

85

**Travail indépendant :
santé et conditions de travail**

Actes du colloque du 18 septembre 2013 (Paris)

mai
2014

Sylvie Célérier (dir.)

Rapport de recherche

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
www.cee-recherche.fr

Travail indépendant : santé et conditions de travail

Actes du colloque du 18 septembre 2013 (Paris)

SYLVIE CELERIER (ED.)
Centre d'études de l'emploi, CPN-UEVE

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan

ISSN 1629-5684
ISBN 978-2-11-129842-2

Travail indépendant : santé et conditions de travail

RÉSUMÉ

Ce document rassemble quatorze contributions présentées lors d'un colloque international intitulé « Travail indépendant : santé et conditions de travail » qui s'est tenu le 18 septembre 2013 à Paris. Cette manifestation s'inscrivait dans la suite de recherches récentes renouvelant l'approche du travail indépendant par l'ouverture à de nouvelles questions. L'exploration plus systématique des conditions de l'exercice professionnel de ces travailleurs et l'examen de leur santé sont deux de ces thématiques émergentes que le colloque souhaitait approfondir. Chercheur-e-s, responsables d'études, doctorant-e-s et tout professionnel concerné par la question, étaient donc invités à présenter leurs travaux et à confronter leurs résultats. Les sociologues ont largement répondu à l'appel et une grande partie des textes présentés se réclament donc de cette discipline. S'y ajoutent heureusement les contributions venant de l'épidémiologie, de la statistique, de la santé publique et de la psychologie.

La majorité des contributions s'appliquent également à des situations françaises. Les textes des chercheur-e-s espagnol, belges et camerounaise enrichissent donc utilement le tableau en inscrivant la réflexion là où elle doit se tenir, c'est-à-dire au niveau de la comparaison internationale. L'exercice est certes difficile pour le travail indépendant dont les définitions et les réalités sont variées d'un pays à l'autre et parfois changeantes à l'intérieur d'un même pays. Cependant, les exemples belge et espagnol témoignent des multiples convergences qui courent sous les spécificités nationales, que ce soit dans les reformulations en cours du travail indépendant ou dans les tensions que ces reformulations tentent de résoudre. Par différence, la singularité de la situation camerounaise en apporte une autre preuve. Le travail indépendant ne s'y pose résolument pas dans les mêmes termes que dans les pays européens ou, plus exactement, ne s'y pose pas du tout. C'est le travail informel qui sert là de référence. Façon de rappeler que le travail – indépendant ou salarié – déborde l'activité pratique des travailleurs. Il suppose quantité d'institutions qui préparent cette activité, le structurent et organisent la vie entière de ces derniers. Ces institutions, qui font (encore) défaut au Cameroun, sont en revanche bien présentes en Europe où elles tendent à se ressembler de plus en plus.

Répondant aux intentions des organisateurs du colloque, les textes ont plus précisément abordé deux séries de questions. La première interroge le degré d'autonomie dont jouissent effectivement les travailleurs indépendants, l'ampleur et la nature de « l'emprise » qu'exerce le travail sur leur vie et les évolutions récentes du statut, notamment les nouvelles formalisations juridiques dont il est l'objet (auto-entrepreneur en France et travailleur autonome en Espagne notamment). La seconde série de questions s'applique à l'état de santé des indépendants et aux instruments disponibles pour le mesurer ou apprécier les comportements en la matière. Trois dimensions semblaient sur ce point décisives : a) Le rôle de la santé dans les passages du salariat à l'indépendance tout au long de la carrière ; b) Les adaptations possibles (si elles sont possibles) aux contraintes qu'imposent maladie et traitements en tenant compte : des systèmes assurantiels des différents sous-statuts, de la supposée souplesse d'organisation du statut, du rôle du ménage dans la pérennité de l'activité professionnelle, etc. ; c) Les récits produits par ces professionnels à propos de leurs activités et de leur éventuels troubles de la santé.

Les quatorze communications de ce document sont distribuées entre quatre parties :

- La partie 1 : « Le travail indépendant : frontière ou expression du salariat ? » regroupe les contributions qui abordent le plus frontalement la réflexion sur le statut d'indépendant et ses évolutions récentes.
- La partie 2 : « Quand la maladie vient » suit l'incidence des accidents de la santé sur la vie d'indépendants et sur leurs activités professionnelles, que le travail soit ou non la cause des troubles de la santé.
- La partie 3 : « Faire corps avec son métier » décrit plusieurs situations où corps et activités professionnelles se mêlent et se co-déterminent constamment, mais sous des formes changeantes au long de la carrière ou selon les événements.
- La partie 4 : « L'indépendance et ses réseaux » réinscrit quelques activités indépendantes dans leurs réseaux de dépendance – parfois de servitude – sapant la légitimité de la notion d'autonomie sur laquelle on pourrait fonder le travail indépendant relativement au salariat.

Ces quatre parties sont introduites par une synthèse qui recense les différentes réponses que les textes ont apportées aux objectifs initiaux du colloque en insistant sur les nouvelles façons d'interroger l'activité et le groupe composite des indépendants et sur les pistes de réflexion qui sont proposées. Cette synthèse atteste, tout comme l'ensemble des textes rassemblés, de la fertilité des études sur le travail indépendant pour peu qu'on l'aborde de façon ouverte, sans le restreindre à de pseudo-spécificités, surtout si cette spécificité est fondée sur une autonomie supposée des indépendants relativement aux salariés. La réalité est plus complexe. On connaît par exemple des salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leurs tâches qui est refusée à certains indépendants. Ce n'est là qu'un exemple de l'impossible partage du salariat et de l'indépendance. Les deux statuts se répondent et s'entremêlent de plus en plus aujourd'hui. C'est donc, toujours, la combinaison de leurs rapports qu'il nous faut prendre en charge pour espérer comprendre ce qui se joue du travail et de son avenir.

Ce colloque, enfin, a bénéficié d'appuis solides sans lesquels il n'aurait pu se tenir. Des soutiens logistiques et financiers d'abord de la part du Centre d'études de l'emploi et du DIM-GESTES. Des soutiens scientifiques ensuite de la part des membres du conseil scientifique (voir page 7) qui ont sélectionné les contributions, animé la journée et enrichi les discussions de leurs commentaires avisés. Il faut encore citer Colette Leverne, cheville ouvrière de cette manifestation, qui discrètement, mais efficacement, a permis son déroulement sans faille, ainsi que Marie-Madeleine Vennat pour sa relecture attentive, patiente et efficace de l'ensemble des contributions. Que toutes et tous soient très chaleureusement remerciés.

Le colloque, dont les actes sont rassemblés ici, a été organisé le 18 septembre 2013 à Paris par le CEE, le centre Pierre Naville, la région île-de-France et le Gestes (Groupe d'études sur le travail et la souffrance au travail).



Sommaire

Introduction : Le travail indépendant : un champ spécifique de recherche ?

SYLVIE CELERIER 11

PARTIE 1. TRAVAIL INDÉPENDANT : FRONTIÈRES OU EXPRESSION DU SALARIAT ?

Chapitre 1. Quand l’auto-entrepreneuriat se substitue au salariat : pourquoi et comment payer le prix de l’indépendance ?

SARAH ABDELNOUR 21

1. Les auto-entrepreneurs exclusifs, les plus fragiles de la catégorie ?..... 21

2 Le prix de l’indépendance 25

Conclusion : l’auto-exploitation, entre bonheur et résignation 32

Chapitre 2. Travail indépendant en Espagne (et transformation du salariat).

Quelques notes préliminaires

ALBERTO RIESCO-SANZ 35

1. Le travail indépendant en (la) crise : évolution récente du travail indépendant en Espagne 36

2 La relation de travail moderne et la configuration du statut du travail salarié..... 42

3. Un salariat allant au-delà des modes d’emploi : la régulation du travail indépendant en Espagne 44

En guise de conclusion (ou de début) : entreprises sans travailleurs et travailleurs sans entreprises 46

Chapitre 3. Les femmes non salariées dans la production agricole

MARC PARMENTIER..... 51

Synthèse des résultats..... 51

Introduction 52

1. Les femmes représentent un quart des chefs d’exploitation ou d’entreprise agricoles 55

2. Les femmes conjointes actives dans l’entreprise 64

Chapitre 4. « Être auto-entrepreneur, c’est pas facile ! » Les ambiguïtés d’une nouvelle catégorie juridique

ELSA VIVANT..... 69

1. Devenir auto-entrepreneur 71

2 Faire face à des conditions de travail dégradées 75

3. De la difficulté à faire valoir ses droits	80
Conclusion.....	85

PARTIE 2. QUAND LA MALADIE VIENT...

Chapitre 1. Évaluer et suivre la santé au travail : présentation des cohortes Coset-MSA et Coset-RSI

JULIETTE CHATELOT, BEATRICE GEOFFROY, GAËLLE SANTIN, LAETITIA BENEZET, PAULINE DELEZIRE..... 89

1. Présentation générale	89
2. Faisabilité	92

Chapitre 2. Les indépendants face au cancer et l'enjeu du maintien de l'activité

VINCENT RUBIO, PHILIPPE AMIEL, AGNES DUMAS..... 95

Introduction	95
1. Le programme de recherche IndepCan	98
2. Résultats (volet qualitatif, première vague).....	101

Chapitre 3. Processus de construction du rapport des médecins généralistes libéraux à leur propre santé : retour sur une recherche-action menée en Haute-Normandie

MAGALI MANZANO, DOMINIQUE LHUILIER..... 111

Introduction	111
1. Exercer en libéral : une autonomie sous contraintes	114
2. Les médecins face à leur propre santé.....	120
Conclusion.....	122

PARTIE 3. FAIRE CORPS AVEC SON MÉTIER

Chapitre 1. « C'est clair, je mourrai dans la terre ». Travail indépendant et maintien de l'emploi chez les céramistes d'art

FLORA BAJARD 127

Liminaires : le céramiste d'art, un petit entrepreneur indépendant.....	127
1. Les difficultés du travail indépendant au prisme de l'activité artistique.....	129
2. Articulation de ces difficultés avec les statuts d'indépendants du travail artistique.....	135
Conclusion.....	140

Chapitre 2. Problèmes de santé et fin de carrière chez les artisans : une étude de cas

OLIVIER CRASSET	143
1. Intérêt de la recherche qualitative en santé au travail	143
2. Présentation du cas.....	146
Conclusion générale	154

Chapitre 3. Des patrons victimes de leurs conditions de travail ? La mobilisation des agriculteurs malades des pesticides

JEAN-NOËL JOUZEL, GIOVANNI PRETE	157
Introduction	158
1. À l'ombre de l'État-providence : les exploitants de moins en moins « indépendants » ?	158
2. La difficile reconnaissance des maladies des agriculteurs exposés aux pesticides	161
3. L'action collective et ses contraintes.....	165
Conclusion.....	167

Chapitre 4. Compétence professionnelle, stress et suicide chez les producteurs laitiers

DOMINIQUE JACQUES-JOUVENOT	171
1. L'indépendance et la santé	172
2. L'invisibilité des maladies du corps.....	173
3. Du corps à l'âme : le stress	174
4. « La peur de ne pas y arriver »	176
5. De l'étable à « la paperasse » : des compétences nouvelles	177

PARTIE 4. L'INDÉPENDANCE ET SES MARCHÉS DU TRAVAIL

Chapitre 1. Plumeurs de poulets, écailleurs de poissons sur les marchés urbains camerounais

CHRISTIANE SIMEN NJUGNIA, REGINE KOUKAM FOZEU.....	183
1. Situation de l'emploi au Cameroun et du cadre de prévention en vigueur	184
2. Le commerce des poulets et des poissons sur les marchés urbains camerounais.....	191
3. Nature des activités de plumage des poulets et de nettoyage des poissons sur les marchés urbains camerounais	195
4. Conditions de travail des plumeurs de poulets et des nettoyeurs de poissons.....	199
Conclusion.....	201

Chapitre 2. « The show must go on » : bien-être et statut d’indépendant dans le secteur du petit commerce	
CELINE MAHIEU, ISABELLE GODIN	203
1. Méthodologie.....	204
2. Définition de l’objet.....	205
3. Résultats	207
Conclusion.....	211
Chapitre 3. « Être des obligés » : indépendance, culture professionnelle et santé	
FLORENT SCHEPENS	215
1. Écologie liée.....	215
2. Indépendance et autonomie.....	216
3. Économie de la réciprocité	217
4. L’oubli du corps pour conserver la confiance	217
5. Se sentir à sa place.....	218
6. Contre-mobile	218
7. Mobilité sociale ascendante et transfuges de classe.....	221

COMITÉ SCIENTIFIQUE DU COLLOQUE

Le travail indépendant : santé et conditions de travail

Élisabeth Algava (*Dares*)

François Beck (*INPES*)

Emmanuelle Cambois (*Ined*)

Catherine Cavalin (*CEE, Sciences Po*)

Sylvie Célérier (*CEE, CPN-UEVE*)

Didier Demazière (*CSO-IEP Paris*)

Pauline Givord (*Insee*)

Catherine Mermilliod (*Drees*)

Thierry Pillon (*U-Rouen, DySola*)

Marie-Josèphe Saurel-Cubizolles (*Inserm U149*)

Serge Volkoff (*CEE, Créapt*).

COMITÉ D'ORGANISATION

Sylvie Célérier (*CEE, CPN-UEVE*)

Colette Leverne (*CEE*)

Sandrine Rollin (*CEE*)

Marie-Madeleine Vennat (*CEE*)

Introduction

LE TRAVAIL INDÉPENDANT : UN CHAMP SPÉCIFIQUE DE RECHERCHE ?

Sylvie Célérier (CEE-CPN-UEVE)

Ce document fait suite à un colloque international qui s'est tenu à l'automne 2013 sur le travail indépendant. Un sujet qui, s'il n'est pas ignoré, reste peu traité, notamment sous les angles que ce colloque proposait d'explorer : celui des activités pratiques attachées au statut et celui de la santé – au sens large – de ces travailleurs. La densité et la richesse des échanges dont cette journée a été l'occasion ont incité à en publier les actes. Le Centre d'études de l'emploi a accepté d'en assurer la charge dans la suite de la part active qu'il avait prise à l'organisation de l'évènement, qui a par ailleurs reçu le soutien financier du DIM-GESTES¹. Quatorze communications sont ici rassemblées qui émanent pour la plupart de sociologues, mais des épidémiologistes, des spécialistes de santé publique et des psychologues ont également apporté leur contribution à la réflexion commune. Leurs approches sont variées et mobilisent, en les croisant parfois, tout aussi bien des données quantitatives que des résultats de terrains d'enquête.

L'organisation de ce colloque répondait initialement à trois intentions. La première s'attachait à la notion même de travail indépendant. Le comité scientifique² souhaitait sonder les travaux en cours sur le statut lui-même et leur plus ou moins grand intérêt pour ses formes émergentes. La deuxième intention visait les activités que requiert le travail indépendant, notamment celles qui seraient communes à la variété des situations, des plus traditionnelles de l'artisanat ou du commerce aux plus récentes comme l'auto-entreprise. L'objectif était d'en dire un peu plus sur les conditions de travail connues de ces travailleurs, que l'on sait marquées par une large amplitude horaire, une forte « emprise du travail » sur la vie et un degré élevé de satisfaction. Dernière intention, les organisateurs invitaient chercheurs et professionnels à traiter des multiples façons dont la santé et l'indépendance se conjuguent, tant dans le quotidien des tâches que dans le cours entier des vies professionnelles. L'intérêt pour la santé des indépendants est récent et l'idée était de consolider les premières pistes ouvertes en la matière³. De fait, les questions de la santé ont été les plus explorées au cours du colloque.

Cette introduction reprend les trois intentions initiales du colloque et cherche dans les communications rassemblées les réponses ou les échos qu'elles leur ont apportés. Elle propose donc une lecture résolument transversale qui, en conséquence, ne rend pas compte du détail, de la spécificité et, souvent, de la complexité des situations de travail abordées. Un des objectifs de l'édition de ces actes est de permettre aux lecteurs de s'y reporter et d'apprécier les apports et la richesse de chacun des textes rassemblés⁴. Leur ensemble témoigne et confirme l'intérêt de l'étude du travail indépendant pour autant qu'on l'aborde de façon ouverte, sans le restreindre à de pseudo-spécificités. Les questions qu'il soulève retrouvent celles du travail et de son évolution, ce document en apporte de multiples preuves. Certes, le travail indépendant accentue certains traits du travail et fait surgir des questions qui s'imposeraient moins nettement dans le champ des emplois salariés, mais cela ne vaut pas comme distinction fondamentale. Il offre plutôt – c'est un des enseignements des communica-

¹ Domaine d'intérêt majeur de la région Île-de-France : <http://gestes.net/>.

² Voir la liste des membres en page 7.

³ Citons notamment : P. Ha-Vinh, Berdeu et Sauze (2009) ; Philippe Ha-Vinh, Régnaud et Sauze (2011) ; Inserm (2011) ; Algava, Cavalin et Célérier (2012).

⁴ On rappelle également l'adresse du site de la manifestation : 2013.sante-independant.fr.

tions – l’opportunité d’un regard différent sur des questions connues et l’occasion peut-être de leur renouvellement.

Le travail peut-il être indépendant ?

Comment les auteur-e-s abordent-ils-elles la notion de « travail indépendant » ? Dans leur majorité, ils-elles la contournent en centrant leur intérêt sur un groupe professionnel particulier. De ce fait, le document fait miroiter la légendaire hétérogénéité du statut d’indépendant tout au long de ses pages qui mettent tour à tour en scène : artisans d’art, agriculteurs, agricultrices, forestiers, urbanistes, commerçants, professions libérales, plumeurs de poulets, etc. À chaque groupe, ses rétributions, ses problèmes ou ses plaisirs que les auteurs décryptent du point de vue de l’indépendance. Ils découvrent des subordinations dissimulées [I.1, I.3⁵], la densité des réseaux dans lesquels les activités indépendantes s’insèrent [III.1, III.2, IV.2, IV.3], les dimensions collectives d’une activité réputée solitaire [II.4, III.1, III.3], les contradictions inhérentes au statut [III.3, III.4] ou le profond renouvellement des populations considérées [I.3, I.4].

Deux chapitres font exception dans cette approche générale par les groupes professionnels qui posent plus frontalement la question du statut indépendant et de ses évolutions récentes. Question qu’ils rapportent l’un et l’autre au statut salarié en s’intéressant à deux formalisations juridiques récentes : le régime d’auto-entrepreneur en France [I.1] et le statut de travailleur autonome – et de travailleur autonome dépendant – en Espagne [I.2]. La lecture qu’ils en proposent est bien différente, pour ne pas dire opposée. Là où l’analyse française voit dans le régime d’auto-entrepreneur l’arme d’un nouvel effritement du salariat et des avantages conquis par les salariés, l’interprétation espagnole retient les signes de changements majeurs dans les modes de production qui détachent un peu plus les travailleurs des entreprises. Un débat à poursuivre, mais qui trouve ici une formalisation précise des deux compréhensions concurrentes des phénomènes en cours.

Quelle est donc l’ampleur du travail indépendant ? En France, 2,5 millions de travailleurs exercent sous ce statut, soit 10 % de la population active⁶. Ils représenteraient 15 % de la population active européenne (Observatoire européen de l’emploi, 2010). Des chiffres à considérer avec prudence cependant, tant les définitions de l’indépendance sont variables d’un pays à l’autre et délicates à l’intérieur même de chaque pays. En France par exemple, les autorités fiscales ne lui donnent pas le même sens que les régimes de Sécurité sociale ou les mesures statistiques qui utilisent d’ailleurs la notion composite de « non-salariés »⁷. Passons les chiffres et revenons à l’Europe et au rapport que l’observatoire européen de l’emploi a édité en 2010 sur le travail indépendant, dont il faut conserver quatre enseignements.

D’abord, les formes de travail indépendant restent partout minoritaires, quelles que soient leurs définitions. Autrement dit, l’emploi salarié reste dominant et progresse même dans la plupart des pays. Cependant, deuxième enseignement, ces formes d’emploi font partout l’objet d’une intense activité législative ou réglementaire depuis ces dix dernières années. À cette occasion, le statut d’indépendant ou certaines de ses formes « bâtardes » – entre salariat et indépendance – ont été reformulés, complétant le tableau que les *parasubordinati* italiens, les *workers* anglais ou les *arbeitnehmerliche* en Allemagne avaient commencé à peindre à la fin des années 1990. Partout et tou-

⁵ Les références entre crochets renvoient aux parties (I à IV) et aux numéros de chapitre dans chacune d’elles.

⁶ Données 2012, Insee, estimations d’emploi.

⁷ Les grandes enquêtes de la statistique publique française (enquête *Emploi* en continu, synthèse « Estimations d’emploi », enquête *Conditions de travail*, etc.) rapprochent sous la notion de « non-salarié » des situations qu’elles jugent proches du point de vue du statut et des conditions de travail. En l’occurrence, elles soumettent aux mêmes questions (éventuellement différentes de celles qui sont posées aux « salariés ») les personnes qui déclarent « aider un membre de leur famille dans son travail sans être rémunérées » (aides familiaux), être « chefs d’entreprise salarié-e-s, PDG, gérant-es minoritaires, associé-es » ou « indépendant-es, à leur compte ». On le voit, la définition ne recoupe pas nettement la frontière que le droit construit entre ce qui relève du contrat salarié et ce qui n’en relève pas, notamment avec l’intégration des chefs d’entreprise salariés, les PDG et les gérants minoritaires.

jours, ces nouvelles (re) formalisations organisent des accès à des droits et des protections sociales, souvent pas extension de couvertures existantes. L'Espagne donne sans aucun doute l'exemple le plus abouti de ce processus avec la réforme du statut de travailleur autonome voté à l'unanimité au Parlement à l'été 2007 (*Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo* (LETA), Jefatura del Estado, 2007). Le texte d'Alberto Riesco [I.2] qui porte précisément sur ce nouveau statut du travail espagnol prend donc une importance toute particulière.

Troisième enseignement, les argumentaires qui accompagnent ou justifient ces réformes renvoient à un mélange indécidable de stratégies opportunistes de lutte contre le chômage et de visées idéologiques où l'indépendance du travail s'associe à la *liberté*. Le préambule de la loi du 4 août 2008, dite *Loi de Modernisation de l'économie* (LME), qui institue en France le nouveau régime de l'auto-entrepreneuriat, en donne un bon aperçu. Enfin, les figures de travailleurs indépendants européens qui, jusqu'au début du siècle, sont restées très contrastées – profession libérale au Royaume-Uni et agriculteur au Portugal – tendent aujourd'hui à converger par l'effet de deux mouvements. D'une part, l'extension de la Politique agricole commune (PAC) qui, amoindrissant drastiquement l'agriculture des pays du Sud et de l'Est, a détruit un de leurs réservoirs traditionnels de travail indépendant en les déplaçant vers de nouvelles activités productives plus urbaines. D'autre part, la prolifération – accompagnée, voire encouragée, par les gouvernements – de situations indécises entre salariat et indépendance dans l'ensemble des pays. L'homogénéisation européenne ressort bien de la présentation de la situation camerounaise [IV.1] où le travail indépendant n'a guère de substance et ne se distingue pas du travail informel, insaisissable par définition.

À leur manière, les textes réunis font écho à ces observations générales. Certains, nous l'avons vu, dénoncent des subordinations derrière les masques de la liberté et s'emploient à dévoiler « le coût de l'indépendance » [I.1, I.3]. Mais ces textes rendent surtout compte de la diffusion d'emplois médians entre les statuts d'indépendance et salariat, qui complexifie les espaces professionnels. Le travail s'y réalise aujourd'hui dans des combinaisons variées de formes salariées et indépendantes. Ce lien entre statuts s'observe également au niveau des carrières individuelles quand le passage par l'indépendance s'impose pour accéder au contrat salarié [I.3], quand les travailleurs cumulent les deux statuts pour assurer leurs droits sociaux ou quand les proches d'indépendants, eux-mêmes travailleurs salariés, les aident ponctuellement ou suppléent plus durablement aux insuffisances ou à l'irrégularité de leurs revenus.

Modalités et conditions de l'exercice indépendant

Les grandes enquêtes statistiques fournissent des données régulières et précises sur les conditions dans lesquelles se déroule le travail indépendant⁸. On sait qu'il s'exerce souvent de façon solitaire, que les journées de travail y sont longues et les jours de travail nombreux, notamment pour les agriculteurs dont la majorité dit travailler six jours sur sept. Les indépendants subissent donc ce que les statisticiens appellent une forte « emprise » de leur travail sur leur vie⁹. On sait encore que leurs revenus d'activité sont très inégaux et leurs patrimoines plus encore (Flachère, 2010). Enfin, malgré ces conditions de travail exigeantes et parfois peu rémunératrices, les indépendants se déclarent invariablement satisfaits de leur situation et de leur travail. C'est là une constante de toutes les enquêtes nationales où ils sont interrogés.

Les textes rassemblés retrouvent la plupart de ces résultats de la littérature qu'ils voient comme autant de preuves d'un intense engagement temporel et affectif des professionnels. Un engagement qui trouve en général peu de contreparties financières. Il faut cependant noter que les groupes pro-

⁸ On pourra notamment se reporter à Chenu (2002) ; Algava et Vinck (2009a).

⁹ Dans l'enquête *conditions de travail* par exemple, cette notion suppose qu'au moins trois des critères suivants sont déclarés : « ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec des collègues », « ne pas connaître ses horaires du lendemain », « travailler plus de 50 heures par semaine », « travailler 6 jours sur 7 », « travailler habituellement la nuit », « travailler habituellement le dimanche ». L'édition 2009 de l'enquête estimait l'indicateur d'emprise à 38.9 pour les non-salariés, contre 8 pour les salariés.

fessionnels étudiés ne comptent pas parmi les plus fortunés. Hormis pour les médecins [II.4] – bien que la question soit tout aussi centrale pour eux – les mois de ces professionnels ne se bouclent pas sans efforts ni inquiétudes, du moins tant qu'ils ne sont pas parvenus à inscrire leur activité dans des réseaux stables et sûrs. La précarité financière est encore plus sensible pour les petits boulots informels des marchés d'Abidjan [IV.1], mais elle est présente aussi pour les jeunes auto-entrepreneurs que l'inexpérience amène souvent à sous-estimer leurs frais professionnels¹⁰, les artisans [III.1, III.2] ou les agriculteurs ou assimilés [I.3, III.3, III.4 ; IV.2]. Au-delà de ces résultats connus, trois aspects, moins analysés, du travail indépendant ressortent de l'ensemble de ces contributions à l'exception de la situation camerounaise qui souligne, par défaut, l'homogénéité des situations européennes.

Premier trait, la « paperasse » et le poids qu'elle prend dans l'activité indépendante. Les textes présentés ici n'interrogent guère son origine ou sa fonction. Certains semblent n'y voir que l'effet pénible d'une administration, naturellement obscure [I.4], tatillonne et procédurière qui aime à compliquer ce qui serait naturellement simple et « dysfonctionne » plus qu'à son tour [II.4]. Un rapport remis au Premier ministre en 2013 par la Mission de lutte contre l'inflation normative (Lambert et Boulard, 2013) donnait corps à cette idée commune et prétendait d'ailleurs y porter remède. Bref, les textes n'analysent pas en soi cette dimension normative de l'activité indépendante, mais ils en constatent la présence systématique, la lourdeur et parfois l'alourdissement, sans que l'on sache si cet alourdissement vient d'une montée des contraintes normatives ou d'une transformation de leur prise en charge au sein de la famille. On sait en effet la part que prennent les femmes à ces multiples tâches qu'impose la gestion de nos vies par de grandes institutions bureaucratiques. Yasmine Siblot décrit les mères en secrétaire de leur famille (Siblot, 2006), statut plus vrai encore pour les épouses d'indépendants. Or, celles-ci sont aujourd'hui le plus souvent salariées pour garantir la régularité des revenus du ménage et leur disponibilité s'est restreinte, imposant un transfert de ces tâches à leur compagnon [I.3, III.4].

Quoi qu'il en soit, cette « paperasse » est partout perçue comme du « sale boulot » imposé de l'extérieur, toujours contradictoire de ce qui fait le sel du métier aux yeux des indépendants. Demande de subventions européennes auxquelles les producteurs laitiers ne peuvent échapper s'ils veulent survivre [III.4], télétransfert des dossiers de patient assuré par les médecins généralistes, demandes d'indemnisation pour arrêt maladie d'artisans ou de commerçants, etc. C'est pour tous : un travail inutile, chronophage et non rémunéré. La « paperasse » forme la butée à laquelle les indépendants éprouvent les limites d'une autonomie dont ils ont fait la valeur cardinale de leur vie. C'est par elle aussi qu'apparaît à l'observateur la densité des réseaux économiques, réglementaires et professionnels dans lesquels les activités indépendantes prennent forme (et parfois sens). Cette même paperasse dérouté les jeunes professionnels que les circonstances ont investi en indépendants sans disposer des ressources familiales dont jouissent souvent ceux « qui s'installent ». De nombreux travaux révèlent en effet l'antériorité d'une expérience familiale, quand le nouvel entrepreneur ne reprend pas un commerce ou une activité artisanale d'un proche plus âgé.

Ce temps de la « paperasse » et le statut que les professionnels lui donnent sont intéressants à étudier. Leur degré de critique et la plus ou moins grande maîtrise qu'ils disent en avoir sont directement liés au degré de contrôle sur le cœur de leur activité productive. Plus leurs clients sont réguliers, plus ils sont – de façon explicite ou non – sélectionnés, moins l'organisation du travail subit de tensions et plus l'intégration des tâches administratives est aisée. En somme, moins ces professionnels maîtrisent leur activité et ses « charges intrinsèques » et plus la paperasse pèse et glisse dans les temps cachés du travail. On notera avec intérêt combien, quand la maladie – maladie grave – survient [III.2], ces tâches ingrates changent de statut pour le professionnel. Non qu'il en prenne subitement le goût, mais aux moments de lassitude qui interdisent les efforts intenses « faire les papiers » atteste pour eux que le travail se poursuit. Pour toutes ces raisons et d'autres encore à dé-

¹⁰ Par exemple, le non-remboursement de frais de déplacement, la minoration des temps de travail et de diverses charges fixes (téléphonie, électricité, etc.) [I.3].

couvrir, la question de la « paperasse » ouvre donc des pistes de réflexion fertiles, sous réserve cependant d'en mieux fixer le statut.

Le deuxième trait commun ne sera qu'évoqué. Il concerne le rapport aux clients, terme que l'on utilise ici de façon large en considérant qu'il couvre les figures variées du client, du patient, de l'utilisateur, du commanditaire, etc. Ce rapport à la clientèle est constitutif de toutes activités autonomes. La sociologie des groupes professionnels¹¹ en a depuis longtemps déroulé la complexité et les enjeux sous le registre des rapports expert-profane. Curieusement, les auteurs se réfèrent peu à cette dimension structurante des professions, préférant mobiliser la sociologie des professions au sujet de la lutte pour la reconnaissance professionnelle. C'est-à-dire une capacité d'auto-détermination que tout groupe chercherait à faire reconnaître et qui oriente les actions des professionnels et des institutions qui les représentent. La situation camerounaise fait exception, bien sûr. La lutte pour l'autonomie professionnelle n'organise pas l'activité. Il s'agit de survivre en milieu urbain grâce à la « débrouille » que permettent de petits métiers, ce qui ne veut pas dire que ces métiers dits « informels » soient totalement dénués d'organisation ni que ceux qui les tiennent n'en viennent pas à les défendre.

Si aucun texte ne centre son propos sur la construction de la « clientèle » et sa maintenance, tous l'évoquent, y compris dans la situation camerounaise. C'est chaque fois l'occasion d'ouvrir une perspective sur les réseaux dans lesquels s'inscrit toute activité autonome : réseaux complexes faits de clients, de fournisseurs, de consommateurs finaux, d'institutions diverses, etc. Ces réseaux partout présents, deviennent structurants dans certaines situations et décident des destins des professionnels et, parfois de leur santé [IV.1, IV.2, IV.3]. La notion d'« indépendance » ou d'« autonomie » doit donc être manipulée avec prudence et sans trop croire que la subordination se tient sagement dans le périmètre du contrat de travail. On retiendra la piste plus originale qu'ouvre l'étude des petits commerçants belges [IV.3] pour lesquels la constitution de la clientèle et sa fidélisation recouvrent des enjeux bien plus larges que la garantie de ressources, qui reste cependant essentielle. Les professionnels s'engagent fortement dans cette construction dont ils font une mesure de la qualité du service qu'ils proposent, la fidélité du client en attestant. Une sorte de challenge qui anime et agite l'activité des commerçants et constitue, pour eux, une source de satisfaction, voire de plaisir. Le constat vaut pour d'autres groupes : médecins généralistes [II.4], artisans d'art [III.1, III.2], producteurs laitiers [III.4], etc. La situation particulière des forestiers se distingue. Leur engagement dans les réseaux de dépendance à leurs commanditaires ne fait pas de doute ; bien au contraire, c'est une constante à laquelle ils ne peuvent échapper. Mais leurs conditions de travail sont si brutales, si dangereuses pour leur santé que la notion de « plaisir » n'y trouve aucun espace.

Dernier trait commun, lié d'ailleurs au précédent, le rôle de la notoriété et de la réputation dans l'exercice du travail indépendant. Son ampleur et sa nécessité varient selon les cas, mais aucun professionnel ne peut l'ignorer. La reconnaissance de compétences singulières compte d'abord parmi les rétributions symboliques sans lesquelles l'exercice professionnel révélerait une pure violence. Mais elle sert également des enjeux plus concrets et très directement économiques. Faire reconnaître sa ou ses qualités, c'est pouvoir choisir ses clients, ses chantiers, son rythme de travail, etc. Bref, c'est gagner des marges de manœuvre particulièrement précieuses quand la santé décline ou que la fatigue vient. La réputation devient ainsi une alliée de la santé et de sa préservation.

Notons, pour conclure, une dernière caractéristique des professionnels qui trouble les auteurs. Malgré les charges, malgré la paperasse, malgré les heures, etc., ces professionnels expriment une même et insolente satisfaction quant à leur situation. Or, cette dernière semble précaire, injuste, voire abusive. Le recours à l'*Illusio* ou à la double vérité, objective et subjective, du travail que proposait Pierre Bourdieu rend ici des services considérables aux auteurs en leur simplifiant la tâche. Ce sont les masques idéologiques qui empêchent les acteurs d'accéder à la profondeur de leur expérience individuelle à laquelle le sociologue parvient, lui, grâce aux outils dont il se dote. Les profes-

¹¹ Pour le courant français, se reporter notamment à Gadéa, Demazière et Becker (2009).

sionnels n'auraient donc pas une conscience claire de leur position et d'autant moins que le travail indépendant se prend – par nature – dans les chants les plus libéraux sur la liberté d'entreprendre.

Plutôt que de clore aussi vite la question, si nous prenions le temps de la poser ? Nous serions alors placés devant un problème bien difficile. Voilà en effet des travailleurs qui s'enrôlent dans le travail, s'y engagent de façon remarquable sans que des *disciplines* – du moins celles associées au travail – y contribuent. Un engagement qu'ils renouvellent et actualisent constamment et dans une incertitude constante. Dans nos sociétés, les indépendants témoignent qu'il est donc possible d'obtenir d'individus un travail particulièrement intense hors des formes traditionnelles de mise au travail que sont usines, entreprises, institutions ou tout autre « ouvrier » (Rolle, 1988). Les interrogations sur lesquelles Alberto Riesco conclut sa contribution sur le statut des travailleurs autonomes en Espagne prennent ici toute leur importance. Les formes de travail indépendantes et leurs évolutions témoignent-elles, déjà, d'un mode renouvelé de mobilisation de la main-d'œuvre, homologue à un affaiblissement de l'institution entreprise telle que nous l'avons connue depuis un siècle ? C'est ce qu'invite à penser sa conclusion sur les entreprises sans travailleurs et les travailleurs sans entreprise.

Droits à la santé et engagement des corps au travail

Le dernier objectif du colloque invitait à prendre en compte la santé des indépendants, tant du point de vue de sa prise en charge par les institutions de l'assurance sociale que par la façon dont elle compte dans réalisation même de l'activité. Cette question est relativement récente pour la recherche. L'Inserm¹² a marqué un premier jalon en éditant en 2011 un rapport sur le stress des indépendants. On sait en effet combien les déclarations de stress sont fréquentes et régulières pour ces travailleurs et elles n'avaient pas l'objet d'étude systématique jusqu'alors. Les initiatives se développent aujourd'hui par la mise en place de vastes programmes d'observations épidémiologiques des risques professionnels dont les indépendants ne sont cette fois plus exclus. Le programme COSET dont les objectifs et les principes sont présentés en fait partie [II.2].

L'analyse conduite avec Élisabeth Algava et Catherine Cavalin revenait sur un autre constat de la littérature rapportant un meilleur état de santé des indépendants relativement aux salariés (Algava, Cavalin et Célérier, 2012). Ce résultat était en partie discuté¹³, mais en s'en tenant à un nombre restreint d'indicateurs, extraits parfois d'enquêtes non représentatives de la population générale¹⁴. Rien *a priori* ne justifie un lien tel entre statut et état général de la santé, d'autant que le groupe des indépendants est particulièrement varié, qu'il abrite de fortes inégalités de statuts et de revenus que l'on sait corrélées à la qualité de la santé et que l'âge moyen est plus élevé que celui des salariés¹⁵. Mobilisant plusieurs indicateurs d'enquêtes santé nationales, nos traitements confirment néanmoins l'avantage de santé des indépendants en le situant entre les cadres salariés et les salariés non-cadres. Plus intéressant encore, la comparaison des suites données à la maladie révèle des comportements de soins nettement différenciés : les indépendants s'arrêtent significativement moins et consomment également moins de soins – notamment spécialisés – que l'ensemble des salariés. Ces premiers résultats ouvraient quantité de questions auxquelles les textes apportent des réponses ou des développements plus ou moins directs. On n'en retiendra, là encore, que trois principaux aspects :

¹² L'Institut national de la santé et de la recherche médicale. Voir Inserm (2011).

¹³ Par exemple : Inserm (2011), chapitre 5 : « État de santé des travailleurs indépendants selon le secteur professionnel », p 83-977 ; Ha-Vinh, Regnard et Sauze (2010a) ; Sauze, Ha-Vinh et Regnard (2008).

¹⁴ Par exemple les fichiers des Affections de longue durée (ALD).

¹⁵ Pour les conditions de travail par exemple, le statut semble secondaire. La comparaison des conditions de travail entre salariés et non-salariés à partir des données de l'enquête *Conditions de travail* 2005 (Dares) avait souligné les proximités entre, d'un côté, les agriculteurs exploitants et les artisans et, de l'autre, les salariés (Algava, Vinck, 2009b).

D'abord, les textes confirment la spécificité du comportement de soin des indépendants, associée ici à un rapport complexe à leurs régimes sociaux. La chose est explicite dans l'étude du non-recours aux indemnités journalières d'artisans et de commerçants de la région parisienne ayant pourtant subi une atteinte grave de leur santé qui l'aurait amplement justifié [II.3]. Elle apparaît encore dans la difficulté pour les indépendants à identifier et à connaître les droits auxquels ils peuvent prétendre. Les régimes d'assurance leur restent donc souvent opaques et ils ne leur semblent pas complètement répondre à leurs besoins.

Ce constat introduit le deuxième aspect présent dans la plupart des textes d'un constant entremêlement de la santé des individus avec celle de leur entreprise. L'observation se fait à plusieurs niveaux. Quand le corps de l'indépendant est très directement mis au travail – que l'activité soit exigeante physiquement ou qu'elle le soit moins – et que, de sa « maintenance », dépend la pérennité de l'entreprise. On en a la preuve lorsque l'incident ou l'accident de santé la met brutalement à l'arrêt [II.2]. Quand les revenus de l'activité fixent la hauteur des cotisations à verser qui décide de la plus ou moins large couverture des risques pour la santé. Quand, enfin, la bonne santé économique ouvre des marges de manœuvre aux indépendants qui préservent ainsi d'autant mieux leur santé. Ces aspects et d'autres construisent la santé des indépendants comme un complexe biogico-économique, dont la pertinence est certainement plus générale, mais qui ressort avec une acuité particulière à leur propos. Décidément, une approche trop strictement biologique de la santé n'est guère pertinente pour ce groupe.

Le dernier aspect lié à la santé des indépendants touche à leur responsabilité en la matière. En effet, qu'ils s'emploient eux-mêmes ou qu'ils soient employeurs, tout ce qui relève de leurs conditions de travail et des expositions dont ce travail est l'occasion tiennent de leur seul fait. S'ils sont employeurs, cette responsabilité s'assortit d'une obligation de prévention, mais rien ne s'impose aux auto-employeurs. De fait, ils n'y semblent guère sensibles et n'améliorent leurs conditions de travail que pour autant que des gains économiques sont espérés. Une exception pourtant, lorsque les proches – femmes ou enfants – sont impliqués dans l'activité. Dans ces cas, des dispositions sont prises pour sécuriser les machines ou évacuer les poussières de l'atelier [III.2]. On notera que les rapports domestiques, qui sont souvent vus comme le principal obstacle à la prévention dans les petites entreprises, prennent ici un sens complètement inverse en incitant, au contraire, à anticiper ou limiter les dangers. Les obstacles rencontrés par les exploitants agricoles pour faire reconnaître les maladies professionnelles provoquées par les produits phytosanitaires font ressortir ces contradictions du statut d'indépendant [III.3]. Le système de réparation des risques professionnels, historiquement construit autour de la « responsabilité sans faute » de l'employeur (Ewald, 1986), a laissé vacant tout un pan des situations de travail, précisément celles qui relèvent de l'indépendance. Elle reste ainsi placée sous le poids d'une responsabilité individuelle, alors même que beaucoup d'exploitants agricoles s'approchent à s'y méprendre des positions des salariés. Une responsabilité avec faute en quelque sorte, dont les textes montrent que les indépendants sont les premiers vaincus. Se voir eux-mêmes comme victimes impose une conversion que l'engagement dans une protestation collective et publique aide, mais sans le garantir.

