple), construit une figure d'un travail autonome, au sens où l'activité autonome se crée dans un cadre et grâce à des échanges collectifs, intersubjectifs. La force de l'idéal type de l'indépendance tend à faire ressortir les différences entre les personnes (à souligner les cas particuliers, et ainsi les solutions individuelles) alors même que nombre de problématiques sont communes. Ceci est bien identifié par les CAE. Ce qui l'est moins, c'est que cela produit une difficulté à représenter les personnes et entrave ainsi l'exercice de la représentation (au sens des Instances de représentation du Personnel en particulier).

Si les mutuelles de travail sont certes employeurs, elles n'exercent pas de subordination sur l'activité, sur les temps, sur les modes de mise au travail, ni n'exercent de contrôle sur le résultat, et ne sanctionnent pas non plus (l'activité pourra être bien sûr sanctionnée et contrôlée, mais ce sera par le client). La question de la représentation du personnel opère dans une configuration toute particulière qui se trouve percutée par la forte prégnance du clivage employeur-salarié qu'engendre la subordination. Pour réunir les conditions d'une représentation du travail dans les CAE, et amener les entrepreneur(e)s à devenir autonomes à plusieurs plutôt qu'à être des indépendants qui coexistent, il est nécessaire de mieux penser le mixage des postures qui se trouvent chez une même personne : salarié(e), entrepreneur(e), coopérateur(trice), autonome, indépendant(e). Car ces postures ou ces identités coexistent et se confrontent parfois. Comme d'autres coopératives de travail, la double qualité salarié-sociétaire ouvre un champ au dépassement de l'opposition employeurs-salariés. Mais dire cela n'a rien de simple et pourrait même constituer l'un des sujets majeurs des instances. Du fait de la nature autonome de l'activité, la représentation du travail pourra soit être évacuée (c'est à dire renvoyée à l'image de l'indépendant) soit au contraire être l'objet principale de la coopérative de travail. En cela, les IRP se trouvent en tension avec les autres instances, leur existence pourra de fait dupliquer les instances, les contourner, ou amener un dialogue. En effet, en plus de la question des conditions de travail, il s'agit aussi de s'attacher aux conditions de vie, à la construction du revenu et au sens du travail. Ainsi les IRP pourront, soit créer de la coupure avec la culture coopérative des mutuelles de travail, soit être l'occasion de réinvestir le projet politique à propos du travail indépendant. Ce dialogue social coopératif est incarné et porté par différents acteurs de la coopérative plus ou moins fortement (en fonction des périodes et des contextes) qu'ils soient en posture de salarié(e), d'entrepreneur(e) ou de coopérateur(trice) et qu'ils exercent l'accompagnement, la production, la médiation, la représentation ou la responsabilité légale».

Observatoire du travail indépendant - OTI ¹³³ (France)

ORGANISATION

L'Observatoire du travail indépendant (OTI) a été créé à l'initiative de plusieurs personnalités impliquées dans le développement des nouvelles formes d'emploi et **fédère des acteurs et experts économiques, académiques, politiques et syndicaux représentatifs**.

La contribution et l'action de l'OTI participent à :

- Favoriser la liberté des actifs, en facilitant le passage d'un statut à un autre ;
- Assurer une protection sociale juste et adaptée des travailleurs indépendants ;
- Organiser la représentativité des acteurs des nouvelles formes d'emploi ;
- Développer les outils de formation au travail indépendant ;
- Lever les freins au développement économique du travail indépendant.

L'OTI mène un travail collaboratif, alliant expertise intellectuelle et expérience du terrain, visant à :

- Fournir des éléments quantitatifs et qualitatifs par le biais d'enquêtes d'opinion, d'études, de notes ou de rapports ;
- Soumettre des éléments prospectifs, innovants et faisant consensus, sur les évolutions législatives, technologiques et organisationnelles utiles ;
- Promouvoir le travail indépendant comme levier des politiques de l'emploi et des territoires, par voie de presse, l'organisation de colloques ou toutes autres actions de sensibilisation.
- La conviction qui anime les membres de l'Observatoire du travail indépendant est qu'il est nécessaire d'accompagner les évolutions structurelles en cours et d'éclairer le débat public par des travaux de recherche et d'analyse de référence.

Cette organisation se présente comme un structure multi acteurs et les personnalités suivantes composent le bureau des fondateurs :

- Jacques Barthélémy, avocat spécialisé en droit social
- Guillaume Cairou, PDG de Didaxis-Hiworkers - Fondateur de la Fédération des entreprises de portage salarial
- François Hurel, président de l'Union des entrepreneurs
- Dominique Restino, Président de la CCI, président de l'Institut du Mentorat Entrepreneurial et vice-président de l'Agence France Entrepreneur
- Sophie Thiéry, Directrice des relations avec les décideurs sociaux chez AESIO - Conseillère au CESE
- François-Xavier Albouy, Economiste, directeur de recherche de la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »
- Jean Hervé Lorenzi, Président du Cercle des économistes

Des délégués de la CFTC, la CGT et la CFDT, des associations d'entrepreneurs ainsi que des personnalités du monde académique et universitaire et politique composent par ailleurs **le Comité Général de l'observatoire (OTI)**. Les principales activités de l'OTI depuis sa création en 2018 ont été l'organisation d'auditions d'expert sur la transformation du travail et les nouvelles formes d'emploi indépendant. Ces auditions ont eu pour but de recueillir des données et analyses sur de multiples thématiques, telles que la définition du

¹³³<https://www.travailindependant.org/>

travail indépendant, le profil des nouveaux travailleurs indépendants, le cadre juridique, la protection sociale, l'accès à la formation ou la représentativité. Sandrino Graceffa, Administrateur Général de Smart participa à une de ces auditions.

L'évènement «Future of Work, êtes-vous prêt à changer de monde ?» fut un évènement fondateur porté par l'OTI le 12 septembre 2018 et où acteurs et experts économiques, académiques, politiques et syndicaux ont débattu de la mutation des formes de travail. En lien avec l'évènement #futureofwork du 12 septembre 2018, l'Institut Politique et d'Opinions Sociales (IPSOS) et l'Observatoire du travail indépendant ont réalisé un sondage sur les Français et le travail indépendant. <https://www.travailindependant.org/evènement-futureofwork/enquetes/sondage-ipsos/>

INDYCUBE¹³⁴ / COMMUNITY¹³⁵ (Grande Bretagne)

CADRE INTRODUCTIF

Le rapport *Travailler ensemble: les syndicats et coopératives au service des travailleurs précaires*¹³⁶ publié en 2018 et commandé par «Cooperatives UK, The Co-operative College, le Wales Co-operative Centre identifie les solutions coopératives comme un moyen de protéger les travailleurs indépendants et notamment ceux présents dans la «GIG economy». Les chercheurs Alex Bird et Pat Conaty, auteurs de ce rapport, ont mis en lumière la situation préoccupante de 7,1 millions de travailleurs indépendants précaires en Grande Bretagne et plaident pour une approche renouvelée du système de protection les concernant. 1,7 million de travailleurs indépendants gagnent moins que le salaire minimum national et leur couverture sociale est très faible. Ed Mayo, secrétaire général de Co-operatives UK, l'association professionnelle britannique des coopératives, a déclaré que le nombre de travailleurs contractuels de zéro heure avait augmenté de 800 000 au cours de la dernière décennie, avec 77% de travailleurs indépendants vivant dans la pauvreté.¹³⁷