À l'issue de cette introduction, on espère avoir avivé l'intérêt du lecteur que l'on invite à découvrir à présent chacun des textes distribués entre quatre parties. La partie 1 « Le travail indépendant : frontière ou expression du salariat ? » regroupe les contributions abordant le plus frontalement la réflexion sur le statut d'indépendant. La partie 2 : « Quand la maladie vient » suit l'incidence des accidents de la santé sur la vie d'indépendants et sur leurs activités professionnelles, que le travail en soit ou non la cause. La partie 3 : « Faire corps avec son métier » décrit plusieurs situations où corps et activités professionnelles restent profondément indissociables. La dernière partie enfin : « L'indépendance et ses réseaux » réinscrit quelques activités indépendantes dans leurs réseaux de dépendance – parfois de servitude. Là encore, ces dernières situations préviennent contre une vision trop schématiquement tranchée par rapport au salariat. De toute évidence, la subordination déborde la seule que le droit a admise en la plaçant au fondement du contrat salarié.

Un dernier mot, enfin, pour remercier leurs auteurs de leur participation à la réflexion commune et de la richesse de leurs apports.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALGAVA ÉLISABETH, CAVALIN CATHERINE, CELERIER SYLVIE, 2012, « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et emploi*, n° 132, p. 5-20.
- ALGAVA ELISABETH, VINCK LYDIE, 2009a, « Les conditions de travail des non-salariés en 2005 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 50.1.
- ALGAVA ELISABETH, VINCK LYDIE, 2009b, « Les conditions de travail des non-salariés en 2005 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 50.1.
- CHENU ALAIN, 2002, « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Économie et statistique*, n° 352-353, p. 151- 167.
- EWALD FRANÇOIS, 1986, *L'état providence*, Paris, Grasset.
- FLACHERE MAGALI, 2010, « Les revenus d'activité des indépendants du commerce, de l'industrie, du BTP et des services en 2007 », *Insee première*, n° 1306, p. 4.
- GADEA CHARLES, DEMAZIERE DIDIER, BECKER HOWARD, 2009, *Sociologie des groupes professionnels : Acquis récents et nouveaux défis*, s.l., Editions La Découverte, 463 p.
- HA-VINH P., BERDEU D., SAUZE L., 2009, « Taux d'incidence et déterminants individuels des arrêts de travail chez les artisans et commerçants indépendants, intérêt épidémiologique », *Pratiques et Organisation des Soins*, vol. 40, n° 2, p. 99- 111.
- HA-VINH PHILIPPE, REGNARD PIERRE, SAUZE LAURENT, 2011, « Consommation de médicaments psychotropes par les travailleurs indépendants français en activité », *La Presse Médicale*, avril, vol. 40, 4, Part 1, p. e173- e180.
- INSERM, 2011, *Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants*, Paris, Inserm, 497 p.
- LAMBERT ALAIN, BOULARD JEAN-CLAUDE, 2013, *Mission de lutte contre l'inflation normative*, Paris.
- OBSERVATOIRE EUROPEEN DE L'EMPLOI, 2010, *Le travail indépendant en Europe en 2010*.
- ROLLE PIERRE, 1988, *Bilan de la sociologie du travail*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, vol. 1.
- SIBLOT YASMINE, 2006, « "Je suis la secrétaire de la famille !" La prise en charge féminine des tâches administratives entre subordination et ressource », *Genèses*, octobre, n° 64, n° 3, p. 46- 66.

PARTIE 1.
TRAVAIL INDÉPENDANT :
FRONTIÈRE OU EXPRESSION DU SALARIAT ?

Chapitre 1

QUAND L'AUTO-ENTREPRENEURIAT SE SUBSTITUE AU SALARIAT : POURQUOI ET COMMENT PAYER LE PRIX DE L'INDÉPENDANCE ?

Sarah Abdelnour (université Paris-Dauphine)

Nous cherchons à saisir les logiques de passage du salariat à l'indépendance *via* le régime de l'auto-entrepreneur. Le régime de l'auto-entrepreneur (voir encadré page suivante), qui a donné naissance à près d'un million de nouveaux indépendants depuis 2009, a reconfiguré les contours du travail indépendant, de même qu'il a brouillé les frontières du salariat.

Les auto-entrepreneurs ne peuvent véritablement être considérés comme des travailleurs indépendants. La très grande majorité des auto-entrepreneurs n'était pas initialement des travailleurs indépendants, et une moitié d'entre eux reste d'ailleurs salariés. Ainsi, dans près de la moitié des cas, l'activité exercée sous ce régime est une activité complémentaire. On peut également mentionner la grande faiblesse des chiffres d'affaires déclarés, puisque près de la moitié des auto-entrepreneurs déclare un chiffre d'affaires nul sur l'année, et un quart déclare moins de 3 000 euros de recettes par trimestre. Finalement, 90 % des auto-entrepreneurs déclarent un revenu qui équivaut à moins du Smic (Domens et Pignier, 2012).

Le régime a effectivement été présenté politiquement davantage comme un instrument de cumul de revenus que comme un véritable statut de création d'entreprise. C'est d'ailleurs ce qui a permis à Hervé Novelli, le maître d'œuvre de ce dispositif, de le présenter comme « la politique sociale la plus efficace qui ait été mise en œuvre depuis des décennies ».

Mais il apparaît toutefois que, dans 62 % des cas, les auto-entrepreneurs n'exercent pas d'autre activité professionnelle. Mon propos va donc ici se centrer sur les situations sociales et professionnelles des auto-entrepreneurs à titre principal, voire exclusif, c'est-à-dire ceux pour lesquels l'activité indépendante est la principale modalité de travail et la source majoritaire de revenus.

La question est alors la suivante : à quelles conditions et/ou sous quelles contraintes quitte-t-on le régime salarial pour « se mettre à son compte » – en l'occurrence, *via* la passerelle que constitue alors le régime de l'auto-entrepreneur ?

Pour donner des éléments de réponse à cette question, je mobilise à la fois des résultats issus d'une enquête spécifique de l'Insee portant sur 40 000 auto-entrepreneurs, et des données issues de la trentaine d'entretiens que j'ai menés en région parisienne.

1. LES AUTO-ENTREPRENEURS EXCLUSIFS, LES PLUS FRAGILES DE LA CATÉGORIE ?

Replaçons ici notre population d'auto-entrepreneurs exclusifs dans la population totale des auto-entrepreneurs, ce qui permettra de cerner leurs particularités, et notamment leur positionnement social.

Le régime de l'auto-entrepreneur dans la Loi de modernisation de l'économie (LME)

Le régime de l'auto-entrepreneur a été institué dans le cadre de la loi de modernisation de l'économie votée le 4 août 2008, et est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2009.

Il s'agit d'un régime social, fiscal et réglementaire pour lequel peuvent opter les entreprises individuelles dans les secteurs du commerce et de l'artisanat dégageant des chiffres d'affaires annuels inférieurs à certains seuils : 80 000 euros pour les activités de vente, 32 000 euros pour les activités de services et les professions libérales (seuils réactualisés chaque année). Dans sa version initiale, l'option consiste en :

- la franchise de TVA, d'impôt sur les sociétés et de taxe professionnelle
- l'absence d'immatriculation (une « déclaration » auprès d'un centre de formalité des entreprises, ou sur internet, suffit), ce qui signifie l'exonération des frais d'inscription, mais aussi la dispense du stage de préparation à l'installation pour les artisans ;
- des cotisations sociales strictement indexées sur le chiffre d'affaires (12 % pour la vente, 18,3 % pour les professions libérales, 21,3 % pour les services), ce qui revient à supprimer le forfait incompressible de cotisations qui existait jusqu'alors ;
- une option pour le prélèvement libératoire de l'impôt, sous conditions de ressources du foyer fiscal (le revenu de référence du foyer fiscal doit être inférieur à 25 926 euros par part de quotient familial). Dans ce cas, l'auto-entrepreneur règle l'impôt sur son activité en même temps que les cotisations sociales, aux taux de 1 % pour la vente, 1,7 % pour les services et 2,2 % pour les professions libérales.

On peut dresser les profils des auto-entrepreneurs grâce à une enquête de l'Insee réalisée en 2010 auprès de 40 000 individus, dans le cadre de l'enquête SINE (système d'informations sur les nouvelles entreprises). On peut alors cerner les situations socioprofessionnelles des enquêtés « juste avant » de s'inscrire comme auto-entrepreneurs.

La mise à plat des situations socioprofessionnelles des auto-entrepreneurs fait apparaître l'hétérogénéité de la population étudiée, entre des salariés relativement stables et des salariés précaires¹⁶, des chômeurs, ainsi que ceux catégorisés comme inactifs par les statistiques de l'emploi. Elle révèle une nette surreprésentation des catégories d'individus en marge de l'emploi, puisque près d'un tiers des auto-entrepreneurs est constitué de chômeurs, 11 % d'inactifs et 7 % de retraités (voir tableau 1). C'est ici que l'écart se creuse avec le « travail à-côté » observé par Florence Weber, et qui consistait, pour des ouvriers d'une région rurale, en des pratiques, allant du passe-temps actif et désintéressé à la seconde profession (Weber, 1989). Dans cette enquête située à Montbard au début des années 1980, les activités « à-côté » constituaient des compléments à un travail ouvrier à l'usine, caractérisé par une durée et une stabilité importantes. Lorsque le regard se déplace trente ans plus tard vers le régime de l'auto-entrepreneur, il apparaît que le travail à-côté a accompagné l'éclatement du travail salarié. Ainsi, les activités exercées comme auto-entrepreneur se combinent, non pas seulement avec du travail salarié stable, mais avec tout l'éventail des situations sociales : emploi, stable ou précaire, à temps plein ou partiel, inactivité ou chômage de courte ou longue durée.

¹⁶ Définis ici en fonction des critères retenus par le questionnaire de l'Insee : CDD, intérimaires et intermittents. La notion appelle évidemment à discussion et précision, nous y reviendrons à partir du matériau d'enquête qualitatif.

Tableau 1. Situation socioprofessionnelle déclarée par les auto-entrepreneurs avant leur inscription au statut

Situation avant la déclaration	pourcentage	
Indépendant ou à votre compte	3,6	Indépendants : 5,2 %
Chef d'entreprise salarié, PDG	1,6	
Intérimaire, en CDD, intermittent	6,4	Précaires : 6.4 %
Cadre ou P.I.S de la fonction publique	1,8	Salariés « stables » : 37 %
Agent de maîtrise de la fonction publique	0,8	
Technicien de la fonction publique	0,4	
Employé (agent C ou D) de la fonction publique	2	
Ouvrier de la fonction publique	0,2	
Cadre et P.I.S dans le secteur privé	6,7	
Agent de maîtrise dans le secteur privé	2,8	
Technicien dans le secteur privé	4,4	
Employé dans le secteur privé	10,5	
Ouvrier dans le secteur privé	7,4	
Chômeur de moins d'un an indemnisé	13	Chômeurs : 29 %
Chômeur de moins d'un an non indemnisé	3,3	
Chômeur de moins d'un an percevant un minimum social	0,9	
Chômeur de plus d'un an indemnisé	5,7	
Chômeur de plus d'un an non indemnisé	3,1	
Chômeur de plus d'un an percevant un minimum social	3	
Étudiant percevant une prestation sociale	0,4	Étudiants : 4,6 %
Étudiant ne percevant pas de prestation sociale	4,2	
Sans activité professionnelle percevant une prestation sociale	4,2	Sans activité professionnelle 10,9 %
Sans activité professionnelle ne percevant pas de prestation sociale	6,7	
Retraité ne percevant pas de prestation sociale	6,8	Retraités : 6.9 %
Retraité percevant une prestation sociale	0,1	

Source : Insee, enquête auto-entrepreneurs 2010, enquête SINE 2010, calcul de l'auteure.

Qui sont à l'origine les auto-entrepreneurs à titre principal ? Si on croise la situation socioprofessionnelle avant l'inscription avec le statut principal ou accessoire de l'activité, il apparaît que l'activité d'auto-entrepreneur a valeur d'activité principale plus souvent pour les chômeurs et les personnes sans activité professionnelle (entre 75 et 85 % selon les cas) ainsi que pour les indépendants (74,5 %). Concernant les personnes préalablement salariées, le taux est le plus élevé pour les précaires (50,7 %). Deux autres variables jouent sur la place de l'activité d'auto-entrepreneur : le taux d'activité principale est plus élevé pour les salariés du privé (de 26 à 42 %, contre des taux de 8 à 22 % dans le public) et augmente à mesure que la qualification baisse (il atteint 42 % pour les ouvriers du privé, contre 26 % pour les cadres). Apparaissent alors bien les deux types d'usage revendiqués par les initiateurs du régime : activités accessoires ou réel passage au travail indépendant, ce dernier cas de figure concernant majoritairement les travailleurs disposant de ressources plus faibles.

Question corollaire : qui passe d'une activité accessoire à une activité principale ? Le recours au régime constitue-t-il une passerelle vers le travail indépendant et vers un départ du salariat ? Si oui, quelles catégories sociales sont concernées et quel est le sens de cette mobilité professionnelle ? L'enquête SINE procure des informations puisque les individus sont interrogés sur leur situation

« juste avant » la déclaration, et sur leur situation au moment de la passation du questionnaire. Le délai est court entre les deux étapes puisque l'enquête porte sur les créations d'entreprises enregistrées au premier semestre 2010 et que la passation du questionnaire s'est déroulée à l'automne 2010. La comparaison des réponses aux deux questions peut néanmoins donner quelques indications. Les personnes salariées (non intérimaires ou CDD) juste avant de se déclarer auto-entrepreneurs le restent en majorité, mais des transferts vers une activité indépendante exclusive sont toutefois significatifs, dans des proportions allant de 17 à plus de 40 %.

Les mobilités sont liées au statut socioprofessionnel, puisque les cadres de la Fonction publique sont ceux qui maintiennent le plus leur situation préalable (ils sont 72 % à rester salariés du public et 23 % à ne plus avoir d'autre activité que celle d'auto-entrepreneur) tandis que les ouvriers du privé ne sont que 52 % à rester salariés (40 % n'ont plus d'autre activité¹⁷). Ces mobilités semblent alors prendre la forme d'une instabilité professionnelle. Les chômeurs restent quant à eux en grande majorité dans la même situation qu'avant l'inscription, en termes d'absence d'activité salariée, comme en termes de perception éventuelle de l'indemnisation du chômage ou d'un minimum social. L'activité autant que les revenus qu'elle génère sont, dans la majorité des cas, articulés avec du travail salarié ou des revenus de transferts liés au salariat, comme l'illustre le tableau 2.

Tableau 2. Répartition des auto-entrepreneurs en fonction du cumul d'activités et de revenus

Situation de cumul	Fréquence (en %)
Aucune autre activité professionnelle Aucun revenu social	33,7
Aucune autre activité professionnelle Perception d'indemnités de chômage	19,7
Aucune autre activité professionnelle Perception d'un minimum social	8,5
Autre activité professionnelle : dirigeant	2,1
Autre activité professionnelle : salarié du privé	27,8
Autre activité professionnelle : salarié du public	7,2
Autre activité professionnelle : étudiant salarié	1

Source : calcul de l'auteure à part des données de l'enquête auto-entrepreneurs 2010, enquête SINE 2010 (Insee).

Afin de mieux qualifier les mobilités des auto-entrepreneurs, il faut étudier les revenus dégagés par l'activité, ce qui permettra de mieux saisir si les sorties de l'emploi salarié se font dans le sens d'une mobilité ascendante ou descendante.

Je n'ai pas pu avoir accès aux résultats de l'enquête SINE sur les chiffres d'affaires des auto-entrepreneurs, mais j'ai toutefois pu accéder aux résultats d'une régression visant à saisir les déterminants du chiffre d'affaires des auto-entrepreneurs.

Le tableau 3 fait apparaître le poids déterminant de l'âge (au profit des plus âgés), du sexe (au profit des hommes), de l'implantation géographique (au profit des Franciliens), du secteur d'activité (au profit de la construction et, dans une moindre mesure, des services) dans l'explication du chiffre d'affaires. Le résultat le plus intéressant de la régression se situe à la dernière ligne du tableau. Il apparaît que, toutes choses égales par ailleurs, les auto-entrepreneurs pluriactifs ont un revenu inférieur de 12 % aux auto-entrepreneurs exclusifs, ou devrait-on dire, un revenu inférieur de seulement 12 %. Ce résultat suggère en effet que la faiblesse des revenus de l'activité ne se situe pas de manière nette du côté de l'usage consistant à cumuler des activités et des revenus, mais qu'elle con-

¹⁷ Ces 40 % se décomposent en : 32 % (pas d'autre activité et pas de prestation sociale), 7 % (pas d'autre activité et allocations chômage) et 1,5 % (pas d'autre activité et minimum social)

cerne également dans de larges proportions les auto-entrepreneurs à titre principal. Or, nous avons vu que ces derniers se situent essentiellement aux marges de l'emploi ainsi que du côté des professions les moins qualifiées (voir données du tableau 1). Le régime de l'auto-entrepreneur ferait ainsi basculer dans le travail indépendant les travailleurs les plus fragiles, qui ne parviennent à en dégager que de faibles revenus, tandis qu'il autorise le cumul pour salariés stables et plus dotés.

Tableau 3. Mesure des effets propres des principaux facteurs pouvant avoir une influence sur le revenu d'activité des auto-entrepreneurs

Âge	Effet propre sur le revenu des auto-entrepreneurs (en %)
30 ans et moins	-20
Entre 41 et 50 ans	14
Entre 51 et 60 ans	20
60 ans et plus	50
Entre 31 et 40 ans	réf
Sexe	
Femme	-14
Homme	réf
Région	
Ile-de-France	43
Province	réf
Secteur d'activité	
Industrie	-21
Construction	17
Commerce	-35
Indéterminé	-10
Services	réf
Polyactivité	
oui	-12
non	réf

Note : modèle Tobit simple. Tous les coefficients sont significatifs à 5 %.

Champ : auto-entrepreneurs actifs économiquement au 31/12/2009, hors auto-entrepreneurs par changement de statut.

Source : Insee, base Non-salariés, enquête 2010.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être âgé de 30 ans et moins réduit significativement les revenus des auto-entrepreneurs de 20% par rapport à ceux qui ont plus de 30 ans.

2. LE PRIX DE L'INDÉPENDANCE

Passons maintenant du côté des entretiens pour saisir plus finement les trajectoires de ces auto-entrepreneurs à titre principal. En l'absence de données de cadrage au début de ma thèse, je souhaitais interroger un échantillon d'auto-entrepreneurs le plus varié possible afin de parvenir à appréhender la diversité des usages du dispositif, qui semblait un des éléments explicatifs de sa large adoption, mais aussi un des ressorts de son succès politique. Je voulais donc éviter de mener une enquête par interconnaissance, afin de ne pas trop orienter les profils en termes d'âge, de niveau de diplôme, ou encore de positionnement politique. Le choix a donc été fait de constituer une base de

contacts pour réaliser des entretiens à partir du répertoire des entreprises de l'Insee. J'ai ainsi demandé en mars 2010 une extraction de toutes les entreprises individuelles¹⁸ inscrites en octobre 2009¹⁹ dans les départements des Yvelines et du Val-d'Oise²⁰.

J'ai obtenu une base de 1 253 personnes ayant créé une entreprise individuelle en octobre 2009 sur les deux départements franciliens sélectionnés. J'ai décidé d'enquêter sur plusieurs communes, l'une après l'autre, qui furent finalement : Cergy, Versailles, Argenteuil et Garges-lès-Gonesse. L'objectif consistait à enquêter auprès de populations relativement diversifiées socialement. J'ai finalement pu rencontrer par ce biais, puis par des recommandations d'enquêtés, vingt-cinq personnes ayant créé une entreprise individuelle en octobre 2009 : onze à Cergy, dix à Versailles, trois à Argenteuil et une à Garges-lès-Gonesse. Les entretiens étaient semi-directifs et portaient sur plusieurs dimensions. Il s'agissait de retracer les parcours de vie des enquêtés, en termes d'études et de trajectoires professionnelles, mais également familiales et résidentielles, afin de saisir ce qui les avait amenés à s'inscrire. Une partie de l'entretien relevait davantage de l'ethnographie des pratiques économiques et cherchait à reconstituer les pratiques de travail – horaires, lieux, nature des tâches, liens éventuels de subordination –, mais aussi d'écriture – de la gestion de la « paperasse » aux calculs de fixation des prix – engendrées par l'inscription. Je les interrogeais ensuite sur leur socialisation économique : profession des parents et de l'entourage, rapport au travail, etc. Et je terminais l'entretien sur des questions de socialisation et de sensibilité politiques.

L'objectif est ici de saisir les modalités de l'inscription en tant qu'auto-entrepreneur et la manière dont le travail (mais aussi le hors-travail) s'organise autour de ce nouveau statut d'emploi.

1. Un changement de statut de travail plus ou moins autonome

Si le vocabulaire du « choix » ne me semble pas vraiment adéquat, il apparaît toutefois important de considérer la marge d'autonomie avec laquelle les auto-entrepreneurs ont mis en place leur activité sous un statut d'indépendant.

Trois cas de figure de distinguent alors :

- *Des situations de salariat déguisé imposé par l'employeur*

Comme j'avais déjà pu le voir dans le cadre spécifique d'un service administratif, le régime de l'auto-entrepreneur constitue parfois une modalité de mise au travail décidée par le « client » officiel, qui est *de facto* assimilable à un employeur. Ces situations, relativement impossibles à établir statistiquement, ont été mises au jour dans le cadre de trois entretiens menés avec des jeunes, tous trois versaillais, entrant sur le marché du travail par la petite porte de la fausse indépendance. Pour Emmanuel²¹, 31 ans, formé en école de théâtre après des études interrompues en première, il s'agit de donner des cours de théâtre pour une municipalité, ce qui constitue sa principale source de rémunération, bien qu'il exerce par ailleurs le métier de comédien, avec des revenus et un statut très instables. Mathilde, 23 ans, est, elle, diplômée en architecture et travaille comme architecte pour deux

¹⁸ Je n'ai pas pu demander directement une extraction réduite aux auto-entrepreneurs puisque le régime social et fiscal étant une donnée privée, elle ne figure pas dans ce répertoire. Forte toutefois de la conclusion de l'Insee selon laquelle 75 % des entreprises créées en 2009 étaient des entreprises individuelles sous le régime de l'auto-entrepreneur (Hagège et Masson, 2009), la marge d'erreur me semblait acceptable.

¹⁹ Le choix de la date était un choix sous contraintes puisque l'Insee ne vend que des répertoires mis à jour, supprimant les entreprises qui ont cessé leur activité. Il me fallait donc choisir une date suffisamment éloignée du moment de l'enquête pour que les personnes ainsi sélectionnées aient eu le temps de démarrer leur activité, mais pas trop lointaine pour garder dans l'échantillon ceux qui ont arrêté, mais n'auront pas encore eu le temps de finaliser cette cessation d'activité.

²⁰ Le choix de ces départements répondait d'une part à un désir de diversification sociale et d'autre part à une contrainte d'accessibilité du terrain.

²¹ Les prénoms sont fictifs.

cabinets dans des conditions de salariée, mais en tant qu'auto-entrepreneuse, statut utilisé par ses employeurs comme période d'essai souple et peu coûteuse. Blaise, 26 ans, après avoir suivi des études de podologie, entame sa carrière en fabriquant des semelles pour un podologue libéral, là encore dans des conditions de salarié, mais sous un statut d'indépendant alors payé aux pièces. Dans ces trois cas, l'obtention du travail n'a pu se faire qu'à la condition de le réaliser sous un statut d'indépendant.

Les trois auto-entrepreneurs n'ont qu'un client (bien que Mathilde ait par la suite travaillé comme auto-entrepreneuse dans un autre cabinet d'architecte un jour par semaine), ils exercent dans les locaux de l'employeur et ils ne détiennent aucun des moyens de production et outils de travail. Les modalités de la fixation de la rémunération révèlent nettement le rapport de forces défavorable aux travailleurs, qui ne proposent pas leurs prix à un client, mais acceptent de travailler à un prix fixé par l'employeur. Emmanuel n'a eu à ce sujet aucune marge de négociation :

« Et ça a été fixé comment la rémunération ? »

C'est eux qui l'ont fixée. C'est en gros 30 euros nets de l'heure. Voilà, j'avais pas mon mot à dire, mais ça m'allait. »

Il précise « ce qui faisait un vrai salaire », rendant encore plus manifeste la relation de subordination. Blaise n'a pas eu non plus le pouvoir de fixer sa rémunération :

« Comment vous avez fixé ces prix ? »

On est parti sur une base de 35 euros la paire de semelles.

Il sort d'où ce prix ? C'est le prix qu'il vend ou qu'il vous paie ?

Non, c'est le prix qu'il me paie. Lui, il vend beaucoup plus cher. En gros, avant même que je vienne travailler avec lui, on avait discuté et il m'avait dit : « moi j'envisage de payer 35 à 40 euros la paire de semelles [...] »

Comment vous avez décomposé les 35 ?

On a divisé les étapes de réalisation, et après, c'est au niveau du temps de travail et de la difficulté. C'est lui qui a fixé. »

- Des situations de salariat déguisé « choisi »

Dans d'autres cas, le régime de l'auto-entrepreneur ne constituait pas une condition nécessaire à la mise en place de l'activité. Si le terme de « choix » est largement problématique, le fait que ces trois enquêtés aient démissionné de CDI pour poursuivre la même activité sous le régime de l'auto-entrepreneur semble toutefois le rendre légitime. Leurs situations sont particulièrement proches d'autant qu'il s'agit de trois amis, Carole, Jérôme et Jessica, ayant suivi le même BTS « décorateur étalagiste », ayant entre 26 et 27 ans, et travaillant désormais pour la même entreprise pour le compte de laquelle ils installent des supports de publicité dans des pharmacies. Leurs modalités de travail relèvent bien du salariat déguisé puisqu'ils ont un client unique, qui leur fournit les instruments de travail, fixe la rémunération et détermine la manière dont les missions doivent être menées. Leur décision de démissionner a été motivée par un « ennui » au travail et une absence de perspectives d'évolution, mais aussi et surtout par la volonté d'accroître leurs revenus.

Les trois enquêtés sont en effet parvenus à augmenter leurs revenus. Ils ont quitté des contrats de salarié avec une rémunération d'environ 1 500 euros nets, et sont parvenus à « se donner des salaires » d'environ 2 000 euros par mois, voire bien plus sur certains mois (mais aussi bien moins sur d'autres. Leur décision doit également être comprise eu égard à l'usure provoquée par des relations tendues avec leur hiérarchie et la valorisation du travail indépendant, classique dans les milieux populaires.

Ainsi, Jérôme me décrit ainsi sa décision :

« Les grosses boîtes comme ça, ils grappillent sur tout. À un moment, les primes ont été sucrées, si

on est en retard deux fois dans le mois, même si c'est 5 minutes, on n'a pas de prime dans le mois. Moi, cette politique, elle me gênait. C'est pour ça aussi que je suis parti. À un moment, je voyais pas l'évolution arriver. On m'a proposé un poste à Paris à un moment, mais je leur ai dit : « comment je fais, avec le RER, si j'ai un problème et que je suis en retard, je perds mes primes ». Donc, j'ai refusé le poste. »

- Des situations de création d'entreprise

Cette volonté de fuir le salariat dans des métiers peu qualifiés structure également ce troisième cas de figure plus proche du travail indépendant classique. Cela concerne notamment Christelle, coiffeuse à domicile, ou Lina, installée comme esthéticienne, après plusieurs expériences salariées tendues (il faut préciser que Lina est dans une situation de migration déclassante, disposant d'un master de finance obtenu en Colombie).

2. Rendre la situation gérable : le salariat et la famille en soutien

Si cela a été peu présent dans les entretiens, le travail d'objectivation nous oblige à penser le prix de l'indépendance. Ce prix s'exprime en termes d'instabilité des revenus, de protection sociale amputée du chômage, ou encore d'absence de congés payés. Les situations de salariat déguisé subi se révèlent à ces égards bien plus fragiles, puisqu'à l'incertitude des revenus se surajoute leur niveau faible. On observe alors deux points d'ancrage centraux, qui semblent rendre cette indépendance gérable : le système salarial d'une part, l'entraide familiale de l'autre.

Les contours de la rémunération de nos trois enquêtés sont assez variables. Blaise est le plus en difficulté, malgré un travail à temps presque plein. Son engagement de travail porte sur un nombre de pièces à fabriquer, et son temps de travail est dès lors variable, mais reste très conséquent :

« Je me suis dit que faire une paire de semelles, ça prenait pas tant de temps que ça, que je pourrai y passer trois jours par semaine pour faire une dizaine de paires, et après, démarcher d'autres personnes pour avoir plus de clients. En fin de compte, c'est plus long que prévu, ce qui fait que c'est moins rentable pour moi, mais ça reste à peu près viable. Faut que je gagne en efficacité, en fait. »

Ainsi, il passe quatre ou cinq jours par semaine au cabinet, faisant parfois des journées « de 9 h 00 à 21 h 00 », mais sa rémunération est toutefois bien inférieure au Smic, puisque sur les quatre derniers mois, il a déclaré 2 668 euros. En retirant les 23 % de cotisations sociales et en le ramenant à une base mensuelle, il gagne donc 513,60 euros mensuels²². Les deux autres enquêtés ont des niveaux de rémunération plus importants. Emmanuel, avec ses douze heures de cours hebdomadaires payées trente euros « nets » de l'heure, parvient à gagner selon ses calculs « 1 400 euros nets par mois », mais cette rémunération ne court que sur neuf mois, puisqu'il n'est pas payé pendant les vacances scolaires. Ainsi, en ramenant sa rémunération à l'année, son équivalent de salaire tombe à 1 050 euros nets mensuels.

Mathilde est incontestablement celle qui s'en sort le mieux, en raison de sa qualification et des modalités de négociation de sa rémunération, dans laquelle elle a intégré 10 % de congés payés. Ainsi, en travaillant cinq jours par semaine, à cheval sur deux cabinets d'architecture, elle parvient à un équivalent de 1 800 euros nets mensuels sur l'ensemble de l'année. En dépit de ces écarts de rémunération, les trois enquêtés connaissent une même incertitude sur l'avenir et un même déficit statutaire. Cette précarité s'incarne avec vivacité sur des questions matérielles comme celle de la recherche d'un logement. Les entretiens révèlent alors l'importance du soutien familial pour ces enquêtés issus en l'occurrence de milieux sociaux plutôt favorisés.

²² L'extrait d'entretien met au jour un autre ressort de l'acceptation de la relation de travail, puisqu'étant payé à la pièce, Blaise s'estime en partie responsable du faible niveau de rémunération, qu'il lie à son manque d'expérience et de rapidité.

Blaise et Emmanuel vivent ainsi encore chez leurs parents, confirmant la tendance à une décohabitation de plus en plus tardive des jeunes du foyer familial, liée essentiellement aux difficultés professionnelles (Villeneuve-Gokalp, 2000). Emmanuel envisage toutefois de se mettre en colocation avec un ami, misant sur le statut de fonctionnaire de ce dernier pour obtenir un logement sur Paris. Quant à Mathilde, elle habitait également encore chez ses parents lorsqu'elle a démarré son activité professionnelle, expliquant alors :

« L'avantage, c'est que si je gagnais rien, je payais rien. Y avait pas la TVA. Ça permettait une certaine souplesse. J'habitais encore chez mes parents ; donc, c'était facile. [...] Moi, ça m'intéressait aussi parce que, surtout pour commencer, j'avais pas non plus envie de m'accrocher à quelqu'un. Surtout que, comme j'étais chez mes parents, j'avais pas de problème financier dramatique, donc je me disais : « si ça me plaît pas, j'aurais pas de scrupules à partir ».

L'instabilité des revenus inhérente à l'auto-entrepreneuriat s'accompagne d'un statut social fragile, notamment en termes de protection sociale. C'est alors le système salarial au sens large qui sert de point d'ancrage.

Même dans les situations de substitution au salariat, les auto-entrepreneurs restent d'une manière ou d'une autre rattachés au système salarial, qu'il s'agisse de l'occupation d'un emploi salarié complémentaire ou à venir, ou de l'accès au régime d'indemnisation du chômage. Ce rattachement confère une stabilité et une protection sociale, qui constituent des conditions nécessaires à l'exercice de l'activité principale en tant qu'auto-entrepreneur. Blaise cumule son travail en cabinet de podologie avec un emploi salarié comme agent de sécurité, en CDI et à temps partiel. Il a commencé cet emploi afin de participer au financement de ses études, travaillant d'abord soixante-trois heures par mois, avant de descendre aux quarante-huit heures qu'il effectue au moment de l'entretien. En complément de son activité d'auto-entrepreneur, il a décidé de maintenir cet emploi pour la raison explicite de pouvoir bénéficier des acquis sociaux liés au salariat. Ainsi, quand il me fait part des projets de développement de son activité indépendante, je l'interroge sur sa volonté de poursuivre son emploi d'agent de sécurité :

« Mais du coup, vous êtes pas tenté d'arrêter le boulot d'agent de sécurité ?

Euh, non... non, parce que j'ai des congés payés, j'ai la Sécurité sociale, tout un tas de trucs que j'aurais pas si j'étais pas salarié. »

L'enjeu de la protection sociale apparaît également dans l'entretien mené avec Mathilde qui, elle, était parallèlement inscrite à l'Université et bénéficiait ainsi de la Sécurité sociale étudiante, ce qui l'a rassurée pour sa démarche d'inscription comme auto-entrepreneur :

« Je savais que j'avais ma sécu par la fac. Sinon, je pense que j'aurais réfléchi à deux fois avant de me lancer dans ce régime-là. »

Le statut d'étudiante a ensuite laissé place à celui de salariée, puisque Mathilde a réussi à obtenir un CDD d'un de ses deux clients/employeurs, indispensable à la validation de son habilitation à la maîtrise d'œuvre.

Si, dans les cas de salariat déguisé imposé par l'employeur, il s'agit essentiellement de gérer la situation, dans le cas des décisions plus autonomes, il faut appréhender les avantages vécus ou du moins escomptés de ce passage à l'indépendance.

3. Rendre la situation acceptable, voire enviable ?

Si, pour les trois enquêtés ayant quitté le salariat, la promesse de revenus accrus n'a pas été vaine, le calcul de leur rémunération « nette » est souvent flou, puisque les charges liées à l'activité ne sont que peu prises en compte. Or, les trois auto-entrepreneurs se déplacent tout au long de la journée en voiture, ce qui génère des frais d'essence, de réparation et d'assurance, voire un remboursement de prêt, comme c'est le cas pour Carole. Ils ont en outre dû souscrire une assurance civile, exigée par l'employeur. La plupart du temps, il a fallu que je pose des questions pour que ces frais apparaissent

au cours de l'entretien, ce qui démontre un calcul du revenu net peu précis, notamment du fait que les outils de travail sont des biens personnels, par exemple la voiture, ce qui rend difficile la distinction des dépenses qui seraient strictement professionnelles.

La hausse de la rémunération se fait en outre au prix d'une hausse conséquente du volume horaire de travail. Les journées de travail sur le terrain sont longues. Les enquêtés évoquent une présence sur le secteur d'environ neuf heures par jour, auxquelles il faut rajouter les temps de transport. Jérôme précise ainsi : « je pars à 7 h 00, je rentre à 7 h 00 ». Les trois enquêtés ont mentionné ne pas s'octroyer de pause-déjeuner, sautant ce repas ou avalant simplement un sandwich en conduisant. Ces journées de terrain sont pour tous trois habituellement au nombre de quatre dans la semaine, une cinquième journée étant consacrée à « la paperasse » : d'une part, leur comptabilité, d'autre part les tâches administratives à destination de l'employeur puisqu'ils doivent envoyer chaque semaine à l'entreprise des photographies de leurs interventions, afin de déclencher le paiement de leurs missions. Ils reconnaissent ainsi travailler plus que dans leur précédent emploi et évoquent des conditions de travail peu évidentes, puisque chaque mission est négociée avec la pharmacie. Outre un accueil parfois peu bienveillant, si la mission est refusée, l'auto-entrepreneur n'est simplement pas payé.

Ces conditions de travail peuvent sembler dégradées par rapport à leur ancien emploi. Les études portant sur les travailleurs indépendants mettent en lumière ces conditions professionnelles difficiles, en termes d'horaires lourds et atypiques²³, de pénibilités physiques, de charge liée au rapport au marché et à la clientèle. Michel Gollac résume ainsi : « au total, les indépendants et les chefs d'entreprise ne se font pas à eux-mêmes des conditions de travail meilleures que celles que les salariés subissent » (Gollac, 2007 : 49). Ces conditions sont toutefois bien acceptées par les auto-entrepreneurs, qui voient dans leur rémunération en hausse une contrepartie suffisante, à laquelle s'adjoint un sentiment de liberté. Les horaires sont consentis puisqu'ils sont très fortement corrélés au niveau de rémunération. Ainsi, Carole explique qu'elle prenait même en charge des missions supplémentaires :

« En fait, à chaque fois que j'avais fini, on me demandait souvent de dépanner des secteurs qui étaient en retard. Donc, je disais pas non, parce que c'est toujours de l'argent en plus. »

Les horaires lourds sont envisagés comme relevant de décisions personnelles et sont dès lors admis comme arbitrage libre de la part de travailleurs souhaitant par ce moyen accroître leurs revenus. Le brouillage entre vie privée et vie professionnelle permet également de moins ressentir l'emprise du travail, puisque les auto-entrepreneurs estiment que leur journée de gestion administrative ne constitue pas réellement une journée de travail, comme l'indique Jérôme :

« Et, en termes d'horaires, vous me disiez que vous en faisiez plus.

Ouais, j'en fais plus, mais je le sens moins. Un matin, je suis naze, je reste dans mon lit, et puis je récupère après.

Ça vous stresse pas de pas bosser une journée ?

Non, pas du tout, je sais que je peux me le permettre si j'ai assez avancé.

Et vous le faites ?

Oui, bon, c'est pas une journée de vacances, mais le lundi, quand je fais ma paperasse, je me lève à 9 heures, je dors bien, et après, je suis chez moi, donc y a pas le stress de la journée de travail.

²³ Une publication de la Dares précise : « si le travail des non-salariés apparaît un peu moins intense que celui des salariés, il exerce en revanche une emprise beaucoup plus forte sur leur vie. Ainsi, leur durée hebdomadaire de travail, marquée par un flou plus grand des frontières entre travail et vie privée, apparaît beaucoup plus élevée que celle des salariés : 45 % déclarent travailler plus de cinquante heures par semaine, contre 3 % des salariés. Cette emprise s'observe aussi dans de fortes amplitudes hebdomadaires de travail et la fréquence des horaires atypiques, nettement supérieures aux salariés : 57 % des non-salariés déclarent travailler six ou sept jours par semaine (contre 8 % des salariés) et 32% travailler habituellement le dimanche (12 % pour les salariés) » (Algava et Vinck, 2009).

Et les jours où vous devriez aller sur le terrain, ça vous arrive de dire : « non, je suis crevé, j'y vais pas ».

Euh... non, ça m'arrive pas souvent, c'est rare vraiment. Si on s'autodiscipline pas, on va droit dans le mur. »

Les entretiens ont été fortement marqués par un discours sur la liberté dans l'organisation du travail qui résistait difficilement à l'examen des pratiques effectives de travail. Ainsi, si tous estimaient que leur statut d'indépendant leur permettait de s'organiser comme ils le souhaitaient, les contraintes liées aux horaires d'ouverture des magasins, aux heures d'affluence sur la route ou aux délais de leurs missions structuraient très fortement leur activité. De même, ils revendiquaient tous la possibilité de prendre du temps libre quand ils le souhaitaient. Mais, en les interrogeant sur leurs pratiques effectives, les occurrences se révélaient finalement très peu nombreuses. L'impression de choix librement consentis transforme ainsi la contrainte horaire en auto-contrainte, bien mieux acceptée. Carole explique ainsi :

« Les avantages, c'est que je gère ma vie comme j'en ai envie. Si j'ai pas envie de travailler pendant quinze jours, je travaille pas pendant quinze jours. Chose que je ne fais pas bien évidemment [rires]. »

La question s'est également posée à propos des vacances. Ces nouveaux indépendants ont perdu le bénéfice des congés payés. Ils estiment toutefois être dorénavant libres de choisir leurs dates, bien que là aussi, la contrainte économique exerce une forte pression, puisque le mois d'août étant très creux en termes d'activité, ils ont finalement tous pris deux semaines de vacances durant le mois d'août. Aucun d'eux ne s'est véritablement plaint de l'absence de congés payés, endossant la responsabilité de s'organiser en conséquence. Jérôme déclare ainsi :

« Moi, ça me gêne pas plus que ça, il suffit de provisionner correctement. C'est sûr qu'il faut se discipliner, c'est une discipline qu'on s'impose. »

L'impression de choix effectués en toute autonomie, corrélée à la hausse des revenus, constitue une condition majeure de la satisfaction des auto-entrepreneurs quant à leur situation professionnelle. Comme dans les cas de salariat déguisé subi, il semble ici aussi que le système salarial ne soit pas loin, qui assure une certaine stabilité à la situation de ces auto-entrepreneurs. Les conjoints des enquêtés sont ainsi tous salariés, bien que le conjoint de Jessica soit actuellement en recherche d'emploi. En outre, Jérôme comme Carole bénéficient d'un logement patronal, obtenu pour Jérôme *via* son précédent emploi et pour Carole *via* son compagnon. Si l'insécurité des revenus est parfois déplorée, c'est alors souvent leur âge que les enquêtés mettent en avant afin de modérer l'importance de ces questions à ce stade de leur vie. Les situations de salariat déguisé choisies par les travailleurs reposent donc sur une logique de revenus, mais aussi sur des justifications en termes d'autonomie.