Ce rapport intervint au moment où le gouvernement britannique avait mené une consultation visant à développer sa stratégie concernant le marché du travail et laquelle avait débouché sur la publication d'une feuille de route en décembre 2018: «Good work plan»¹³⁸. Le processus de consultation avait pris appui sur un rapport commandé à Mathew Taylor, un ancien intellectuel «organique» du Parti travailliste, et destiné à éclairer le débat. Ce rapport portait sur la qualité du travail («Good Work»). Fournir à tous un travail de qualité («A good work for all») devait constituer une priorité nationale: «tout travail dans l'économie britannique doit être équitable et décent avec des perspectives réalistes de développement et d'accomplissement». Chaque travailleur devait bénéficier d'un socle minimum de protection («a baseline of protection»), en particulier les travailleurs des plateformes ou plus largement les travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants (*dependent contractors*). Par ailleurs, une stratégie

134 <https://www.indycube.community/> / <https://community-tu.org/>

135 Entretien avec CHARHON CONSULTANTS - octobre 2018 <https://community-tu.org/>

136 "Working together. Trade union and co-operative innovations for precarious workers", Pat Conaty (Co-operatives UK), Alex Bird (consultancy.coop) and Cilla Ross (Co-operative College), published by Co-operatives UK, 2018.

137 Cf. "Working together. Trade union and co-operative innovations for precarious workers", 2018

138 <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices/> / <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-plan>

proactive devait être mise en œuvre en faveur de la santé au travail. Le rapport reconnaissait la faiblesse des droits reconnus dans les diverses formes précaires d'emploi. En février 2018, le gouvernement a fait connaître de manière détaillée sa réponse au rapport Taylor (HM Government, 2018). Les problématiques du rapport furent approuvées sans réserve, mais les suites qui lui sont données ont été jugées très modestes, notamment par les syndicats.

Pour répondre aux défis rencontrés par les travailleurs autonomes en situation de précarité, le rapport *Travailler ensemble: les syndicats et coopératives au service des travailleurs précaires* a exploré la question de savoir comment le modèle coopératif pouvait constituer une réponse permettant de protéger cette catégorie de travailleurs¹³⁹.

La recherche internationale de l'OIT a montré que les partenariats entre le mouvement coopératif et les syndicats constituent des moyens d'organiser les travailleurs autonomes et d'assurer à la fois une défense de leurs droits et l'accès à une grande diversité de services nécessaires.¹⁴⁰

Ces réflexions ont contribué à inspirer de nouvelles approches et ont favorisé la mise en œuvre de partenariats entre certains syndicats et d'autres organisations, en particulier les coopératives, pour répondre aux besoins des travailleurs autonomes. Un modèle innovant illustrant ce type de partenariat fut l'alliance nouée entre la coopérative IndyCube et le syndicat Community.

ORGANISATIONS

Community est un syndicat britannique représentant, à l'origine, les travailleurs de la sidérurgie mais dont la représentation s'est étendue aux travailleurs d'autres secteurs comme la fabrication d'appareils ménagers, les vêtements, les textiles, les chaussures, le transport routier, les centres d'appels, ainsi que les travailleurs des organisations bénévoles, les ateliers pour les déficients visuels et les personnes handicapés, les prestataires de soins communautaires et les associations de logement. Une des caractéristiques importantes du positionnement du syndicat Community est son ouverture aux travailleurs autonomes/freelances à travers le partenariat stratégique que celui-ci a noué avec l'espace de co-working IndyCube. Certains secteurs du travail indépendant sont particulièrement visés et notamment celui du « Care » (secteur social).

IndyCube est une organisation fournisseur d'espaces de travail partagé. Créée en 2010 comme une société d'intérêt communautaire, IndyCube s'est récemment transformée en coopérative. IndyCube dispose de 28 sites d'espace partagé à travers le pays de Galles et en ont ouvert un premier en Angleterre. IndyCube s'est engagé avec le syndicat Community dans « un partenariat de croissance » dont l'un des objectifs est de pouvoir offrir un modèle d'espace collectif alliant socialisation et solidarité. Cette vision est animée avec passion et conviction par le fondateur d'IndyCube, Mark Hopper. Celui-ci souhaite offrir aux membres d'IndyCube, non seulement l'accès à un espace de travail, mais une gamme de services à travers le syndicat Community. Mark Hooper, résume la stratégie commune : « *Nous voyons cela comme la façon de croître avec les ressources, et les*

¹³⁹ Le rapport "Working together. Trade union and co-operative innovations for precarious workers" reconnaît qu'une bonne pratique et source d'inspiration est le modèle de Smart.

¹⁴⁰ "Working together. Trade union and co-operative innovations for precarious workers" Pat Conaty (Co-operatives UK), Alex Bird (consultancy. coop) and Cilla Ross (Co-operative College), published by Co-operatives UK, 2018.

connaissances de Community». Cela nous offre par ailleurs la possibilité de faire bénéficier nos membres d'une représentation syndicale»¹⁴¹.

Community a développé une gamme de services pour les travailleurs autonomes et propose des conseils spécifiques en matière de gestion de contrats, recouvrement de créances mais aussi une assistance juridique notamment sur les questions de droit du travail, une aide en matière fiscale, des conseils en matière de santé et sécurité au travail, d'assurance, de retraite. Sont prévus par ailleurs d'autres partenariats avec d'autres organisations indépendantes, permettant d'étendre la gamme de services y compris en matière d'assurance professionnelle à prix réduit, ainsi que de services comptables. De l'avis de Les Bayliss, secrétaire de Community, le partenariat avec IndyCube permet une belle synergie : «Compte tenu du développement du travail indépendant, il est clair que le niveau minimal de protection sociale n'est pas suffisant pour les travailleurs indépendants et en particulier pour ceux qui sont engagés dans des formes de travail précaire. Nous voyons donc ce partenariat, comme offrant aux travailleurs autonomes un cadre de protection et la représentation».

Pour l'heure, les espaces de travail partagé IndyCube / Community sont principalement des bureaux mais la création d'espaces communs de co-fabrication (*fablab*), avec accès à des outils partagés devraient également voir le jour. Le tarif pour être membre d'IndyCube / Community est de 10£ par mois.

La mise en œuvre opérationnelle du partenariat IndyCube et Community s'est traduit par un certain nombre de défis à relever, notamment la capacité de pouvoir « marier » deux cultures organisationnelles différentes. Il s'agit aussi de la capacité des travailleurs autonomes à s'adapter à la culture syndicale. À titre d'exemple, l'aide au recouvrement de créances, service offert par Indy Cube/Community soulève des réticences chez les membres adhérents¹⁴². Community considère que dans le cadre de ce partenariat, le syndicat est pour l'heure dans une phase d'écolage, d'apprentissage et d'écoute des besoins des membres d'IndyCube et ceci afin que des réponses appropriées puisse être apportées.

La réflexion engagée concerne, par ailleurs, le cadre d'un dialogue social adéquat à travers notamment les conventions collectives (une tradition d'accords existe dans le secteur du théâtre, du spectacle vivant et des médias avec le rôle joué par des organisations syndicales comme BECTU ou EQUITY) mais ce processus peine à voir le jour dans d'autres secteurs.

En 2018, Community a participé à la consultation engagée par le gouvernement conservateur sur l'avenir du marché du travail et dont il a été fait mention.¹⁴³

Les Bayliss, secrétaire de Community, conclut :

«En travaillant avec Indycube, nous espérons porter "un voix" représentant les besoins des travailleurs autonomes/Freelances dans l'espace public et engager des campagnes permettant de mettre l'accent sur les enjeux qui les concernent. En tant que syndicat, nous continuerons à développer de nouvelles initiatives avec d'autres organisations dans les secteurs privé, coopératif et sans but lucratif et ceci afin que nos services et aide soient les plus pertinents possibles pour les travailleurs autonomes»¹⁴⁴. Community se montre aussi ouvert à l'exploration de synergies avec Smart.

141 Entretien CHARHON CONSULTANTS - Juillet 2018

142 Entretien avec CHARHON CONSULTANTS - Octobre 2018

143 Ibidem

144 Ibidem

LE RÔLE DE L'UE ET UN RÉSEAU DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

IndyCube Community ne suit pas les développements politiques européens dans le domaine des politiques sociales de manière précise. Cela étant, ces organisations se montrent ouvertes à une mise en réseau des problématiques concernant le travail autonome au plan européen.

Syndicat des travailleurs du théâtre - SzíDoSz¹⁴⁵ (Hongrie)

Organisation

- SzíDoSz est le syndicat représentant les travailleurs salariés et indépendants dans le secteur du théâtre. Ce syndicat compte environ 1600 membres qui sont notamment des acteurs, des danseurs, des techniciens du théâtre, des doubles.
- L'objectif de ce syndicat est de permettre à ses membres d'exercer leur profession dans des conditions de travail équitables, sûres et saines et respectueuses, avec une rémunération équitable et en bénéficiant de la sécurité sociale. Sa tâche principale est la représentation et la défense des intérêts généraux des acteurs du théâtre et des professions associées. Il se bat pour l'élargissement des droits des employés, des artistes interprètes ou exécutants.
- Ce syndicat est souvent mobilisé à titre d'expert dans le cadre de processus législatifs et judiciaires, comme ce fut le cas, par exemple, dans le cadre de la loi sur les conditions spécifiques de pension en faveur des artistes.
- SzíDoSz est membre fondateur de l'Association des syndicats artistiques (MSZSZ) et du Forum de coopération syndicale (SZEK). Il est également membre de la Fédération internationale des acteurs (FIA).
- **Il est difficile d'organiser le secteur**, même à travers les réseaux sociaux. De plus, les affiliés sont surtout des travailleurs âgés et certains d'entre eux ne perçoivent quasiment pas de retraite. Les jeunes travailleurs autonomes ne semblent pas désireux de s'affilier syndicalement.
- **Le syndicat des acteurs dispose de diverses modalités d'aide financière** pour les travailleurs autonomes, en cas de naissance, de rentrée scolaire, de deuil, de maladie, etc.

CONVENTIONS COLLECTIVES

- Le syndicat tente de développer des contacts avec les studios de l'industrie cinématographique. L'objectif est **de trouver un moyen de négocier une convention collective avec les studios**, car il n'en n'existe pas pour le moment. Pour l'instant, tous les acteurs ont leurs propres contrats mais un bon nombre d'entre eux travaillent sans cadre contractuel. Un projet de convention collective est prêt et des négociations devraient démarrer bientôt. La prochaine étape sera d'étendre la convention collective au secteur du doublage mais cela prendra du temps.
- Pour les travailleurs du secteur du doublage, le syndicat a tenté de développer un système de tarifs, mais l'autorité de la concurrence en Hongrie s'y est opposée.

¹⁴⁵ Entretien avec Isabelle Carles - CHARHON CONSULTANTS- Mai 2018 <http://komedias.hu/>

RÔLE DE L'UE ET REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

La création d'une représentation des travailleurs autonomes est considérée comme une initiative importante. Mais il faut déjà informer les travailleurs sur leurs droits, sur les développements législatifs européens car beaucoup de gens ne les connaissent pas ; les conventions de l'OIT, par exemple, qui ont été signées et ratifiées par tous les pays européens ne sont pas connues.

Tjänstemännens Centralorganisation - TCO¹⁴⁶ (Suède)

ORGANISATION

La Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) (Suédois: *Tjänstemännens Centralorganisation*) est une confédération de dix-huit *syndicats* qui organise le secteur des professions non manuelles et des employés dans les secteurs privé et public. Les syndicats affiliés rassemblent au total environ 1,3 million employés (la plus grande filiale TCO est *Unionen*, environ 500 000 membres actifs en 2015).

En Suède, le taux de syndicalisation est traditionnellement très élevé. Environ 70 % des travailleurs sont membres d'un syndicat. Il n'y a pas de différence significative entre le taux de syndicalisation des femmes et celui des hommes.

Avant de décider de modifier de manière significative les activités de son entreprise, les fonctions ou conditions de travail d'un travailleur appartenant à un syndicat avec lequel il est lié par une convention collective, l'employeur doit, de sa propre initiative, engager des négociations avec les syndicats de son entreprise. Les syndicats ont des droits importants en matière d'information et de négociation. En vertu de ces droits, un syndicat peut engager des négociations avec l'employeur sur toute question concernant la relation entre ce dernier et tout membre de l'organisation qui est ou a été au service de l'employeur. Après la négociation, l'employeur est habilité à prendre sa décision. Les accords salariaux centraux sont conclus par les syndicats et les associations patronales correspondantes. L'argent est ensuite réparti au niveau local, au sein de l'entreprise et sur le lieu de travail.

Il existe trois organisations centrales en Suède, LO, TCO et SACO :

- La Confédération générale du travail de Suède (LO) coordonne 14 fédérations nationales de travailleurs manuels ;
- La Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) coordonne 14 syndicats de travailleurs non manuels ;
- La Confédération générale des travailleurs intellectuels de Suède (SACO) coordonne 23 syndicats de diplômés universitaires.

LE DIALOGUE SOCIAL ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES¹⁴⁷

La législation suédoise qui régit la négociation collective, la loi de 1976 sur l'emploi (*Medbestämmandelagen - MBL 1976*), stipule qu'«une organisation d'employés [un syndicat] a le droit de négocier avec un employeur sur toute question relative à la relation entre l'em-

¹⁴⁶ Entretien avec Mats Essemyr, Senior Research Officer TCO, CHARHON CONSULTANTS, Juin 2018-
www.tco.se

¹⁴⁷ Cf. FULTON L. (2018) *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*. ETUC. Brussels

ployeur et tout membre de l'organisation qui est ou a été employé par cet employeur» (article 10). Mais les employés ne sont pas définis de façon étroite.