En dépit des écarts qui les caractérisent, les auto-entrepreneurs rencontrés ont exprimé une forte satisfaction vis-à-vis du dispositif dont ils font usage. Deux raisons essentielles à cela : le régime est vu comme débloquent des situations professionnelles sans issue, d'une part ; la satisfaction s'explique par la valorisation d'un travail plus autonome, d'autre part.

Pour les auto-entrepreneurs les plus contraints, on sent essentiellement une forme de résignation. Ainsi, les trois enquêtés estiment-ils que leur employeur n'avait pas le choix de les salarier, face à des contraintes économiques vues comme exogènes et indépassables. Blaise indique que son embauche comme salarié n'aurait été ni « rentable », ni « viable » pour son patron/client. Mathilde se montre, quant à elle, résignée sur les conditions de l'insertion sur le marché du travail de l'architecture, que son entourage lui avait prévu difficiles :

« Et tu savais que c'était dur de trouver en salarié ?

Ouais, et puis je le vois encore maintenant. À la rigueur, on peut trouver des CDD. Là, c'était comme une période d'essai. En fait, en archi, ils multiplient les périodes d'essai en CDD. Bon là, je suis passée par l'auto-entrepreneuriat. »

Ainsi, bien qu'elle rapproche, à la fin de l'entretien, le passage par la case auto-entrepreneur d'une forme de « bizutage », Mathilde a largement incorporé le discours patronal sur les contraintes économiques et estime normal que les fluctuations du secteur se répercutent sur les travailleurs. Dans le cas de Mathilde, formée à un métier qui s'exerce souvent en libéral, on peut penser que cette incorporation du discours patronal est de la même nature que celle que Bernard Zarca observait chez les compagnons d'artisans, à propos desquels il expliquait : « Le compagnon pense en quelques termes que ce soit, mais simultanément : « je suis exploité, mais c'est dans cette mesure que je ne le serai plus et que peut-être j'exploiterai à mon tour le travail de tiers, de telle sorte que le bilan économique global de ma vie professionnelle sera positif » » (Zarca, 1986 : 16).

Au-delà d'une acceptation de la situation, les entretiens ont assez largement mis en lumière la valorisation d'un travail envisagé comme procurant davantage d'autonomie que sa version salariée. Le dispositif est appréhendé non seulement comme source de revenus supplémentaires, mais aussi comme modalité de travail offrant une autonomie et une liberté qu'ils opposent aux contraintes d'un salariat dont ils sont pour certains exclus. Cette « double vérité » du travail indépendant (pour reprendre l'expression de Bourdieu [1996]) explique l'adhésion massive des usagers au dispositif, en dépit de conditions de travail souvent difficiles, et surtout au-delà des écarts qui les caractérisent.

CONCLUSION : L'AUTO-EXPLOITATION, ENTRE BONHEUR ET RÉSIGNATION

C'est parce qu'ils ont l'impression de travailler pour eux que les auto-entrepreneurs se plaignent peu de leurs conditions de travail. Ils se rapprochent, à cet égard, d'un comportement déjà étudié du côté des travailleurs indépendants. L'enquête sur le bonheur au travail avait repéré cette source de satisfaction spécifique : « Certains petits indépendants considèrent que travailler de manière autonome, « sans patron », constitue une source de satisfaction au travail » (Baudelot et Gollac, 2003 : 78). Globalement, les entretiens sont marqués par une indifférence à l'égard des statuts d'emploi, ce qui confirme le verdict de Robert Castel sur le fait que le précarité est synonyme de l'acceptation du « travail à n'importe quelle condition » (Castel, 2006). L'obtention d'un emploi salarié continue de constituer un horizon souhaité, ce que révèlent les entretiens menés avec des auto-entrepreneurs passés par la suite au salariat. Ces derniers manifestent plus que les autres des critiques envers le régime, et plus largement le travail indépendant, du fait qu'ils ont pu mettre fin à cette situation. Le recours à l'auto-entrepreneur résulterait alors de l'impossibilité d'accès au salariat stable, mais serait vécu sur un mode parfois enchanté d'une débrouille heureuse, à défaut de mieux. Nous retrouvons alors l'ambivalence que Sébastien Chauvin avait repérée dans son analyse des agences de travail temporaire à Chicago (Chauvin, 2007). Dans la conclusion de son enquête, visant à proposer une analyse de la précarité comme mode de gestion de la main-d'œuvre, l'auteur envisage « l'intermittence des salariés à la fois comme résultat de la précarité et comme résistance à la précarité » et conclut sur « l'émergence potentielle d'un nouveau régime de mise au travail (le salariat précaire) auquel on ne peut échapper qu'en s'y soumettant d'une autre manière (par l'intermittence auto-imposée) » (Chauvin, 2010 : 336). De manière comparable, on pourrait ici conclure à une indépendance souvent imposée ou résignée, mais vécue comme satisfaisante, puisqu'elle résulte tant d'une exclusion du salariat que d'une fuite vis-à-vis de situations salariales malheureuses. Il y a dès lors lieu de s'interroger sur la dimension de « pacification sociale » du dispositif. Le bonheur des auto-entrepreneurs, s'il peut être envisagé comme une forme de résignation à obtenir un emploi salarié bien rémunéré, doit également être envisagé comme élément structurant de leur engagement dans le travail. Symétriquement, le recours au régime de l'auto-entrepreneur participe d'un désengagement vis-à-vis du salariat, à la fois en termes pratiques et symboliques. Les déplacements symboliques opérés par le recours au régime avaient été théorisés par ses concepteurs, qui accordaient à leur outil des vertus de pacification sociale. François Hurel, président de l'Union des auto-entrepreneurs-UAE, mettait en avant, dans un entretien, le bonheur supposé des travailleurs indépendants :

« C'est une philosophie humaine. Parce que j'ai beaucoup sillonné le monde, et à chaque fois que j'ai vu des gens malheureux, c'est qu'ils étaient salariés, et à chaque fois que j'ai vu des gens plutôt heureux, c'est qu'ils étaient entrepreneurs. Je me dis qu'il y a un truc qui marche pas dans le système, comment on peut l'arranger ? »

« Le bon équilibre, c'est quand le monde salarial comprend qu'il peut être entrepreneur. Et l'équilibre parfait, c'est quand le monde salarial est également entrepreneur, c'est l'auto-entrepreneur. Là, on a créé l'équilibre parfait. »

Il semble en effet qu'en aménageant le cumul des revenus, le régime rend à la fois moins impérieuse et plus difficile la revendication salariale. En outre, en initiant à la création d'une entreprise, le régime modifie à la fois les pratiques économiques et les référentiels normatifs qui structurent les rapports au travail et les représentations politiques. Il y a alors lieu de s'interroger sur l'auto-réalisation de la prophétie du secrétaire d'État chargé du Commerce, de l'Artisanat et des PME, qui déclarait à propos du régime de l'auto-entrepreneur :

« Cela abolit, d'une certaine manière, la lutte des classes. Il n'y a plus d'« exploités » et d'« exploités ». Seulement des entrepreneurs : Marx doit s'en retourner dans sa tombe. » (Novelli et Folch 2009 : 107)

Le succès du régime de l'auto-entrepreneur est ainsi peut-être avant tout d'ordre symbolique.

BIBLIOGRAPHIE

- ALGAVA E., VINCK L., 2009, « Les conditions de travail des non-salariés en 2005 », *Dares, Première Synthèse*, (50-1).
- BAUDELOT C. *et al.*, 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- BOUMAZA M., PIERRU E., 2007, « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, 65(1), p. 7.
- CASTEL R., 1999 *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.
- CASTEL R., 2006, « Et maintenant, le "précaire" », *Le Monde*, 29 avril.
- CHAUVIN S., 2007, *Intérim industriel et mouvements de journaliers à Chicago*, Thèse de sociologie, sous la direction de Christian Baudelot. EHESS.
- CHAUVIN S., 2010, *Les agences de la précarité : journaliers à Chicago*, Paris, Seuil.
- DOMENS J., PIGNIER J., 2012. « Au bout de trois ans, 90% des auto-entrepreneurs dégagent un revenu inférieur au Smic au titre de leur activité non salariée », *Insee Première*, n° 1414.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 2007, *Les conditions de travail*, Paris, la Découverte.
- HAGEGE C., MASSON C., 2010, « La création d'entreprises en 2009 dopée par les auto-entrepreneurs », *Insee Première*, (1277).
- NOVELLI H., 2009, *L'auto-entrepreneur, les clés du succès: entretiens avec Arnaud Folch*, Paris, Éd. du Rocher.
- VILLENEUVE-GOKALP C., 2000, « Les jeunes partent toujours au même âge de chez leurs parents », *Économie et statistique*, 7/8 (337-338).
- WEBER F., 1989, *Le travail à-côté : étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, Institut national de la recherche agronomique.
- ZARCA B., 1986, *L'Artisanat français: du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica.

Chapitre 2

TRAVAIL INDÉPENDANT EN ESPAGNE (ET TRANSFORMATION DU SALARIAT). QUELQUES NOTES PRÉLIMINAIRES

Alberto Riesco-Sanz (Universidad Complutense de Madrid, Institut de sociologie TRANSOC-UCM)

What is the true condition of the laborer? I take it that it is best for all to leave each man free to acquire property as fast as he can. Some will get wealthy. I don't believe in a law to prevent a man from getting rich; it would do more harm than good. So while we do not propose any war upon capital, we do wish to allow the humblest man an equal chance to get rich with everybody else. (Applause) (...) I want every man to have the chance –and I believe a black man is entitled to it– in which he can better his condition—when he may look forward and hope to be a hired laborer this year and the next, work for himself afterward, and finally to hire men to work for him! That is the true system.

Abraham Lincoln, « Speech at New Haven, Connecticut » 6 de marzo de 1.860 (Collected Works of Abraham Lincoln, Vol. IV, pp. 24-25)

Un spectre hante l'Europe, *le spectre du capitalisme*. Au milieu du XIX^e siècle, aux États-Unis, Abraham Lincoln se posait la question sur la véritable condition du travailleur salarié (« *what is the true condition of the laborer?* »). La résolution de la conflictualité sociale croissante, surgie sur la terre des opportunités au fur et à mesure que se développaient les mécanismes et les institutions du salariat, ne pouvait se faire par une « déclaration de guerre » contre le capital (« *we do not propose any war upon capital...* »), mais plutôt par sa réaffirmation (« *...we do wish to allow the humblest man an equal chance to get rich with everybody else* »). Une bonne part des conflits propres aux sociétés modernes était ainsi potentiellement résolue grâce à la promesse de la future transformation du travailleur salarié en capitaliste (« *I want every man to have the chance in which he can better his condition: to be a hired laborer this year and the next, work for himself afterward, and finally to hire men to work for him! That is the true system!* »).

Cent cinquante ans plus tard, début 2013, le gouvernement espagnol, pressé par des chiffres alarmants de chômage (5,3 millions de chômeurs – la moitié de longue durée – et un taux de chômage de 25 % en 2012), a adopté un ensemble de mesures orientées vers la réactivation de l'activité économique et la croissance de l'emploi, tout en privilégiant la lutte contre le chômage des jeunes (dont le taux de chômage atteint 53 % pour les moins de 25 ans) (*Encuesta de Población Activa-EPA*, 2012). Outre les bonifications habituelles pour l'embauche des jeunes, l'amélioration de la formation ou la transformation des politiques actives pour l'emploi, une large part de la « Stratégie d'Entrepreneurialité et d'Emploi Jeune 2013-2016 » récemment adoptée (Jefatura del Estado, 2013) a misé sur la promotion de l'*entrepreneuriat* comme solution (partielle) au problème du chômage. On présentait ainsi une solution, en réalité assez semblable à celles qui avaient été apportées auparavant par d'autres initiatives mises sur pied en Espagne par des gouvernements de sensibilité politique différente, et qui allaient des premiers programmes permettant aux chômeurs de se servir de leurs prestations de chômage pour la capitalisation d'une entreprise (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985), en passant par le *Plan de Promotion de l'Emploi Indépendant* (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986), le Programme *Entreprendre au féminin* (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003), les différentes *mesures urgentes pour promouvoir l'emploi indépendant et l'embauche* (Ministerio de la Presidencia, 2008 ; Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009 ; Jefa-

tura del Estado, 2009 y 2011a) ou la *Stratégie espagnole pour l'Emploi 2012-2014* (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011a).

Si, à ces mesures de lutte contre le chômage par le biais de l'auto-entrepreneuriat, nous ajoutons l'adoption en 2007 d'un cadre régulateur et protecteur de l'activité du travail indépendant (le *Statut du Travailleur Indépendant* [Jefatura del Estado, 2007]), la prolifération de différentes mesures d'appui fiscal et de bonifications à l'embauche pour les travailleurs indépendants et pour les petites entreprises, leur présence constante dans les stratégies et dans les politiques nationales pour l'emploi, ou l'adoption récente du *Projet de Loi d'Appui aux Entreprenants* (Presidencia del Gobierno, 2013), force est de constater la centralité que le travail indépendant a prise en Espagne au cours de ces dernières années. Ce mode d'emploi n'est plus considéré comme une particularité du secteur agricole, ou comme un indicateur de sous-développement économique, mais il est perçu maintenant – après sa mutation préalable en *entrepreneuriat* – comme une source de création d'emplois, d'innovation et de prospérité économique.

Cependant, cette centralité dans le débat public et dans l'agenda politique correspond-elle à sa présence dans les tissus productifs ? Comment expliquer la place prise aujourd'hui par le travail indépendant en Espagne ? Et quelles seraient ses implications ? De façon provisoire, parfois en termes purement descriptifs, ce texte ne vise qu'à signaler quelques traits significatifs de l'évolution du travail indépendant en Espagne et de sa régulation. Il s'agit d'un matériel sans doute insuffisant, qui ne permet pas de boucler notre champ d'analyse. Mais nous espérons toutefois amorcer quelques questions sur le travail indépendant et, selon nous, sur la dynamique elle-même du *salariat*.

1. LE TRAVAIL INDÉPENDANT EN (LA) CRISE : ÉVOLUTION RÉCENTE DU TRAVAIL INDÉPENDANT EN ESPAGNE

Il y a actuellement en Espagne trois millions de travailleurs indépendants, 9 % de l'ensemble de l'Union européenne à 27 (UE-27), concentrés surtout dans des branches d'activité déterminées : agriculture, bâtiment, commerce et restauration ou activités professionnelles au caractère scientifique-technique (tableau 1)²⁴. Une collectivité généralement plutôt masculine (deux sur trois travailleurs indépendants sont des hommes [EPA, 2012]), où prédominent les indépendants sans salariés et, en général, des initiatives *entreprenantes* de taille réduite pour ce qui a trait à l'emploi²⁵. Ce collectif de travailleurs indépendants représente 17 % de la population (15-74 ans) occupée en Espagne (LFS, 2012). Il s'agit d'un chiffre sans doute significatif, légèrement supérieur à la moyenne existant en Europe (environ 15 %), mais très loin cependant de celui enregistré il y a à peine quelques décennies, lorsque par exemple en 1976, le collectif était d'environ quatre millions de membres et correspondait à près de 30 % de la population occupée (EPA, 1976). À quoi ce changement serait-il dû ?

²⁴ 67 % des travailleurs indépendants sont concentrés sur ces secteurs d'activité qui ne représentent toutefois que 40 % du total de la population occupée. Même avec de légères différences, il s'agit d'une distribution coïncidant *grosso modo* avec celle existant dans l'ensemble de l'Union européenne à 27, où 62 % des travailleurs indépendants se concentrent aussi sur ce même type d'activités (*Labour Force Survey-LFS*, 2012).

²⁵ 65 % des travailleurs indépendants en Espagne n'ont aucun employé (EPA, 2012). Ce pourcentage s'élève à 82 % dans le cas des travailleurs indépendants définis *stricto sensu* (selon le ministère de l'Emploi, ceux qui ne sont pas membres de sociétés, membres de coopératives ou aides familiales, c'est-à-dire, deux des trois millions d'affiliés à leur compte à la Sécurité sociale). Parmi les travailleurs indépendants (définition restreinte) ayant des salariés, environ 350 000, 54 % n'avaient qu'un employé, et 77 % un à deux employés maximum (*Anuario de Estadísticas Laborales*, 2011). Quoi qu'il en soit, la taille réduite des entreprises est l'une des caractéristiques récurrentes du tissu entrepreneurial espagnol où 81 % des entreprises n'ont qu'entre un à cinq employés, 90 % jusqu'à dix salariés et seul 1 % dispose de cent salariés ou plus (*Directorio Central de Empresas*, 2012). Même si des chiffres comme ceux-là servent généralement à justifier les politiques d'appui aux « entreprenants », il faut cependant rappeler que les entreprises ayant dix employés ou moins concentrent « uniquement » 41,5 % des occupés (EPA, 2012).

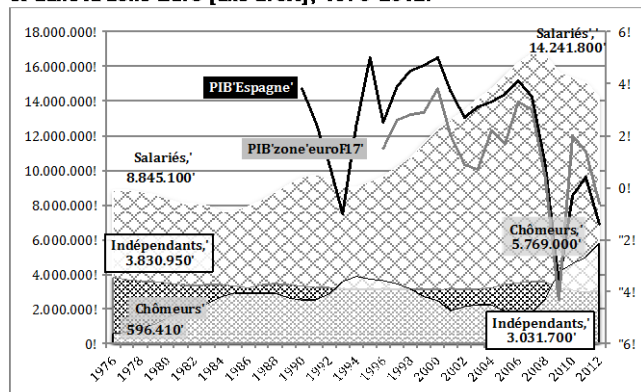
Tableau 1. Poids relatif des travailleurs indépendants et du total d'occupés (15-74 ans) par branches d'activité dans l'Union Européenne et en Espagne (2012)

	UE-27		Zone euro-17		Espagne	
	Indépendants	Total Emploi	Indépendants	Total Emploi	Indépendants	Total Emploi
Total - Ensemble des activités NACE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agriculture, sylviculture et pêche	17,1 (*)	4,9	11,6 (*)	3,4	10,2 (*)	4,4
Industries extractives	0,1	0,4	0,1	0,2	0,2	0,2
Industrie manufacturière	6,8	15,5	7,6	15,7	8,7	12,6
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,1	0,8	0,1	0,7	0,1	0,5
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,2	0,8	0,2	0,7	0,3	0,8
Construction	12,6 (*)	7,1	11,6 (*)	6,9	11,6 (*)	6,6
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	16,3 (*)	13,8	18,2 (*)	13,8	25,9 (*)	16,3
Transports et entreposage	3,7	5,0	3,2	4,8	5,3 (*)	4,8
Hébergement et restauration	5,1 (*)	4,4	6,4 (*)	4,8	9,7 (*)	7,7
Information et communication	3,0 (*)	2,9	2,9	2,9	2,2	3,0
Activités financières et d'assurance	1,8	3,0	1,9	3,0	1,1	2,5
Activités immobilières	1,2 (*)	0,8	1,3 (*)	0,7	1,3 (*)	0,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10,9 (*)	5,0	12,2 (*)	5,2	10,0 (*)	4,8
Activités de services administratifs et de soutien	3,3	4,0	3,1	4,2	2,1	5,1
Administration publique	0,2	6,9	0,1	7,3	:	7,6
Enseignement	2,3	7,4	2,3	6,7	1,9	6,8
Santé humaine et action sociale	5,8	10,4	6,7	10,9	2,5	8,0
Arts, spectacles et activités récréatives	2,7 (*)	1,6	2,8 (*)	1,5	1,9 (*)	1,8
Autres activités de services	4,8 (*)	2,4	5,1 (*)	2,6	5,0 (*)	2,4
Activités des ménages en tant qu'employeurs; etc.	0,4	1,2	0,2	1,8	:	3,8
Sans réponse	1,6	1,5	2,3	2,1	:	:

Source: Elaboration propre à partir des données de la *Labour Force Survey* d'Eurostat (2012)

(*) Secteurs ayant une concentration de travailleurs indépendants supérieure à celle qui devrait leur correspondre par l'importance du secteur sur le total de l'emploi.

Graphique 1. Evolution de la population active en Espagne [axe gauche] et taux de croissance interannuel du PIB réel en Espagne et dans la zone Euro [axe droit], 1976-2012.



Source: Données sur population active = EPA (moyennes annuelles); données sur PIB = Eurostat.

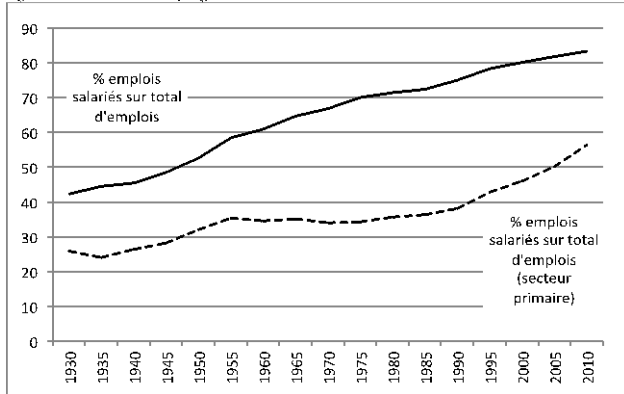
et jusqu'à ce que la crise financière éclate au cours de l'été 2007, en un peu plus d'un quart de siècle (1976-2007) l'Espagne a pratiquement doublé sa population active (de 13 à 22,2 millions) et sa population occupée (de 12,7 à 20,4 millions) et elle a stabilisé à 10 % environ son taux de chômage qui, pendant les décennies 1980 et 1990 et même dans des époques de croissance –, s'était presque toujours situé autour de 20 %.

Ce cycle expansif de l'emploi s'est concentré tout spécialement dans des segments déterminés du marché du travail : sur les 3,6 millions d'emplois (en équivalents temps plein) qui ont été créés entre 2000 et 2007, un peu plus d'un million (30 %) se situait dans le commerce-restauration, et presque un million encore (23 %) dans le secteur du bâtiment (*Contabilidad Nacional de España [Base 2008]*). En Espagne, ces deux secteurs ont été historiquement des récepteurs importants de travail indépendant qui ont concentré pratiquement 50 % des travailleurs indépendants jusqu'en 2012 (tableau 1). Cependant, le processus de croissance économique que nous signalons a suivi, en matière d'emploi, un chemin bien différent. En effet, dans le cycle expansif le plus important de

D'un point de vue économique, l'histoire récente de l'Espagne a été caractérisée par un processus d'ouverture croissante et d'intégration aux institutions et aux marchés internationaux. Un processus de « modernisation » qui, malgré des hauts et des bas et des déséquilibres variés accumulés, a connu une croissance économique notable. La dernière a eu lieu entre 1995 et 2007, période au cours de laquelle il y a eu une augmentation moyenne du produit intérieur brut (PIB) de 3,8 % (avec parfois des augmentations allant jusqu'à 5 %), bien supérieure à celui de la zone euro (2,3 % entre 1996-2007) (graphique 1). Cette croissance économique a eu son reflet sur le marché du travail,

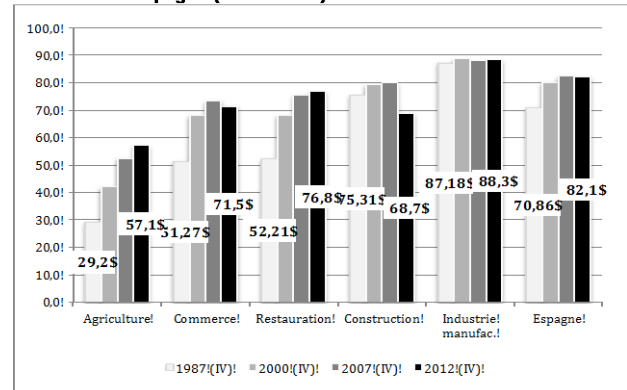
l'histoire économique espagnole récente, l'augmentation de la population mobilisée sur le marché du travail a eu lieu généralement grâce à des modalités d'emploi pour le compte d'un autre²⁶. Cette augmentation du travail salarié en Espagne constitue un phénomène qui s'est accentué au cours des dernières décennies, mais qui est cependant loin d'être réellement une nouveauté (graphique 2). Si nous nous centrons sur l'évolution des modes de mobilisation et d'usage des capacités productives de la population, il ne fait aucun doute que l'histoire récente de l'Espagne – tout comme celle de bien d'autres pays – a été marquée par l'extension progressive et la consolidation du *salariat*, de ses mécanismes et de ses institutions²⁷.

Graphique 2. Taux de salarisation (total économie et agriculture) en Espagne (1930-2010)



Source: [Alcaide, 2003]. Données de 2005 et 2010 venant de l'EPA (séries annuelles)

Graphique 3. Evolution des taux de salarisation par branches d'activité en Espagne (1987-2012)



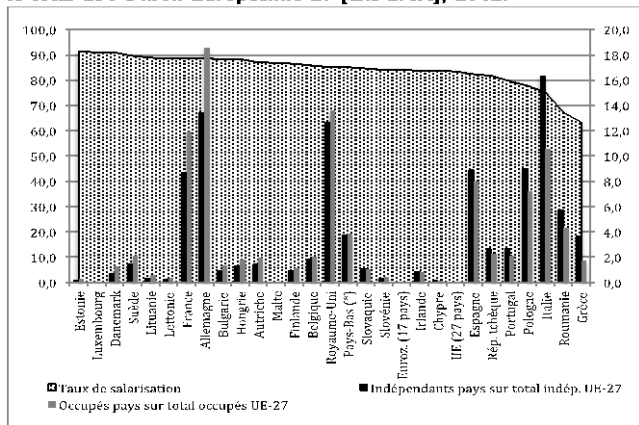
Source: élaboration propre à partir de données de la EPA (séries trimestrielles).

Toutes ces données montrent que, dans le cas de l'Espagne, le travail indépendant constitue aujourd'hui un phénomène relativement stabilisé quoiqu'en recul clair, surtout si on le compare avec sa trajectoire récente depuis la seconde partie du XX^e siècle (graphique 2). Ce recul du travail indépendant ne s'est pas circonscrit à un unique segment du tissu productif espagnol. Bien au contraire, la généralisation du travail salarié comme modalité d'emploi constitue une tendance de longue portée qui s'est nichée dans l'ensemble de la société espagnole (graphique 3) et qui, en fait, semble être généralisable actuellement à la plupart des pays de l'Union européenne à 27, même ceux (sauf peut-être l'Italie) où le travail indépendant a toujours eu un rôle très significatif comme forme d'emploi de la force de travail (graphiques 4 et 5).

²⁶ Par exemple, sur les 3,6 millions de nouveaux emplois créés entre 2000 et 2007, 95 % ont été des emplois salariés (EPA). Cette augmentation s'est appuyée sur deux changements profonds et (relativement) récents de la société espagnole : l'incorporation en masse des femmes (Espagnoles) au marché du travail (qui sont passées d'un taux d'activité de 41 % en 2000 à un taux de 47 % en 2007) (EPA), ainsi que l'arrivée en Espagne d'une population étrangère, pour la plupart immigrée (entre 2000 et 2007, la population étrangère ayant un permis de séjour s'est multipliée par quatre, atteignant ainsi les 4 millions et représentant donc 9 % du total de la population, face à 2 % en 2000) (*Anuario Estadístico de España y Anuario Estadístico de Inmigración*).

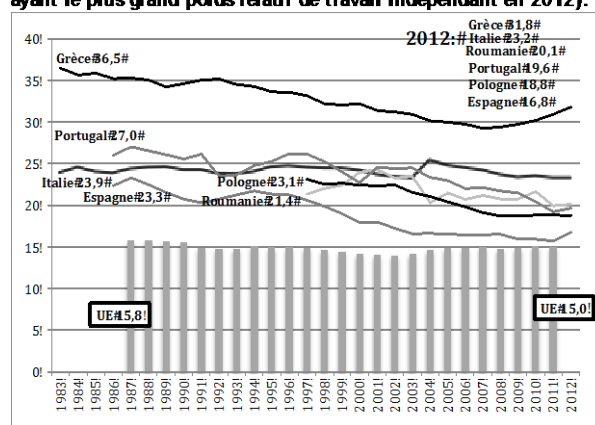
²⁷ Quoiqu'à un niveau superficiel, ce mouvement profond de transformation peut être détecté aujourd'hui dans l'augmentation du poids des salariés sur le marché du travail (graphique 2) et dans l'importance croissante des revenus salariaux dans la reproduction des populations et des sociétés. Le *taux de salarisation* de l'emploi en Espagne (population occupée entre 15-74 ans) est passé de 69 % en 1976 à 83 % en 2012, chiffre très semblable à celui qui existe actuellement dans les principales économies des pays voisins (84 % dans la zone euro, 83 % dans l'UE-27) (EPA, 1976 ; LFS, 2012). En ce qui concerne les revenus perçus par les familles espagnoles, alors qu'en 1993, 58 % des revenus annuels venaient du travail salarié (il faudrait y ajouter une large part de 27 % que les statistiques comptent comme « revenus venant de prestations », fondamentalement de retraites et de chômage), en 2007 le chiffre avait atteint 68 % (plus 22 % des transferts que nous pourrions considérer comme une partie du *salaire indirect*). Par contre, les revenus venant du travail indépendant avaient diminué sur cette même période de 11 % à 7 % (*Indicadores Sociales*, 2011).

Graphique 4. Taux de salarisation [axe gauche], poids des travailleurs indépendants et de la population occupée par pays sur le total de l'Union Européenne-27 [axe droit], 2012.



Source: Elaboration propre à partir des données de la *Labour Force Survey* d'Eurostat (2012). Population entre 15-74 ans (*) Données de 2011

Graphique 5. Evolution du poids relatif des travailleurs indépendants dans l'ensemble d'occupés de chaque pays (pays ayant le plus grand poids relatif de travail indépendant en 2012).



Source: Elaboration propre à partir de données de la *Labour Force Survey* d'Eurostat (2012)

En ce qui concerne l'Espagne, à quoi serait due cette tendance à la baisse du travail indépendant ? Cette tendance aurait-elle été freinée par la crise économique actuelle, tel que semblent l'indiquer les données récentes de plusieurs pays du sud de l'Europe (Portugal, Espagne, Grèce) (graphique 5) ?

Si nous abordons ce processus de transformation d'un point de vue purement descriptif (et collé au présent), nous pouvons signaler que la diminution progressive du travail indépendant en Espagne est le résultat de la confluence de plusieurs éléments. Entre autres, on peut signaler sans doute la perte progressive de l'importance du secteur agricole (fournisseur habituel de nouveaux salariés), ainsi que sa *salarisation* croissante. L'agriculture en Espagne, qui comptait presque trois millions d'emplois en 1976 (22 % de la population occupée), n'enregistrait plus qu'à peine 750 000 travailleurs en 2012 (un peu plus de 4 %) (EPA). En vingt-cinq ans, elle a perdu 1,2 million d'emplois, la plupart (850 000, 70 %) des emplois de travailleurs indépendants, ceci ayant donc supposé que le taux de *salarisation* du secteur est passé de 27 % en 1987 à 57 % en 2012 (EPA)²⁸. L'incorporation de l'Espagne à la Communauté économique européenne (CEE) en 1986, et son assujettissement aux directives de la *Politique Agricole Commune (Pac)*, entre autres facteurs, l'ont obligée à donner une nouvelle dimension à un secteur dont la restructuration a supposé la perte de presque trois emplois sur quatre de travailleurs indépendants.

Outre l'agriculture, quoiqu'avec une moindre force, le commerce et le bâtiment ont été les autres secteurs traditionnellement récepteurs de travail indépendant qui ont le plus souffert de cette contraction de l'emploi indépendant. Le secteur de la distribution commerciale a maintenu en Espagne, jusqu'à une date relativement récente, une structure assez traditionnelle (avec une forte présence du commerce de *proximité*, aux petites dimensions, au caractère familial et à la rentabilité limitée), ceci ayant favorisé la survie – bien au-dessus de la moyenne de l'UE (tableau 1) – de formules d'exploitation basées sur le travail indépendant²⁹. Toutefois, la confluence de transformations dans ce secteur (libéralisation des horaires commerciaux, entrée de grandes chaînes internationales de distribution, extension de formules de distribution libre-service), ainsi que dans l'ensemble de la société espagnole (réduction de la taille des familles et participation des femmes au marché du travail ; changements de la planification urbaine, dans les modèles d'urbanisme et de transport ; émer-

²⁸ La progressive *salarisation* du secteur serait aussi visible dans le recul des « aides familiales » pour le travail agricole, aides qui représentaient 19 % des occupés à leur compte en 1987 et qui ne représentaient plus que 4 % en 2012 (EPA).

²⁹ Par exemple, alors que la France avait, en 1974, 101 hypermarchés, en Espagne il n'y en avait à la même époque que trois. Le nombre serait de 70 en 1985 (face à 530 en France) (Carrera Sánchez, 1990 : 125) et de 412 hypermarchés en 2009. D'autre part, en Espagne, le taux de marché du commerce indépendant était en 1986 de 74 %, bien au-dessus de 48 % en France, de 25 % en Grande-Bretagne ou 12 % en Allemagne (López Aranguren, 1987 : 42).

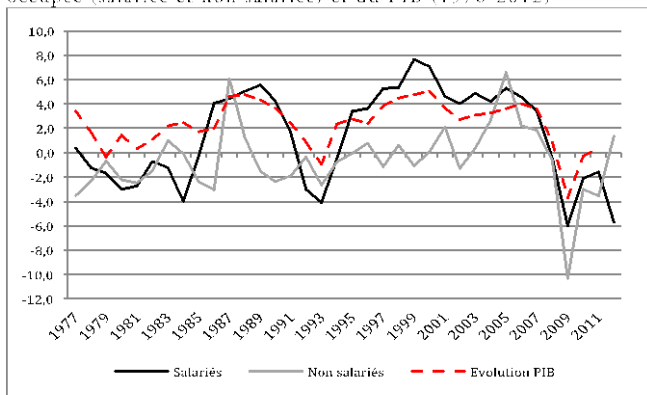
gence de nouvelles formes de consommation et de loisirs) ont donné lieu à une crise du commerce traditionnel (Carrera Sánchez, 1990 ; Casares, 1987 ; López Aranguren, 1987) qui perdure jusqu'à nos jours et qui a eu un impact important sur l'emploi³⁰.

Finalement, le bâtiment, sur lequel nous disposons de nombreux documents (López et Rodríguez, 2010 ; Naredo, Carpintero et Marcos, 2008), a été l'un des principaux moteurs du dernier cycle expansif de l'économie espagnole (1995-2007). Ce secteur a concentré 23 % des six millions d'emplois (en équivalents temps plein) créés en Espagne au cours de cette période, même s'il ne représente qu'un peu plus de 10 % de l'emploi total (presque 14 % à son moment culminant en 2007). Même si la croissance du secteur du bâtiment a permis le développement du travail indépendant en termes absolus (269 000 nouveaux emplois en équivalents temps plein), dans la plupart des cas – 81 % – la plus forte augmentation a eu lieu grâce à des modalités d'emploi pour le compte d'autrui (*Contabilidad Nacional de España [Base 2000]*).

L'éclatement de la bulle immobilière, dû à la crise financière internationale de 2007 (et les mutations qui en ont découlé), a supposé la crise de ce secteur, entraînant derrière lui un secteur financier déjà affaibli (l'un des principaux responsables et bénéficiaires de cette bulle), et avec lui la crise des comptes de l'État ainsi que de l'ensemble de l'économie (y compris, évidemment, l'emploi)³¹. Même si ce n'est pas le seul, le bâtiment a été l'un des secteurs les plus touchés par le processus de destruction d'emplois par lequel les entreprises espagnoles ont répondu à ce nouveau scénario récessif : 1,5 million d'emplois détruits entre 2007 et 2012 (57 % de ceux qui existaient dans le secteur en 2007), parmi lesquels 185 000 emplois de travailleurs indépendants (EPA)³².

Cependant, nous ne pouvons pas considérer le comportement du travail indépendant dans le secteur du bâtiment comme un modèle extrapolable à l'ensemble de l'économie. Malgré la différence logique du nombre total d'emplois détruits pendant la crise dans les différentes formes d'emploi

Graphique 6. Taux de croissance interannuelle de la population occupée (salariée et non salariée) et du PIB (1976-2012)



Source: Elaboration propre à partir de données de l'EPA et de la Contabilidad Nacional

(2,5 millions parmi les salariés, un demi-million chez les travailleurs indépendants), la portée de la destruction d'emplois en termes relatifs a été semblable dans les deux cas : environ 15 % de l'emploi existant en 2007 (EPA). Qui plus est, si nous observons le taux de croissance interannuel des deux modes d'emploi (graphique 6) nous pouvons constater comment, entre 2007 et 2009, le travail indépendant a perdu proportionnellement un plus grand volume d'emploi que le travail salarié. N'oublions pas cependant qu'ensuite sa récupération a été également bien supérieure. Serait-on en train de recueillir les fruits de la politique de promotion de

³⁰ Entre 1987 et 2012 par exemple, il y a eu une destruction de 175 000 emplois de travailleurs indépendants dans le commerce (EPA), ainsi qu'une augmentation du *taux de salarisation* du secteur de 51 % (1987) à 71 % (2012) (graphique 3).

³¹ Entre 1997 et 2007, le stock de logements en Espagne avait augmenté de plus de 4,5 millions d'unités (en moyenne 457 000 logements/année), avec une croissance interannuelle moyenne de 2,1 (qui allait atteindre 2,5 entre 2001 et 2006), ce qui a fait de l'Espagne le *leader* européen en nombre de logements construits et en consommation de ciment (en termes absolus et *per capita*). Le prix moyen d'un logement (ancien ou nouveau) est passé de 613 euros/m² en 1995 à 1 906 euros/m² en 2007, et la valeur globale du patrimoine en logement de 1,3 billion d'euros en 1996 à 5,1 billions en 2007 (Naredo, Carpintero et Marcos, 2008 : 56 et 60). Cette situation a changé radicalement depuis que la crise a éclaté, tout spécialement depuis 2008 : l'augmentation du stock de logements s'est ralentie entre 2009 et 2011 pour se situer à une moyenne de 296 000 logements/année (avec un rythme de croissance interannuelle moyen de 1,2), alors que le prix moyen du logement a baissé en 2012 jusqu'à 1 588 euros/m² (*Estudio sobre el stock de viviendas nuevas y Precios de Vivienda del Ministerio de Fomento*).

³² Malgré ce chiffre énorme, dans le secteur du bâtiment, l'emploi indépendant semble avoir mieux résisté aux effets de la crise et n'a perdu « que » 35 % des emplois dont il disposait en 2007, face à 63 % du travail salarié, celui qui a assumé 88 % de l'emploi détruit dans ce secteur (EPA). La chute du *taux de salarisation* dans le secteur du bâtiment perceptible depuis 2007 (graphique 3) ne serait donc pas due à une augmentation du nombre total de travailleurs indépendants, mais à un moindre degré de destruction d'emplois, si nous le comparons au travail salarié.

l'*entrepreneuriat* mise sur pied en Espagne depuis quelques années ? Ou s'agirait-il tout bonnement de la réponse d'une partie de la population – salariée auparavant, au chômage aujourd'hui – à l'incapacité de trouver un emploi dans le système d'emplois existant ?

L'information dont nous disposons ne nous permet pas d'avancer une réponse concluante, mais nous pouvons cependant souligner quelques données qui, si nous les analysons avec prudence, peuvent nous amener à la seconde des options signalées. Par exemple, l'évolution des inscriptions initiales et des désaffiliations de la Sécurité sociale entre 2009-2011 (tableau 2) montre que le travail salarié a vu augmenter son nombre de sorties, plus la crise avançait et plus il y avait de destruction d'emplois, ceci mettant en relief une faible capacité à compenser ces pertes par de nouvelles inscriptions. Par contre, le travail indépendant aurait compensé (légèrement) la destruction d'emplois par une croissance positive des nouvelles inscriptions de travail³³. De telle sorte que, dans une situation de stabilité du taux d'activité (environ 60 % selon l'EPA) comme celle enregistrée au cours de ces années (2009-2011), l'augmentation des inscriptions initiales en tant que travailleurs indépendants, juste au moment où nous assistons à une désaffiliation généralisée à la Sécurité sociale, nous invite à ne pas renoncer à l'hypothèse mentionnée plus haut.

Tableau 2. Evolution (totale et taux interannuel) des inscriptions initiales au travail et des départs du travail à la Sécurité Sociale selon modes d'emploi (2009-2011)

	INSCRIPTIONS INITIALES AU TRAVAIL			DÉPARTS DU TRAVAIL		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
TOTAL	500.374	488.284	475.882	18.063.543	18.092.653	19.391.370
Travail pour le compte d'un autre	470.257	457.544	444.059	17.488.304	17.544.562	18.818.220
Travail à leur compte	30.117	30.740	31.823	575.269	548.091	573.150
TAUX DE CROISSANCE INTERANNUAL						
	2009-2010		2010-2011			
TOTAL	-2,4		-2,5		0,2	
Travail pour le compte d'un autre	-2,7		-2,9		0,3	
Travail à leur compte	2,1		3,5		-4,7	

Source: Elaboration propre à partir de données d'inscriptions de travailleurs à la Sécurité Sociale [Anuario de Estadísticas Laborales, 2011]

Mais s'agirait-il d'un transfert spontané ? Rien d'évident, ou du moins pas exclusivement. Le travail indépendant, comme on l'a dit, s'est caractérisé dans les dernières décennies par une nette et significative réduction de sa présence en Espagne. Même s'il occupe encore une place importante dans les secteurs traditionnellement liés à cette modalité d'emploi (agriculture, commerce, bâtiment, etc.), il semble difficile de soutenir que les formes traditionnelles du travail indépendant vivent actuellement leur apogée. Cependant, paradoxalement, au milieu de cette dynamique décroissante, le travail indépendant a trouvé une reconnaissance institutionnelle et un rôle primordial, inconnu jusqu'à maintenant. Ce qui actualise le rêve de cette vieille utopie d'une société *d'entrepreneurs et d'auto-employés, the true condition of the laborer* ou la énième république d'artisans. Le pari pour le travail indépendant et l'*entrepreneuriat* au sein des politiques actives pour l'emploi en tant que sortie possible des tensions et des contradictions de la condition salariale moderne en donne selon nous, un exemple probant (cohérent cependant avec le questionnement des politiques de protection que l'on constate dans toute l'Europe et avec le glissement progressif vers une logique de *workfare*

³³ Les inscriptions initiales comptabilisent les premières incorporations des travailleurs aux différents régimes de la Sécurité sociale, alors que les sorties (et les inscriptions successives) mesurent non seulement le passage de l'activité au chômage, mais aussi le changement d'entreprise et, dans le cas des travailleurs indépendants, le changement de département de localisation (*Fuentes y notas explicativas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*). Il faut donc utiliser avec prudence ces données, car il y aura des changements d'une modalité d'emploi à une autre qui ne sont pas enregistrés ici (au cas où ça ne serait pas la première fois que le travailleur fait ce type de mouvement), et des sorties du travail qui ne signifient pas nécessairement la destruction de l'emploi (par exemple quand le travailleur indépendant change de domicile pour s'installer dans une autre région d'Espagne)

dans les systèmes de protection sociale (Barbier, 2011 ; Eichhorst, Grienberger-Zingerle et Konle-Seidl, 2010 ; Kosonen, 1999)³⁴.

Quoi qu'il en soit, sauf si nous optons pour valider une définition restreinte du *salariat* qui pourrait le circonscrire à sa démarcation juridique, nous pensons qu'il est excessif de déduire de ce mouvement pro-*entrepreneuriat* un ralentissement – et encore moins un recul ou un démantèlement – du *salariat*. En fait, selon nous, il s'agit plutôt du contraire : un indicateur de l'extension progressive et de la socialisation de la relation moderne d'emploi, de ses mécanismes et de ses institutions de régulation allant bien au-delà des individus directement plongés dans un rapport de travail pour le compte d'un autre sanctionné par un contrat de travail.

2. LA RELATION DE TRAVAIL MODERNE ET LA CONFIGURATION DU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ

Le profond mouvement de transformation qui a mis fin aux sociétés de l'Ancien Régime a conçu en échange un scénario inédit d'un point de vue historique : pour la première fois, les processus de création de richesse, dont dépendent le bien-être et la viabilité des sociétés, devaient être garantis grâce à la mobilisation et à l'usage de populations composées majoritairement d'individus juridiquement libres, de citoyens qui, dans l'exercice de leur droit fraîchement acquis à la mobilité, pouvaient abandonner librement leurs anciennes occupations, leurs lieux de résidence et leurs employeurs. Dans ces nouvelles sociétés (capitalistes), l'activité productive s'est affranchie de la tradition, des restrictions magiques et rituelles, des groupes d'appartenance selon la naissance, des loyautés et des obligations qui en découlent : l'interaction entre activités productives et populations est devenue une rencontre – toujours provisoire – garantie par un ensemble de dispositifs appelé normalement *marché du travail*. L'occupation et l'exercice d'un emploi impliquent de moins en moins un métier, une formation et un style de vie spécifiques, permettant ainsi que les populations soient de plus en plus interchangeables et, dans un même temps, facilitant la révolution permanente des processus de travail (innovations technologiques, organisationnelles, du type de capacités de travail nécessaires). Ce long processus historique de consolidation du capitalisme a donc encouragé un détachement des populations et des occupations jamais vu jusque-là, et a fait du rapport moderne de travail – basé sur le recours aux capacités de travail en échange d'un salaire, afin de revaloriser le capital mobilisé – une relation nécessairement précaire et instable (Alaluf, 1986, 1993 ; Rolle, 1988) dont la régulation a donné lieu à maintes contradictions et à de multiples difficultés.

Au départ, cette relation de travail a été conçue comme une relation au caractère privé entre individus juridiquement libres et égaux qui établissaient entre eux un contrat. Mais de quel type de contrat s'agissait-il ? La liberté juridique des producteurs avec laquelle naissait le capitalisme en rendait impossible leur appropriation (la personne du travailleur devait être inaliénable ou, sinon, il redeviendrait un serf ou un esclave). D'autre part, la dépossession matérielle des moyens de subsistance grâce à laquelle on avait opéré la libération du travail empêchait aussi que la formalisation juridique de ce pacte entre « égaux » régule simplement, comme pour les *arts et professions libérales*, le fruit du travail (il fallait pour ce faire une autonomie que le salarié n'avait pas). C'est ainsi que, d'une façon nouvelle, c'est la propre prestation de travail du travailleur – pas sa personne, ni le fruit de son activité – qui est devenue l'objet central du contrat de travail (Supiot, 2000). Cependant, cette innovation allait entraîner un problème dans la mesure où tout contrat d'achat-vente d'une marchandise donne au nouveau propriétaire le droit de s'en approprier afin d'en garantir l'usufruit.

³⁴ Les aides à la promotion de l'emploi indépendant correspondaient à 25 % (29 % si nous ajoutons les aides à l'emploi dans des coopératives et le travail associé) du total des aides à la création d'emploi octroyées en Espagne en 2011. D'autre part, alors que le budget destiné aux politiques actives pour l'emploi a augmenté de 12 % entre 2007 et 2010 (atteignant le chiffre de 8,5 milliards d'euros en 2010), le programme de stimulants directs à la création d'entreprise (capitalisation des prestations de chômage, promotion du travail indépendant, etc.) a vu augmenter de 32 % son budget durant cette même période (avec 1,2 billion d'euros assignés en 2010) (*Anuario de Estadísticas Laborales*, 2011).

Mais, comment assurer la pleine possession de la prestation de travail acquise par le contrat de travail quand on a reconnu à son responsable le statut de sujet inaliénable (inappropriable) ? La solution partielle à ce problème allait venir de la reconnaissance du principe de *subordination* du travailleur salarié envers son employeur, reconnaissance incongrue avec la soi-disant égalité des sujets présents, qui servira de prix de consolation à cette appropriation impossible de la personne du travailleur par l'employeur.

L'établissement de ce principe de subordination en tant qu'élément caractéristique (et juridiquement définitoire) de la condition salariale moderne – face par exemple au travail à son compte – a supposé la reconnaissance d'une relation de pouvoir inégale entre les sujets juridiquement libres (et formellement égaux) qui se trouvent liés par le biais de la relation de travail. Cependant, outre la reconnaissance de l'autorité de l'employeur, cette reconnaissance juridique a permis aussi de délimiter et de compenser partiellement la dépendance et l'inégalité sociale existant dans la relation d'emploi : par exemple, en restreignant cette autorité au temps et au domaine concret délimité par le contrat de travail (Didry, Brouté, 2006). Le principe de subordination juridique a également permis de reconnaître – non sans résistance de sa part – la responsabilité économique, sociale et juridique de l'employeur vis-à-vis du travailleur salarié, figure dont il ne peut pas ignorer le sort sous prétexte de la liberté formelle avec laquelle le contrat avait été établi. L'assomption (mutualisée, socialisée) de cette responsabilité sera reflétée, par exemple, dans la constitution de mutuelles d'accidents, qui diluent dans une collectivité d'entrepreneurs la responsabilité de l'employeur individuel (Rolle, 2007 : 87). Elle sera visible aussi dans la « participation » des employeurs aux cotisations sociales grâce auxquelles on financera différents systèmes de protection sociale du travail salarié face à ses risques innés : chômage, accidents de travail, maladie, retraite, décès. Autrement dit, fondamentalement, le risque de dissolution – de disparition – du lien unissant le travailleur à son travail et faisant de lui un salarié. Nous assisterions donc à l'institutionnalisation et à la socialisation progressive de ce qui est né au départ comme une relation de caractère privé entre des sujets formellement égaux.

Au cours des deux derniers siècles, dans un processus historique assez agité et conflictuel, nous avons assisté – surtout depuis la Seconde Guerre mondiale – à une reconnaissance progressive et à la consolidation (plus ou moins forte selon les sociétés) de droits sociaux et économiques du travail salarié : depuis le droit d'association et la négociation collective, en passant par la participation des travailleurs à la définition de l'organisation des centres de travail et à la distribution de la richesse générée, le droit à la santé, les loisirs, le temps libre, le repos et l'éducation. Nous avons connu aussi le développement et la consolidation de toutes sortes d'institutions sociales visant à la protection du travail salarié : depuis le droit du travail proprement dit, en passant par les systèmes nationaux et sectoriels de qualification qui permettent la réalisation d'une carrière professionnelle et l'amélioration progressive des conditions de vie et de travail, les systèmes publics d'éducation et de formation, la protection sociale face au chômage, aux accidents de travail, à la maladie ou à la vieillesse.

La reconnaissance du principe de subordination mentionné plus haut aurait donc constitué, paradoxalement, un principe de liberté et de protection du travail salarié (Didry, Brouté, 2006). Le marché du travail, résultat de ce processus prolongé d'action collective, ne s'est comporté plus comme un simple mécanisme d'ajustement où l'incertitude est fondamentalement supportée par les populations salariées, et il est devenu un domaine (partiellement) contrôlé par le droit du travail, organisé par différentes institutions et façonné par les relations de pouvoir existantes entre employeurs et salariés (Alaluf, 2012). Les salariés obtenaient ainsi, après de nombreux conflits et de multiples tensions, une stabilisation sociale relative autour d'un « statut salarial » servant de contrepoids à la précarité constitutive de la relation d'emploi au sein du capitalisme, et améliorant donc leurs conditions de vie et de travail. La consolidation du « statut du travail salarié » a favorisé et a reflété en même temps le processus de socialisation (partiel et contradictoire) de la relation d'emploi, en regroupant en son sein, par le biais de l'intervention de différentes institutions (État, syndicat, Sécurité sociale) un nombre de plus en plus grand (et plus hétérogène) de sujets, de situations et de modes d'emploi de la force de travail (Rolle, 1988).

L'universalisation des systèmes publics de santé et d'éducation au-delà de la personne cotisant directement, l'extension des prestations pour chômage, maladie et retraite du travail salarié à de nombreuses professions libérales, l'absorption en tant que « salariés » de catégories qui y étaient historiquement opposées (paysans, marchands de commerce, cadres intermédiaires et techniciens, artistes) ou les différents transferts que – à un degré et dans une variété très différents – reçoivent les familles européennes pour des usages préalablement fixés par l'État (soin aux personnes dépendantes, aides à l'achat d'un logement ou pour former une famille, aides pour l'acquisition de matériel scolaire) sont autant d'exemples de ce processus de socialisation de la relation d'emploi, de sa gestion et de sa reproduction quotidienne. Une extension et une généralisation des mécanismes et des institutions régulatrices du travail salarié allant bien plus loin que les salariés eux-mêmes (bien plus loin donc, de qui occupe un emploi ou dispose d'une relation de travail pour le compte d'un autre, plus ou moins formalisée) qui fait qu'il est pertinent de parler de sociétés salariales ou de *salariat*, comme un type de formation sociale dans laquelle les coûts et les risques de la production et de la reproduction des potentialités productives du travail salarié (de sa formation, de sa mobilisation et de son usage) sont mutualisés, socialement assumés par la collectivité, en conjurant donc ainsi partiellement l'incertitude constitutive des relations sociales modernes.

3. UN SALARIAT ALLANT AU-DELÀ DES MODES D'EMPLOI : LA RÉGULATION DU TRAVAIL INDÉPENDANT EN ESPAGNE

Dans le cas de l'Espagne, ce processus d'extension des institutions du travail salarié au-delà de l'emploi et des travailleurs formellement salariés est manifeste, par exemple, si nous analysons les transformations survenues au cours des dernières années dans le cadre régulateur du travail indépendant. La *Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo* (LETA) (*Loi du Statut du Travail Indépendant*) (Jefatura del Estado, 2007), approuvée par le précédent gouvernement socialiste (outre certains développements postérieurs de cette loi) constitue aujourd'hui la norme de référence de base pour la régulation du travail indépendant en Espagne. Même si cette norme s'est parfois bornée à réordonner et à donner une cohérence à toute une série de normes fragmentées et dispersées sur le travail indépendant existant auparavant dans la législation et dans la jurisprudence espagnole, elle a aussi incorporé des nouveautés significatives dans ce qui nous intéresse ici.

La LETA visait à mettre sur un pied d'égalité la protection des différentes modalités de travail indépendant et celle du travail salarié. Pour ce faire, on a adopté la reconnaissance d'une série de droits, individuels et collectifs : le droit d'association, de représentation et de défense collective des intérêts professionnels (reconnaissance des associations professionnelles de travailleurs indépendants comme interlocuteurs, constitution du *Conseil du Travail Indépendant* comme organe consultatif, etc.) ; le droit de la conciliation de la vie personnelle et familiale (suspension de l'activité en cas de grossesse, allaitement, etc.) ou la sécurité et la santé au travail (critères d'application de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (*Loi de Prévention de Risques du Travail*), délimitation de la responsabilité de l'entreprise contractante du service du travailleur indépendant au moment de garantir sa sécurité, etc.)³⁵. Outre la reconnaissance de ce type de droits, la LETA et ses développements postérieurs établissent aussi une série de protections et de prestations économiques pour les travailleurs indépendants typiques du travail salarié (assistance sanitaire en cas de maternité, de maladie commune ou professionnelle, en cas d'accident, de décès ou de retraite)³⁶. Elle recueille

³⁵ Le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale a comptabilisé chez les travailleurs à leur compte un peu plus de 14.000 accidents pendant la journée de travail qui ont entraîné un arrêt de travail (la plupart – 97 % – ont été des accidents légers dus dans 84 % des cas à des coups ou à des coupures avec des objets – mobiles ou statiques – et dus aussi à de trop gros efforts physiques). Ces accidents ont supposé une perte de presque 550 000 journées de travail (4 % du total de journées perdues cette année-là), une moyenne de 0,2 journée par travailleur indépendant (face à une moyenne de 1 journée perdue par salarié) (*Estadísticas de Accidentes Laborales*, 2011).

³⁶ Toutefois, en ce qui concerne la prestation pour retraite, les quantités perçues par les travailleurs indépendants par le biais de la Sécurité sociale sont encore très faibles (600 euros en moyenne en octobre 2012), bien inférieures (38 %) à celles perçues dans le

également une revendication historique des travailleurs indépendants en Espagne : la perception d'une prestation économique pour arrêt de l'activité (pour chômage), financée grâce aux cotisations à la Sécurité sociale des travailleurs à leur compte³⁷. Devrions-nous déduire de ces mesures un recul des mécanismes et des institutions du salariat ? Ou s'agirait-il plutôt, tel que nous l'exposions précédemment en tant qu'hypothèse, de son extension à d'autres modalités d'usage de la force de travail au sein du *salariat* ?

La possibilité de nous trouver en présence d'un *salariat* transformé – et non pas en présence d'un *salariat* périclité – est visible aussi en Espagne par la timide, quoique constante, prolifération de statuts ambigus, difficilement ajustables aux distinctions formelles traditionnelles entre « travail indépendant » et « travail salarié ». L'exemple sans doute le plus significatif en est la création et la régulation par la LETA de la figure – contradictoire et ambiguë dans sa dénomination elle-même – du *Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (Travailleur Indépendant Économiquement Dépendant)*³⁸. Un collectif formellement reconnu aussi dans d'autres pays comme l'Italie, l'Allemagne ou le Royaume-Uni (Martín Puebla, 2012 ; Perulli, 2003 ; Supiot, 2000), considéré particulièrement « non protégé », et auquel on a donné une série d'attributions et de mesures de protection qui, sauf pour ce qui a trait à l'indépendance (formelle) dans l'organisation de la journée de travail (existant aussi, d'autre part, pour de nombreux salariés), se différencie peu du travail (formellement) salarié.

Ce n'est cependant pas l'unique exemple récent d'ambiguïté et d'hybridation statutaire dans la régulation du marché du travail. La « Stratégie d'Entrepreneurialité et d'Emploi Jeune 2013-2016 » mentionnée plus haut, envisageait par exemple entre autres propositions, outre la possibilité récurrente de capitaliser la prestation pour chômage (mesure dont 127 000 chômeurs ont bénéficié entre 2008 et 2011 (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011b), la possibilité de concilier temporairement la prestation pour chômage avec la réalisation d'activités à son compte, ainsi que de reprendre la perception de cette prestation si le salarié reconverti en indépendant décidait finalement d'abandonner l'activité à son compte. Elle envisageait aussi d'étendre la protection du travail indépendant (pour « atteindre une plus grande convergence » avec le travailleur salarié), de promouvoir la figure du travailleur salarié « intrapreneur » (celui qui s'engage à chercher des alternatives et des activités innovantes pour l'entreprise où il travaille) et de permettre – en cas de pluriactivité (pour le compte d'autrui + à son compte) ou de conciliation avec des études – la cotisation à temps partiel comme travailleur indépendant (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

Bien de ces mesures, formulées à propos de l'emploi « jeune », sont loin de configurer un pari conjoncturel s'adressant uniquement à certains segments de la force de travail, car elles sont présentes aussi dans des propositions et des programmes de caractère général. Par exemple, la *Loi 27/2011 du*

Régimen General où figurent la plupart des salariés (930 euros) (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, 2012). Les prestations les plus basses sont dues au fait d'avoir cotisé de plus petites quantités pendant la vie de travail (en 2012, par exemple, 84 % des travailleurs indépendants – définis au sens restreint – cotisaient sur les bases minima légales) (Trabajadores Autónomos en alta en la Seguridad Social, 2012).

³⁷ Au troisième trimestre 2012, il y avait presque 650 000 travailleurs indépendants couverts par ce mécanisme de protection en cas d'arrêt d'activité (chômage), et de contingences professionnelles (accidents, maladie) (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, 2012), 21 % du total de travailleurs indépendants inscrits à la Sécurité sociale (18 % dans le bâtiment et 16 % dans le transport, secteurs ayant le plus haut taux d'accidents). Ce sont des chiffres qui se situent bien loin du niveau de protection pour chômage existant dans l'ensemble de la population active dont le taux de couverture en 2010 se situait, selon les données de la Sécurité sociale, à 78 % (sans parler des quantités perçues et en comptabilisant aussi bien les prestations contributives que les prestations d'assistance sociale, le taux de couverture serait alors de 38 % si nous ne considérons que les prestations contributives pour chômage) (*Indicadores Sociales*, 2011). Toutefois, la disparition du caractère volontaire de cette couverture à partir du 1^{er} janvier 2014 (Jefatura de Estado, 2011b) laisse prévoir l'équivalence progressive du taux de couverture des travailleurs indépendants au reste des travailleurs.

³⁸ Dans le cas espagnol, cette figure se référerait à ces travailleurs indépendants « réalisant une activité économique ou professionnelle à titre lucratif et de façon habituelle, personnelle, directe et prédominante pour une personne physique ou juridique, appelée client, et de qui ils dépendent économiquement pour percevoir de lui au moins 75 % de leurs revenus pour rendements de travail et d'activités économiques ou professionnelles » (Jefatura de Estado, 2007 : Chapitre III). Les dernières estimations dont on dispose (Asociación de Trabajadores Autónomos, 2.006: 5-7) considéraient que ce collectif compterait presque 400 000 travailleurs (environ 14 % des indépendants existants alors).

1^{er} août, sur l'actualisation, adéquation et modernisation du système de Sécurité sociale a ouvert la voie à la cotisation à temps partiel comme travailleur indépendant (facilitant ainsi la conciliation de différents modes d'emploi), et a reconnu aussi (avec quelques limitations) la possibilité de concilier la perception de prestations de retraite avec la réalisation d'activités à son propre compte. D'autre part, le *Proyecto de la Ley de Apoyo a Emprendedores (Projet de Loi d'Appui aux Entrepreneurs)*, approuvé récemment, propose une baisse des cotisations sociales pour les travailleurs salariés en situation de pluriactivité qui s'inscriraient au *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) (Régime Spécial de Travailleurs Indépendants)* (Presidencia del Gobierno, 2013)³⁹.

Ces formules hybrides, semblables à celles existant dans d'autres pays (Athanassouli, 2003 ; Böheim y Mühlberger, 2009 ; Darbus, 2008 ; Desmarez, 2001 ; Reynaud, 2007), font penser, plus qu'à une résolution ou à un recul du *salariat*, à un *salariat* élargi, capable de se confirmer en une variété d'actions, de sujets et de configurations beaucoup plus larges que ceux que l'on connaissait avant, et qu'il faudra donc étudier. Cependant, nous vivons une situation paradoxale consistant dans le fait que, juste quand l'extension du travail salarié et de ses principales institutions sociales ont atteint leur plus forte consolidation et leur plus grande hégémonie à l'échelle planétaire (dépassant les limites des groupes et des identités qu'elles devaient, soi-disant, incarner) et lorsqu'elles se trouvent davantage confondues avec les structures de l'État et les institutions rendant possible notre vie quotidienne, moins nous nous sentons capables de les identifier et plus insuffisantes se montrent les catégories et les théories à notre portée. L'équivalence restrictive de la dynamique du travail salarié aux situations et aux populations ainsi délimitées grâce à la formalisation juridique d'un contrat de travail (et l'opposition qui en résulte entre ce type de situations et celles qui prennent la forme de prestations de services d'un producteur indépendant lié par un contrat commercial à caractère privé) est un bon exemple de ce type de limitations que d'autres chercheurs ont déjà dénoncées (Rolle, 2007). Si, tel que nous le proposons ici, le travail indépendant constitue en réalité l'une des combinaisons possibles de rencontre (provisoire) entre capacités productives et activités dans le *salariat*, ce sera donc au sein de ce mouvement plus large que nous pourrons faire une tentative d'explication de la dynamique et de la transformation du travail indépendant contemporain.

EN GUISE DE CONCLUSION (OU DE DÉBUT) : ENTREPRISES SANS TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEURS SANS ENTREPRISES

La globalisation économique, la concurrence de plus en plus forte entre les entreprises et l'émergence de nouvelles puissances sur la scène économique internationale, les processus de délocalisation productive, les innovations technologiques et les nouvelles formes d'organisation du travail (production flexible, juste-à-temps, *lean production*), entre autres facteurs, ont favorisé une redéfinition profonde de l'entreprise et de la place qu'elle occupe dans les processus de création de richesse. Contrairement à la grande entreprise fordiste, qui se proposait d'intégrer en son sein le plus gros des activités et des fonctions requises dans le processus productif, nous assistons depuis quelques années à une « diminution » des entreprises (et de leur signification) dans les chaînes de génération de valeur. La réduction de l'activité des entreprises au fameux *core business* a eu pour corrélat nécessaire l'extension de la sous-traitance et l'externalisation de toute une série d'activités et de services que l'entreprise elle-même ne garantit plus et qui restent pourtant indispensables au développement correct de son activité économique. Des activités et des services souvent élaborés par des entreprises et des producteurs indépendants avec lesquels *l'entreprise mère* a des liens

³⁹ Les situations de pluriactivité sont toutefois assez « exceptionnelles » sur le marché du travail espagnol, elles représentent 2,2 % du total d'occupés dans le cas des travailleurs à leur compte, et 1,9 % dans le cas des salariés (entre les deux, en tout, environ 340 000 travailleurs). Les seconds emplois se font généralement sous la même modalité – à son compte ou pour le compte d'un autre – de l'emploi principal, cependant nous pouvons signaler que 43 % des travailleurs indépendants pluri-employés avaient un second emploi salarié (environ 29 000 indépendants), et 27 % des salariés pluri-employés avaient un second emploi comme indépendants (environ 74 000 salariés) (EPA, 2012).

commerciaux (et sans doute de nouvelles relations de coopération interentrepreneuriale), sans pour autant renoncer à établir une série de normes d'exécution obligatoire pour les entreprises « collaboratrices » (standards de qualité et procédés de production, design et commercialisation du produit, délais de remise). Ce développement croissant de l'externalisation touchera même la gestion elle-même, la mobilisation et la mise à disposition de travailleurs et, par exemple, on enregistrera un plus grand recours à des entreprises se consacrant à cette sorte de services (comme celles que l'on appelle *Entreprises de Travail Temporaire*). Des entreprises spécialisées dans la gestion et la cession de la force de travail auxquelles vont recourir d'autres entreprises afin de se doter d'une plus grande flexibilité interne, ainsi que de mécanismes rendant possible la réduction des coûts de travail (par exemple, en échappant à une plus grande régulation et protection des formes d'emploi « standard ») (Kalleberg, 2000 ; Kesselman, 2009 ; Belkacen, Kornig et Michon, 2011).

Ces modifications n'ont pas été sans conséquence quant à la configuration historique de la relation d'emploi et quant à sa protection, comme on peut l'apprécier, par exemple, dans les relations de sous-traitance et dans la prestation de services où les frontières de l'entreprise et des sujets impliqués dans les relations de travail se voient profondément reconfigurées (Baudry, 1992 ; Chassagnon, 2012 ; Lebeer et Martínez, 2012). La relation de sous-traitance allait supposer une transformation du lien salarial classique, en transformant la relation salariale (de subordination) en une prestation de services à caractère commercial. Une relation où le salarié de l'entreprise sous-traitée se voit assujéti à plusieurs employeurs, maintenant une relation d'emploi « conventionnelle » avec l'entreprise sous-traitante et établissant en même temps avec l'entreprise utilisatrice de la main-d'œuvre une relation commerciale en termes fournisseur-client, plus qu'une relation de subordination employeur-employé. Est configurée ainsi une relation triangulaire dans laquelle l'employeur *de facto* utilisant la force de travail ne coïncide pas avec l'employeur formel. Mais, malgré tout, le premier intervient directement et activement dans la détermination des conditions de travail et d'emploi du travailleur salarié, sans pour autant assumer pleinement la responsabilité (et les coûts) en découlant.

Comme la robotique et l'automatisation des processus productifs, les relations de sous-traitance et d'externalisation que nous venons de signaler nourrissent le « rêve » d'une entreprise sans travailleurs. Nous pourrions presque nous référer parfois à une entreprise sans entreprise (ou à sa réduction à sa minime expression). À la fantaisie entrepreneuriale de l'entreprise sans travailleurs, on ajoutera la tendance inverse : celle des salariés sans entreprise. Nous nous référons au discours de plus en plus récurrent et à la promotion de l'*entreprenarialité* et l'*entreprenantisme* comme solution au problème du chômage et comme voie de croissance économique sur laquelle nous avons porté notre attention. Un phénomène dans lequel nous trouverons, en plus des « entreprenants par vocation », un bon nombre d'anciens travailleurs salariés reconvertis en sous-traitants indépendants qui travaillent souvent pour un unique employeur : les fameux *travailleurs indépendants économiquement dépendants* (Böheim et Mühlberger, 2009 ; Hernández, 2010 ; Kalleberg, 2000).

Il s'agirait aussi des cas beaucoup plus frappants d'expériences comme, par exemple, les sociétés de *portage salarial* (Darbus, 2008 ; Lenoir et Schechter, 2011) qui chercheraient à stabiliser la condition et le statut des aspirants à devenir des « entreprenants ». Ces « entreprenants » sont souvent d'anciens salariés se retrouvant au chômage qui, vu le manque d'offres d'emploi proposées par le tissu entrepreneurial existant, décident de s'établir formellement à leur compte. Cependant, pendant que leur situation comme entreprenants se consolide, ils profitent des vides de la législation pour s'enregistrer comme employés (pour le compte d'un autre) de ces sociétés de *portage salarial*, ceci leur permettant d'avoir droit aux bénéfices et au mécanisme de protection liés au statut de travailleur salarié. Il suffirait d'ajouter à cette description les taux de plus en plus hauts de population chômeuse, partiellement occupée (ou inoccupée), ou employée sous différentes figures de travail « atypiques » (à temps partiel, comme indépendants, intérimaires, avec des contrats d'apprentissage et de formation, contrats temporaires, etc.) (Belkacen, Kornig et Michon, 2011 ; Castel, 2009 ; Kalleberg, 2000 ; Kesselman, 2009 ; Schmid, 2011) pour pouvoir confirmer l'hypothèse que nous as-

sistons actuellement à une double mutation de l'emploi qui nous situerait face à une scène incertaine d'entreprises sans travailleurs et de travailleurs sans entreprises.

Derrière cette double mutation apparaîtrait ce que certains auteurs, tel que Alaluf (2012, 5), ont identifié comme la possibilité d'un nouveau type *d'agencement* de l'activité d'une multitude de producteurs. Un agencement dans lequel la génération de richesse pourrait se faire sans avoir besoin d'englober ces producteurs au sein d'une structure organisationnelle semblable à ce que nous avons connu jusqu'à maintenant comme entreprise. Souvent, ce type *d'agencement* permettrait d'établir une dépendance réelle du salarié sans que sa subordination juridique soit reconnue ; et, bien entendu, sans qu'il ait à assumer un principe obligatoire et passible de sanction de responsabilité sociale face à la précarité constitutive de son statut. Nous assisterions donc à des combinaisons et à des réseaux productifs à caractère nouveau – composés d'entreprises mères et d'entreprises sous-traitantes ; d'agences et d'organismes publics de nature différente (étatiques, régionales, transnationales) ; de laboratoires et de centres de recherche universitaires ou para-universitaires ; des travailleurs et des sous-traitants indépendants, etc. – dont l'émergence signifierait une profonde mutation de la relation salariale traditionnelle, une remise en question de l'efficacité des mécanismes de protection du travail salarié comme on la connaissait jusqu'alors, ainsi qu'une profonde mutation des dispositifs productifs et des acteurs, des principes et des institutions qui y sont impliquées. Un scénario contradictoire, truffé aujourd'hui d'incertitudes, mais aussi de possibilités qu'il conviendrait d'explorer.

BIBLIOGRAPHIE

- ALALUF M., 1986, *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruxelles, Éditions de l'Université Libre de Bruxelles.
- ALALUF M., 1993, "El empleo, una relación social inestable", in Michon F. et Segrestin D. (coord.), *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, Ministerio de Trabajo, p. 305-312.
- ALALUF M., 2012, « Le marché du travail : vulnérabilités individuelles et actions collectives », XIXe Congrès de l' AISLF « Agir face à l'incertain », Rabat (Marroc), 2-6 juillet 2012.
- ALCAIDE J., 2003, *Evolución económica de las regiones y provincias españolas en el siglo XX*, Bilbao, BBVA.
- ASOCIACION DE TRABAJADORES AUTONOMOS, 2006, Informe del trabajo autónomo dependiente. (<http://www.ata.es>)
- ATHANASSOULI K., 2003, « Les "quasi-salariés" en Grèce : un statut atypique et hybride », *Formation et Emploi*, 81, p. 5-21.
- BARBIER J.C., 2011, « Activer les pauvres et les chômeurs par l'emploi ? Leçons d'une stratégie de réforme », *Politiques Sociales et Familiales*, 104, p. 47-58.
- BAUDRY B., (1992, « Contrat, autorité et confiance. La relation de sous-traitance est-elle assimilable à la relation d'emploi ? », *Revue économique*, 43 (5), p. 871-894.
- BÖHEIM R., MÜHLBERGER U., 2009, "Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK", *Journal for Labour Market Research*, 42, p. 182-195.
- BELKACEN R., KORNIG C., MICHON F., 2011, *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, Paris, L'Harmattan.
- CARRERA SANCHEZ M.C., 1990, "La actividad comercial en la Comunidad de Madrid", in Estébanez J. (Ed.), Madrid, presente y futur., Madrid, Akal, pp. 121-149.
- CASARES J., 1987, « Algunas reflexiones sobre la situación actual y la política de modernización del comercio interior », *Información Comercial Española*, 644, p. 7-18.
- CASTEL R., 2009, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Éditions du Seuil.
- CHASSAGNON V., 2012, « Fragmentation des frontières de la firme et dilution des responsabilités juridiques : l'éclatement de la relation d'emploi dans la firme-réseau multinationale », *Revue Internationale de Droit Économique*, XXVI (1), p. 5-30.

- DARBUS F., 2008, « L'accompagnement à la création d'entreprise », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 175 (5), p. 18-33.
- DESMAREZ P., 2001, « Subordination et indépendance. Notes pour une réflexion sur les relations entre travail indépendant et travail salarié », in Alaluf M., Rolle P. et Schoetter (coord.), *Division du travail et du social*, Toulouse, Octares, p. 281-285.
- DIDRY C., BROUTE R., 2006, « L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », in Petit H. et Thèvenot N. (Dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte, p. 47-70.
- EICHHORST W., GRIENBERGER-ZINGERLE M., KONLE-SEIDL R., 2010, « Activating Labor Market and Social Policies in Germany: From Status Protection to Basic Income Support », *German Policy Studies*, 6/1, p. 65-106.
- JEFATURA DEL ESTADO, 2007, Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado du 12 juillet.
- JEFATURA DEL ESTADO, 2009, Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo. Boletín Oficial del Estado du 7 mars.
- JEFATURA DEL ESTADO, 2011a, Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero. Boletín Oficial del Estado du 19 février.
- JEFATURA DEL ESTADO, 2011 b, Ley 27/2011, de 1 de agosto. Boletín Oficial del Estado du 2 août.
- JEFATURA DEL ESTADO, 2013, Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero. Boletín Oficial del Estado du 23 de febrero.
- HERNANDEZ J. A., 2010, « La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente », *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 11, p. 177-194.
- KALLEBERG A., 2000, « Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work », *Annual Review of Sociology*, 26, p. 341-365.
- KESSELMAN D., 2009, « Le travail non standard comme outil comparatiste des frontières de la relation salariale : France et États-Unis », XIIes Journées Internationales de Sociologie du Travail, Nancy (France), 25-26 juin.
- KOSONEN P., 1999, « Activation, incitations au travail et workfare dans quatre pays scandinaves », *Travail et Emploi*, 79, p. 1-15.
- LEBEER G., MARTINEZ E., 2012, « Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo », *Laboreal*, VIII (1), p. 28-41.
- LENOIR C., SCHECHTER F., 2011, L'avenir et les voies de régulation du portage salarial. Rapport Définitif (RM2011-128P), Paris, Inspection Générale des Affaires Sociales.
- LOPEZ ARANGUREN G., 1987, « El pequeño comercio detallista. Situación en la Comunidad de Madrid ». *Información Comercial Española*, 644, p. 37-44.
- LOPEZ I., RODRIGUEZ E., 2010, *Fin de ciclo. Financiarización, territorio y sociedad de propietarios en la onda larga del capitalismo hispano (1959-2010)*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- MARTIN PUEBLA E., 2012, *El trabajo autónomo económicamente dependiente. Contexto europeo y régimen jurídico*, Valencia, Tirant lo blanch.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013, ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN, 2013/2016 (<http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/index.htm>)
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 1985, Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, *Boletín Oficial del Estado* du 2 juillet.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 1986, Orden de 21 de febrero por la que se establecen diversos Programas de apoyo a la creación de empleo. *Boletín Oficial del Estado* du 27 février.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, 2003, Orden TAS/1848/2003, de 27 de junio, *Boletín Oficial del Estado* du 4 juillet.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION, 2009, Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio, *Boletín Oficial del Estado* du 19 août.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION, 2011a, Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, *Boletín Oficial del Estado* du 19 novembre.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION, 2011b, Balance de medidas sobre el trabajo autónomo 2008-2011 (<http://www.empleo.gob.es>)
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, 2008, Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, *Boletín Oficial del Estado* du 2 décembre.

- NAREDO J. M., CARPINTERO O., MARCOS C., 2008, *Patrimonio inmobiliario y balance nacional de la economía española 1995-2007*, Madrid, FUNCAS.
- PRESIDENCIA DEL GOBIERNO, 2013, Proyecto de Ley de Apoyo a Emprendedores y su Internacionalización, Conseil de ministres du 28 juin 2013.
- PERULLI A., 2003, Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects, Bruxelles, Commission européenne.
- ROLLE P., 1988, *Travail et salariat. Bilan du sociologie du travail*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- ROLLE P., 2007, « Le salariat, au-delà du contrat », in Vatin F. (Dir.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, p. 81-105.
- REYNAUD E., 2007, « Aux marges du salariat : les professionnels autonomes », in Vatin F. (Dir.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, p. 299-309.
- SCHMID G., 2011, « Non-Standard Employment in Europe : Its Development and Consequences for the European Employment Strategy », *German Policy Studies*, 7 (1), p. 171-210.
- SUPIOT A., 2000, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit Social*, 2, p. 131-145.
- UNION DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTONOMOS, 2012, *Anuarios del Trabajo Autónomo en España, 2011-2012*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Bases de données consultées

Eurostat : Labour Force Survey

Instituto Nacional de Estadística : Encuesta de Población Activa

_____ : Contabilidad Nacional de España

_____ : Directorio Central de Empresas

_____ : Anuario Estadístico de España

_____ : Indicadores Sociales

Ministerio de Empleo y Seguridad Social : Anuario de Estadísticas Laborales

_____ : Anuario Estadístico de Inmigración

_____ : Fuentes y notas explicativas

_____ : Trabajadores Autónomos en alta en la Seguridad Social

_____ : Estadísticas de Accidentes Laborales

Ministerio de Fomento : Estudio sobre el stock de viviendas nuevas

_____ : Precios de Vivienda

Chapitre 3

LES FEMMES NON SALARIÉES DANS LA PRODUCTION AGRICOLE

Marc Parmentier (Caisse centrale de mutualité sociale agricole-CCMSA)

Note de l'éditrice

Le docteur Parmentier nous propose avec ce texte une exploitation tout à la fois rigoureuse et originale – notamment par son approche dynamique – de données sur les exploitantes agricoles ; données rarement mobilisées dans les supports conventionnels de la recherche. La clarté de l'exposé nous incite à livrer l'exercice tel quel au lecteur, ce petit préambule indiquant les idées force qui nous semblent en ressortir.

Les données montrent très vite que la population des exploitantes agricoles est loin d'être homogène. Selon leur génération notamment, leurs conditions d'exercice et leur autonomie effective se distinguent nettement. Les plus âgées sont peu nombreuses relativement aux exploitants, nous le savions. Nous apprenons que leur autonomie de décision, lorsqu'elles dirigent les exploitations, n'est guère probante : soit elles assurent un bref intérim à la mort de leur conjoint, soit elles ne sont qu'un élément du groupement dominé par les hommes. Autre inégalité, leurs revenus sont systématiquement plus faibles, notamment en raison de la taille plus réduite des exploitations qui leur échoient.

La situation est toute autre pour les plus jeunes dont les activités sont plus souvent associées aux loisirs. Elles sont plus nombreuses d'une part que leurs aînées et, surtout, leur responsabilité d'entrepreneure paraît mieux assurée. Dirigeant leur exploitation, leurs actions ne sont nullement parrainées.

L'exploration minutieuse des conditions d'exercice des exploitantes agricoles témoigne donc des transformations qui animent l'agriculture. Loin de s'en tenir à des formes traditionnelles, cette dernière propose aujourd'hui une diversité d'activités inscrites dans des réseaux d'échanges dont des réseaux avec les villes. Le docteur Parmentier nous montre ici que les femmes y prennent une part active modifiant à cette occasion leur place dans un monde traditionnellement marqué par le masculin.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

La population active agricole féminine se répartit en trois catégories : les femmes chefs d'exploitation, les conjointes actives sur l'exploitation et les femmes salariées de la production agricole. Cette étude présente les caractéristiques des deux premières catégories, composant l'emploi non salarié.

- **Les femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole**

Les femmes représentent un quart des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole en 2011. Cette proportion demeure stable depuis 1999.

- **Une démographie marquée par la succession entre époux**

Leur âge moyen est de 51 ans, contre 47 ans pour les hommes.

Parmi ces femmes, 39 % ont 55 ans et plus. Cette tranche d'âge est la plus importante chez les femmes chefs d'exploitation. Son importance est liée au phénomène de succession entre époux, lorsque le conjoint part à la retraite. Elles sont donc plus âgées que les hommes, dont seulement 25 % sont concernés par cette classe d'âge.

Les trois quarts des femmes chefs d'exploitation vivent maritalement, alors que seulement 53 % de leurs homologues masculins le font.

- **Des superficies moyennes et des revenus par personne plus faibles que ceux des hommes**

Le secteur d'activité principale dominant est l'élevage de bovins-lait qui occupe 18 % des femmes chefs d'exploitation. Ce secteur est suivi par les cultures céréalières et industrielles et les cultures et élevages non spécialisés qui concentrent respectivement 15 % et 13 % des femmes chefs d'exploitation. De manière générale, les femmes sont plus présentes dans l'agriculture traditionnelle. En proportion, elles ont aussi un poids important dans la filière « cheval ».

Ces femmes chefs possèdent une surface agricole utile individuelle moyenne de 38 hectares. La superficie moyenne possédée est plus faible que celles des hommes qui s'élève à 52 hectares. En totalité, les femmes possèdent près de 4,6 millions d'hectares de terres, soit quatre fois moins que leurs homologues masculins.

Les entreprises, dont l'un au moins des chefs d'exploitation est une femme, sont majoritairement de forme sociétaire (54 %), alors que celles dirigées uniquement par des hommes sont majoritairement exploitées en nom personnel (65 %).

En 2011, l'assiette brute totale de cotisations à laquelle ces femmes sont soumises s'élève à 1,1 milliard d'euros, soit 18,5 % de l'assiette totale du régime. La proportion de femmes chefs d'exploitation imposées au réel s'élève à 70,5 %. Ce taux est de 77,5 % chez les chefs d'exploitation hommes.

- **Les conjointes d'exploitant**

Parmi les femmes de chefs d'entreprise agricole, 38 600, soit 19,5 % d'entre elles, sont affiliées à la Mutuelle sociale agricole (MSA) en tant que conjointes actives sur l'exploitation, avec le statut de collaboratrice d'exploitation.