La législation stipule que «le terme» employé tel qu'il est utilisé dans la présente loi comprend également «toute personne qui exécute un travail pour le compte d'une autre personne et qui n'est donc pas employée par cette autre personne mais occupe un poste essentiellement de même nature que celui d'un employé» (article 1).

Malgré le fait que la loi autorise potentiellement la négociation d'accords couvrant certains travailleurs indépendants, il existe relativement peu d'accords de ce type et ils ne couvrent que les domaines traditionnels où sont présents les indépendants, essentiellement ceux qui travaillent dans les médias ou les arts.

Les sujets qu'ils couvrent sont également limités, la rémunération n'étant normalement pas incluse. Il existe deux accords couvrant les journalistes indépendants.

Le plus important d'entre eux est l'accord signé entre l'Association des employeurs de l'industrie des médias au sein de l'association des employeurs du secteur des services, *Almega* et le syndicat suédois des journalistes, *Journalistförbundet*.

L'accord qui est en cours, couvre des questions telles qu'un préavis de trois mois, l'indemnisation pour les missions annulées, les retards de livraison, les dépenses, les modalités de paiement des factures, les droits d'auteur et l'indemnisation pour les missions qui prennent fin après une longue période de service.

Le deuxième accord, également signé par d'autres syndicats, comme la Fédération des photographes, est avec la Télévision suédoise (*Sveriges Television*) et la Radio éducative suédoise en Suède (*Sveriges Utbildnings radio*) fixe les taux horaires et journaliers pour les freelances. D'abord signé en février 2010, pour couvrir la période allant jusqu'à la fin de 2011, il a été prolongé sur base annuelle depuis cette date.

Le syndicat suédois des Arts du Spectacle et du Cinéma (*Teaterförbund et förscenoch film*) possède également des conventions collectives couvrant les travailleurs indépendants. Il négocie au nom d'un large éventail de travailleurs des industries du divertissement, de la création et de la culture, y compris les auteurs, les réalisateurs, le personnel technique et administratif, ainsi que les artistes-interprètes, comme les comédiens, les chanteurs et les danseurs.

LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Un premier élément d'information est que le statut de travailleur «indépendant» (*egenanställning*) n'a pas de correspondance légale en Suède, même si les autorités fiscales suédoises y ont fait référence depuis 2015. L'organisation du travail est divisée entre deux statuts, celui d'employé et celui d'entrepreneur (*contractor*).

Les statistiques suédoises (SCB, 2015) montrent qu'il y a environ 600.000 travailleurs autonomes en personnes propres dans un pays de 10 millions habitants. Ce montant a doublé au cours des 15 dernières années.

Les SEC

- Un phénomène nouveau se développe sur le marché du travail suédois : la société d'auto-emploi, équivalent de la société de portage salarial en France. Les SECs sont des entreprises à but lucratif qui emploient des travailleurs indépendants pendant la durée de leur contrat de services.
- Les travailleurs indépendants sont responsables de la production et de la commercialisation de leurs services, tandis que la SEC, qui détient le statut fiscal d'entreprises exigé par les autorités fiscales suédoises est responsable de l'administration comme la facturation, le paiement des taxes et les cotisations sociales, le paiement du salaire du travailleur indépendant et l'assurance des travailleurs indépendants pendant la durée de leur mission. La SEC s'occupe de la collecte éventuelle des factures impayées, moyennant des frais de gestion.
- Plusieurs aspects importants différencient les SECs des employeurs « traditionnels ». La SEC ne s'engage pas dans la formation et l'éducation continue de leurs employés et n'est liée à aucune forme de dialogue social et de convention collective.¹⁴⁸
- 18.500 personnes ont occupé ce statut en 2015 (Egenanställningsföretagen, 2015). Les statistiques montrent que de nombreux travailleurs autonomes combinent le statut des SEC avec d'autres statuts.
- Les syndicats suédois sont critiques à l'égard des SEC. Ils le considèrent comme un moyen de créer des brèches dans la législation suédoise du travail.
- Certains syndicats s'inquiètent du fait que l'augmentation de ce type de travailleurs autonomes sous contrat SEC puisse fragiliser l'application des conventions collectives et affecter les niveaux de rémunération des travailleurs salariés dans les mêmes secteurs professionnels.
- Les syndicats considèrent que les SEC ne sont pas de véritables employeurs avec les responsabilités qui y sont associées.
- TCO est plus favorable au modèle de coopérative porté par Smart.

PROTECTION DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

- Les réflexions qui sont celles des syndicats suédois en matière d'organisation et de protection des travailleurs indépendants sont d'étudier dans quelle mesure certaines catégories de travailleurs pourraient obtenir le statut d'employé, leur donnant de ce fait accès aux conventions collectives en vigueur, en liaison avec leur secteur d'activité.
- Bien que certains secteurs, comme celui des arts des spectacles vivants, bénéficient de conventions collectives spécifiques pour les travailleurs indépendants, TCO reconnaît la difficulté à organiser les travailleurs indépendants.
- L'un des axes de réflexion que les syndicats pourraient privilégier dans le futur serait de concevoir des accords tripartites entre l'Etat, les syndicats et des groupes d'employeurs par secteurs.

¹⁴⁸En 2012, les huit principales SEC (parmi lesquelles les plus grandes entreprises sont représentées) ont formé une organisation professionnelle des entreprises d'auto-emploi / « Egenanställningsföretagen ». Smart Suède n'est pas membre de cette organisation.

LE RÔLE DE L'UE ET UN RÉSEAU DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

- Sur les questions européennes, TCO se déclare réservé face à toute forme d'initiative législative européenne qui pourrait affaiblir le modèle suédois de relations industrielles.
- TCO reconnaît cependant, comme un point positif, le projet de recommandation du Conseil de l'UE en matière d'extension de la protection sociale aux indépendants et l'impact potentiel de cette recommandation pourrait avoir pour effet de stimuler les débats en cours dans chaque Etat membre.
- La mise en réseau d'une représentation des travailleurs autonomes au plan européen serait considérée par TCO comme une initiative intéressante.

2. LE CADRE DE REPRÉSENTATION DU TRAVAILLEUR AUTONOME AU PLAN EUROPÉEN

INTRODUCTION

En complément de l'enquête européenne commanditée par Smart, il a paru utile d'explorer comment la problématique des nouvelles formes d'emploi et en particulier la situation des travailleurs autonomes étaient abordées par les acteurs de la représentation d'intérêts auprès de l'UE.

Dans le cadre foisonnant de la représentation d'intérêts, nous avons pu répertorier 10 organisations qui sont actives de manière directe ou indirectes sur la question de la zone grise de l'emploi et le cas échéant le travail autonome. Le présent mapping a fourni un certain nombre de repères concernant les organisations actives sur ces questions et de manière plus spécifique sur la représentation des travailleurs autonomes. Sur le plan de la méthode, ces organisations ont été analysées à partir de trois sources d'information complémentaires : registre de transparence de la Commission Européenne où elles sont toutes enregistrées, site web de chaque organisation et interview quand cela était possible.

Trois catégories d'acteurs portent des messages qui concernent de près ou de loin les nouvelles formes d'emploi et les travailleurs autonomes au niveau européen.