Leur nombre est en forte décroissance chaque année (- 6,5 % en moyenne annuelle). Cette évolution traduit la désaffection des jeunes générations vis-à-vis de ce statut.

Les collaboratrices d'exploitation travaillent majoritairement dans des exploitations traditionnelles de l'agriculture, exploitées en nom personnel par leur conjoint, et de dimension économique supérieure à la moyenne.

INTRODUCTION

Les femmes, bien que minoritaires dans l'agriculture, assument une part importante de l'emploi de cette branche économique. Présentes en tant que chefs d'exploitation ou d'entreprise, conjointes actives sur l'exploitation ou salariées ou dans tous les systèmes de production, elles contribuent au

dynamisme du milieu rural et au maintien du tissu social environnant leur famille et leur exploitation. Les évolutions que connaît actuellement ce secteur économique entraînent des changements dans l'ensemble de la profession agricole.

En 2011, la population active agricole féminine se répartit en trois catégories : les femmes chefs d'exploitation, les conjointes actives sur l'exploitation et les femmes salariées de la production agricole.

Tableau 1. Récapitulatif des femmes dans l'agriculture en 2011

Catégorie professionnelle	Nombre
Femmes chefs d'exploitation	117 300
Conjointes d'exploitants	36 800
Femmes salariées de la production agricole mesurées en emplois équivalent temps plein	190 000

Source : MSA.

Cette étude, après avoir cadré le poids de l'emploi féminin dans l'ensemble de l'emploi de la production agricole, se limite au champ de l'emploi non-salarié et est constituée en deux volets consacrés aux catégories de femmes actives en tant que non-salariées : les femmes en tant que chefs d'exploitation ou collaboratrices d'exploitation.

Sources et définitions

Les données relatives aux femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise ou conjointes de chefs d'entreprise sont issues du fichier COTNS (cotisations sociales des travailleurs non salariés) de l'année 2011 et du fichier INSTALLATIONS de l'année 2011.

Les résultats de l'activité des chefs d'exploitation sont mesurés par l'assiette brute de cotisations. Celle-ci est liée au revenu du chef d'exploitation, soit de l'année antérieure soit des trois années antérieures ; elle n'est pas modifiée par l'existence d'un conjoint participant à l'activité.

L'assiette brute des cotisations au titre d'une année s'obtient :

- soit par la moyenne des revenus agricoles (revenus professionnels) déclarés à la MSA au cours des trois années **n-3, n-2, n-1**, si le chef d'exploitation a choisi l'option triennale.
- soit par le revenu de l'année n-1, si le chef d'exploitation a choisi l'option annuelle.

La catégorie ATEXA (Accidents du Travail des Exploitants Agricoles) est la catégorie de risque utilisée pour l'analyse et la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles des exploitants agricoles.

Champ : France métropolitaine y compris Alsace-Moselle, sauf lorsque l'étude décline des résultats par catégorie de risque ATEXA (dans ce cas, les 3 063 femmes chefs d'exploitation dénombrées dans les trois départements de l'Alsace-Moselle – Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle – en sont exclues, puisque ce régime d'assurance n'a pas été mis en place dans ces deux régions).

Valeur du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) horaire au 1^{er} janvier 2011 : 9,00 euros.

La **dispersion** représente la variabilité ou l'étendue des différentes valeurs que peut prendre une variable.

La **médiane** d'un ensemble est la valeur m telle que le nombre de valeurs de l'ensemble supérieures ou égales à m est égal au nombre de valeurs inférieures ou égales à m . Intuitivement, on peut dire que la médiane est le point milieu de l'ensemble qu'elle divise en deux moitiés.

En statistique descriptive, un **quartile** est chacune des trois valeurs qui divisent les données triées en quatre parts égales, de sorte que chaque partie représente un quart de l'échantillon de population : 1^{er} quartile = 25 %, 2^e quartile ou médiane = 50 %, 3^e quartile = 75 %.

Un **décile** est chacune des neuf valeurs qui divisent les données triées en dix parts égales, de sorte que chaque partie représente 1/10 de l'échantillon : 1^{er} décile = 10 %...

La **surface agricole utile** (SAU) est une donnée statistique destinée à évaluer le territoire consacré à la production agricole.

Méthodologie

Méthode statistique

Toutes les différences de moyenne et de fréquence lors des comparaisons des caractéristiques de deux populations (hommes et femmes) ont été testées.

Cas du test de significativité des différences de moyennes : utilisation du test de Student.

Cas du test de significativité des différences entre deux fréquences : utilisation du test de Khi -2.

Les représentations graphiques

Les « boîtes à moustaches » sont un moyen rapide d'observer la dispersion ou la concentration des données de l'échantillon. Elles s'appuient sur certaines caractéristiques statistiques telles que la médiane, les quartiles et les maxima et minima.

Champ de population

Les entreprises de la production agricole

Les entreprises de la production agricole figurant dans le champ de l'étude sont les entreprises dirigées par un ou plusieurs non-salariés. Le champ inclut les exploitations agricoles proprement dites, la conchyliculture, la pisciculture, les marais salants, la filière bois (travaux forestiers, sylviculture et scieries de petite taille), les entreprises de travaux agricoles, les entreprises paysagistes et l'ensemble de la filière « cheval » (centres équestres et entraîneurs de course compris).

Les femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise

Il s'agit de tous les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole de sexe féminin (personnes physiques, membres de groupements agricoles d'exploitation en commun-GAEC ou de sociétés) en activité en France métropolitaine au 1^{er} janvier de l'année 2011 et qui cotisent en tant que non-salariés à l'une ou à l'autre des trois branches de la Sécurité sociale : vieillesse, maladie ou famille.

Les cotisantes de solidarité sont exclues de l'analyse ainsi que les jeunes femmes chefs d'exploitation installées après le 1^{er} janvier 2011.

Les collaboratrices d'exploitation

La population des femmes vivant maritalement avec un chef d'exploitation comprend les femmes mariées, pacsées ou vivant en concubinage avec le chef d'exploitation. Par commodité de langage, ces femmes vivant maritalement seront dénommées conjointes dans l'étude.

La population des conjointes de chefs comporte des femmes actives et des femmes non actives dans l'exploitation.

Dans le cadre de cette étude, la population des femmes actives est l'objet d'une attention plus particulière. Les conjointes actives ont toutes le statut de collaboratrice d'exploitation, l'ancien statut de conjoint participant aux travaux ayant été abrogé.

1. LES FEMMES REPRÉSENTENT UN QUART DES CHEFS D'EXPLOITATION OU D'ENTREPRISE AGRICOLES

Les femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise recensées en 2011 sont au nombre de 117 300, soit 24 % de l'ensemble de la population des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles. La proportion de chefs de sexe féminin est plus élevée parmi les chefs d'exploitation agricole (25 %), que parmi les chefs d'entreprise de service (5 %).

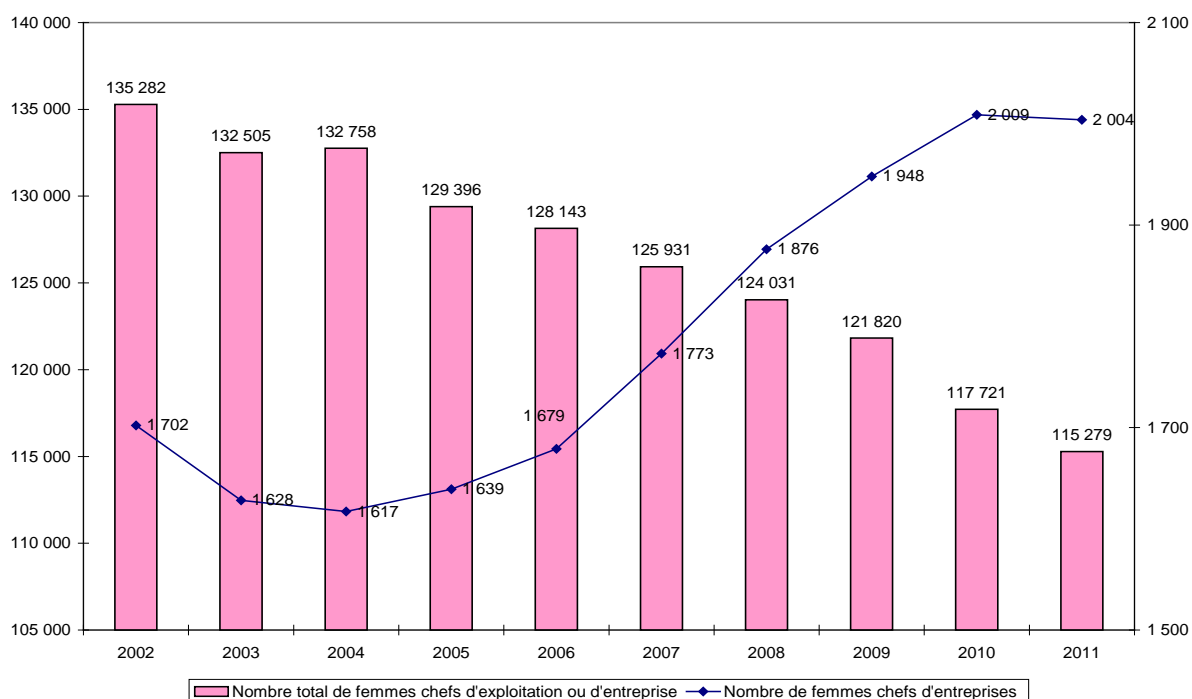
1.1. Une évolution démographique proche de celle de leurs homologues masculins

Le nombre de chefs d'entreprise de sexe féminin a diminué de 2 % entre 2011 et 2012.

Observée sur une période de dix ans, la décroissance du nombre de femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise est importante (graphique 1). Néanmoins, elle ne se distingue pas de l'évolution démographique des hommes chefs d'exploitation, pour lesquels on observe aussi une baisse de l'agriculture traditionnelle, et une hausse des entreprises de service.

Depuis 2002, la part des femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise est stable autour de 24 %. De même, les proportions distinctives des chefs d'exploitation et des chefs d'entreprise sont relativement stables dans le temps.

Graphique 1. Évolution du nombre de chefs d'exploitation et d'entreprise agricoles de 2002 à 2011



Source : MSA.

1.2. Plus de la moitié des femmes chefs d'entreprise sont installées sous forme sociétaire

Les femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles dirigent majoritairement (56 %) des entreprises de formes sociétaires associant plusieurs chefs. Cette proportion est significativement supérieure à celle observée chez les chefs de sexe masculin (50,5 %).

La forme sociétaire la plus prisée, par les chefs de sexe féminin, est l'entreprise à responsabilité limitée (EARL⁴⁰) à hauteur de 26 %, forme suivie par le groupement agricole d'exploitation en commun (GAEC⁴¹), à hauteur de 18 %. La même hiérarchie existe pour les chefs de sexe masculin, mais avec un écart beaucoup plus faible : 18,4 % en EARL, contre 17,7 % en GAEC.

1.3. Les entreprises dirigées par une femme représentent 29 % de l'ensemble des entreprises

Les exploitations et entreprises agricoles ayant parmi leurs dirigeants actifs une femme ou plusieurs femmes sont au nombre de 113 100. Elles représentent 29 % de la totalité des entreprises agricoles. C'est une proportion nettement plus élevée que celle observée pour la répartition des chefs.

Elle est la conséquence de la plus forte présence des femmes dans les exploitations de forme sociétaire (voir paragraphe 1.2), ainsi que du fait que lorsqu'elles exploitent en société, elles sont très majoritairement associées à un ou plusieurs hommes (tableau 1).

Parmi les exploitations agricoles au sens strict, la proportion d'entreprises ayant pour dirigeant une femme est de 31 %.

Tableau 2. Répartition des entreprises en fonction du sexe de leurs dirigeants et de leur forme juridique

Secteur d'activité	Entreprises individuelles	GAEC	EARL	Autres sociétés
Entreprises dirigées uniquement par des femmes	13,1 %	0,2 %	1,8 %	1,9 %
Entreprises dirigées par des hommes et des femmes	0,0 %	4,0 %	5,5 %	2,3 %
Entreprises dirigées uniquement par des hommes	46,9 %	4,7 %	10,4 %	9,2 %
Ensemble	60,0 %	8,9 %	17,7 %	13,4 %

Source : MSA.

1.1.1. Une forte présence dans l'agriculture traditionnelle et un poids relatif important dans la filière « cheval »

En 2010, les deux secteurs d'activité dans lesquels des femmes chefs d'exploitation sont en nombre le plus important sont les secteurs de l'élevage bovins-lait et des cultures céréalières et industrielles

⁴⁰ L'exploitation agricole à responsabilité limitée (EARL) est une forme de société civile à objet agricole. Créée par la loi du 11 juillet 1985, elle est régie par les articles L.324-1 à L.324-11 et D.324-2 à D.324-4 du Code rural et de la pêche maritime et les articles 1845 et suivants du Code civil.

⁴¹ Le Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC) est une société civile agricole de personnes permettant à des agriculteurs associés la réalisation d'un travail en commun dans des conditions comparables à celles existant dans les exploitations de caractère familial. Créé par la loi du 8 août 1962, le GAEC est régi par les articles L.323-1 à L.323-16 et R. 323-1 à R.323-51 du code rural et de la pêche maritime (CRPM) et les articles 1845 et suivants du Code civil.

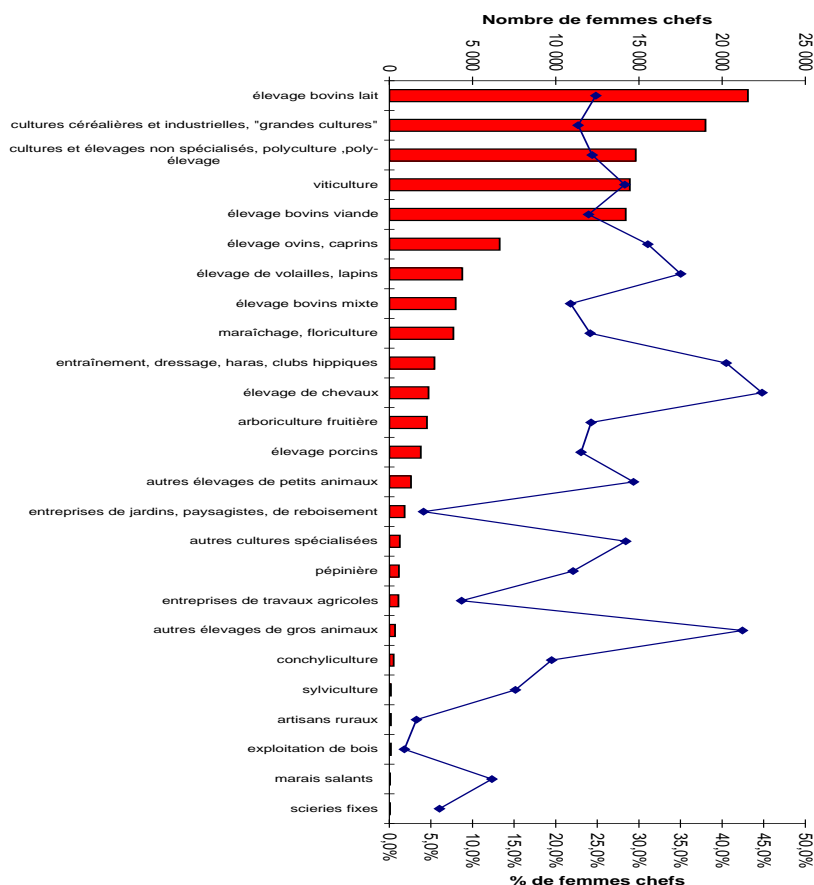
(graphique 3). Dans ces deux secteurs, leur nombre est légèrement supérieur à 20 000 unités. Suivent trois secteurs dans lesquels les effectifs sont proches de 15 000 unités : culture-élevage non spécialisée, élevages bovins-viande et viticulture.

Ces cinq secteurs sont les secteurs dominants de l'agriculture et l'importance du nombre de femmes chefs en leur sein ne fait que reproduire cette importance. Dans chacun d'eux, leur poids démographique est de l'ordre de 25 %, donc dans la moyenne de leur poids démographique général.

Dans certains secteurs d'importance plus réduite, le poids des femmes chefs d'entreprise est très nettement supérieur à la moyenne. C'est principalement le cas dans la filière « cheval », ainsi que dans l'élevage de gros animaux hors bovins et ovins caprins dans lesquels leur poids est de l'ordre de 45 %.

A contrario, le poids des femmes est très réduit dans l'ensemble de la filière « bois », les entreprises de travaux agricoles et les paysagistes : en dessous de 10 %.

Graphique 2. Répartition des femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise affiliées en ATEXA par catégorie de risque ATEXA en 2010



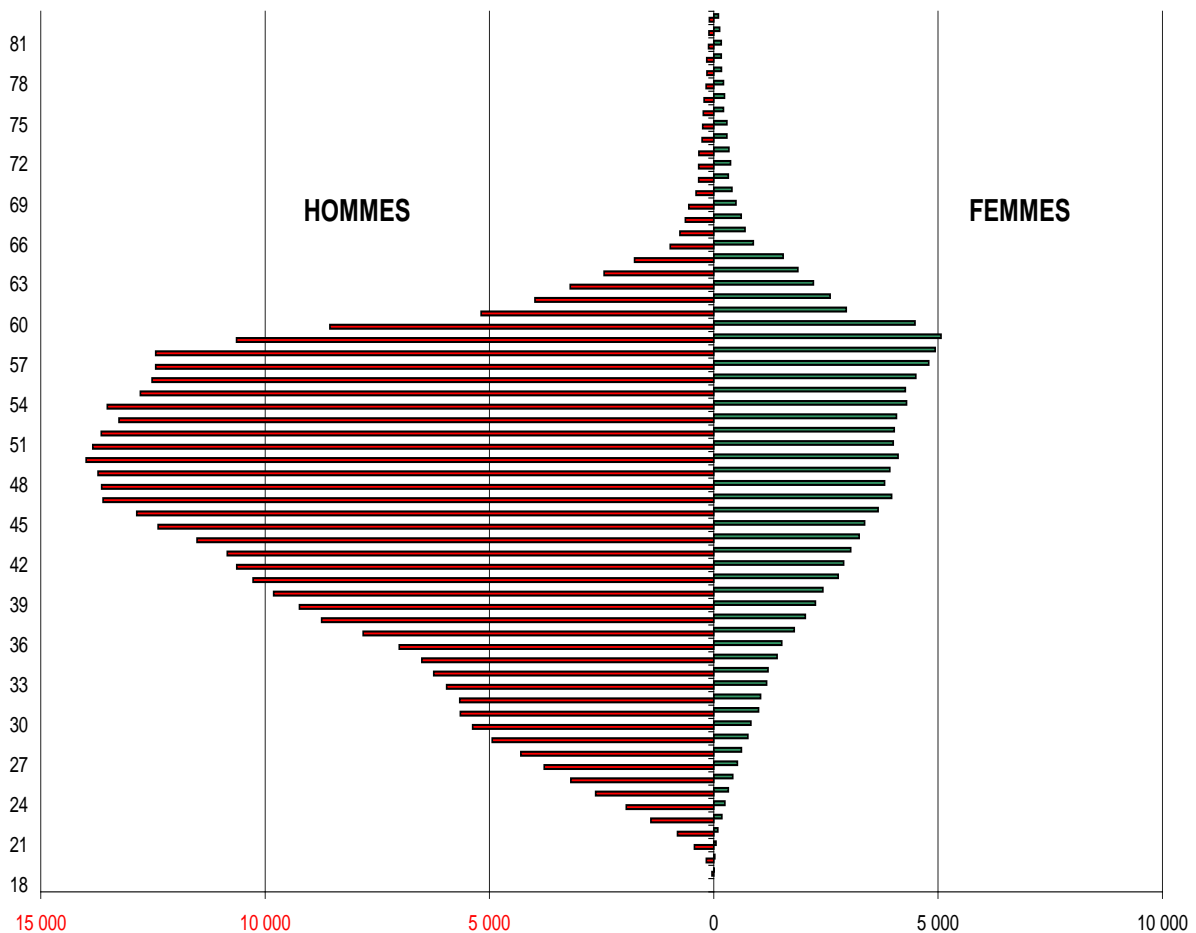
Source : MSA.

1.4. Les femmes chefs d'entreprise sont plus âgées que les hommes

En 2010, l'âge moyen des femmes chefs d'entreprise est de 51 ans, contre 47 ans pour les hommes.

Parmi la population des chefs d'entreprise de sexe féminin, les moins de 40 ans représentent 15 % de l'ensemble, contre 25 % pour les chefs d'entreprise de sexe masculin (graphique 4).

Graphique 3. Répartition des chefs d'exploitation et d'entreprise selon l'âge et le sexe en 2011



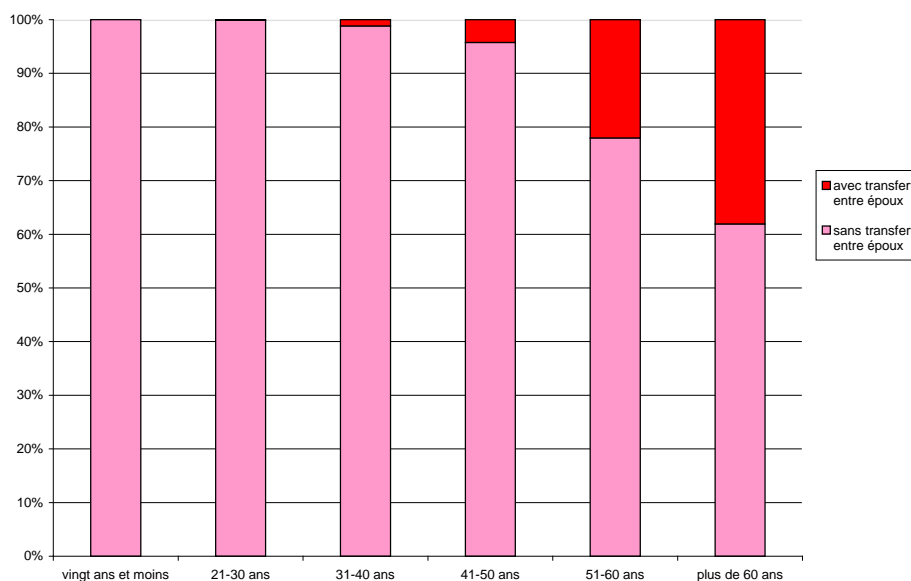
Source : MSA.

La part la plus importante de femmes chefs d'exploitation de 55 ans et plus (39 %, contre 25 % chez les hommes) s'explique principalement par le phénomène de reprise temporaire de l'exploitation par les femmes lorsque le conjoint quitte le statut de chef d'exploitation agricole, notamment lors de son départ en retraite.

Ainsi, les femmes installées suite à un transfert entre époux représentent 40 % des chefs de sexe féminin de plus de 60 ans (graphique 4)

En 2011, 76 % des femmes chefs d'exploitation vivent maritalement, contre 53 % pour leurs homologues masculins. D'autre part, un homme sur trois est célibataire contre une femme sur six.

Graphique 4. Répartition des chefs de sexe féminin et mode d'installation en 2011



Source : MSA.

1.5. Une dynamique d'entrée-sortie marquée par l'effet des transferts entre époux

En 2011, les nouveaux chefs de sexe féminin sont au nombre de 6 000 et représentent 35 % des nouveaux chefs d'exploitation et d'entreprise. Cette proportion est plus importante que leur poids dans les effectifs totaux de chefs, qui est de 24 %.

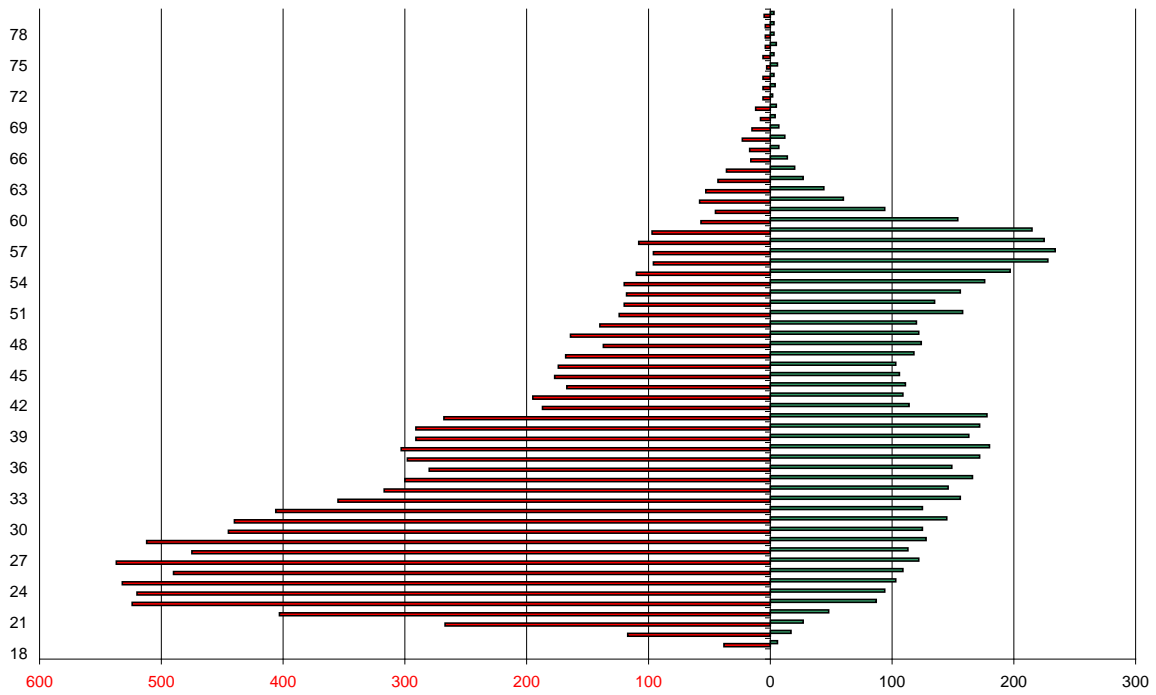
Les profils d'âge d'entrée sont très différents suivant les sexes (graphique 5). Les hommes démarrent leur activité dès le plus jeune âge, avec une décroissance régulière jusqu'à quarante ans, âge limite au-delà duquel ils ne bénéficient plus d'aides à l'installation. Passé cet âge, on assiste à une chute brutale des installations. Les femmes démarrent leur activité de façon plus progressive jusqu'à la barrière des quarante ans. De plus, la pratique du transfert entre époux, au moment du départ en retraite, conduit à une forte hausse des entrées en activité à partir de cinquante-trois ans, et jusqu'à soixante-deux ans, pour les femmes. Ce phénomène est inexistant pour les hommes.

En 2011, les chefs de sexe féminin quittant leur activité sont au nombre de 8 400 et représentent 35 % des chefs quittant l'activité. Cette proportion est équivalente à celle des entrées.

Les profils d'âge de sortie sont très proches entre les deux sexes. Les départs à l'âge de départ en retraite sont dominants pour les femmes comme pour les hommes. Les départs à un âge moins élevé sont réguliers suivant les âges.

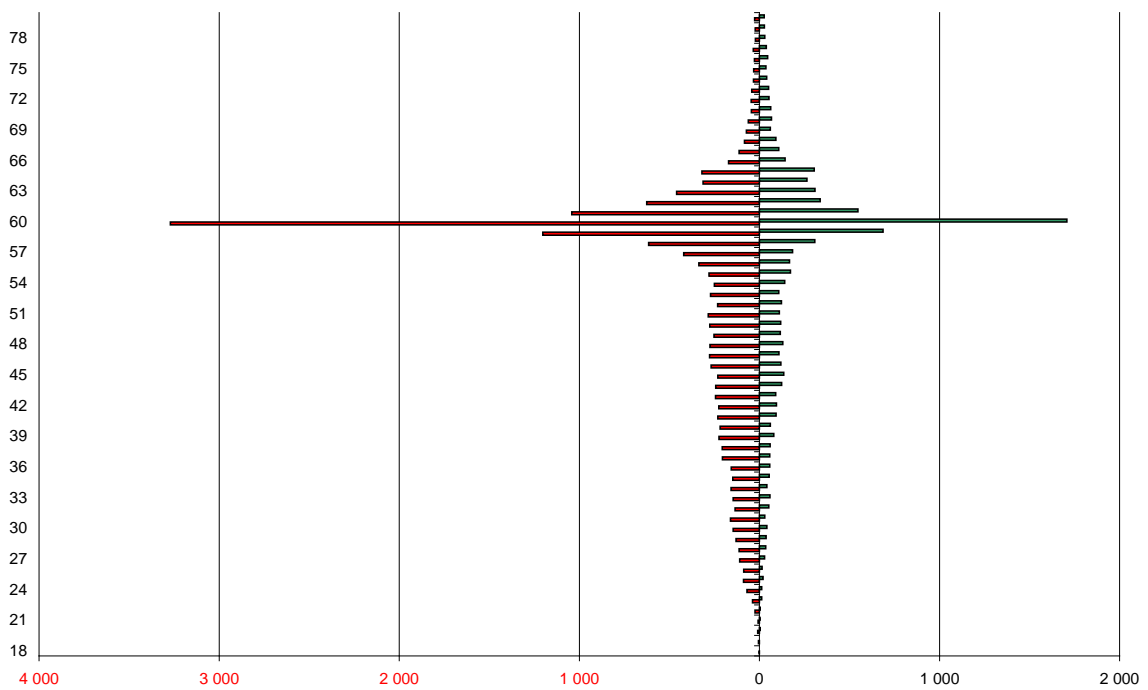
Au total, les femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles ont un *turn-over* plus élevé que celui des hommes. Ce *turn-over* est essentiellement dû à la pratique du transfert entre époux au moment du départ en retraite, qui fonctionne très majoritairement dans le sens homme-femme.

Graphique 5. Répartition des nouveaux chefs d'exploitation et d'entreprise selon l'âge et le sexe en 2011



Source : MSA.

Répartition des chefs d'exploitation et d'entreprise quittant leur activité selon l'âge et le sexe en 2011



Source : MSA.

1.6. La superficie individuelle moyenne des femmes chefs d'entreprise est très inférieure à celle des hommes

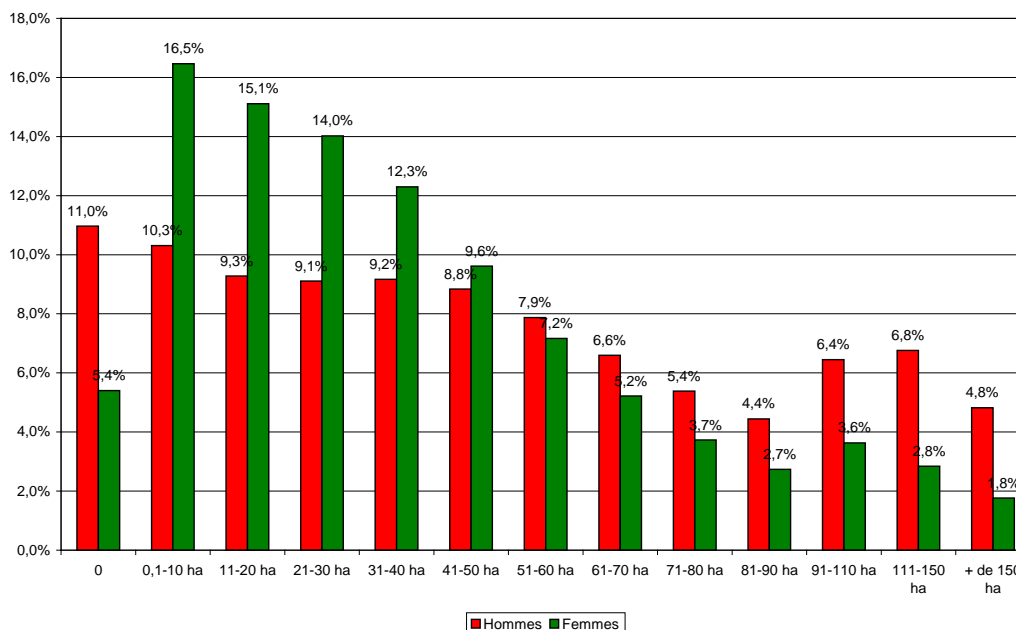
Sachant que, dans beaucoup d'entreprises sous forme sociétaire, des hommes et des femmes sont associés, une première approche pour comparer la dimension de l'activité entre hommes et femmes est de calculer une superficie par exploitant. Celle-ci est estimée en répartissant la superficie totale de l'exploitation entre chacun des associés actifs en fonction de la part en capital de la société qu'il possède.

En utilisant ce concept de mesure, la superficie agricole utile (SAU) possédée par les femmes chefs d'exploitation est de 4,5 millions d'hectares, contre 19,5 millions d'hectares pour les hommes. La superficie agricole moyenne possédée par les femmes chefs d'exploitation est nettement inférieure de 27 % à celle possédée par les hommes chefs d'exploitation : 38 hectares contre 52.

Une différence nette entre les deux sexes concernant les chefs sans terres, qui reflète la quasi-absence des femmes dans les entreprises de services et la filière « bois ». Les répartitions en fonction des tranches de superficie sont de forme similaire entre hommes et femmes, mais avec une amplitude beaucoup plus élevée pour les femmes (graphique 7).

Pour les femmes, la classe dominante est celle des très petites surfaces (moins de 10 hectares), puis au fur et à mesure que les classes concernent des superficies plus élevées, le poids des populations concernées est de moins en moins important jusqu'à la classe des 81-90 hectares. Pour les hommes, si la classe des petites à moyennes surfaces (jusqu'à 50 ha) est relativement proche en proportion (9 %), il est aussi observé une diminution du poids des classes de 51-60 à 81-90 hectares. Le poids des classes supérieures est significativement plus élevé parmi les hommes que parmi les femmes.

Graphique 7. Comparaison des répartitions des superficies par entrepreneur en fonction du sexe en 2011

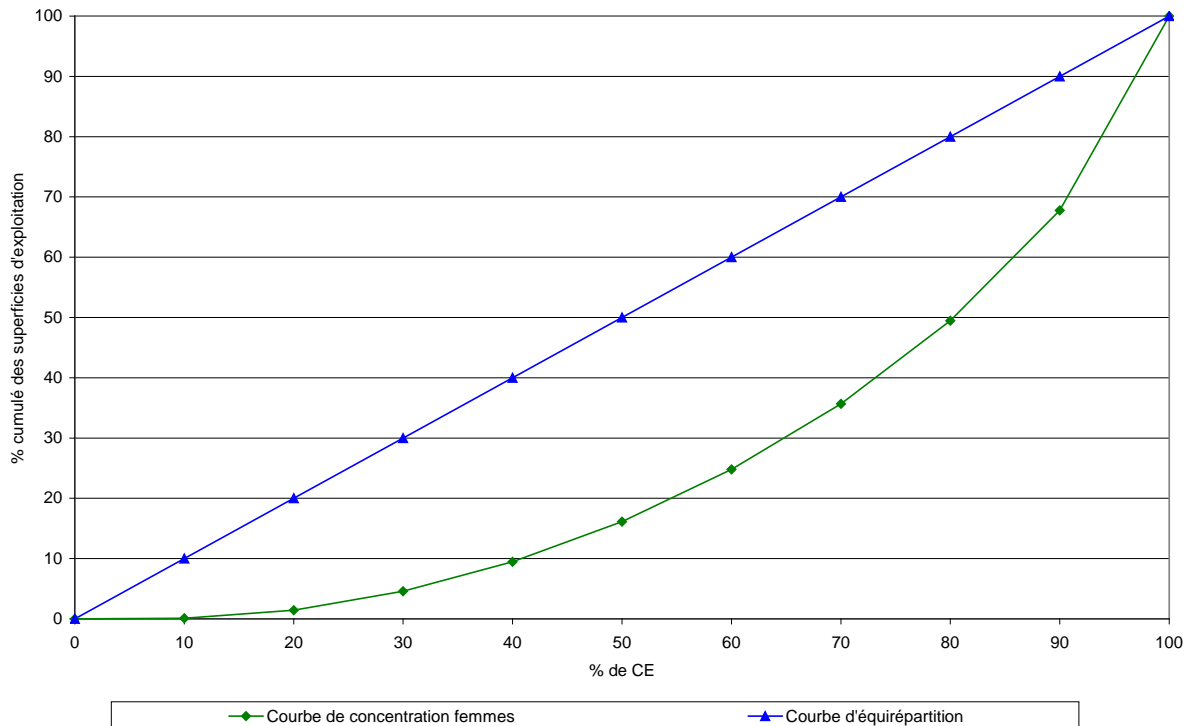


Source : MSA.

La moyenne de 38 hectares par entrepreneur cache une grande dispersion. Ainsi, les terres possédées par les femmes se répartissent de la façon suivante (graphique 6) :

- 10 % des femmes chefs d'exploitations exploitant les plus petites superficies se partagent 0,11 % de la superficie occupée par les femmes chefs d'exploitation,
- 50 % de la population des femmes chefs d'exploitations ayant les plus petites superficies se partagent 16 % de la superficie occupée par les femmes chefs d'exploitation,
- 10 % des femmes chefs d'exploitation ayant les plus grandes superficies se partagent 32 % de la superficie possédée par les femmes chefs d'exploitation.

Graphique 8. Concentration de la superficie exploitée par chaque chef d'exploitation en fonction du sexe en 2011



Source : MSA.

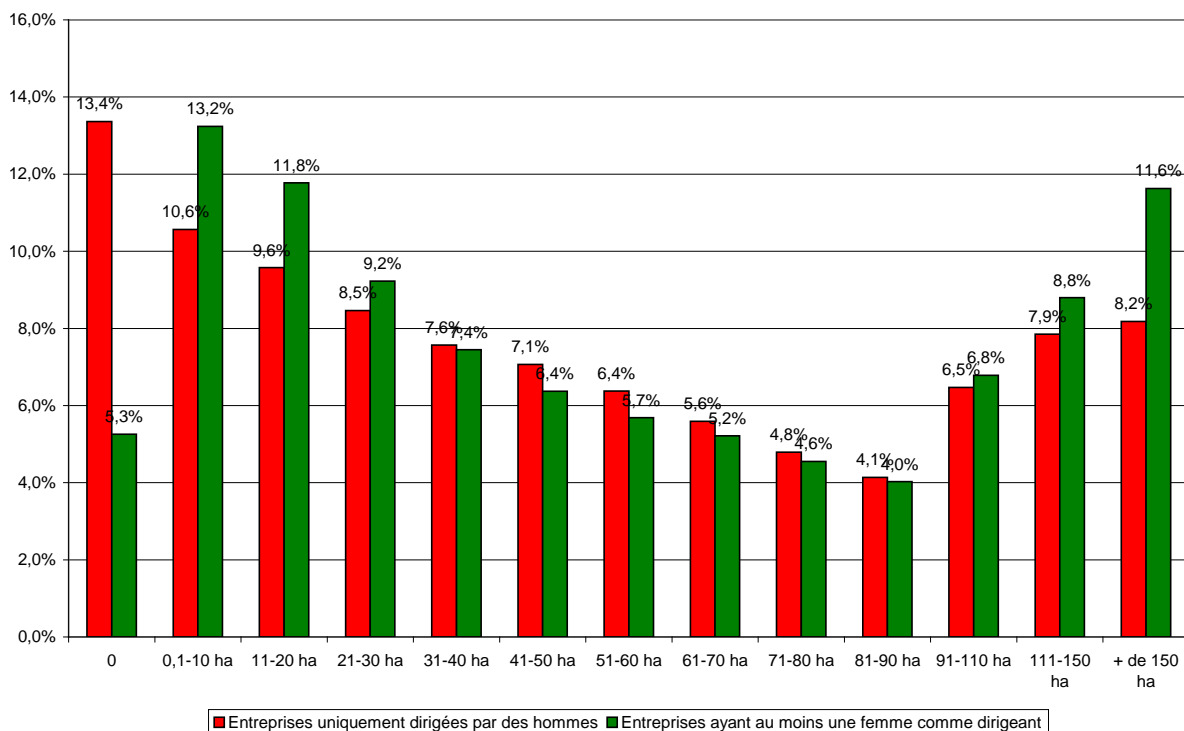
1.7. Les femmes sont plus présentes dans les plus petites et les plus grandes entreprises

Les femmes étant significativement plus présentes dans les entreprises sous forme sociétaire, et étant souvent associées à un ou plusieurs chefs de sexe masculin, l'observation de la dimension des exploitations donne un angle de vue différent et des conclusions complémentaires à l'observation par individu (graphique 9).

En proportion, les femmes sont :

- quasiment absentes des entreprises de service,
- plus souvent présentes dans les très petites exploitations,
- plus souvent présentes dans les très grandes exploitations.

Graphique 9. Comparaison des répartitions des superficies par entreprises en fonction du sexe en 2011



Source : MSA.

1.8. L'assiette brute moyenne des femmes chefs d'entreprise est de 30 % inférieure à celle des hommes

En 2011, l'assiette brute de cotisations⁴² des femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise s'élève à 1,09 milliard d'euros, soit 18,5 % de l'assiette totale de l'ensemble des exploitants.

À l'instar des superficies d'exploitation par chef, cette assiette est très inégalement répartie entre femmes (graphique 8) :

- 50 % des femmes chefs d'exploitation ayant les revenus plus faibles se partagent 14 % de l'assiette de cotisations.