LES ORGANISATIONS QUI PARTICIPENT AU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Le dialogue social européen englobe les discussions, les consultations, les négociations et les actions communes entreprises par les organisations représentant les partenaires sociaux (les employeurs et les salariés). Il revêt deux grandes formes : un dialogue tripartite avec les autorités publiques ; un dialogue bipartite entre les organisations syndicales et les employeurs européens. Ce dialogue se déroule au niveau interprofessionnel et au sein des comités de dialogue social sectoriel.

Nous avons choisi de présenter un certain nombre d'acteurs du dialogue social européen qui sont parties prenantes des débats relatifs aux nouvelles formes d'emploi et qui peuvent concerner la situation des travailleurs autonomes ou indépendants.

SME United¹⁴⁹ est une organisation patronale qui représente les intérêts de l'artisanat européen, des métiers et des PME au niveau de l'UE. Elle soutient une logique d'action

¹⁴⁹ <https://smeunited.eu/>

centrée sur la défense de l'entrepreneuriat des **PME/TPE**. SME United a participé aux débats relatifs au Socle Européen des Droits Sociaux.

La Confédération européenne des services privés de l'emploi est la voix de l'industrie des facilitateurs / intermédiaires de l'emploi. La Confédération mondiale de l'emploi-Europe est la voix de l'industrie des facilitateurs / intermédiaires de l'emploi. Elle couvre 29 pays et représente 7 des plus grandes entreprises de solutions de main-d'œuvre internationale.

Elle est un acteur du Dialogue Social sectoriel Européen dans le cadre de la législation européenne sur le Travail intérimaire. Ses domaines de préoccupations concernent notamment le travail intérimaire, les intermédiaires du marché du travail et l'évolution du monde du travail (2018)¹⁵⁰

La Confédération européenne des syndicats (CES)¹⁵¹ s'est formellement engagée dans la défense des droits des travailleurs indépendants à travers une feuille de route adoptée en 2017 et deux rapports sur les pratiques de ces membres et des propositions pour améliorer le cadre réglementaire relatif au travail atypique et aux travailleurs indépendants. La CES a récemment mis en place un cadre de réflexion destiné à établir des règles internationales fournissant un cadre juridique commun pour les travailleurs indépendants. Il s'agit notamment de modifier le droit de la concurrence afin qu'il ne constitue plus un obstacle à la négociation collective pour les travailleurs indépendants; et en général pour prendre des mesures afin d'améliorer la situation des travailleurs indépendants.

Notons qu'au sein de la CES, depuis longtemps, 4 organisations syndicales européennes portent la voix des syndicats nationaux actifs dans la représentation sectorielle des travailleurs du secteur artistique, des médias, et du journalisme. Il s'agit de l'Alliance internationale des arts et du divertissement (AIEA), composée de 3 fédérations mondiales: FIA (Fédération internationale des acteurs); FIM (Fédération internationale des musiciens) et UNI-MEI (division médias, divertissement et arts d'UNI). Par ailleurs, la Fédération Européenne des Journalistes œuvre pour la défense du droit à la syndicalisation des journalistes freelances et plaide pour l'adoption de conventions collectives les concernant¹⁵². Ces organisations ont beaucoup œuvré au sein de la CES pour la défense des droits des travailleurs indépendants lesquels sont fortement présents dans les secteurs précités au sein des États membres de l'UE.

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES QUI PROMOUVENT L'ENTREPRENEURIAT INDIVIDUEL

EFIP (European Forum of Independentprofessionals) est une organisation à but non lucratif d'associations nationales créée en 2010 qui rassemble des membres dans 11 pays et dont les organisations VGSD et ACTA sont membres. EFIP entend promouvoir les travailleurs indépendants (dans les politiques et les milieux d'affaires européens dans le but de permettre que le travail indépendant soit respecté, comme une forme d'emploi alternative tant dans le secteur privé que public). EFIP est à l'origine de trois initiatives importantes: un rapport sur les professionnels indépendants en Europe¹⁵³, un Manifeste européen en faveur du Travail Indépendant promu aux élections du PE en 2014 et le lan-

¹⁵⁰ www.ciett.org / <https://www.weceurope.org/>

¹⁵¹ <https://www.etuc.org/fr>

¹⁵² <https://europeanjournalists.org/fr/>

¹⁵³ Cf Future Working: "The Rise Of Europe's Independent Professionals" (2013), Patricia Leighton https://freelancersweek.org/wp-content/uploads/2016/09/Future_Working_Full_Report1.pdf

cement de Eurofreelancers Week depuis 2017 et dont Smart est un partenaire. L'organisation a fortement réduit ses activités opérationnelles à la suite du BREXIT¹⁵⁴.

La Fédération Européenne du Portage Salarial¹⁵⁵ a été créée en 2012. Elle fédère les entreprises de portage salarial et entend promouvoir un cadre européen favorable au portage salarial.

European Microfinance Network¹⁵⁶ entend promouvoir le travail indépendant à travers la micro-entreprise et la fourniture de services de microfinancement, et établir et améliorer un cadre réglementaire pour le microfinancement et le travail indépendant dans l'Union européenne et dans les États membres. Ces membres sont principalement des organisations nationales actives dans le champ de la micro-finance au plan national.

LES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE ACTIVES DANS LE CHAMP DE LA PROTECTION DES DROITS HUMAINS

Social Platform¹⁵⁷ est une alliance d'organisations de la société civile œuvrant pour la justice sociale et la démocratie participative en Europe. Ses axes d'intervention sont le dialogue civil, l'égalité pour tous, la protection sociale, justice économique et sociale, service d'intérêt général, l'emploi de qualité et le travail décent.

Le réseau européen contre la Pauvreté¹⁵⁸ agrège des organisations non gouvernementales (ONG) œuvrant contre la pauvreté au sein de l'UE. Elle œuvre sur les questions d'exclusion sociale, de lutte contre la pauvreté et le travail précaire. EAPN soutient le principe d'un revenu minimum.

SOLIDAR¹⁵⁹ rassemble des organisations nationales actives dans la citoyenneté, l'aide à la jeunesse, les questions sociales et l'aide au développement et s'emploie à faire progresser la justice sociale en faisant la promotion du travail décent et la protection sociale dans les politiques de l'UE. Elle est membre de Social Platform.. EAPN est aussi membre de Social Platform.

LOGIQUES D'ACTION DES ORGANISATIONS EUROPÉENNES INTERVENANT SUR LE CHAMP DE LA REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ET / OU DU TRAVAIL AUTONOME AU PLAN EUROPÉEN

Nous avons procédé à un inventaire des logiques de représentation collective des organisations identifiées dans ce mapping. Nous avons pour ce faire eu recours à la classification établie par la sociologue canadienne Martine Lamour¹⁶⁰ concernant les logiques d'action qui sont celles des organisations portant la voix du travail autonome au Canada. Cette typologie nous paraît bien refléter un certain nombre de logiques d'action des organisations que nous avons identifiées au plan européen.

154 <http://www.efip.org/>

155 <https://www.feps-asso.org/>

156 <https://www.european-microfinance.org/>

157 <https://www.socialplatform.org/>

158 <https://www.eapn.eu>

159 www.solidar.org/

160 Les logiques suivantes sont parties de la typologie développée par la sociologue canadienne Martine Lamour sur la base d'une étude de 65 organisations portant la voix du travail autonome au Canada.


- **La logique entrepreneuriale.** C'est la logique classique des associations d'affaires (chambres de commerce, fédérations professionnelles), qui comptent des travailleurs autonomes parmi leurs membres. Elles considèrent le travailleur indépendant comme un entrepreneur, d'abord caractérisé par la prise de risque économique. Ces associations préconisent une intervention étatique par le biais d'une fiscalité et de mesures de soutien à l'entreprise adaptées, ainsi que, pour certaines, sur le mode de la formation, de l'aide technique et du service-conseil. Elles sont réservées concernant la mise en œuvre de régimes contributifs en matière de protection sociale pour les indépendants.
- **La logique syndicale classique.** Cette logique consiste à étendre à un maximum de travailleurs la protection du droit du travail, incluant le droit à la syndicalisation. Il s'agit de négocier des conditions standardisées et la parité avec les salariés du secteur. Certaines de ces organisations syndicales militent pour la reconnaissance de la présomption de salariat pour les travailleurs autonomes dits économiquement dépendants.
- **La logique syndicale élargie ou quasi syndicale.** Cette logique est lisible dans l'action d'organisations offrant un cadre de représentation centré sur la négociation d'accords collectifs et offrant par ailleurs à leurs membres des services mutualisés.
- **La logique des normes minimales universelles et des droits de l'homme.** Ces organisations défendent le travail autonome en s'appuyant sur les normes en matière de droits de l'homme et de droits du travail telles qu'elles sont défendues par l'OIT.

Comme le montre le tableau (page suivante), nous avons relevé les postures générales de ces organisations quand cette information était accessible au sujet de leur position concernant la proposition de Recommandation du Conseil de l'UE relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale.¹⁶¹


¹⁶¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=fr>


Organisation	Logique d'action	Objectifs et revendications	Position face à la proposition de Recommandation du Conseil de l'UE relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale
	Entrepreneuriale	<ul style="list-style-type: none"> — Une Europe de l'entreprise et des PME/TPE (small businesses) — Accès aux financements pour innover. — Pleine implication des partenaires sociaux à tous les niveaux dans les réformes du travail et de la protection sociale, tout en respectant leur autonomie et le principe de subsidiarité. — Assurer des transitions équitables entre différents statuts d'emploi, y compris l'emploi indépendant. — Flexibilité et une sécurité renouvelées pour les employeurs et les travailleurs. 	<ul style="list-style-type: none"> — SME United préconise et promeut un niveau de base en matière de protection sociale à un coût raisonnable. — Les États membres devraient faciliter l'affiliation des travailleurs à des niveaux de protection plus élevés sur une base souple et volontaire, et avec une offre adéquate pour les travailleurs autonomes. — Un meilleur équilibre doit être trouvé au niveau national améliorant la protection sociale des travailleurs autonomes, mais aussi en respectant leur liberté de choisir. — SME United insiste sur la compétence stricte des États membres en matière de conception et d'amélioration des systèmes de protection sociale. — Les priorités de SME United sont de faciliter les transitions, de s'attaquer à la rigidité du marché du travail en abaissant les coûts de main-d'œuvre, en clarifiant les statuts, en garantissant la transparence des contrats de travail et en favorisant l'entrepreneuriat.
	Syndicale	<ul style="list-style-type: none"> — Etablir des règles internationales fournissant un cadre juridique commun pour les travailleurs indépendants; — Modifier le droit de la concurrence afin qu'il ne constitue plus un obstacle à la négociation collective pour les travailleurs indépendants; et en général, — Prendre des mesures pour améliorer la situation des travailleurs indépendants. 	<p>Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES le 12 avril 2018 ou la CES a défendu l'idée que le système de protection sociale devait être:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Solidaire; <ul style="list-style-type: none"> • Ancré à une garantie étendue d'égalité de traitement; — Très inclusif; <ul style="list-style-type: none"> • Adéquation des prestations et des dispositions, y compris des filets de sécurité pour ceux qui ne sont pas en mesure d'atteindre les seuils minimums d'admissibilité; — Efficace; <ul style="list-style-type: none"> • Durable, pour servir l'inclusivité, l'adéquation, l'équité et l'égalité dans une perspective plus large de croissance sociétale et économique. — La CES a approuvé la proposition de recommandation du Conseil mais avait défendu l'idée d'une directive comme l'instrument le plus efficace pour garantir l'accès à une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs.

Organisation	Logique d'action	Objectifs et revendications	Position face à la proposition de Recommandation du Conseil de l'UE relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale
<p>EFJ European Federation of Journalists</p>	<p>Syndicale Droits de l'homme</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Promouvoir un socle minimum des droits sociaux. — Conditions standardisées et parité avec les travailleurs salariés du secteur. — Droits des travailleurs précaires, pauvreté au travail. — Droit à la syndicalisation des journalistes indépendants. — Plaide pour des conventions collectives pour les journalistes indépendants. — Cherche à étendre la définition ou la présomption de salariat pour les journalistes indépendants. 	<p>Positions alignées sur la résolution de la CES</p>
<p>WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION EUROPE</p>	<p>Syndicale -entrepreneuriale</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Contribution à la mise en œuvre de la directive 2008/104/CE établissant un cadre régissant les conditions de travail des travailleurs intérimaires dans l'UE. — Promouvoir le dialogue entre les organisations syndicales et patronales au niveau national. — Réglementer le travail intérimaire. — Garantir le droit des travailleurs à circuler librement, y compris entre les pays de l'UE. 	<p>Pas accessible</p>

	Entrepreneuriale	<ul style="list-style-type: none"> — L'EFIP aimerait voir des professionnels indépendants, ainsi que les PME, spécifiquement mentionnées dans les propositions législatives de la CE. — La stratégie de l'UE en matière de marché unique doit appuyer des politiques qui encouragent davantage l'ouverture du marché à des professionnels indépendants et réduire leur fardeau réglementaire. — EFIP souhaite faire en sorte que l'environnement social et commercial européen devienne plus propice au travail indépendant. 	Pas accessible
---	------------------	---	----------------