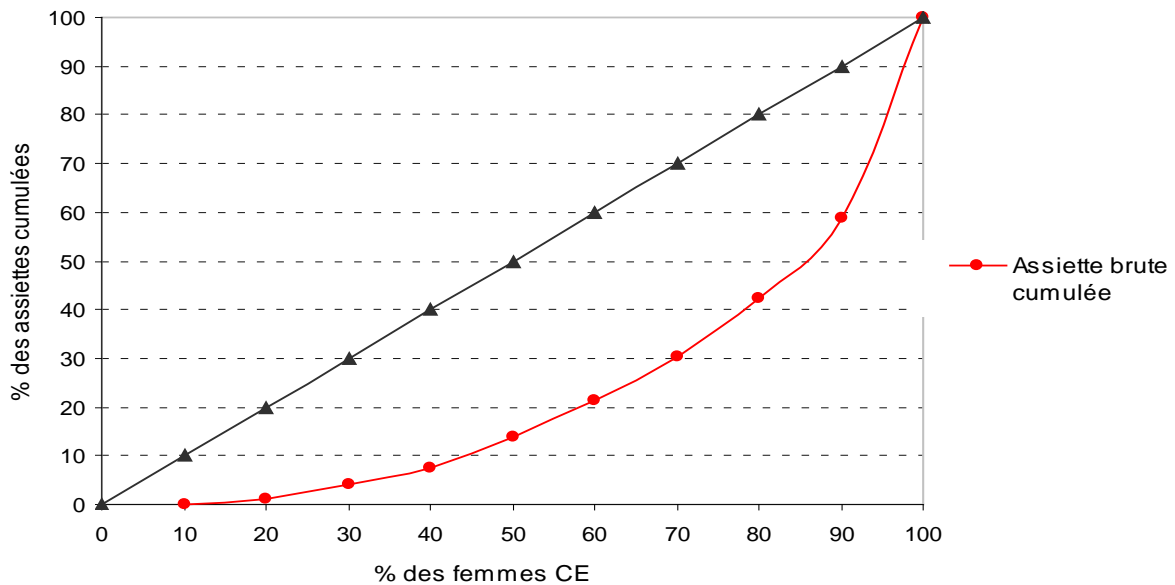
10 % des femmes chefs d'exploitation ayant les revenus les plus importants se partagent 41 % de l'assiette de cotisations.

Les écarts de dimension économique entre hommes et femmes, mesurés au paragraphe 1.7 se traduisent par des écarts de revenus professionnels dégagés par leur activité non-salariée agricole. En moyenne, les chefs de sexe masculin dégagent de leur activité un revenu supérieur à celui des femmes.

En moyenne, l'assiette brute annuelle des femmes chefs d'exploitation s'élève à 9 345 euros en 2011. Cette assiette brute a baissé de 2,9 % en un an. Malgré les hausses de revenus agricoles intervenues en 2010, l'assiette de cotisation, qui est très majoritairement calculée sur trois années de revenus, reste très marquée par les fortes baisses de revenus des années 2008 et 2009.

⁴² Représentative des revenus professionnels des trois précédentes années.

Graphique 10. Concentration de l'assiette brute des femmes chefs d'exploitation en 2011



Source : MSA.

Celle des hommes est plus élevée avec 13 056 euros en moyenne annuelle. Elle est également en baisse de 2,2 % depuis 2010. L'assiette de cotisation des femmes est en moyenne inférieure de 30 % à celle des hommes.

Parmi les 117 300 femmes chefs d'exploitation, 82 700 sont imposées au réel, soit 70,5 %. Les 34 600 autres femmes chefs sont imposées au forfait.

L'assiette moyenne brute des femmes imposées au réel est de 11 282 euros. Celle au forfait s'élève à 4 820 euros.

Les hommes chefs d'exploitation, plus nombreux que les femmes, sont plus de 77,5 % à être imposés au réel, pour une assiette brute moyenne de 15 399 euros. Les 84 093 hommes chefs restants sont imposés au régime du forfait et représentent une assiette moyenne de 5 391 euros.

2. LES FEMMES CONJOINTES ACTIVES DANS L'ENTREPRISE

Un cinquième des conjointes de chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ont le statut de collaboratrice d'exploitation.

Parmi l'ensemble des conjointes d'exploitants, seules 19,5 %, soit 38 600 personnes, sont affiliées à la MSA comme conjointe active sur l'exploitation. Elles ont le statut de collaboratrices d'exploitation⁴³ et, à ce titre, bénéficient de droits à la retraite en contrepartie du paiement d'une cotisation. Les hommes ayant le statut de collaborateur sont en nombre beaucoup plus réduit : 5 300.

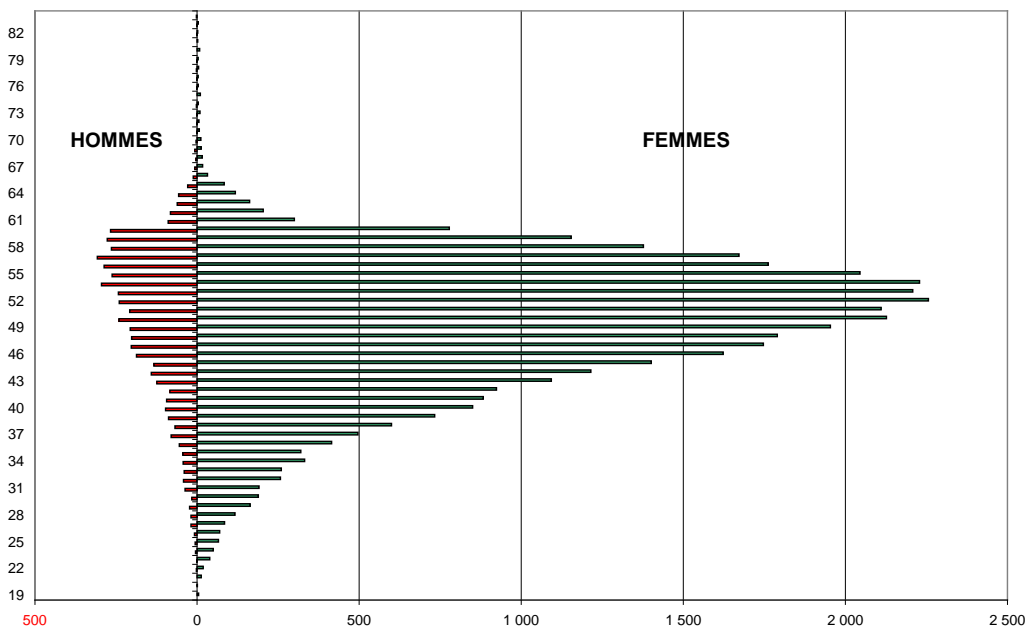
Le nombre de femmes conjointes actives connaît une diminution de 6,5 % entre 2010 et 2011. Ce taux d'évolution est identique à la moyenne d'évolution de ces dix dernières années. Il traduit la désaffection rapide des conjointes d'exploitants vis-à-vis de ce statut social. La même évolution est observée pour les collaborateurs d'exploitations de sexe masculin.

⁴³ Ce statut est défini notamment par les articles L. 321-5, L. 732-35 et L. 732-56 IV du code rural et de la pêche maritime.

2.1. Des collaboratrices d'exploitation âgées

Le profil d'âge des conjointes actives dans l'entreprise montre une dominante dans les âges relativement élevés : entre 45 et 60 ans. Chez les hommes, le phénomène est encore plus marqué. L'observation de la pyramide des âges révèle aussi la continuité future du recul démographique de la population des conjointes actives (graphique 11). Les jeunes générations adhèrent beaucoup moins à ce statut social et, au fur et à mesure des départs des générations plus âgées, la population va se vider rapidement de ses effectifs.

Graphique 11. L'activité des conjointes actives dans l'entreprise selon la catégorie de risque ATEXA en 2011



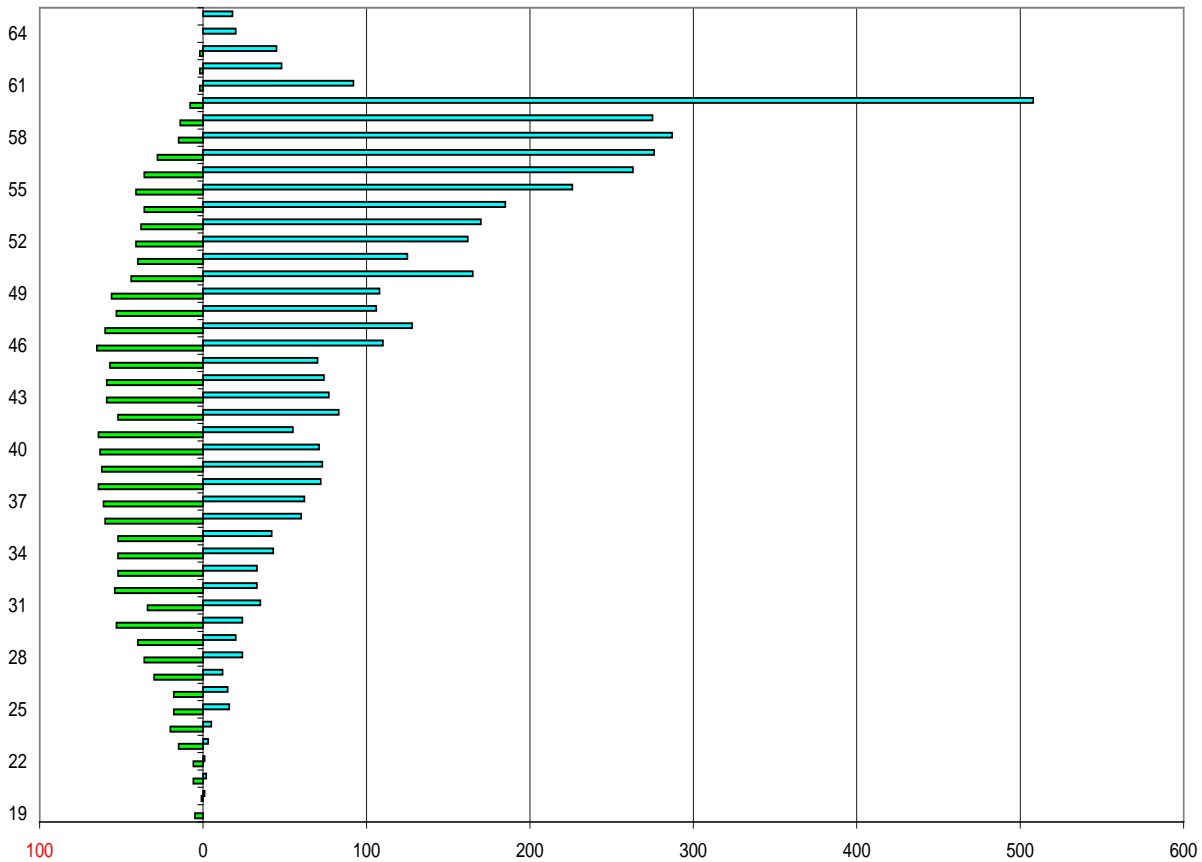
Source : MSA.

2.2. Les mouvements d'entrée-sortie actuels dans le statut traduisent la désaffection des jeunes femmes envers celui-ci

La comparaison des structures d'âges des collaboratrices (graphique 12) permet d'éclairer les dynamiques. Les entrées dans le statut sont d'un niveau très faible et ne se font pas au plus jeune âge, elles sont à peu près étales entre 30 et 50 ans. De plus, les sorties du statut aux mêmes âges sont de plus d'un niveau supérieur. L'extinction progressive du statut est donc d'ores et déjà programmée.

Les sorties du statut de collaboratrice d'exploitation sont très importantes à partir de 55 ans, soit pour prendre la succession du conjoint au moment du départ en retraite de celui-ci, soit pour prendre leurs retraites.

Graphique 12. Comparaison des âges des collaboratrices d'exploitation entrant en activité et de celles quittant l'activité en 2011



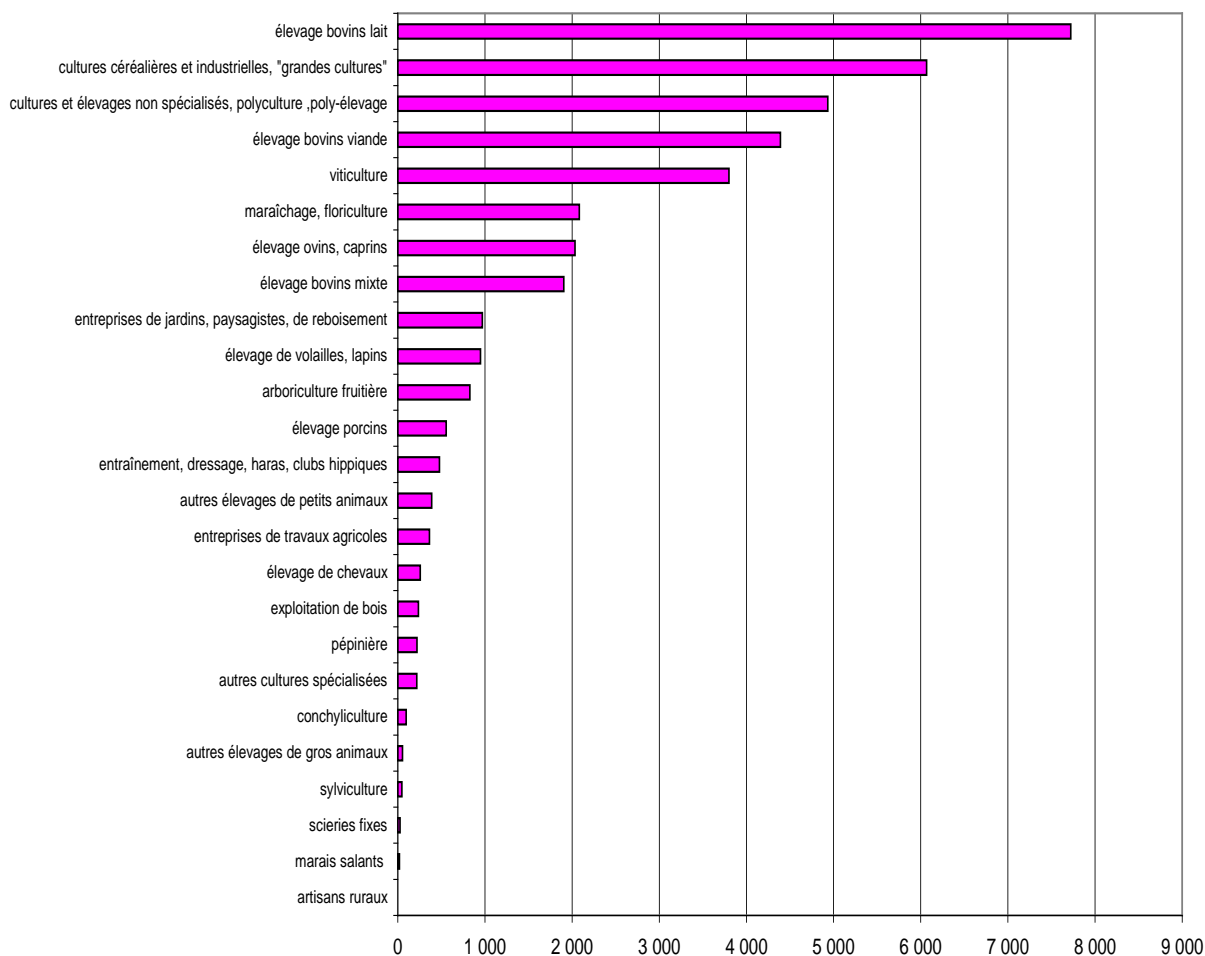
Source : MSA.

2.3. Les collaboratrices d'exploitation sont essentiellement présentes dans les exploitations agricoles traditionnelles en nom personnel

Les exploitations dans lesquelles la femme a le statut de collaboratrice d'exploitation sont au nombre de 38 600 et représentent 10 % des entreprises de la production agricole. Ce sont très majoritairement des exploitations en nom personnel (90 %).

Les activités dans lesquelles le nombre de collaboratrices d'exploitation est important sont les activités traditionnelles de l'agriculture, dans une hiérarchie qui est très proche de celle observée pour les entreprises ayant des femmes comme dirigeants.

Graphique 13. L'activité des conjointes actives dans l'exploitation selon la catégorie de risque accident du travail en 2011



Source : MSA.

2.4. La dimension économique des entreprises dans lesquelles figure une collaboratrice d'exploitation est supérieure à la moyenne

La superficie totale des exploitations où la femme est conjointe est de 2,43 millions hectares, soit 16 % de la superficie totale pour l'ensemble des chefs d'exploitation. La superficie moyenne des exploitations employant des conjointes collaboratrices est de 63 hectares.

Plus de 17 % de l'assiette brute totale des entrepreneurs agricoles, soit 580 millions d'euros, est détenue par les chefs d'exploitation dont les conjointes sont actives sur l'exploitation. Le montant de l'assiette brute moyenne détenu par ces mêmes chefs d'exploitation est de 15 000 euros.

Les entreprises dans lesquelles la conjointe a un statut de collaboratrice d'exploitation ont des superficies de 30 % supérieures à la moyenne, et des assiettes de cotisation supérieures de 35 % à la moyenne.

Tableau 3. Chiffres clés pour les femmes non-salariées en production agricole en 2011

<p>117 300 femmes chefs d'exploitation présentes en janvier</p> <p>6 000 entrées de femmes chefs dans le régime</p> <p>Superficie totale possédée par les femmes chefs d'entreprise : 4,5 millions ha</p> <p>Superficie moyenne des exploitantes : 38 ha</p> <p>Age moyen des femmes chefs d'entreprise : 51 ans</p> <p>Proportion de moins de 40 ans : 15 %</p> <p>Proportion de plus de 55 ans : 39 %</p> <p>Proportion de femmes chef d'entreprise : dans l'ensemble des chefs : 24 %</p>	<p>Proportion de femmes chefs imposées au réel : 70,5 %</p> <p>Assiette brute des femmes chefs d'exploitation : 1,1 milliard d'euros</p> <p>Proportion de femmes exploitantes en nom personnel : 44 %</p> <p>38 600 collaboratrices d'exploitation.</p> <p>Superficie moyenne de l'exploitation où la conjointe est collaboratrice d'exploitation : 63 ha</p> <p>17 % de l'assiette brute totale détenue par les chefs d'exploitation dont la conjointe est collaboratrice d'exploitation</p>
--	---

Sigles utilisés :

CE : Chefs d'exploitation

EARL : Exploitation agricole à responsabilité limitée

GAEC : Groupement agricole d'exploitation en commun

Ha : Hectare

MSA : Mutualité sociale agricole

SAU : Surface agricole utile

Chapitre 4

« ÊTRE AUTO-ENTREPRENEUR, C'EST PAS FACILE ! » LES AMBIGÜITÉS D'UNE NOUVELLE CATÉGORIE JURIDIQUE

Elsa Vivant (Latts-université de Marne-la-Vallée-CEE)

« Le statut d'auto-entrepreneur, on dit qu'il est très simple, tout simple, ce n'est pas forcément vrai »

Olivier (auto-entrepreneur)

Le régime de l'auto-entrepreneur vise à reconnaître et favoriser le travail indépendant. Indépendance fortement discutée, tant d'un point de vue théorique (les conditions réglementaires permettent-elles une vraie indépendance d'exercice ?) qu'empirique (Levratto, Serverin 2009, 2012 ; Fayolle, Pereira, 2012). En cela, le régime de l'auto-entrepreneur constitue un objet pertinent pour interroger les nouvelles formes du travail indépendant. Nous présentons les résultats d'une enquête auprès de jeunes diplômés ayant recours au régime de l'auto-entrepreneur pour accéder à l'emploi, c'est-à-dire sans avoir d'expérience professionnelle réelle (en dehors de *job* étudiant ou de stage). Cette entrée dans la vie active, de jeunes diplômés de niveau bac+5 minimum, passe par un double apprentissage : celui d'un métier (les connaissances acquises en formation sont mises à l'épreuve du professionnalisme) et celui de la gestion d'entreprise.

La population étudiée, les jeunes diplômés des formations universitaires en urbanisme, connaît, au moment de l'enquête, une période de forte déstabilisation. Outre le contexte de crise économique qui fragilise l'ensemble des jeunes entrant sur le marché du travail, ces jeunes urbanistes ont dû affronter et s'adapter à la redéfinition (en 2007) des critères d'éligibilité des concours d'accès à la Fonction publique territoriale, leur fermant l'accès de droit à certains concours. Face à cette décision vécue comme une prise de pouvoir des ingénieurs sur un marché du travail spécifique⁴⁴, ils se sont organisés en collectif pour influencer les élus (perçus comme des employeurs potentiels) en vue d'une nouvelle modification des règles de ces concours.

Pour objectiver les effets pressentis de la fermeture du concours sur la fragilisation des parcours d'insertion professionnelle, le collectif a mené une vaste enquête auprès des jeunes diplômés des promotions 2008 et 2009. Si ces données sont à prendre avec précaution, car produites dans un objectif affiché de peser dans ces débats en faisant valoir l'adéquation des formations aux exigences du marché du travail et des effets d'un changement des règles d'éligibilité sur l'emploi des jeunes diplômés, elles apportent quelques éclairages sur le parcours d'insertion des jeunes urbanistes. La Fonction publique territoriale constitue bien le principal débouché pour les jeunes diplômés : un tiers y travaille. La fragilisation est déjà enclenchée puisque 90 % des jeunes travaillant en collectivité sont en CDD. Seuls 3,8 % sont fonctionnaires au moment de l'enquête (soit un à deux ans après leur diplôme). Il apparaît également que près d'un autre tiers travaille dans le secteur du conseil, avec des contrats plus stables puisque 68 % sont en CDI. Tous secteurs et domaines d'activité confondus, 58 % des jeunes urbanistes sont en CDD, 35 % en CDI et moins de 3 % exercent en libéral (Collectif National des Jeunes Urbanistes, 2011).

Ce collectif s'est également investi comme acteur-clé de la promotion de la posture de généraliste comme seule légitime à se revendiquer de ce métier flou (pour reprendre l'expression de Gilles

⁴⁴ Les associations d'ingénieurs auraient milité pour une restriction des critères d'éligibilité qui leur serait favorable, dans un contexte de décentralisation des compétences du ministère de l'Équipement vers les collectivités locales.

Jeannot) qu'est l'urbanisme, toujours en proie à des luttes interprofessionnelles pour la définition et la délimitation de ses champs de compétences, entre les ingénieurs (et géomètres), les architectes et les généralistes (Claude, 2006). Les généralistes sont eux-mêmes représentés par différentes associations professionnelles qui ne défendent pas toutes la même vision du métier. Dans ce contexte éclaté et concurrentiel, la fermeture de certains concours d'accès à la Fonction publique territoriale déstabilise fortement les jeunes diplômés qui doivent, au niveau individuel, intégrer ce changement des règles du jeu dans leur projet professionnel. La création du régime de l'auto-entrepreneur constitue-t-elle une opportunité pour créer sa propre activité et ainsi inventer un nouveau parcours d'insertion ? Ou relève-t-elle d'un effet d'aubaine d'employeurs peu scrupuleux exploitant les doutes et fragilités de ces jeunes diplômés pour imposer des conditions d'emploi dégradées ?

En s'appliquant à comprendre comment (et pourquoi) de jeunes diplômés s'inscrivent au régime de l'auto-entrepreneur et en analysant comment ils s'adaptent, composent, apprennent dans cette situation nouvelle, cette communication interroge la pertinence et l'efficacité de l'insertion sur le marché du travail par l'inscription à ce régime. Du fait qu'ils expérimentent et subissent une situation en rupture avec les règles du jeu antérieures dans cette profession, les jeunes urbanistes doivent inventer une posture d'auto-entrepreneur. Comment font-ils face à cette situation qu'ils n'ont, pour la plupart, pas choisie ? L'enquête questionne la facilité et la simplicité affichées du régime. En quoi ces conditions d'emploi nouvelles (et imposées) réduisent-elles la capacité des jeunes diplômés à faire valoir leurs droits, en premier lieu la connaissance de ces droits ? En quoi les cadres de travail, de gestion et de coopération qu'ils inventent reflètent-ils les inégalités de positions dans lesquelles ils se trouvent ? La communication s'attachera à montrer comment les conditions financières et matérielles dans lesquelles ils se trouvent et les accommodements et irrégularités avec les règles qui leur sont imposées entravent leur capacité à faire valoir leurs droits.

Méthodologie de l'enquête

Une enquête par entretiens a été menée auprès d'étudiants et de jeunes diplômés (niveau master et doctorat) créant leur entreprise sous le régime de l'auto-entrepreneur. 27 entretiens⁴⁵ semi-directifs à caractère biographique ont été réalisés, d'une durée moyenne d'une heure quinze⁴⁶. Les contacts avec les interviewés ont été pris *via* les réseaux d'anciens étudiants des formations universitaires en urbanisme⁴⁷. Une interviewée n'a pas choisi le régime de l'auto-entrepreneur mais celui de SARL (permettant une mise en perspective des représentations et comportements des jeunes créateurs d'entreprise). Par le jeu du bouche-à-oreille, quatre personnes enquêtées ne sont pas urbanistes (architecte, agent immobilier, vidéaste). La diversification de la population étudiée révèle que certains enjeux soulevés par ce mode d'entrée dans la vie professionnelle dépassent les enjeux propres au monde de l'urbanisme.

Les entretiens étaient organisés autour de plusieurs axes de questionnement : itinéraire universitaire, entrée dans le régime, description des missions et des conditions de travail, opportunités et difficultés rencontrées du fait de la situation, projet professionnel, conception de la notion d'entrepreneur. Ce corpus a été l'objet d'une analyse de contenu en deux temps. Chaque entretien a d'abord été l'objet d'une analyse permettant de reconstruire les trajectoires individuelles et d'identifier des variables de comparaison. Dans un second temps, le corpus a été l'objet d'une analyse transversale à partir de quelques items d'analyse.

⁴⁵ Au regard des 828 000 inscrits au régime de l'auto-entrepreneur (en août 2012), cette population semble anecdotique. Toutefois, il est remarquable que certaines données empiriques recoupent en partie les résultats de l'enquête de Sarah Abdelnour à partir de populations différentes (un échantillon de créateurs d'entreprises dans deux départements d'Ile-de-France et des auto-entrepreneurs travaillant pour un service d'un ministère) (Abdelnour, 2012).

⁴⁶ Tous les entretiens ont été retranscrits par des auto-entrepreneurs.

⁴⁷ Certains interviewés sont d'anciens étudiants de l'enquêtrice, ce qui peut introduire un biais dans l'enquête.

L'enquête a été réalisée entre mars 2011 et mars 2012. Les personnes interrogées étaient inscrites depuis moins de dix-huit mois au régime. Tous se sont inscrits au cours ou à l'issue de leur formation initiale c'est-à-dire sans expérience professionnelle préalable. On peut les qualifier d'auto-entrepreneurs de première génération au sens où nul, avant l'inscription, n'avait été familiarisé au cours de ses études avec ce régime ni avec les modalités d'exercice en indépendant, et qu'ils sont les premiers de leur formation à s'inscrire sous ce régime. Ils ont été recontactés un an plus tard pour connaître leurs évolutions professionnelles. Seul un tiers a donné suite à la demande d'entretien.

1. DEVENIR AUTO-ENTREPRENEUR

1.1. Une démarche rarement volontaire

L'inscription au régime de l'auto-entrepreneur, qu'elle soit ou non volontaire, est **en décalage avec le projet professionnel initial** des diplômés. Ils aspiraient, pour une écrasante majorité, à devenir salariés d'une structure publique ou privée, du moins le temps de se faire une expérience et un réseau professionnel avant d'éventuellement créer une entreprise. L'inscription au régime de l'auto-entrepreneur procède le plus souvent d'une **réponse à une opportunité**, suite à la proposition d'un employeur. Lors de rencontres informelles ou au cours d'un entretien de recrutement, un employeur potentiel propose au jeune diplômé de s'inscrire au régime de l'auto-entrepreneur pour réaliser des missions ponctuelles ou longues, en tant que prestataire de services. Bertrand raconte ces entretiens d'embauche :

« On vous demande : “vous connaissez le statut d'auto-entrepreneur ?” Au début, vous leur dites : “oui, mais pas plus que ça”. Ils vous disent : “c'est très bien que vous le preniez, c'est un statut qui est **avantageux pour vous**” » (Bertrand).

Selon une logique similaire de gain de flexibilité et de baisse du coût du travail, certains ont été invités à s'inscrire sous ce régime à l'issue d'un stage afin de **poursuivre une mission** en contournant les limites de durée de ces stages, sans recourir à un statut salarié, qui impliquerait une forte hausse du coût salarial pour l'employeur. Après la mise à l'épreuve et la formation interne du stagiaire, le prolongement de la mission exprime la satisfaction de l'employeur qui pourtant maintient le jeune diplômé dans une situation précaire et peu coûteuse ni engageante pour l'employeur.

« Après six mois de stage, cela se passait très bien au niveau professionnel. Après, comme mon patron **n'avait pas les moyens** de prendre **un salarié à plein temps, eh** bien il m'a proposé de partir en auto-entrepreneur » (Mathieu).

Les employeurs recourant à ces pratiques ne sont pas tous, tant s'en faut, des PME menacées ou aux capacités de croissance incertaines : établissements publics, ministères, agence de grande renommée (le prestige de l'agence concourant à l'acceptation des conditions de travail). Dans certaines entreprises, le recours à l'auto-entrepreneuriat et autres formes atypiques d'emploi semble être une pratique courante, intégrée à la politique de gestion des ressources humaines.

« On a fini l'idée pendant un entretien en juillet. Donc en juillet, il m'a dit, en gros, qu'il ne m'embauchait pas en salariée. [...] il m'a dit : “**eh bien, non, tout de suite, on n'embauche pas en CDD. On n'embauche pas en CDI. On prend que des juniors entreprises, auto-entrepreneurs ou en libéral**” » (Mélanie).

L'inscription au régime de l'auto-entrepreneur a permis à certains **d'offrir un cadre juridique** à des activités et de gérer simplement le cumul d'activités. Mireille était employée dans un ministère. Ayant obtenu un contrat d'ATER (attaché temporaire d'enseignement de recherche) à temps plein, elle s'est inscrite au régime pour poursuivre sa mission tout en contournant le refus de cumul d'activités de son employeur principal. Pour des jeunes chercheurs, travailler sous ce régime plutôt

qu'en tant que salarié d'un laboratoire leur permet de payer moins de charges et aucun frais de gestion sur leur contrat de recherche. S'inscrire au régime est aussi un moyen simple de sortir de l'illégalité des activités préexistantes. Pour Charles, « l'auto-entreprise, ça permet de faire du black légal », alors même qu'il n'a, *in fine*, jamais déclaré les revenus générés par l'auto-entreprise et a depuis été radié. Plus rarement, l'inscription au régime relève de la **mise en œuvre d'un projet personnel**, d'une vision personnelle de l'exercice du métier. Anne a créé son entreprise pour développer une démarche personnelle alliant sa pratique artistique et ses compétences d'urbanisme. Le projet entrepreneurial procède enfin d'une **envie d'entretenir et poursuivre une amitié professionnelle** forgée pendant les études. Ainsi Olivier et Michel se sont rencontrés pendant leurs études et ont décidé de monter un bureau d'études pour continuer à travailler ensemble sur des projets.

Le caractère volontaire de l'inscription au régime de l'auto-entrepreneur paraît donc tout relatif. Il semble davantage relever d'un entrepreneuriat de nécessité (assurer son propre emploi, répondre à une opportunité, etc.) que d'une dynamique de projet entrepreneurial.

1.2. Une nouvelle étape du parcours d'insertion

L'inscription au régime de l'auto-entrepreneur constitue une nouvelle forme d'accès à l'emploi. Tous se sont inscrits au cours ou à l'issue de leur formation initiale, c'est-à-dire sans expérience professionnelle préalable. S'inscrire au régime de l'auto-entrepreneur est pensé comme une alternative à une recherche d'emploi ou plutôt une forme alternative de recherche d'emploi. Ainsi, Sylvain projette de s'inscrire au régime de l'auto-entrepreneur, comme alternative à une recherche d'emploi, afin de proposer ses services (en tant que sous-traitant).

« Après plus de six mois de recherches [d'emploi] infructueuses, ça fait... allez un mois que je pense à cette idée, en fait de faire ma boîte sur la base de la prestation de services. [...] c'est de **proposer mes services en tant que collaborateur extérieur**. [je vais], faire des lettres, pas des lettres de motivation, mais des lettres de candidature et **d'explication aux entreprises**, quels seraient **leurs bénéfiques** éventuellement. C'est-à-dire, pour eux, il y a **la souplesse**, par exemple. Ça veut dire pas forcément créer des postes » (Sylvain).

Dans les entretiens, s'inscrire au régime de l'auto-entrepreneur est souvent présenté comme la **condition nécessaire pour « pouvoir travailler »** avec des entreprises qui ne « peuvent pas » embaucher.

« J'ai envoyé en fait ma candidature spontanément à une personne que je connaissais. Elle souhaitait dans un premier temps me recruter en tant que stagiaire, mais moi c'était plus possible parce que je n'étais plus étudiant, et donc **elle m'a proposé de créer mon auto-entreprise, pour pouvoir travailler avec eux** » (Denis).

« J'ai, par le biais de contacts, rencontré une urbaniste qui lance son bureau d'études, mais qui **ne peut pas embaucher quelqu'un**, donc c'est elle qui m'a conseillé de me mettre en auto-entrepreneur **afin de pouvoir me faire travailler** de manière occasionnelle avec elle, sans que cela crée des problèmes de comptabilité pour elle, donc je me suis inscrite en auto-entrepreneur en septembre 2011 » (Sophie).

Ainsi, les jeunes diplômés intériorisent les contraintes financières (baisse des commandes publiques engendrée par la crise des finances publiques ; coût salarial élevé) et administratives qui pèsent sur les employeurs-clients, contraintes auxquelles il faudrait s'adapter en se montrant plus docile et flexible.

« **Ça l'embête** d'avoir des employés parce que c'est un **peu plus compliqué** pour elle. Ça lui fait **beaucoup de paperasses, beaucoup d'administratif**. Alors que là, il y a juste mes honoraires à payer » (Sandrine).

Cette adaptation ou soumission aux contraintes des employeurs est anticipée par Julie qui se présente comme « disponible sans passer par un contrat d'embauche ». La situation est acceptée ou du moins acceptable lorsqu'elle est perçue comme une étape du parcours d'insertion professionnelle, à la fois transitoire, temporaire et formatrice. Ce serait une nouvelle (mise à l') épreuve pour accéder

à l'emploi. Accepter une relation d'emploi dégradée pour exercer le métier auquel ils sont formés serait préférable à l'exercice d'un *job* alimentaire mieux protégé. D'une manière similaire aux jeunes intérimaires en insertion (Faure-Guichard, 1999), l'inscription au régime est vécue comme une modalité de construction d'une identité d'actif, un moyen de s'insérer dans le marché du travail, de prouver son activité malgré des relations d'emploi très instables. Selon les conditions matérielles et les qualités de la relation de travail, l'identité pour soi de ces jeunes auto-entrepreneurs pourra évoluer vers une identité de salarié (déguisé) ou d'indépendant. L'incertitude quant aux possibilités de sortie du régime pour accéder à l'emploi salarié est par contre source d'inquiétude et de rejet. Ils se résignent à ne pas faire valoir leurs droits (qu'ils méconnaissent) dans un contexte économique difficile. Les entretiens révèlent une méconnaissance largement partagée du monde du travail, se traduisant par une certaine naïveté sur la nature des relations de travail qui se baseraient sur la « confiance », en l'absence de régulation et de formalisation des relations et rares sont ceux qui s'inquiètent de cette informalité.

1.3. Une simplicité trompeuse

Le régime de l'auto-entrepreneur a été conçu et présenté par ses initiateurs comme une démarche simplifiée de création d'entreprise. D'inspiration libérale, la philosophie de ce régime est de « lever les obstacles » à la création d'entreprise, ces obstacles étant, d'après la loi, essentiellement bureaucratiques et fiscaux (Levratto, Serverin, 2009 ; Abdelnour, 2012). Les formalités de création de l'auto-entreprise et les modalités de paiement des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu sont simplifiées, le taux de ces cotisations est allégé. L'auto-entrepreneur est aussi dispensé de certaines formalités (comme l'immatriculation au registre du commerce), exonéré de la TVA et de la cotisation foncière des entreprises pendant les trois premières années d'activité. Les cotisations sociales sont calculées sur la base du chiffre d'affaires de l'auto-entreprise (ce qui, on le verra plus loin, derrière la simplification comptable, pose de nombreux problèmes d'évaluation des coûts d'activité et donc des revenus réels) et ne sont payables que si un chiffre d'affaires est généré. L'inscription au régime se fait sans limite de durée, mais le maintien dans le régime est conditionné par un seuil de chiffre d'affaires de 32 600 euros pour les prestations de services. L'ensemble des démarches est dématérialisé *via* un site internet dédié⁴⁸.

La simplicité du régime, mise en avant par les employeurs, est un facteur d'adhésion à la démarche. Pourtant, la **facilité apparente** de l'inscription au régime de l'auto-entrepreneur **n'élude pas les difficultés** que peuvent rencontrer les interviewés au quotidien et dans leur travail.

« Tout ça pour dire que je ne sais pas combien je vais gagner et j'ai hâte d'arrêter ce processus, même si **tout le monde m'a dit que c'est simple**. Mais **c'est encore trop compliqué pour moi** » (Mirelle).

Ces difficultés sont de différentes natures et sont, pour beaucoup, liées au fait que ces jeunes diplômés n'ont pas (ou peu) d'expérience professionnelle préalable et ne sont pas préparés à la création d'entreprise, situation en rupture avec les codes et règles du jeu de leur milieu professionnel. Ils ne sont pas familiers avec le vocabulaire, les procédures, les organismes, les démarches, qu'elles soient propres à la création et à la gestion d'entreprise ou non. Entrer dans la vie active, passer du statut étudiant à celui de jeune professionnel implique de nouvelles responsabilités, l'assimilation de nouvelles procédures, la familiarisation avec des préoccupations inédites, qui ne s'apprennent pas à l'école, mais dans l'agir au quotidien. À cela s'ajoute, pour les interviewés, le fait de se retrouver seul avec son auto-entreprise.

« Qu'est-ce qui me fait hésiter ? C'est que j'ai un handicap parce que **je n'ai eu aucune formation sur ce type de démarche**. Comment on fait son entreprise ? Comment on fait ci ? Qu'est-ce que l'Urssaf ? Comment ça marche avec les impôts ? Quels sont les marchés publics ? » (Sylvain)

⁴⁸ Lautoentrepreneur.fr

La facilité apparente de l'inscription n'incite pas toujours à bien s'informer au préalable. Il en résulte de nombreuses confusions. S'ils sont capables d'expliquer les grands traits du régime (modalité d'inscription et de déclaration d'activité), certains hésitent quant au niveau des seuils ou d'imposition. Ces difficultés de compréhension du régime sont révélées par les **explications divergentes qu'ils donnent du régime et des droits afférents**. Michel s'enthousiasme ainsi sur le fait de n'être imposé « que sur le chiffre d'affaires », ce qui, à ses yeux, constitue « un avantage ». Or, tous les frais engagés par son activité (déplacement, investissement) ne peuvent être déduits de son assiette fiscale, qui de ce fait, n'est pas du tout avantageuse d'un point de vue financier. C'est seulement une simplification comptable. Cette confusion est un indice de la méconnaissance du fonctionnement d'une entreprise, alors même que Michel s'était beaucoup renseigné au préalable sur les différents régimes juridiques avant de s'inscrire. En matière de **Sécurité sociale**, beaucoup ne savent pas à quelle caisse ils cotisent.

« Les difficultés administratives, ça serait pour la sécu' parce qu'il faut une sécu pour les indépendants. Alors que je venais à peine de changer de sécu' d'étudiant à salarié. Du coup, cette sécu', même encore maintenant, **je n'arrive pas à savoir laquelle est la bonne**. [...] C'est pas une difficulté, c'est une incertitude. **Tu en as une de sécu', mais tu sais pas laquelle** » (Sandrine).

Alors qu'ils y ont pour beaucoup droit, tous n'ont pas sollicité l'**Accre** (dispositif d'aide à la création ou la reprise d'entreprise pour les chômeurs allégeant davantage les charges sociales) ou, par défaut d'information, l'ont fait trop tard pour en bénéficier. Ils n'en comprennent pas bien les implications : Sandrine pense qu'elle ne doit pas dépasser un seuil de 16 000 euros de chiffres d'affaires ; François croit qu'il s'agit d'une cotisation quelconque.

« J'ai découvert que j'aurais pu demander une exonération des cotisations, et cela c'était que dans les six semaines qui ont suivi je crois, **je n'étais pas du tout au courant**. Voilà, donc **c'était trop tard**, et puis, et puis oui, même pour déclarer mes revenus que ce soit mensuel ou trimestriel et tout cela, c'est un peu nouveau tout cela pour moi et du coup **je suis un peu perdue** » (Lucie).

« Parce qu'ils disent que c'est super simple, qu'il suffit de se mettre sur Internet, un seul clic et on est auto-entrepreneur. Mais, par exemple, justement, en faisant ça, moi, je **ne savais pas, j'aurais pu bénéficier du dispositif Accre** [...], mais il aurait fallu qu'au préalable je m'inscrive en tant que demandeur d'emploi, ce que je n'ai pas fait. Là-dessus, **je me suis fait avoir** » (Bertrand).

La facilité d'inscription, la dématérialisation des démarches, l'usage de l'internet comme interface facilitent certes l'accès à l'information, mais pas nécessairement sa compréhension. Ils se tournent alors vers des interlocuteurs « réels », auxquels ils reprochent un défaut de conseil. En effet, ils se heurtent à l'ignorance de leurs interlocuteurs qui ne connaissent guère mieux qu'eux le régime et n'ont pas su leur apporter les réponses à leurs questions :

« J'avais quand même été voir [Pôle emploi] en leur disant que j'avais des difficultés à trouver des informations sur l'auto-entreprise et auprès de qui je pouvais me renseigner. **Et qu'ils m'ont dit : "ah, on ne sait pas. On vous donne une plaquette, débrouillez-vous"** » (Nathalie).

Rares sont ceux qui ont sollicité des dispositifs d'aide à la création d'entreprise : soit qu'ils n'en voyaient pas l'utilité ou n'en ressentaient pas le besoin, soit qu'ils n'en avaient pas connaissance ou s'y sont pris trop tard. Les formations organisées par des organismes de type Pôle emploi sont souvent perçues comme trop généralistes, ne les aidant pas à résoudre des problèmes ou questions spécifiques à leur activité. Beaucoup regrettent de ne pas avoir eu (ou pris) le temps de s'informer, car ils se sont inscrits dans l'urgence en réaction à une proposition qui leur a été faite.

« [...] Vraiment **moi, je regrette de ne pas avoir pris le temps** de bien m'être renseignée sur, parce que c'est un peu de **ma faute**, sur les avantages, sur les désavantages. Quand cela marche, qu'est-ce que cela apporte vraiment ? Etc. » (Lucie).

Les difficultés apparaissent après coup, témoignant d'un défaut de compréhension des procédures. Certaines erreurs lors de l'inscription peuvent avoir des conséquences qui leur paraissent disproportionnées. Catherine, qui s'est inscrite facilement sous le régime d'auto-entrepreneur suite à la proposition d'un employeur, s'est rendu compte *a posteriori* qu'elle a fait de nombreuses erreurs, de

mauvais choix d'options qui vont engendrer de nombreux problèmes par la suite. Elle s'est inscrite dans la précipitation et ne s'est pas beaucoup renseignée en amont. Au cours de l'entretien, elle le regrette et s'en accuse : « *j'étais pressée, j'aurai dû prendre mon temps, c'est de ma faute, je l'ai pas fait* ». Elle s'est tournée vers différents organismes, en particulier l'Urssaf qui n'ont pas su apporter des réponses à ses questions. Les conséquences de ce manque d'informations sont nombreuses : elle ne connaît pas ses droits en matière d'assurance santé et a dû avancer des frais sans savoir si elle pourra être remboursée ; elle a demandé l'Accre trop tard et ne peut pas bénéficier de cet allègement de charges ; elle a rencontré des problèmes lors de sa déclaration d'impôts provoquant un conflit avec ses parents. Elle conclut de cette expérience qu'elle qualifie de « violente », que : « *pour quelqu'un qui débute, il y a beaucoup de vocabulaire technique [...] les textes de loi sont inaccessibles au sens [...] moi à mon échelle, je suis incapable de comprendre mes droits* ».

Les proches (amis, collègues, parents) composent la source d'information et de conseils privilégiée que ce soit pour comprendre les rouages du régime, réagir aux multiples sollicitations d'organismes divers (et éviter les arnaques), fixer les tarifs, apprendre les rudiments de la comptabilité... Au-delà de conseils pratiques, les proches apportent un soutien essentiel (matériel et psychologique) pour persévérer dans cette entreprise. Les conjoints sont mis à rude épreuve et les relations amicales et amoureuses peuvent pâtir de l'investissement de l'auto-entrepreneur dans le développement de son activité. Certaines relations amoureuses ne résistent pas aux épreuves et angoisses que génèrent ces situations d'incertitude. Olivier semble résigné face aux conditions du marché (du travail), pas « forcément humain » :

« Je trouve qu'il faut quand même **être soutenu par sa famille**. [...] au moins, **être compris** par ses proches. [...] on consacre tout notre temps à ça, à l'entreprise. Du coup, **on a très peu de temps à consacrer à nos proches** [...] c'est vrai que, après, psychologiquement, **ça peut être vraiment déstabilisant** parce que les compagnons ou les compagnes peuvent se dire : "tu penses plus à ton entreprise qu'à moi". Donc, du coup, c'est vrai que c'est un **peu embêtant** [...] c'est **en priorité le projet professionnel**, ma vie professionnelle que je construis, que je stabilise et après, bon, je verrai pour la vie familiale. C'est **dur à dire, dur à entendre**, moi, je le comprends, voilà quand je me le dis aussi, mais **c'est une réalité**. Je veux dire, c'est le marché du travail qui est comme ça. C'est **triste** parce qu'on est **dépendant d'un marché qui n'est pas forcément humain**, mais bon, enfin, il faut, à un moment donné, **faire sa place** » (Olivier).

2. FAIRE FACE À DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES

2.1. Des revenus faibles et incertains

La première difficulté est relative à la **faiblesse des revenus** générés par l'activité d'auto-entrepreneur. Le chiffre d'affaires mensuel moyen (selon leur déclaration en entretien) est de 1 255 euros, le chiffre d'affaires mensuel médian est de 1 000 euros, sur une durée d'activité moyenne de 6,5 mois⁴⁹. Deux n'ont, au moment de l'enquête, pas encore été actifs (c'est-à-dire n'ont pas généré de chiffre d'affaires)⁵⁰. Beaucoup de personnes interrogées ont une activité ponctuelle (voire très ponctuelle) et néanmoins principale (voire unique), qui ne pourvoit pas à leurs besoins. Ils sont nombreux à évoquer la « galère » financière dans laquelle ils se trouvent. À de rares exceptions, les seuils sont loin d'être atteints ; les atteindre serait le signe de la réussite de la démarche. Dépasser les seuils et changer de statut devient alors un objectif. Seules Sandrine et Méla-

⁴⁹ Pour connaître leur revenu réel, il faudrait soustraire l'ensemble des charges et dépenses liées à l'activité, tâche souvent compliquée pour les interviewés.

⁵⁰ À titre de comparaison, d'après une étude de l'Accoss, les auto-entrepreneurs de la catégorie NAF 71 « activité d'architecture » (sachant que tous les auto-entrepreneurs en urbanisme ne sont pas inclus dans cette catégorie) génère un chiffre d'affaires mensuel moyen de 776 euros en 2011 (ACOSS, 2012).

nie, qui connaissent des débuts d'activité prometteurs, envisagent de restreindre leur activité pour ne pas les dépasser.

La situation des jeunes diplômés auto-entrepreneurs rejoint les résultats d'autres enquêtes mettant en évidence la faiblesse des revenus générés par les auto-entrepreneurs, correspondant davantage à des compléments de revenus qu'à une activité leur permettant l'autonomie financière (Levratto, Serverin, 2012). Le chiffre d'affaires mensuel moyen des auto-entrepreneurs actifs oscille, selon les secteurs, entre 1 000 euros et 1 250 euros en 2011⁵¹, avec une forte concentration de revenus inférieurs au Smic et une sous-représentation des hauts revenus. Seuls 8,1 % déclaraient un chiffre d'affaires supérieur à 20 000 euros annuels, loin des seuils d'éligibilité au régime. Cette dualisation des chiffres d'affaires rend compte de la dualisation entre des précaires cumulant les situations instables et faiblement rémunératrices et des travailleurs protégés par leur statut (salariés stables ou retraités) et/ou leurs capitaux social, culturel et économique, recourant au régime pour augmenter des revenus déjà conséquents (Abdelnour, 2012). La situation des enquêtés corrobore également l'analyse de Domens qui met en évidence une disparité forte des chiffres d'affaires selon l'âge de l'auto-entrepreneur : les plus âgés gagnent sensiblement plus que les plus jeunes (Domens, Pignier, 2012). On peut supposer que l'expérience et les réseaux tissés tout au long de la vie professionnelle favorisent la réalisation de l'activité des auto-entrepreneurs les plus âgés. En miroir, l'absence de réseau et la faible expérience des plus jeunes constituent un obstacle au développement de l'activité.

Si la situation financière des enquêtés se rapproche de celle de l'ensemble des auto-entrepreneurs, elle se distingue fortement de celles des autres jeunes diplômés en urbanisme. Le traitement de l'enquête du Collectif National des Jeunes Urbanistes n'identifie pas les revenus moyens et médians, mais la structure par tranche. 74 % des jeunes diplômés ont un salaire net supérieur à 1 500 euros (Collectif National des Jeunes Urbanistes, 2011).

La faiblesse des revenus d'activité s'ajoute à une très forte **incertitude** quant à leur pérennité (les missions peuvent s'arrêter du jour au lendemain) ou leur renouvellement (comment trouver de nouvelles missions ?). Une fois entrés dans le régime, certains accèdent à d'autres commandes avec plus ou moins de facilité. Pour d'autres, l'essai n'est (au moment de l'entretien) pas renouvelé. Cette incertitude est d'autant plus inquiétante que le régime n'ouvre pas droit à l'indemnisation-chômage en cas de perte d'activité. Cette incertitude est mise en regard avec la situation salariée où le salarié est relativement préservé en cas de baisse d'activité ou en attendant des réponses à des appels d'offres.

« Ça révèle que **ce n'est pas stable. Un salarié, ça a un salaire à la fin du mois** et il n'y a pas vraiment de stabilité de l'emploi puisqu'il n'est pas fonctionnaire, mais, d'un autre côté, il a signé un CDI ou un CDD, un contrat de travail qui lui donne **une certaine protection**. Nous, ça, **on ne l'a pas**. Demain, **on n'a plus de boulot**, eh bien, **on n'a plus d'argent**, plus rien. Donc, du coup, c'est voilà, on a un petit peu **une épée de Damoclès** au-dessus de la tête, ce qui **motive aussi, c'est un peu la carotte** » (Olivier).

Développer son activité en répondant à des appels d'offres et en démarchant de nouveaux clients nécessite de pouvoir dégager du temps à cette activité dont les retours sont incertains. Certains auto-entrepreneurs ne peuvent développer leur activité, car ils sont contraints de travailler dans d'autres secteurs (la restauration) pour assurer leurs revenus. Cette poly-activité est un obstacle au développement de l'activité, l'auto-entrepreneur n'ayant pas le temps de s'y consacrer suffisamment. Survivre en tant qu'auto-entrepreneur implique donc, du moins au début de l'activité, de disposer de ressources propres ou d'un soutien financier familial ou conjugal (comme la mise à disposition d'un logement par les parents, par exemple). Ne pas en disposer peut avoir de lourdes implications personnelles. La précarité et l'incertitude dans lesquelles est plongée Catherine annihilent sa capacité à s'engager vis-à-vis d'un bailleur et, plus intimement, à s'engager dans une relation amoureuse.

⁵¹ Seuls un auto-entrepreneur sur deux est considéré comme économiquement actif, c'est-à-dire déclarant un chiffre d'affaires trimestriel. Concernant les revenus générés par les auto-entrepreneurs voir : ACOSS, 2012 ; Hagège, Masson, 2011 ; Barruel, Penaud et coll., 2012 ; Barruel, Thomas et coll., 2012 ; Domens and Pignier, 2012 ; Deprost, Laffont et coll., 2013.

Comment arbitrer entre (sur) vivre et développer son entreprise ? Michel, qui souhaite développer son entreprise, face à la faiblesse de ses revenus, préfère réduire ses dépenses (en cherchant un logement moins cher) qu'exercer une activité complémentaire qui entraverait le développement de son activité. Malgré ces difficultés, ce sont en fait d'autres formes de rémunération qui sont attendues de cette expérience : un capital social et relationnel (se faire un réseau) ; un capital professionnel (acquérir de l'expérience), et un capital réputationnel (faire ses preuves).

« Ça nous fait de l'expérience. Ça nous fait rencontrer des gens. Notre **vrai** salaire, enfin voilà, il est là, et dans le sens où on va **apprendre auprès de professionnels** et ça permet de se vendre différemment en fait » (Olivier).

2.2. Construire un cadre de gestion

Les auto-entrepreneurs rencontrés acceptent de se rendre plus « employables » en s'inscrivant au régime de l'auto-entrepreneur parce que ça « arrange » l'employeur, dégagé des contraintes et formalités administratives. Or celles-ci n'ont pas disparu : les procédures administratives de déclarations d'activité et de ressources sont assumées par l'auto-entrepreneur lui-même. Cela implique un **travail de gestion administrative** nouveau pour lequel il faut s'organiser et dont il faut comprendre les rouages, s'assurer de ne pas commettre d'erreurs et de fautes (au regard des obligations fiscales par exemple).

« Il y a quand même tellement un **paquet de courrier** qu'on reçoit. Il y a toutes les semaines des **nouveaux trucs administratifs à faire**. [...] Les deux premiers mois, tu reçois **des courriers pratiquement toutes les semaines**. Tu te dis : « mais qu'est-ce que c'est que ça ? » Donc **il faut être organisé**, pour les garder comme il faut. [...] C'est vrai qu'on dit que c'est **beaucoup de papiers, beaucoup d'organisation pour pas forcément grand-chose** » (Sandrine).

Comment comprendre, par exemple, ce que veut dire « prélèvement libérateur de l'impôt » pour des jeunes qui n'ont jamais fait leur propre déclaration de revenus ? Faut-il opter pour cette option lors de l'inscription ? Faut-il ou non payer la cotisation territoriale des entreprises ? Sera-t-on imposé deux fois pour la taxe foncière ? Alors qu'ils s'inscrivent en tant qu'urbanistes auprès de l'Insee, leurs entreprises sont enregistrées selon des codifications variables, d'activités d'architecture à activités de construction. Qu'implique cette différence de codification NAF/APE par l'Insee ? Doit-on s'en inquiéter ? Magali regrette que suite à son inscription au régime, ses données personnelles aient été diffusées et soient accessibles librement sur internet. Cette disponibilité des données personnelles explique les sollicitations publicitaires nombreuses dont se plaignent les interviewés. Que signifient les courriers qu'ils reçoivent ? Qu'en faire ? À ce sujet, il faut également être vigilant pour ne pas être victime d'arnaques en tous genres. Pour faire face, il faut s'organiser, accepter de passer (ou perdre) du temps à comprendre tous ces rouages, tâches auxquelles ils se consacrent plus ou moins volontiers. L'inscription au régime de l'auto-entrepreneur apparaît ainsi être un moment de familiarisation avec les rouages de la création et de la gestion d'entreprise, par exemple « de faire des factures en [son] nom » (Sandrine) et des démarches commerciales. « C'est l'entreprise pour les nuls » (Rémi). Ces savoirs sont transférables à d'autres postures que celles d'entrepreneurs : comprendre les logiques d'un chef d'entreprise permet à Rémi de mieux comprendre et anticiper les contraintes et raisonnements des prestataires avec lesquels il travaille dans le cadre de son activité principale.

Être à son compte et non pas salarié implique de mettre en place et gérer soi-même sa comptabilité. La temporalité de la comptabilité d'une entreprise ne correspond pas à celle de l'individu. Or elles sont ici confondues. De plus, beaucoup sont confrontés au **décalage de la mise en paiement** par rapport à la réalité de l'activité. Le paiement sur facture se fait *a posteriori*, alors même que la réalisation de la mission peut nécessiter des avances de frais. Avec des clients publics, les délais de paiement peuvent être de plusieurs mois. Ce décalage est accentué lorsque l'accès à la commande passe par la réponse à des appels d'offres. Laure a ainsi contribué (sans rémunération) à une réponse à appel d'offres avec une agence. Les durées de délibération sont de plusieurs semaines, voire plusieurs mois, durant lesquelles elle ne sait si elle doit continuer à chercher un travail ou attendre la

possible réalisation d'une mission pour laquelle elle s'est engagée moralement. Par la suite, il lui faudra faire face aux délais de mise en paiement, le plus généralement sur facture au cours et à la fin de la mission. Pendant ce temps, elle aura travaillé sans rémunération. Cette situation la place « en position d'acteur privé qui attend une réponse de son projet. Sauf que [elle est] une personne ». Comment un jeune diplômé sans autre revenu, sans épargne, peut-il intégrer un marché du travail par des réponses à appel d'offres ? D'autant plus que ce travail de réponse à appel d'offres et de rédaction de devis ne débouche parfois sur aucun contrat, laissant le goût amer d'avoir travaillé pour rien. Faire face à ces décalages et contraintes gestionnaires nécessite de pouvoir mobiliser des ressources pour soutenir la démarche entrepreneuriale. La situation est d'autant plus délicate qu'ils n'ont pas d'épargne disponible et qu'ils sont pour la plupart trop jeunes pour bénéficier du revenu de solidarité active (RSA). Ils n'ont d'autres ressources qu'un éventuel soutien familial ou conjugal.

Pour stabiliser leurs revenus, certains essayent de mettre en place une **comptabilité** à deux échelles temporelles : des projets de long terme avec un client stable pour se constituer un matelas de sécurité en parallèle de missions ponctuelles plus aléatoires. La gestion des flux financiers, entre recettes et dépenses, s'organise parfois par la dissociation du budget personnel du budget professionnel. L'ouverture d'un nouveau compte en banque s'est imposée à Sylvie, qui, ayant donné un nom à son entreprise, a dû créer un compte *ad hoc* pour encaisser les chèques rédigés au nom de l'entreprise. Magali, sur les conseils de sa banque, a créé un compte professionnel (facturé neuf euros par mois), pour distinguer son budget professionnel de son budget personnel. Elle encaisse ses factures sur son compte professionnel puis se verse l'équivalent d'un salaire sur son compte personnel en laissant sur le compte professionnel l'argent nécessaire au paiement des charges. Cette organisation lui procure une certaine satisfaction. Ouvrir un compte professionnel donne une dimension concrète à son activité, une forme de reconnaissance et de réassurance : je suis une professionnelle puisque j'ai un compte bancaire professionnel.

2.3. Faire face à l'isolement au travail : organiser son temps et son espace

Certains auto-entrepreneurs travaillent chez leur(s) client(s). Pour eux, en l'absence de contrat de travail fixant une durée effective du travail, et dans un univers professionnel marqué par la culture de la « charrette » (en particulier dans les agences d'architecture-urbanisme), la pression sociale du groupe de collègues dans l'espace de travail impose un rythme et des horaires auxquels il est délicat de ne pas se conformer.

« Personne ne vérifie. Après, c'est une petite agence, tout le monde est là, il y a un gros *open space* et une salle de réunion, **quand quelqu'un n'est pas là, tout le monde le sait**, quand quelqu'un est là tout le monde le sait » (Mathieu).

« Vu qu'il **n'y a pas de contrat, y'a pas d'horaire**. [...] quand on arrive à 10 heures, on aurait pu arriver plus tôt, quand on part à 20 heures, on pourrait partir plus tard. Je trouve que ça, **c'est pas évident à gérer**. [...], **on sait pas quand on doit partir**. Quand le travail est fait, mais le travail n'est jamais fini. Il faut se donner une limite, et cette limite, elle n'est pas toujours évidente à trouver » (Catherine).

La majorité des enquêtés travaille chez eux. Ils doivent alors organiser leur logement (aménagement d'une pièce en bureau, ou plus modestement d'un coin de pièce en espace professionnel) et leur temps de travail. Il n'est pas toujours facile **d'organiser son temps**, de se mettre au travail, et de savoir poser les limites entre temps personnel et temps professionnel.

« Elle m'a proposé de travailler dans ses bureaux et sauf que je ne l'ai pas refusé, dans le sens où **ce n'est pas évident de travailler de chez soi**, en fait.

Enquêtrice : *Ah bon ? Qu'est-ce qui est difficile ?*

La motivation du matin. [...] il y a déjà une **difficulté à se mettre dans le bain** et à se dire, allez, on y va. On s'accroche et on travaille, on y va. Et, après, une difficulté dans le sens où les fois que, comment dire, eh bien, quand on est lancé, **ce n'est pas évident de faire la part des choses entre**

le perso et le professionnel. C'est-à-dire que, des fois, on rentre chez soi et, **au lieu de décompresser**, eh bien, non, on se **remet à travailler sur son auto-entreprise**. On a un peu tendance à focaliser dessus, un peu, à **s'enfermer un peu sur soi** » (Nathalie).

Ainsi Nathalie distingue son investissement en tant que stagiaire (ou lors de son court CDD de deux mois) et en tant qu'auto-entrepreneur pour lequel elle semble avoir plus de mal à poser des limites.

« [Quand j'étais salariée], j'ai très très vite **appris à faire la déconnexion** entre le travail au bureau d'études, et le chez moi. [...] on bosse depuis chez soi, on est plus facilement tenté de **trouver quelque chose à faire pour notre auto-entreprise**. [...] Il y a toujours un **contrat à revoir**. Il y a toujours... enfin, je ne sais pas **le book**... enfin, mon book n'est pas encore fini. Donc c'est vrai que la tentation de, tiens, je vais aller y jeter un coup d'œil. Je vais peut-être le mettre à jour. [...]

Enquêtrice : *ce n'était pas la même chose quand vous aviez un travail à finir pour votre employeur ?*

Ah, non. Non, non » (Nathalie).

Cette difficile conciliation entre temps professionnel et temps personnel est accentuée par la **forte dépendance** aux donneurs d'ordre dans laquelle les enquêtés se trouvent. La faiblesse de l'activité et le besoin d'argent les incitent à **accepter des travaux en urgence** (dits « en charrette » dans le jargon) pour lesquels il faut se rendre disponible à tout moment, sacrifier des week-ends et des soirées prévues de longue date. Le travail à domicile implique également un isolement qui est plus ou moins bien vécu. Certains regrettent de ne pas avoir de collègues pour échanger le temps d'une pause, pour faire face au risque d'enfermement et de désocialisation que peut comporter le travail à domicile. Ce **sentiment d'isolement** est accentué par le fait que ces jeunes diplômés en urbanisme se sentent seuls et atypiques. Ils ne connaissent personne de leur domaine dans cette situation et ne savent pas vers qui se tourner pour échanger et discuter des problèmes concrets qu'ils rencontrent. Quelques-uns trouvent dans un **collectif de travail** les ressources pour se réassurer, pour vérifier leurs travaux, valider leurs compétences et avoir des conseils quant à la réalisation des tâches.

« **Ce qui est très difficile, c'est d'être seule, de ne pas avoir de collègues**, de ne pas avoir de contacts. Et ça a beaucoup **plus de résonance quand on est face à quelqu'un et qu'on exprime, et qu'on défend des arguments**. C'est pour ça que je dis que moi, jeune urbaniste, je **veux travailler en équipe**. C'est que soit en négociation, soit en argumentaire, c'est un peu creux parfois. Et ça, ça **me manque** » (Sandrine).

« Il y aurait presque **besoin d'un tutoriel** pour que l'on puisse vraiment se lancer. [...], il faudrait avoir **une personne** référente ou quelqu'un qui puisse **relire vos travaux de manière confidentielle** [...], moi j'ai beau avoir un master 2 et des stages, je sais que je ne réalise pas encore des études qui sont parfaites. C'est **quand même difficile de cerner tous les enjeux** qu'il faut mettre en place et puis après tout ce qui est, pour les études pré-opérationnelles, tout ce qui est chiffrage, des choses comme cela, moi je n'y connais rien » (Sophie).

Cet extrait pointe le manque d'expérience de ces jeunes et la perception qu'ils ont de leurs propres lacunes difficiles à combler dans l'exercice de leur métier en indépendant. Il révèle en outre la contradiction dans laquelle ils se trouvent : quelles sont les compétences qu'un jeune diplômé sans expérience peut valoriser sur un marché concurrentiel ? Comment s'assurer (vis-à-vis de soi-même et de ses clients) de la qualité de son travail en l'absence d'expériences de référence ?

Le décalage le plus grand est rencontré par les personnes qui ont obtenu un contrat de prestation de service en tant qu'auto-entrepreneurs après un stage auprès d'un employeur public. Du fait de ce changement de statut, et alors que les missions réalisées n'ont pas changé de nature ni d'intensité, ces personnes perdent l'accès aux locaux, à l'infrastructure associée (matériel informatique, ligne téléphonique, adresse électronique au nom de l'institution) et, travaillant chez elles, se retrouvent isolées par rapport au collectif de travail, ce qui engendre des complications dans la réalisation des tâches, notamment par un décalage par rapport aux prises de décisions.

« J'ai dû **créer ma propre adresse électronique au nom de ma pseudo-société**, et tous les **mails m'étaient transférés**, mais du coup ce n'était **pas une façon de travailler agréable** parce que

j'avais **toujours du retard dans les transferts** de mails, [...] dans tout ce qui est le suivi des projets il y a beaucoup de choses qui se passent, c'est vraiment en direct, et du coup, **c'était vraiment pas idéal d'être isolé et pas avec mes supérieurs** » (David).

Pour y faire face, les personnes enquêtées usent de stratagèmes pour rester physiquement au sein de la structure : indiquer dans le contrat le besoin de réaliser la mission dans les locaux, déclarer à l'accueil du bâtiment être en réunion toute la journée dans les services.

3. DE LA DIFFICULTÉ À FAIRE VALOIR SES DROITS

3.1. Un travail de tarification conditionné par l'inégalité des positions

La création d'entreprise implique un **apprentissage et la mise en œuvre d'un travail de tarification** (Giraudeau, 2007) qui consiste à prendre connaissance des réalités économiques du marché, des capacités à payer des clients et d'anticiper des ajustements de prix et/ou de coût de revient pour assurer la viabilité de l'activité. Comment fixer ses tarifs et évaluer la valeur de son travail ? Ce problème de tarification est rencontré par plus de 20 % des auto-entrepreneurs (Barruel, Penaud et coll., 2012), mais est accentué lorsque l'on est débutant, qui plus est dans un métier qui n'a pas élaboré de grille tarifaire. Les personnes interrogées font preuve de modestie dans l'évaluation de leurs tarifs. Pour beaucoup, leur position dans la négociation est délicate : elles veulent que leurs compétences, leur diplôme et leur travail soient reconnus à leur juste valeur, mais leur recherche d'emploi, très difficile, les met en situation de demande et de vulnérabilité. Le coût de revient de l'activité est souvent plus élevé qu'anticipé (participation à des réunions complémentaires, engagement de frais...). Les calculs et modalités d'évaluation des tarifs sont parfois baroques. Ils se font souvent conseiller par des amis pour connaître la valeur d'une prestation similaire. Catherine, qui est devenue auto-entrepreneuse suite à sollicitation d'une amie pour l'aider sur une charrette, a décidé de faire comme son amie, sans négocier pour être « sur un pied d'égalité avec [elle] ». Gilles, devenu prestataire suite à son stage dans une institution publique, s'arrange pour que son devis ne dépasse pas 4 000 euros afin d'échapper à la mise en concurrence. François, encore étudiant, s'est basé sur ses besoins financiers et sur les rémunérations de ses jobs étudiants, pour évaluer le tarif de sa mission. Olivier a mis en place une grille tarifaire assez complexe :

« Au départ, on a fait **un calcul très simple**. On a pris le **salaire moyen** d'un urbaniste. On a **divisé par 12**. Donc, du coup, on avait le **salaire par mois**, qu'on a **divisé par 20**, 20 jours ouvrés par mois. Donc, du coup, ça nous donnait un **tarif jour** et le tarif jour, eh bien, **on a essayé de l'adapter en fonction d'une grille...** d'une grille graduelle pour, si vous ne voulez plus du tout qu'on n'ait plus de jour, moins vous payez à la journée. [...] J'ai un **contrat forfaitaire**, ou une **sorte d'abonnement-carte**, en disant, voilà, vous prenez chez moi 30 jours de travail. Et après, ces 30 jours-là sont répartis en fonction du client » (Olivier).

Les tarifs peuvent être proposés (ou imposés) par les clients, qui, comme dans le cas de Denis, revalorisent régulièrement le tarif au cours de la mission, signifiant ainsi sa satisfaction. Une fois le prix fixé, il faut convaincre et négocier avec le donneur d'ordre, ce qui « n'est pas évident » (Rémi). Certains donneurs d'ordre revalorisent le tarif, le jeune diplômé ayant sous-estimé la valeur de son travail.

« J'ai proposé **des prix au début qu'avaient tellement pas de légitimité**. J'ai fait comme la junior entreprise qu'on avait à la fac, en disant c'est 200 euros/jour l'étude. Et finalement, quand j'ai dit ce prix-là, **il a augmenté le prix**. Il a dit : « non, non, tu le fais pas à ce prix-là, tu le fais au-dessus, mais tu le fais bien ». Je pense que peut-être **j'avais dévalorisé le prix sans m'en rendre compte**. Au début, **c'est vraiment pas facile à estimer** » (Sandrine).

« Il y a un client qui m'a dit : « non, moi, **je ne peux vraiment pas te prendre à ce tarif-là, ce n'est vraiment pas cher, donc moi, je peux augmenter si tu veux** ». Donc, du coup, j'ai parlé avec lui. **J'ai augmenté mes tarifs** » (Olivier).

La question des tarifs est mise rapidement en perspective avec le **temps de travail effectif** : combien de temps passer sur cette mission ? Dans de nombreux entretiens, cette question est posée avec un souci d'honnêteté : comment ne pas facturer plus de temps que l'on en passe réellement, sans non plus se faire avoir et s'auto-exploiter ?

« Du coup, je me sentais **pas légitime si je travaillais pas super efficacement** chez moi. [...] Je me dis que, quand tu es salariée, tu es censée être là, tu n'as pas le choix et si tu as un coup de fatigue. Chez moi, si je compte les heures, je coupe le décompte. J'avais besoin de faire une sieste de 20 minutes pour me remettre de mon repas, je l'admets, après je me remets à travailler. Mais je **compte pas le temps où j'ai pas travaillé**. [...] Essayer ne de pas me mettre à **travailler trop, ni pas assez** » (Sandrine).

Ce souci d'honnêteté dans la fixation des prix s'ajoute à la prise en compte de la capacité supposée du client à payer. Ainsi, Sandrine, en fixant son tarif, ne « *voulai[t]* pas non plus peser trop dans son budget ». La question de la fixation des tarifs et des horaires de travail n'est pas liée *stricto sensu* au régime, mais au fait d'être une entreprise sans expérience ; qui plus est dans un secteur d'activité où, contrairement à d'autres, il n'y a pas d'accord tacite sur les prix.

Derrière la question du tarif, se trouve en creux celle de **l'évaluation des dépenses** : qu'est-ce qui est compris comme étant des dépenses de l'entreprise ? Très peu considèrent, par exemple, les taxes comme des dépenses de l'entreprise, ni la mise à disposition de leur matériel informatique personnel ou d'un espace de travail à domicile. Ceux qui considèrent les charges sociales comme des dépenses de l'entreprise, réagissent en petits patrons ordinaires : ce serait une dépense non volontaire, une atteinte à leur rémunération, comme Joseph qui se sent « quand même délesté d'une bonne partie de [s] on argent ». Ils avouent utiliser des logiciels piratés (les licences de certains logiciels techniques sont très onéreuses), ou s'arranger avec le client pour soit utiliser leur matériel, soit déclarer leur numéro de licence. Étant imposé sur les chiffres d'affaires, cette question des dépenses devient vite un problème pour ceux dont l'activité se développe et nécessite des investissements matériels (ordinateurs, imprimantes) ou des frais de missions. À la faiblesse des chiffres d'affaires (proches d'un Smic brut), il faudrait soustraire les coûts de réalisation de l'activité, dont les charges, pour évaluer les revenus réels des auto-entrepreneurs.

Le témoignage de Julie synthétise l'ensemble de ces difficultés et ambivalences dans lesquelles se trouvent les jeunes diplômés auto-entrepreneurs. Confrontée à ce travail de tarification pour la première fois, elle décompose méthodiquement la mission pour évaluer son temps de travail et le taux horaire de rémunération pour chaque type de tâche. Elle évalue les frais occasionnés par la mission. Elle anticipe également la capacité de son client à payer. Elle teste son premier devis auprès d'amis, et face à leur réaction : « oh, là, là ! Julie, tu es bien chère », elle se construit un discours de justification pour se préparer aux réactions de ses clients dont elle se « doutai [t] qu'ils n'accepteraient pas [s] on devis tel quel ». Elle a dû négocier pour faire accepter son devis, expérience qui « n'était pas très agréable ».

« Ce sont des anecdotes juste pour montrer que, **avoir une crédibilité** en tant qu'auto-entrepreneur quand on est jeune diplômée et qu'on n'a pas du tout, enfin j'ai déjà des expériences, mais je suis **en pleine précarité**. J'ai absolument **aucune sécurité financière** et d'emploi, cela n'a **pas été simple** de réfléchir au **juste milieu entre reconnaissance** de mon travail et des prestations et puis, malgré tout, je ne **peux pas refuser** une offre » (Julie).

3.2. Un travail relationnel marqué par l'informalité des régulations

Travailler sous le régime de l'auto-entrepreneur implique de mettre en œuvre un travail relationnel, c'est-à-dire de mettre en adéquation son offre (qu'il faut formuler) avec une demande (qu'il faut identifier et évaluer), d'accéder à des ressources mobilisables, de formaliser les cadres de coopération avec ses clients et partenaires (Giraudeau, 2007). Or, les relations de travail sont marquées par

une très grande informalité (pour ne pas dire illégalité) et par l'expérimentation de différentes formes d'irrégularité au regard du code du travail et/ou des marchés publics.

3.2.1. Absence de formalisation des relations de prestation

De nombreux jeunes auto-entrepreneurs ne sont, au moment de l'entretien, liés par aucun contrat à leur(s) client(s). Au mieux, inventent-ils des formes relationnelles sans valeur juridique pour fixer les termes de leurs relations.

« Avec [le client], on avait mis en place un **contrat informel**, parce qu'il n'a aucune **valeur juridique** en soi, ça n'a pas de nom particulier, mais en tous cas c'était un engagement réciproque écrit, où moi je détaillais les attendus, les objectifs de ma mission, et les différentes étapes, ainsi que le prix à l'avance. Et on signait [le client] et moi-même, on signait ce document. **Avec les autres [clients], c'est tacite**. Il y a qu'avec [un client] que j'ai monté ça. Avec les autres, c'est d'abord à la **confiance** : eux, ils ont besoin de moi, ils me donnent du boulot à faire et ils savent pas comment je vais me démerder avec. Et moi, en me disant, ils me confient une mission, derrière s'ils me confient une mission c'est qu'ils en ont besoin. Donc ils vont, **très honnêtement**, derrière, me rétribuer pour le travail que j'ai fait, dans des conditions qu'on s'est dit oralement avant. C'est vrai, j'ai pas repris l'habitude de ça, de recréer une espèce de petit contrat, de lien, entre les uns et les autres. **Ça se fait de manière tacite, oral, entre nous** » (Sylvie).

Il est compliqué pour eux de construire le cadre de la négociation alors qu'ils ne savent pas sur quoi il faut négocier. Ces jeunes, qui n'ont pas d'autres expériences de travail que des stages, n'osent pas demander de contrat, et ne savent pas négocier une relation commerciale ni sur quoi devrait porter cette négociation (les tarifs, les horaires, la propriété intellectuelle, les conditions de résiliation du contrat...). Seul Gilles, qui a déjà vécu des expériences de relations de travail instables, fait très attention à la rédaction de sa lettre de commande afin de se protéger et de justifier certains aspects de sa mission. Par son expérience préalable, il est très conscient des enjeux des contrats comme protection aux abus en tous genres. Cette faible contractualisation des relations est sans doute rendue possible par le manque d'expérience de ces jeunes diplômés pour qui les relations de travail peuvent se baser sur la confiance, confiance dont on peut toutefois douter de l'efficacité en matière de régulation sociale au travail. Or, « la force de la relation ainsi stabilisée tient au recours au droit et à la puissance publique comme autorités tierces pouvant intervenir en cas de litige » (Giraudeau, 2007 : 335). Catherine s'en inquiète.

« **Et pas de contrat, pas de feuille de mission. Rien. Un travail sans rien. Sans preuve.** [...] c'est quelque chose qui marche à la **confiance**. [...] la personne avec qui je travaille est correcte. Mais, bon *a priori*, **c'est quand même pas normal**. Là, en fait, **il y a aucune convention, il n'y a pas de contrat de prestation de service. Il n'y a rien** » (Catherine).

Les relations de travail imposées aux auto-entrepreneurs sortent du cadre protecteur et régulateur du salariat. L'absence de contrat ou de convention accentue l'inégalité et les rapports de domination entre le donneur d'ordre et l'auto-entrepreneur. Si la situation n'a jamais été évoquée, la « confiance » pourrait être rompue par un donneur d'ordre refusant de rémunérer le prestataire, sans que celui-ci puisse prouver un quelconque engagement. L'absence de contrat rend encore moins visible la contribution de l'auto-entrepreneur et donc ces revendications potentielles sur le travail accompli.

3.2.2. Contournement du droit du travail par un salariat déguisé imposé

Beaucoup ont été invités à s'inscrire au régime en lieu et place de l'obtention d'un emploi salarié. L'inscription au régime de l'auto-entrepreneur dissimule un rapport de subordination⁵² à un donneur d'ordre unique ou majoritaire. Les conditions matérielles de travail (travailler à temps plein dans les

⁵² L'état de subordination est défini comme « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (cité dans Levratto and Serverin, 2009).

locaux du client, en utilisant son matériel, en respectant ses horaires) sont des indices forts de rapports de subordination. Cette subordination est également révélée par l'impossibilité, pour le jeune auto-entrepreneur, de rechercher de nouveaux clients et d'élargir son portefeuille de donneurs d'ordres soit que ses compétences professionnelles et son réseau ne le lui permettent pas, soit que son activité mobilise tout son temps et toute son énergie. De plus, les personnes devenues auto-entrepreneurs après un contrat de travail sont de fait en situation de subordination. Elles sont conscientes de la proximité de leur situation avec celle des salariés.

« Objectivement, j'ai un **fonctionnement de, quasi salarial**, donc à **travailler tous les jours à l'agence, avec des horaires, avec la flexibilité qui va avec une activité d'agence**. Donc, de temps en temps, charrette et, de temps en temps, des moments un peu plus *light* où on peut partir plus tôt, bon, mais disons **comme un salarié** » (Mathieu).

Or, la subordination entre travailleur et employeur-client est réglementée par la mise en place du contrat salarial, par lequel chaque partie s'engage vis-à-vis de l'autre : le salarié vend sa force de travail en contrepartie d'un salaire et de droits sociaux protecteurs auxquels l'employeur contribue, notamment *via* le paiement des charges sociales finançant ces droits sociaux (assurance-maladie, chômage, retraite) (Castel, 2009). Le salariat déguisé est juridiquement interdit puisque considéré comme une fraude au paiement des cotisations sociales. En cas de subordination avérée, les relations peuvent être requalifiées en contrat de travail impliquant le paiement des charges complémentaires. Une requalification permettrait aussi de rendre au travailleur-salarié les droits sociaux dont il a été exclu par le recours au régime de l'auto-entrepreneur. Si, dans les faits, les requalifications sont rares (difficulté à prouver la subordination, rareté des contrôles), Fayolle (2012) s'interroge sur l'identification des responsabilités : à qui imputer la faute (ou la fraude) ? Le risque de requalification peut en effet se retourner contre l'auto-entrepreneur, accusé de travail dissimulé et condamné à verser les cotisations sociales supplémentaires, alors même qu'il s'est vu imposer cette situation.

Si, juridiquement, ces jeunes diplômés peuvent demander une requalification de leurs relations en contrat de travail, aucun n'envisage de se lancer dans de telles négociations. La peur de perdre le contrat ne paraît pas être le motif principal de ce renoncement. La perspective de la signature d'un contrat de travail peut avoir été préalablement acquise, le recours à l'auto-entrepreneuriat n'étant qu'un entre-deux (sans pour autant que cela soit formalisé par écrit). Mélanie a su, dès le début de l'activité, négocier (grâce aux conseils de ses collègues) de bonnes conditions de rémunération et a changé de statut suite au dépassement des seuils. Plus surprenant, Bertrand, Mathieu et Denis disent comprendre les contraintes pesant sur leur employeur-client et se satisfont du travail qu'ils effectuent, malgré des relations d'emploi détériorées.

3.2.3. Irrégularité des procédures de mise en concurrence dans les marchés publics

Gilles, Mireille et David ont vécu la même situation : en poste (stagiaire ou salarié) dans un établissement public, à l'issue de leur contrat, ils ont été invités à devenir prestataires pour terminer leur mission. Pour cela, ils ont d'abord rédigé l'appel d'offres auquel ils devaient concourir, publié assez discrètement l'offre et répondu à l'appel. David a même rédigé deux autres réponses fictives sous des noms d'emprunt, pour maintenir l'apparence de la mise en concurrence. Ces libertés avec le code des marchés publics ne sont pas de simples accommodements ou arrangements. Elles constituent des irrégularités passibles de poursuites, irrégularités imposées par l'employeur. L'entrée dans la vie active se double d'une entrée dans l'irrégularité, d'un apprentissage des détournements des règles. Les interviewés sont conscients que ces pratiques ne sont « pas forcément très légal [es] ». Ils qualifient la situation de « drôle » « marrante » « fantastique », énonçant ainsi un certain détachement par rapport à des pratiques auxquelles ils ont dû se soumettre sans pour autant les approuver. Ces situations semblent ne pas être isolées (Abdelnour, 2012).

3.2.4. Complexité et informalité des collaborations

Les enquêtés interviennent dans des collectifs de travail marqués par une relative complexité statutaire qui rend difficiles les revendications sur le travail accompli, de même que l'identification des responsabilités des uns et des autres. Certains de ces collectifs regroupent, au sein d'une agence, plusieurs travailleurs aux statuts différents : stagiaire, salarié, auto-entrepreneur, adhérent à la maison des artistes... Ces collectifs sont des emboîtements de différentes structures, le jeune diplômé auto-entrepreneur étant par exemple le sous-traitant d'un prestataire cocontractant une mission avec un mandataire sur un marché public pour une collectivité.

« C'est une étude qui est commanditée par [une collectivité locale]. Et on est trois équipes à répondre en parallèle. L'équipe X, l'équipe Y et il y a l'équipe de Z pour laquelle je travaille

Enquêtrice : *Vous êtes chez Z ?*

Non, je suis pas chez Z. Je travaille, **je suis prestataire de prestataire**. Dans l'équipe Z, il y a l'agence Z et une agence d'archi qui est celle dans laquelle je travaille » (Catherine).