Organisation	Logique d'action	Objectifs et revendications	Position face à la proposition de recommandation du Conseil de l'UE relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale
	Droits de l'Homme	<ul style="list-style-type: none"> — Promouvoir l'implication significative de la société civile dans la mise en œuvre du Socle Européen des droits sociaux, au niveau européen et national. — Promouvoir la qualité dans l'emploi. — Une rémunération équitable et un salaire minimum adéquat; l'accès à la protection sociale; la sécurité professionnelle. — Lutter contre la pauvreté au travail (inworkpoverty) et les disparités salariales, la précarité et le sous-emploi, en particulier à la lumière de l'émergence de nouvelles formes de travail dans l'économie numérique. 	<ul style="list-style-type: none"> — Adoption d'une directive-cadre de l'UE sur l'accès universel et non discriminatoire à la protection sociale adéquate pour tous les types de travail. — Les lacunes communes dans les systèmes nationaux de protection sociale causent des difficultés dans l'accès des travailleurs atypiques et indépendants à la protection sociale. — Nécessité d'une nouvelle législation européenne pour remédier aux lacunes dans la couverture formelle et garantir l'adéquation, la transférabilité et la transparence des droits de protection sociale. — Etablir des principes communs et des normes minimales pour une seule protection sociale obligatoire. — Adoption d'une directive-cadre de l'Union européenne des régimes de revenu minimum adéquats et des mesures analogues concernant l'accès universel et non discriminatoire à la protection sociale et aux services pour tous.
	Droits de l'homme	<ul style="list-style-type: none"> — Etablir des normes sociales minimales et élaborer des instruments politiques pour renforcer l'impact du Socle Européen des droits sociaux dans les États membres. — Promouvoir le travail décent et la qualité dans l'emploi. — Combattre la pauvreté au travail (inworkpoverty) et les disparités salariales, la précarité et le sous-emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> — Positions alignées sur SOCIAL PLATFORM
	Droits de l'homme	<p>Promouvoir et renforcer l'efficacité des actions contre la pauvreté et l'exclusion sociale; Aider à façonner les politiques sociales de l'UE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Positions alignées sur SOCIAL PLATFORM

	Entrepreneuriale	<ul style="list-style-type: none"> — Fédérer les acteurs européens du portage salarial et des nouvelles formes d'emploi. — Ouvrir en faveur de la professionnalisation constante du/des secteur(s) représenté(s). — Suivre les développements européens et contribuer à l'élaboration d'un cadre réglementaire adapté en matière de portage salarial. 	Pas accessible
---	------------------	--	----------------

Organisation	Logique d'action	Objectifs et revendications	Position face à la proposition de Recommandation du Conseil de l'UE relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale
	Quasi syndicale	<ul style="list-style-type: none"> — Services aux travailleurs indépendants précaires. — Inclusion et intégration sociale des travailleurs indépendants. — Outils de microfinance pour les travailleurs indépendants. 	Pas accessible

Ce tableau nous aura permis d'apprécier les positionnements des principales organisations actives face aux questions relatives aux nouvelles formes d'emploi. Cela étant, peu d'entre elles portent de manière directe la voix du travailleur autonome sur la scène européenne. Une seule organisation, EFIP, se positionne sur le terrain du travail autonome, mais ne prend en compte que les « I pros », c'est-à-dire les travailleurs indépendants du secteur tertiaire qui pratiquent des métiers de type intellectuel. Malgré un certain nombre d'initiatives, son champ d'action est par ailleurs devenu restreint.

La Confédération Européenne des Syndicats ainsi que l'AEIA et la Fédération européenne des Journalistes sont par ailleurs des leviers d'action et de mobilisation importants et cela même si la présence des travailleurs autonomes, au sein du mouvement syndical, est contrastée sur le plan quantitatif, géographique et sectoriel en Europe.

Le secteur de la société civile fait un travail de défense des droits humains (comme la lutte contre le travail précaire) et touche de ce fait à certaines problématiques des travailleurs autonomes, cependant ils n'identifient pas les travailleurs autonomes comme acteur spécifique. La société civile incarne cependant une dynamique citoyenne, et d'engagement qui reste importante et proche du type de mobilisation sociale à laquelle souscrivent certains des travailleurs autonomes interrogés.

CONCLUSIONS

Cette enquête nous aura permis de dresser un premier état des lieux de la relation des travailleurs autonomes membres de Smart à l'action collective, dans sa portée nationale et européenne. Et aussi de tracer de premières balises de la manière dont les travailleurs autonomes se sentent représentés au niveau national ou européen.

Tout d'abord, les personnes interrogées sont plus attirées par des enjeux globaux (comme ceux promus par les mouvements citoyens) et vont agir localement pour répondre à des initiatives spécifiques comme citoyens engagés. Ils peuvent cependant se mobiliser sur des questions liées à leurs conditions de travail spécifiques ou aux droits qui y sont associés, que ce soit au niveau national ou européen.

La dimension transnationale de l'action collective intéresse certains des travailleurs interrogés plutôt comme opportunité professionnelle, pour développer leurs réseaux et élargir leur cercle de contacts. Et là, le niveau européen est pris en considération. Par ailleurs la situation et les conditions de travail des travailleurs autonomes dans d'autres états membres de l'UE ayant des contextes politiques et réglementaires différents suscitent l'intérêt d'un certain nombre de répondants. Les travailleurs autonomes qui ont bénéficié d'une expérience professionnelle dans un autre pays évoquent d'emblée les difficultés administratives ou légales liées à l'activité transnationale du travailleur autonome. Ces travailleurs se rendent compte de la plus-value que pourrait constituer un cadre d'appui ou de représentation au niveau européen permettant de les soutenir dans leurs activités.

Cependant et de manière plus générale, l'Union Européenne paraît encore loin des préoccupations quotidiennes ou professionnelles des travailleurs autonomes interrogés. A l'instar tout simplement d'une grande partie de la population européenne qui éprouve des difficultés à appréhender le fonctionnement de l'UE dans sa dimension politique. Mais cette distance ne concerne pas uniquement l'UE dans sa dimension institutionnelle, elle concerne aussi les pouvoirs publics nationaux. Un sentiment général prédomine en effet parmi beaucoup de répondants et qui concerne d'une part l'environnement réglementaire complexe dans lequel ils évoluent et un manque de compréhension de la problématique des travailleurs autonomes par les administrations nationales. Il ressort, de manière claire, qu'un travail important de conscientisation des administrations nationales sur les spécificités des travailleurs autonomes (et poly actifs) est à mener notamment afin de simplifier les procédures administratives, d'une part et de désamorcer la méfiance mutuelle qui existe (travailleurs autonomes et administrations).

Au plan européen, les organisations qui ont été analysées ne représentent pas les travailleurs autonomes dans leur spécificité. Les structures identifiées qui défendent d'une manière ou d'une autre les travailleurs autonomes le font en défendant des intérêts de statuts (indépendants, salariés, ou salariés en portage salarial...) ou de secteur (artistique, journalistique...).

Cela étant, le cadre syndical européen a par ailleurs commencé à porter la problématique de la protection des droits des travailleurs indépendants dans l'agenda politique européen. Les droits de l'homme sont, d'autre part, un vecteur d'engagement et de mobilisation de la société civile européenne qui s'applique aussi aux travailleurs autonomes. Les organisations qui portent des revendications en matière de défense des droits humains rencontrent certaines des problématiques des travailleurs autonomes en matière de droits économiques et sociaux. Ces organisations ne sont toutefois pas des parties prenantes du dialogue social européen ce qui limite leur levier d'influence.

Notre enquête a permis également de relever que les espaces collectifs de travail partagé dans lesquels s'investissent les travailleurs autonomes (tiers lieux, collectifs informels et mouvements coopératifs) sont des espaces de socialité et de solidarités des plus appréciés des personnes interrogées. Ils semblent aussi constituer un terreau favorable à la conscientisation des travailleurs autonomes autour d'enjeux qui les concernent et peuvent encourager l'émergence d'autres formes de mobilisation et de représentation d'intérêts. Ce qui est certain c'est que les travailleurs autonomes veulent que leur voix soit entendue et leur spécificité reconnue hors du cadre binaire classique du salariat et du travail indépendant (incarné par les professions libérales ou les PME ou TPE).

Les défis qui se posent à la représentation d'intérêts des travailleurs autonomes sont de plusieurs ordres.

Il s'agit d'abord de définir une classification adéquate permettant de qualifier le travailleur autonome, afin de mieux saisir les problématiques qui le concerne et de pouvoir rendre visible ses revendications dans l'espace public national ou européen. Un certain nombre de questions communes lient les travailleurs autonomes entre eux au-delà de leur statut ou secteur d'activité. Qu'il s'agisse par exemple des revenus irréguliers qui devraient mieux être pris en considération par les systèmes de protection sociale ou de dispositifs financiers qui devraient être adaptés ou développés pour répondre aux besoins du travailleur autonome.

Par ailleurs et c'est un deuxième défi, la notion de travailleur autonome est-elle pertinente pour construire le chantier futur de l'action collective ? Comme catégorie conceptuelle pour transcender la réflexion en silo (par statut ou secteur) ? Certainement. Pour parler de la zone grise de l'emploi ? Egalement. Il faut cependant se garder de prétendre couvrir par le terme de travailleur autonome tous types de travailleurs, comme par exemple les travailleurs de plateforme dont la problématique est à certains égards, différente. De plus, il ne s'agit pas d'une nomenclature dans laquelle les travailleurs se reconnaissent nécessairement, ni même les associations qui aujourd'hui les représentent au plan national. Il semble clair qu'un terme mobilisateur pour les parties-prenantes reste peut-être encore à formaliser. L'enjeu, en final, est de rendre la protection sociale accessible à tous. Il n'est, en aucun cas, de créer un nouveau statut pour les travailleurs autonomes. Il est donc nécessaire de mobiliser les travailleurs de la zone grise du travail pour développer avec eux une approche collective basée sur les problèmes communs identifiés. Mais ceci étant, il nous faut pouvoir nommer les travailleurs concernés.

Le troisième défi, et il est majeur, est de rassembler les bons interlocuteurs. Il s'agit de permettre une meilleure mise en réseau des organisations professionnelles ou des parties prenantes qui sont actives dans les champs national et européen afin que les particularités des travailleurs autonomes soient prises en compte de manière inter-sectorielle, au-delà des statuts et au-delà des formes de travail (manuel ou intellectuel). D'autres études (I-Wire¹⁶²) ont démontré l'intérêt de partenariats conjoints entre les organisations issues du terrain, qui connaissent les particularités des travailleurs autonomes, et les syndicats, qui sont des acteurs légitimes du dialogue social et de la protection des travailleurs. Pour que ces nouvelles formes de représentation puissent voir le jour, un dialogue ouvert est nécessaire basé sur l'écoute mutuelle et l'identification d'un cadre commun d'action en dehors de tout esprit de concurrence.

Ces trois défis sont complexes mais ils constituent les étapes nécessaires à mettre en œuvre afin qu'un espace de mobilisation et de concertation dans l'espace public européen puisse être articulé pour le bénéfice des travailleurs autonomes en Europe.

¹⁶² <https://www.i-wire.eu/>

BIBLIOGRAPHIE

Eurofound (2017), Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Authors: Greet Vermeulen, Mathijn Wilkens, Isabella Biletta and Andrea Fromm (Eurofound), with the support of Agnès Parent-Thirion and Ricardo Rodriguez Contreras

Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Analysing trends on new autonomous workers and prospecting best practices of Unions, Quasi-unions and Labour Market Intermediaries regarding representation of autonomous workers across Europe, a project funded by the European Commission, agreement n°: S/2016/0149, 2018

Bilan Social de l'UE, Chapitre 5. La situation sociale des travailleurs indépendants en Europe : questions liées au marché du travail et protection sociale, Slavina Spasova et Mathijn Wilkens, ETUI Bruxelles, Observatoire Social Européen, 2018

Pascale Charhon, Dearbhal Murphy, L'avenir du travail dans le secteur des médias, des arts et du divertissement. Relever le défi du travail atypique, 2016

Eurofound (2017), In-work poverty in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Charhon Pascale, Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen? Des clés pour comprendre, Bruxelles, coéd. Pour la Solidarité-Smart, Cahiers, juin 2017, n°36

Emiliano Grossman, Sabine Saurugger, Les Groupes d'intérêt, Action collective et stratégies de représentation, Armand Colin, 2012

Patricia Leighton, The Rise Of European's Independent Professionals, 2013

Sergio Bologna: un engagement à la pointe du travail, Carmelo Virone, Smart, Octobre 2018

Sergio Bologna, The Rise of the European Self-Employed Workforce, Milan, Mimesis International, coll. Sociology, 2018

Sergio Bologna, Le mouvement des freelances: origines, caractéristiques et développement, Instituto Universitario Europeo Badia Fiesolana, 8 avril 2015, Traduction de l'italien par Sarah de Heusch, Chiara Faini, Julek Jurowicz, Sergio Giorgi, revue par Carmelo Virone

Proposition de Recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale, COM (2018) 132 final 2018/0059 (NLE)

REMERCIEMENTS

L'auteur souhaite adresser ses remerciements aux membres du Comité de pilotage de Smart qui a soutenu et accompagné le projet à l'origine de cette publication et spécialement, Sandrino Graceffa Administrateur délégué de Smart, Denis Stokkink Président de POUR LA SOLIDARITE ainsi que, Françoise Kamajou, Administrateur délégué de POUR LA SOLIDARITE. Ma gratitude va également à Sarah de Heusch du Comité de pilotage pour sa contribution particulière à cette publication.

L'auteur souhaite également remercier Isabelle Carles, Consultante, pour sa collaboration à la mise en œuvre de ce projet ainsi que les référents, sociétaires, partenaires de Smart et autres organisations dans les 8 pays couverts par ce projet : Sergio Giorgi, Anicée Arambatzis, Marie Reiter, Dária Belinskaya, Sabine Kock, Donato Nubile, José Manuel Martinez, Magdalena Ziomek-Frackowiak, Frida Wikstrom, Angelique Thoelen, Pat Conaty, Alex Bird, Mark Hooper (IndyCube), Sarah Jones (IndyCube), Gareth Powell (IndyCube), Francois Pichault (Université de Liège), Andreas Lutz (VGDS), Mathieu Guillemain (FEPS), Laurent Grandguillaume (Fondation Travailler Autrement), Noémie de Grenier (Coopaname), Samanta Boni (ACTA), Francesca Pesce (ACTA), Katalin Raksi (Syndicat des travailleurs du théâtre - SzíDoSz, Hongrie), Marco Torregrossa (EFIP), Christophe Wambersie (SNI), Ignacio Doreste (CES).

L'auteur voudrait exprimer mes profonds remerciements à Orville Pletschette pour le remarquable et rigoureux travail de relecture et d'editing qu'il a eu la gentillesse de faire de ce rapport. Un grand merci également à Benjamin Vangilbergen pour son talent graphique de mise en page .