Ils organisent parfois eux-mêmes un partage des tâches dans des collectifs de travail informels flirtant, là aussi, avec l'illégalité. Gilles facture sur son auto-entreprise des prestations réalisées par sa compagne. Mireille facture une mission réalisée avec une amie auto-entrepreneuse sans avoir anticipé les modalités de répartition des recettes. Doit-elle lui faire à son tour une facture ? Auquel cas elle devra payer 20 % de cotisation sociale imposés sur le chiffre d'affaires. Doit-elle lui remettre l'argent au noir ? C'est au cours de l'entretien qu'elle réalise les difficultés auxquelles elle va être confrontée. Olivier et Michel qui travaillent régulièrement ensemble et communiquent sur leur complémentarité pourraient se voir requalifier en société. Comme le rappelle Serverin et Levratto (2012), deux personnes qui « travaillent ensemble sur le même projet, de manière récurrente, avec les mêmes clients dans les mêmes locaux » sont aux yeux de l'administration fiscale, des associés. Mais, comme Mireille, il semble qu'ils n'aient pas prévu toutes les modalités de cette collaboration, car là encore, l'un sous-traite une partie de l'activité à l'autre, sans avoir anticipé qu'étant imposé sur le chiffre d'affaires, il devrait payer des cotisations sociales sur la somme reversée à son collègue.

CONCLUSION

La situation des personnes enquêtées est loin de celle de l'entrepreneur tel que défini et performé par les dispositifs de soutien aux chômeurs créateurs d'entreprise, décrite par M. Giraudeau (2007). Dans leur cas, ce régime est utilisé par les employeurs pour ajouter à la flexibilité une baisse importante des coûts du travail. Le recours à ce régime apparaît également comme un mode d'externalisation de la gestion des ressources humaines, l'employeur devenu client se désengageant de toutes démarches et obligations propres à la relation salariale. Dans cette nouvelle configuration des relations d'emploi, l'individu auto-entrepreneur affronte les risques et incertitudes à la place de l'employeur. Il assume seul les différents niveaux de régulation des contradictions et d'organisation du travail : ajuster les prescriptions (du client) aux capacités de travail réelles, réaliser les tâches, gérer les relations avec le client, organiser concrètement l'activité. Chez les enquêtés, l'identification d'un marché est, au mieux, approximative, le calcul des coûts et l'évaluation des tarifs parfois baroques, souvent faux, les formes de contractualisation très informelles. Convaincus par la facilité apparente des démarches, ils prennent conscience après l'inscription de toutes les tâches qu'ils auraient dû accomplir pour assurer la viabilité de leur situation et de la nécessité d'un travail d'entreprendre préalable. Créer une activité, s'inscrire au régime de l'auto-entrepreneur, c'est (relativement) facile. Pérenniser l'activité et les revenus s'avère beaucoup plus compliqué et aléatoire.

Dit autrement, en acceptant de travailler sous le régime de l'auto-entrepreneur, en se pliant à une relation d'emploi dégradé, les enquêtés ne parviennent pas à faire valoir leurs droits à une rémunération décente et à un cadre de travail formalisé. Le jeune diplômé auto-entrepreneur occupe une position dominée dans son champ professionnel, position caractérisée par des manques d'information (sur le régime, ses effets, les droits afférents), d'expérience professionnelle (à faire valoir dans un *book* de références, pour se sentir compétent), de moyens financiers (et de capacité de négociation des tarifs), de reconnaissance (invisibilité de son travail dans des collectifs aux contours flous), de protection (en l'absence de contrat), de marges de manœuvre (accepter des situations dégradées pour pouvoir travailler).

BIBLIOGRAPHIE

- ABDELNOUR S., 2012, L'auto-entrepreneur aux marges du salariat. De la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant, Thèse de sociologie, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- ACOSS, 2012, Communiqué de presse : Bilan du dispositif auto-entrepreneurs à la fin décembre 2011, Montreuil, Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale.
- BARRUEL F., PENAUD N. *et alii*, 2012, « Créations et créateurs d'entreprises sous le régime de l'auto-entrepreneur - Enquête auto-entrepreneurs 2010 », *Insee Résultats*, n° 57.
- BARRUEL F., THOMAS S. *et alii*, 2012, « Trois auto-entrepreneurs sur quatre n'auraient pas créé d'entreprise sans ce régime », *Insee Première*, n° 1388.
- CASTEL R., 2009, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées ».
- CLAUDE V., 2006, *Faire la ville. Les métiers de l'urbanisme au XX^e siècle*, Marseille, Éd. Parenthèses, collection Eupalinos.
- COLLECTIF NATIONAL DES JEUNES URBANISTES, 2011, *L'insertion professionnelle des jeunes urbanistes. Panorama national 2010*, Paris, Collectif National des Jeunes Urbanistes.
- DEPROST P., LAFFON P. *et alii*, 2013, *Évaluation du régime de l'auto-entrepreneur*, Paris, Rapport de l'Inspection générale des Finances et Inspection générale des Affaires Sociales.
- DOMENS J., PIGNIER J., 2012, « Autoentrepreneurs : au bout de trois ans, 90 % dégagent un revenu inférieur au SMIC au titre de leur activité non-salariée » *Insee Première*, n° 1414.
- FAURE-GUICHARD C., 1999, « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et emploi*, n° 78, p 1-20.
- FAYOLLE A., PEREIRA B., 2012, « L'encouragement à l'auto-entrepreneuriat est-il une bonne politique publique pour l'esprit d'entreprendre et la création d'entreprises ? », *Gérer et comprendre*, n° 107, p. 52-107.
- GIRAUDEAU M., 2007, « Le travail entrepreneurial, ou l'entrepreneur schumpétérien performé », *Sociologie du travail*, n° 49(3), p 330-350.
- HAGEGE C., MASSON C., 2011, « En 2010, hausse des créations d'auto-entreprises mais aussi de sociétés », *Insee Première*, n° 1334.
- LEVRATTO N., SERVERIN E., 2009, « Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel », *Revue internationale de droit économique*, n° 23(3), p. 325-352.
- LEVRATTO N., SERVERIN E., 2012, « L'auto-entrepreneur, instrument de compétitivité ou adoucissant de la rigueur ? Bilan de trois années de fonctionnement du régime », *Revue de la régulation*, n° 12, disponible à cette adresse : <http://regulation.revues.org/9879>.
- STEVENS H., 2012, « Le régime de l'auto-entrepreneur : une alternative désirable au salariat ? », *Savoir/agir*, n° 21, p. 21-28.
- SUPIOT A., 2005, *Homo Juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du Droit*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées ».

Partie 2
QUAND LA MALADIE VIENT...

Chapitre 1

ÉVALUER ET SUIVRE LA SANTÉ AU TRAVAIL : PRÉSENTATION DES COHORTES COSET-MSA ET COSET-RSI

Juliette Chatelot, Béatrice Geoffroy, Gaëlle Santin, Laetitia Benezet, Pauline Delezire (InVS)

1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Nous présentons ici le programme Coset (COhortes pour la Surveillance Epidémiologique en lien avec le Travail), programme national de surveillance des risques professionnels, généraliste (multi-professions, multi-secteurs) et pérenne. Ce programme s'appuie sur l'exploitation de données recueillies au sein de plusieurs cohortes dans un but de connaissance et de surveillance de la morbidité et de la mortalité de la population active en France. Dans un premier temps, la population couverte par ce programme sera celle des actifs bénéficiaires des trois principaux régimes de Sécurité sociale, à savoir le régime général, le régime agricole (MSA : Mutualité sociale agricole) et le régime social des indépendants (RSI), qui couvrent 95 % des actifs en France.

Le programme Coset doit permettre de surveiller épidémiologiquement l'ensemble de la population active en France, qu'elle soit effectivement en activité ou bien dans une période d'inactivité professionnelle (chômage, maladie...) ; les salariés (du privé et du public) et les non-salariés (exploitants agricoles, artisans, commerçants, professionnels libéraux) ; quels que soient la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et le type de contrat de travail (CDI, CDD, saisonniers, auto-entrepreneur...). Il permettra de produire des indicateurs épidémiologiques concernant les risques professionnels pour la santé selon des pathologies d'intérêt ; à court terme, pour les troubles musculo-squelettiques (TMS), la santé mentale, la santé respiratoire ou, à plus long terme, pour les pathologies malignes ou les maladies neurodégénératives.

Les données recueillies permettront de décrire et surveiller les liens entre la morbidité des actifs en France et les expositions professionnelles qu'elles soient d'origine physique, chimique, psychosociale ou organisationnelle ; qu'elles soient contemporaines ou différées. Elles permettront également de suivre le devenir des personnes atteintes de ces pathologies, en particulier leur devenir professionnel, et de calculer des fractions de morbidité (mortalité) attribuables aux facteurs d'exposition professionnelle. Ce programme facilitera en outre la mise en place d'études *ad hoc* en cas de repérage de problèmes en lien avec les conditions de travail émergentes ou mal documentées sur le plan scientifique.

1.2. Populations

Pour les actifs du régime général, le programme Coset prévoit d'exploiter les données des actifs de la cohorte Constances⁵³ en collaboration avec la CNAM-TS. Le recrutement d'un échantillon de

⁵³ Constances est une cohorte épidémiologique « généraliste » constituée d'un échantillon représentatif de 200 000 adultes âgés de 18 à 69 ans, consultants des Centres d'examen de santé (CES) de la Sécurité sociale. Le projet associe les Caisses Primaires d'Assurance Maladie et les Centres d'examen de santé et il repose sur un partenariat entre l'Université Versailles Saint Quentin, l'Inserm, la CNAMTS (Caisse Nationale d'Assurance Maladie), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) et la Cnav (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse), avec le soutien du ministère de la Santé (Direction générale de la santé).

200 000 volontaires bénéficiaires du régime général est entrepris dans le cadre de cette cohorte. Il faut noter que le champ de Constances est plus large que celui du programme Coset, en termes de population (actifs, étudiants, retraités, inactifs, etc.) et d'objectifs (descriptif, recherche dans de nombreux domaines).

Le Département « santé travail » de l'Institut de veille sanitaire (DST-InVS) met quant à lui en œuvre des cohortes d'actifs affiliés aux deux autres principaux régimes de protection sociale (MSA et RSI) en partenariat avec les régimes concernés. Il était indispensable que ces actifs, moins souvent pris en compte dans les études de surveillance, soient inclus dans le cadre d'un programme de surveillance de la santé en lien avec le travail à l'échelle nationale.

En effet, les travailleurs indépendants, qu'ils soient exploitants agricoles, artisans, commerçants ou professionnels libéraux, peuvent être, d'une part, soumis à des expositions professionnelles particulières et, d'autre part, pour des expositions comparables à celles des salariés exerçant une activité similaire, il existe des particularités liées à l'activité des indépendants et les différences potentielles de conditions de travail et de niveau de prise de risque doivent être considérées.

Ainsi, la population des exploitants et salariés agricoles, couverte par le régime de la MSA est soumise à des expositions particulières. Les **accidents du travail** en milieu agricole sont plus fréquents que parmi les salariés du régime général. Chez les non-salariés agricoles, les activités en rapport avec les animaux concernent la majorité des accidents du travail avec arrêt ; suivent la culture des végétaux et l'utilisation de machines et les interventions sur ces machines qui concernent, quant à elles, presque le tiers de ces accidents. Chez les travailleurs agricoles, qu'ils soient salariés ou non, les **maladies professionnelles** sont principalement représentées par les affections périarticulaires. Elles surviennent essentiellement dans les élevages bovins pour les non-salariés agricoles et dans les activités de traitement de la viande et la viticulture chez les salariés.

Pour ce qui est des **expositions professionnelles**, on dispose de nombreuses données sur l'exposition des salariés agricoles, grâce notamment à l'étude SUMER (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels). Cette étude montre en effet que 88 % de ces salariés sont soumis à des contraintes posturales et articulaires dans le cadre de leur activité professionnelle. Les nuisances sonores concernent, quant à elles, la moitié des salariés et la surdité professionnelle est observée chez ces actifs, touchant tout particulièrement les travailleurs du bois, mais également ceux de la coopération agro-alimentaire et de la production agricole. Le risque chimique est présent en agriculture, principalement lié à l'utilisation de produits phytosanitaires, mais également d'autres substances chimiques telles que les engrais, le ciment, les désinfectants, les solvants, les carburants. Le contact avec les animaux d'élevage, les animaux sauvages ou les tiques engendre un risque infectieux particulier dans ces secteurs. D'autres pathologies professionnelles sont fréquemment observées dans le secteur agricole comme les maladies respiratoires en relation avec l'exposition à des aérocontaminants variés (poussières organiques animales et végétales) ou encore les affections cutanées allergiques ou cancéreuses.

Enfin, les actifs de ce secteur ne sont pas épargnés par les **facteurs psychosociaux**. Une proportion importante des salariés sont soumis à des contraintes organisationnelles importantes dans leur travail. Le secteur agricole est notamment marqué par une forte mortalité par suicide, en particulier chez les exploitants, par rapport aux autres catégories de professionnels. Ainsi, si les exploitants partagent la plupart des risques professionnels avec les salariés du régime, ils sont exposés en revanche à des contraintes et conditions de travail spécifiques et il convient de mieux documenter l'impact du travail sur leur santé.

Concernant les travailleurs affiliés au RSI (régime social des indépendants), une étude réalisée par la caisse RSI de Haute-Normandie montre que la prévalence des maladies chroniques déclarées en ALD diffère de façon significative selon les catégories de professions des bénéficiaires du régime et tend à montrer des similitudes avec les connaissances acquises chez les salariés. Les boulangers-pâtisseries du RSI présentent ainsi une forte prévalence d'insuffisance respiratoire chronique, de maladies cardiovasculaires et de diabète. Le travail semble exercer une forte emprise sur la vie des

travailleurs indépendants qui se déclarent plus souvent exposés à des contraintes organisationnelles que les salariés : 45 % des non-salariés (agricoles et non agricoles) déclarent travailler plus de 50 heures par semaine, contre 3 % des salariés ; pour plus de 60 % des commerçants, cette durée hebdomadaire de travail se répartit sur six ou sept jours. En l'absence de branche « accident du travail » et « maladie professionnelle » (AT-MP) au RSI, peu de données sont disponibles pour les professions indépendantes. De premières statistiques publiées pour les artisans et les commerçants, en région PACA, mettent en évidence des arrêts moins fréquents, mais plus longs que pour les salariés. La construction, le nettoyage, la réparation automobile et l'hôtellerie apparaissent comme les secteurs les plus à risques. Les AT recensés sont le plus souvent liés à des chutes, à la manutention manuelle d'objets et à des accidents de la circulation (17 % des AT, contre 9 % chez les salariés). Les agressions représentent quant à elles 5 % des AT recensés.

1.2. Dispositif général

Pour les actifs affiliés au régime agricole (cohorte Coset-MSA) et au régime des indépendants (cohorte Coset-RSI), deux vastes échantillons de personnes tirées au sort parmi les actifs âgés de 18 à 65 ans recevront une brochure d'information et seront invités à remplir un auto-questionnaire. Dans chacun de ces régimes, l'objectif est d'inclure et de suivre environ 30 000 personnes. L'inclusion ultérieure de nouveaux actifs dans ces cohortes est envisagée afin de prendre en compte les modifications structurelles du milieu de travail dans les différents régimes ; la périodicité de ces réinclusions reste à définir.

Un partenariat a été mis en place, dès l'initiation du projet, entre les équipes Coset et Constances afin d'harmoniser le recueil des données nécessaires à la surveillance épidémiologique des risques professionnels collectées dans ces cohortes et de mener une réflexion commune sur la prise en compte des phénomènes de sélection dans les cohortes.

À l'inclusion dans les cohortes Coset-MSA et Coset-RSI, outre les informations nécessaires pour recontacter la personne dans le cadre du suivi de cohorte, trois types de données seront recueillies sous la forme de questionnaire auto-administré : premièrement, des données sociodémographiques permettant de documenter notamment le cadre familial et la situation professionnelle du conjoint ; deuxièmement, des données professionnelles décrivant l'emploi actuel (statut, type de contrat, conditions de travail), l'historique de carrière professionnelle (niveau d'études, emplois occupés, éventuelles interruptions d'activité professionnelle) et les expositions à certaines nuisances (contraintes organisationnelles, pénibilité, bruit professionnel, nuisances d'origines chimique, physique ou biologique) ; enfin, des données de santé détaillant l'état de santé général (poids, taille, antécédents personnels, pathologies prévalentes) ainsi que des questionnaires standardisés sur l'asthme (européen), sur les troubles musculo-squelettiques (Nordic) sur les symptômes dépressifs (CES-D) et sur la consommation de tabac et d'alcool.

En parallèle, lors de l'inclusion, il sera réalisé un recueil des données auxiliaires issues des différents systèmes d'informations existants permettant de documenter d'une part, les événements de santé et d'autre part, les événements socioprofessionnels. Ce recueil d'informations auxiliaires sera réalisé pour les participants et pour un sous-échantillon de non-répondants à l'auto-questionnaire, constitué à l'issue de la phase d'inclusion, par tirage au sort parmi les individus n'ayant pas répondu à l'enquête par questionnaire, mais ne s'étant pas opposés au recueil de ce type de données. Parmi les sources de données envisagées figurent le registre national des causes de décès (géré par le CépiDc⁵⁴ de l'Inserm), le système national d'information interrégime de l'assurance maladie (Sniir-AM géré par la Cnam-TS) qui recueille tous les décomptes émis par l'ensemble des régimes d'assurance maladie obligatoire et l'ensemble des résumés de sortie anonymisés produits par les établissements de soins dans le cadre du programme de médicalisation du système d'information

⁵⁴ Centre d'épidémiologie sur les causes médicales de décès.

(PMSI), ainsi que les sources d'informations relatives à l'assurance vieillesse (Cnav, données propres aux régimes) et aux accidents de travail et maladies professionnelles (AT-MP).

Outre leur intérêt pour documenter l'état de santé et le parcours professionnel de la population d'étude de manière prospective et rétrospective, ces informations auxiliaires, disponibles à la fois chez les participants et pour un sous-échantillon de non-répondants, permettront d'effectuer des comparaisons, pour chaque régime, entre la cohorte des participants et la cohorte des non-répondants, afin de quantifier le biais de non-réponse lié en partie au volontariat et de corriger les estimations en prenant en compte la non-participation, et réaliser des statistiques descriptives extrapolables aux actifs des cohortes des trois régimes. Cet aspect méthodologique de représentativité des estimations fait l'objet d'un travail collaboratif entre les statisticiens de l'Inserm, de l'Ined (Institut national d'études démographiques) et de l'InVS, ce qui permet une meilleure efficacité des options envisagées dans un objectif de surveillance comme dans un objectif de recherche.

Le suivi de cohorte sera réalisé selon des modalités semblables, quel que soit le régime d'affiliation. Pour ce faire, le suivi des actifs inclus au régime agricole ou au régime des indépendants sera similaire à celui mis en œuvre dans le cadre de Constances (ceci afin de minimiser les perdus de vue du fait de changement de statut professionnel et de régime de protection sociale). D'une part, les participants seront sollicités périodiquement pour remplir un nouvel autoquestionnaire afin de suivre l'évolution de leur état de santé et de leur parcours professionnel (suivi « actif »). D'autre part, un suivi par l'intermédiaire des données issues des différents systèmes d'information sera réalisé (suivi « passif »).

Le programme Coset fait l'objet d'une déclaration à la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés). Concernant les cohortes mises en œuvre par l'InVS dans le cadre de ce programme, un organisme tiers dit « de confiance », par définition extérieur aux régimes de Sécurité sociale et à l'InVS, aura pour rôle de garantir la confidentialité des données tout en permettant le recueil des informations nécessaires au suivi.

2. FAISABILITÉ

Dans un premier temps, les procédures de recrutement ont été testées pour chaque régime à une échelle restreinte avant la mise en œuvre des études à l'échelle nationale. Ces phases pilotes avaient pour objectif de tester les outils de recueil, les circuits de données, le recueil de données passives et d'étudier l'apport de ces données d'une part, pour documenter la situation professionnelle et de santé des personnes, d'autre part, pour appréhender les biais de sélection du fait du volontariat et proposer des stratégies de correction des estimations en prenant en compte la non-réponse. L'étude pilote Coset-MSA a été lancée en février 2010 auprès des actifs affiliés au régime agricole dans cinq départements (Bouches-du-Rhône, Pas-de-Calais, Finistère, Saône-et-Loire, Pyrénées-Atlantiques). Dix mille actifs, salariés et non-salariés affiliés à la MSA en tant qu'actifs en 2008, repérés dans le système des retraites de la MSA, ont fait l'objet d'un tirage au sort, stratifié selon la caisse, l'âge, le sexe et le statut et ont été invités à remplir un questionnaire postal. Sur les 2 394 questionnaires reçus, 2 363 ont été conservés dans l'analyse (élimination de doublons, erreur de personne), soit un taux de participation final de 24 %.

L'extraction des données dites médico-administratives relatives à la santé ou à la situation professionnelle a été réalisée pour toutes les personnes tirées au sort, à l'exception de 640 personnes qui avaient soit exprimé leur refus, soit auxquelles le pli d'invitation n'avait probablement pu être remis. Les données de la MSA relatives aux carrières, aux cotisations, aux contrats salariés ont pu être

recueillies pour 98 % des personnes, une notion de remboursement de soins dans le SniirAM⁵⁵ a été retrouvée pour 89 % des personnes chaque année et 11 % avaient une notion d'hospitalisation.

L'étude de la non-réponse a consisté dans un premier temps à comparer les répondants au questionnaire aux non-répondants, en utilisant les informations disponibles dans les deux groupes, à savoir les variables de stratification du tirage au sort et les informations extraites des systèmes d'information existants. Si la propension à répondre est associée à celle de recourir aux soins, elle est en revanche à recours équivalent, associée inversement à la consommation de médicaments ou d'hospitalisation. Elle varie également en fonction du statut salarié ou non, du secteur d'activité et de la stabilité professionnelle des personnes.

Une enquête complémentaire réalisée auprès d'un échantillon de 500 non-répondants au questionnaire est en cours d'analyse et permettra d'appréhender de façon complémentaire les biais de sélection dans la cohorte de participants.

L'étude pilote Coset-RSI a été lancée en septembre 2012 auprès d'actifs de trois caisses régionales choisies de manière à solliciter les trois groupes professionnels affiliés au RSI : la caisse professions libérales d'Île-de-France, et les caisses Aquitaine et Bretagne pour les artisans et les commerçants. Vingt mille actifs, assurés ou conjoints collaborateurs, affiliés ou inscrits depuis au moins six mois dans l'une des caisses pilotes ont été tirés au sort (stratification selon le sexe, l'âge, le statut (assuré ou conjoint collaborateur) et le groupe professionnel) et invités à participer en remplissant un questionnaire postal. Sur les 20 000 personnes tirées au sort, 18 987 personnes ont pu être sollicitées dont 2 673 ont renvoyé un questionnaire rempli et conservé pour les analyses, soit un taux de participation de 14 %.

L'extraction des données médico-administratives va être réalisée pour toutes les personnes tirées au sort, à l'exception des 558 personnes ayant exprimé leur refus quant à ce type de recueil et des 987 personnes considérées comme non informées (plis identifiés comme « plis non distribuables » lors du routage). L'extraction des données de carrière et santé dans les bases du RSI a été réalisée en mai 2013 et est en cours d'analyse. L'extraction des données de remboursement du SniirAM est programmée pour l'automne prochain.

Comme cela a été fait pour le volet MSA, une enquête complémentaire auprès d'un échantillon de 1 000 non-répondants n'ayant pas refusé de participer va être réalisée début 2014.

⁵⁵ Système national d'information inter-régimes de l'Assurance maladie.

Chapitre 2

LES INDÉPENDANTS FACE AU CANCER ET L'ENJEU DU MAINTIEN DE L'ACTIVITÉ

Vincent Rubio (Sophiapol-Lasco, Université Paris Ouest),
Pilippe Amiel, Agnès Dumas (IGR, Villejuif)

INTRODUCTION

Le cancer est la première cause de mortalité en France (30 % des décès – bien avant les maladies cardiovasculaires – soit 150 000 décès environ par an). C'est aussi la pathologie dont l'incidence (le nombre de nouveaux cas par an) est la plus élevée des « affections longue durée » (ALD). Cette incidence est estimée à 365 000 cas en 2011, 207 000 cas chez les hommes et 158 000 chez les femmes (INCa, 2013). Les tendances suivantes doivent être prises en compte pour compléter le tableau épidémiologique du cancer.

- a) L'incidence n'a cessé de croître depuis vingt ans : de 1980 et 2011, elle passe de 170 000 cas à 365 000 cas annuellement (+ 115 %) ; mais cette croissance s'explique essentiellement par l'augmentation de la durée de vie (par l'effet, notamment, de la qualité des prises en charge cardiologiques : on n'a longtemps pas eu le temps d'avoir un cancer, la maladie de cœur tuant avant) ;
- b) La mortalité stagne : de 1980 et 2011, elle n'augmente que de 13,5 % alors que le nombre de cas a plus que doublé ; on meurt moins du cancer aujourd'hui qu'il y a vingt ans – parce que les traitements ont progressé et que les techniques permettent un diagnostic beaucoup plus précoce (ce qui améliore les chances de survie) ;
- c) La durée de vie après-cancer s'allonge très significativement ; aujourd'hui, 85 % environ des personnes ayant été atteintes d'un cancer du sein ou de la prostate sont vivantes à cinq ans – et de plus en plus souvent longtemps au-delà (France-cancer-incidence et mortalité-Francim *et al.*, 2013). La moitié des 50 000 diagnostics de cancer du sein concerne des femmes de moins de 61 ans ; 30 % des 70 000 hommes diagnostiqués pour un cancer de la prostate ont moins de 65 ans (InVS, 2011). Le cancer n'est pas seulement une maladie de « vieux », et elle l'est même de moins en moins.

Les personnes touchées par le cancer le sont tendanciellement plus tôt dans leur existence, c'est-à-dire plus jeunes qu'auparavant. Le cancer concerne de plus en plus des personnes en activité et qui ont une vie professionnelle encore longue devant eux.

Il est justifié, de ce fait, de s'intéresser à l'impact du cancer sur la vie professionnelle « en général » (1), mais aussi, plus précisément, au cas des catégories « hors norme » que sont les travailleurs non-salariés non agricoles, les *indépendants* (2).

Cancer et activité professionnelle en France

L'étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) sur *la vie deux ans après le diagnostic de cancer* (Corroller-Soriano *et al.*, 2008), à partir d'une enquête conduite en 2004 (« enquête CDV 2004 ») sur un échantillon représentatif des malades du cancer

(toutes localisations à l'étude confondues), reste la principale source de données concernant l'impact du cancer sur la vie professionnelle en France.

L'enquête Conditions de vie (CDV 2004) indique que 83 % des personnes de moins de 55 ans interrogés étaient en emploi au moment du diagnostic, 67 % deux ans plus tard. 14,1 % des personnes en emploi au moment du diagnostic se trouvaient en arrêt maladie deux ans plus tard, 5,9 % au chômage et 3,4 % à la retraite. 15 % des malades n'avaient jamais interrompu leur activité professionnelle quand 14 % étaient demeurés en arrêt de travail depuis deux ans. Ces chiffres convergent en ordre de grandeur avec les données disponibles pour d'autres pays (bien qu'elles ne soient pas aisément transposables tant les comportements en la matière apparaissent dépendants des systèmes de protection sociale qui sont, comme on sait, très hétérogènes).

L'enquête CDV 2004 montre également de grandes disparités en fonction de la catégorie professionnelle (54 % des ouvriers, 74 % des professions intermédiaires), du type de cancer (VADS-Poumon 43 %) et des séquelles des traitements (Paraponaris *et al.*, 2008). De plus, le processus de reprise effective du travail après une période de congé maladie – souvent nécessaire pendant les traitements – apparaît nettement différencié selon le sexe. Les femmes reprennent leur activité progressivement tout au long des dix-huit premiers mois suivants le diagnostic, en fonction de caractéristiques relevant à la fois de l'emploi, de la maladie (pronostic, séquelles) et de ses traitements, tandis que les hommes reprennent beaucoup plus rapidement leur activité dans les six premiers mois. Les cancers des femmes n'étant pas plus invalidants que ceux des hommes, les différences entre genres renverraient donc plutôt à des contraintes ou des représentations sexuellement différenciées (Malavolti *et al.*, 2008). L'enquête montre également un isolement plus fréquent chez les femmes (23 %) que chez les hommes (13 %), et un sentiment de rejet ou de discrimination dans l'entourage familial, amical ou professionnel dans 10 % des cas (2,9 % dans le domaine professionnel uniquement). L'âge jeune, une situation économique précaire, des traitements lourds et des séquelles de traitements sont des facteurs favorisant un sentiment de discrimination. Le taux d'emploi des personnes ayant vécu une situation de discrimination sur le lieu de travail est de 68 % contre 81 % en absence de situation de discrimination (Préau *et al.*, 2008). Enfin, selon la définition de l'Insee, 28 % des patientes atteintes de cancer pourraient être considérés comme pauvres (12 % en population générale). La perception de revenus insuffisants est plus importante (25 %) que dans la population générale (20 %). 25 % des patients considèrent que leurs ressources ont ainsi diminué. L'impact financier est tel que 41 % des patients ayant un emprunt en cours au moment du diagnostic ont rencontré des difficultés de remboursement (Cases *et al.*, 2008).

Pour la France, outre l'enquête CDV et quelques travaux de sociologie qualitative (Chassaing, 2010 ; Chassaing, Lasne, le Clainche, Waser, 2011) deux études, alliant questionnaires et entretiens auprès de salariés victimes d'un cancer, ont été récemment menées (INCa, 2012). L'une a été conduite en Île-de-France auprès de 87 médecins du travail et 402 salariés (atteints d'un cancer, toutes localisations confondues) et l'autre dans la région Paca auprès de 331 femmes atteintes d'un cancer du sein (INCa, 2012). Dans cette seconde étude, sur 266 femmes en emploi au moment du diagnostic, 27 % ne sont plus en emploi effectif deux ans après. Le cancer du sein apparaît comme un facteur d'accroissement des inégalités sociales, dans le sens où les plus démunies ont moins de ressources propres pour y faire face et pour se réinsérer socialement et professionnellement dans la vie active, suite à la maladie. Une troisième étude, conduite à Lille sur 273 patientes traitées pour un cancer du sein, montre un retour au travail de 80 % des personnes après un délai médian de onze mois, et souligne que le niveau d'études des femmes apparaît parmi les facteurs prédictifs du retour à l'emploi (Peugniez *et al.*, 2011). L'ensemble de ces travaux montre que la maladie n'a pas le même impact, sur le plan social, selon l'origine des personnes : elle affecte davantage les plus vulnérables.

Les données disponibles pour la France ne donnent qu'une description restreinte (deux ans après le cancer, toutes localisations confondues) ou parcellaire (sur des effectifs réduits) et ne permettent pas d'identifier précisément les groupes à risque. Sur ce fond de données lacunaires qui portent, de surcroît, essentiellement sur les travailleurs salariés, la situation des travailleurs indépendants est un point à peu près complètement aveugle de la statistique publique et de la recherche. L'enquête CDV

2004 permet seulement de constater que les indépendants partagent avec les ouvriers un même délai au diagnostic – plus tardif que chez les salariés – et un retour à l'activité plus précoce. Le caractère volontaire d'une partie de la couverture sociale des indépendants aboutirait-il à des situations de fragilité sociale et économique quand la maladie survient ? La situation des indépendants face au cancer a-t-elle quelque chose à nous dire sur le fonctionnement de notre système de protection sociale ? Doit-on considérer les indépendants comme un groupe à risque sur le plan des conséquences sociales du cancer ?

Autant de questions qui justifient qu'on s'intéresse au cas des indépendants face au cancer.

Le cas des professionnels indépendants

Par « (professionnels) indépendants », on entend les professionnels éligibles à la couverture obligatoire du Régime social des indépendants (RSI). Le RSI est né en 2006 de la fusion des caisses de protection sociale des indépendants, artisans et commerçants. Les cotisants du RSI sont des travailleurs non-salariés non agricoles ; ils exercent à titre personnel une activité artisanale, commerciale, industrielle ou libérale ; ils sont, dans certains cas, gérants majoritaires de sociétés. Le RSI a pour mission d'assurer la protection sociale obligatoire de ces professionnels assujettis et celle de leurs ayants droit (qui sont rattachés au RSI s'ils ne relèvent pas d'un autre régime). Les professionnels indépendants cotisent à la fois à l'assurance-maladie et à l'assurance-vieillesse du régime, sauf les professionnels libéraux qui relèvent d'autres organismes pour leur retraite.

Les indépendants représentent environ 10 % des actifs ayant un emploi. Le nombre de cotisants du RSI est en progression continue depuis plusieurs années, sous l'effet, notamment du statut d'auto-entrepreneur mis en place en 2009. Fin 2011, le RSI comptait 2,7 millions de cotisants, dont 36 % d'artisans, 41,2 % de commerçants et industriels et 22,8 % de professionnels libéraux ; soit un rythme de près de 13 % en progression annuelle durant les trois dernières années. Globalement, depuis dix ans, le nombre d'assurés a progressé de 40 %, soit + 3,4 % en moyenne annuelle.

Les indépendants bénéficient du remboursement des dépenses de santé dans des conditions identiques à celles des salariés, mais le reste de la protection en cas de maladie présente des spécificités fortes. Un dispositif d'indemnisation des arrêts de travail existe, réformé en 2002. Il offre le versement d'indemnités journalières pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans, au lieu d'un an auparavant. Signe de la sensibilité des comportements aux dispositifs, l'impact de cette réforme a été immédiat : en 2003, le nombre d'indemnités journalières servies a pratiquement doublé (RSI, 2013). Mais le montant journalier de ces indemnités, dépendant des cotisations sur le revenu d'activité de l'année précédente, est plafonné à 50,73 euros par jour (janvier 2013) ; montant le plus souvent largement insuffisant pour compenser la diminution du chiffre d'affaires d'une activité dont la pérennité se trouve de surcroît menacée par la défaillance du dirigeant de l'activité. Plus encore, dans le cas des professionnels libéraux, les cotisations pour indemnités journalières en cas de maladie ne sont pas obligatoires ; ils ne perçoivent donc pas d'indemnités de ce type lorsqu'ils n'ont pas cotisé. Dans tous les cas, en l'absence de souscription d'une assurance volontaire pour ce risque, les indemnités sont insuffisantes pour compenser la perte de revenus. Il n'existe pas, pour les indépendants, de dispositifs formels d'aménagement du travail lorsque la maladie survient. De tels dispositifs existent pour les salariés (avec toutefois des disparités) ; ils permettent notamment un maintien partiel dans l'emploi et une reprise progressive, des aménagements de tâches ou du poste de travail, voire une mutation dans un poste plus adapté si cela s'avère nécessaire. Surtout, à la différence d'un salarié de grande entreprise ou d'une des fonctions publiques, la pérennité de son entreprise peut être mise en péril lorsque le travailleur indépendant est empêché de travailler (perte des clients, notamment).

Les données disponibles sont insuffisantes pour organiser quelque réponse que ce soit à des effets qui ne sont pas connus à l'heure actuelle au niveau utile, c'est-à-dire dépassant les simples études de cas, mais détaillant suffisamment pour identifier des typologies de situations et d'acteurs sur

lesquels l'action éventuelle pourrait avoir prise. C'est à cette fin qu'a été construit le programme de recherche IndepCan (pour « Indépendants face au cancer : logiques de protection volontaire et conséquences de la maladie »), actuellement en cours, dont on présente ici la problématique, l'objectif et la méthode (I), et les premiers résultats (II).

1. LE PROGRAMME DE RECHERCHE INDEPCAN

Le programme de recherche IndepCan a été initié en 2010 par l'Unité de recherche en sciences humaines et sociales (URSHS) de l'Institut Gustave Roussy (IGR) avec le soutien financier de la Ligue contre le cancer et du Régime social des indépendants (RSI). On en décrit ici les objectifs (1), la problématique (2) et la méthode (3).

1.1. Objectifs

L'objectif principal du programme est de « formuler, en vue de leur expérimentation, des dispositifs de prévention et d'accompagnement visant à réduire les conséquences socioprofessionnelles, socio-économiques et psychosociales du cancer chez les indépendants en activité. » Objectif pratique, donc, auxquels sont subordonnés les objectifs « intermédiaires » plus proprement cognitifs : 1) Documenter les trajectoires professionnelles des indépendants en activité touchés par le cancer ; et 2) Identifier les problèmes socioprofessionnels et socio-économiques qu'ils ont rencontrés, liés à la survenue d'un cancer.

Un troisième objectif intermédiaire, interface entre l'objectif principal et les objectifs cognitifs précités, est l'organisation d'une réflexion collective informée – par le moyen d'un symposium ou d'un colloque mettant en discussion des résultats d'enquête – sur les moyens de prévenir le risque socio-économique lié à la survenue d'un cancer.

1.2. Problématique

La *trajectoire professionnelle* évoquée au premier objectif intermédiaire est définie, dans notre projet, sur le critère du changement (ou de la permanence), dans une période de temps donnée, de l'activité professionnelle et de ses caractéristiques de métier, d'organisation, de génération de revenus et de mode d'exercice (RSI ou autre régime). Cet objectif et cette définition posent deux types de questions appelant une mise en perspective théorique qu'on puise dans le corpus de la tradition sociologique qui s'intéresse, depuis Hughes, aux « *turning points* », aux « tournants de l'existence » (Hughes, 1950), aux « ruptures biographiques » (Bury, 1982), aux « épreuves » (Martucelli, 2006), aux « bifurcations » (Bessin *et al.*, 2009).

1. La première question porte sur l'articulation entre trajectoire professionnelle passée et gestion de l'événement « cancer » et de ses conséquences professionnelles et économiques, notre hypothèse étant que les indépendants les mieux ancrés dans leur trajectoire professionnelle (les membres de professions réglementées, les artisans et commerçants « depuis toujours » *versus* les professionnels qui se trouvent dans le statut d'indépendant de manière plus ou moins accidentelle) sont ceux qui en changeront le moins après un cancer, et que cet ancrage est socialement distribué.
2. La seconde porte sur l'articulation des sphères personnelle et professionnelle, notre hypothèse étant que cette distinction, si elle est pertinente, ne s'organise pas de la même façon chez les indépendants (qui « font corps » avec leur activité professionnelle) et chez les salariés ; que les porosités et systèmes de conséquences réciproques (de la maladie sur la vie, de

la vie sur la gestion de la maladie) ont, chez les indépendants, des caractéristiques typiques coextensives avec la nature de l'ancrage dans le statut d'indépendant.

Un programme de recherche sur ces questions devait logiquement combiner des données quantitatives (objectiver les changements et leur distribution dans la population des indépendants, les quantifier) et qualitatives (en comprendre le sens vécu et le processus). C'était d'ailleurs l'enseignement qu'on pouvait tirer des communications et échanges d'un symposium organisé par la même équipe en 2009 sur les indépendants face au cancer, qui réunissait chercheurs en sciences sociales, professionnels de la protection sociale (RSI) et représentants associatifs (Ligue) (URSHS 2010)⁵⁶. Dressant le constat de la pauvreté des données sur le sujet, les communications et les échanges suggéraient la mise au point d'une enquête « mixte », qualitative et quantitative. C'est sur cette base que le programme IndepCan est construit. La méthode combine un volet quantitatif réalisé par l'Inserm pour l'INCa dans le cadre de la réédition en 2011 de l'enquête CDV (a), et un volet qualitatif réalisé par l'URSHS (b).

1.3. Méthode

L'étude Indepcan est une recherche à « méthode mixte », combinant approche qualitative et quantitative.

1.3.1. Volet quantitatif

Le volet quantitatif consiste en questions spécifiques posées aux indépendants dans le cadre de l'enquête CDV 2011, réédition de l'étude CDV 2004, conduite par l'Inserm pour l'INCa. Pour obtenir la puissance nécessaire, l'échantillon d'indépendants de cette enquête a été surreprésenté. L'échantillon initial d'indépendants à interroger (n=500) retenu par l'enquête CDV 2011 de l'INCa a été fourni par le RSI à partir des fichiers des ALD (affections de longue durée) cancer. C'est le même fichier qui a servi à l'échantillonnage des personnes à interroger pour le volet qualitatif par entretiens semi-structurés. Des questions de liaison posées systématiquement en fin d'entretien, identiques à celles du questionnaire CDV, permettent d'articuler les deux recueils (chaînage non nominatif). L'équipe de l'Inserm et l'INCa communiqueront en temps utile sur l'enquête CDV dont le recueil a été achevé en 2012. On ne déflorera pas ici leur sujet et l'on se concentre sur le volet qualitatif.

1.3.2. Volet qualitatif

Un échantillon de professionnels indépendants touchés par un cancer a été constitué de manière rétrospective par extraction depuis les bases de données du RSI.

1. Plan d'enquête

L'enquête par entretiens auprès des indépendants est prévue pour s'organiser en deux vagues à un an d'intervalle sur la même population (les personnes répondant en vague 2 ont répondu en vague 1). On attend beaucoup de cette vision longitudinale, particulièrement pour apprécier les réarrangements professionnels, la consolidation éventuelle d'une « période caractérisée par un nouveau régime » (Abbott, 2001) qui signeraient une bifurcation possible.

À ce jour, seule la première vague a été réalisée (la seconde étant programmée pour commencer en novembre 2013).

⁵⁶ Un volume d'actes est en préparation pour publication fin 2013 aux Presses de Gustave Roussy (<http://GustaveRoussyPress.fr>).

2. Échantillonnage

La donnée pivot était l'inscription à l'ALD (prise pour date de référence du diagnostic, bien que, en pratique, ce diagnostic ait pu être un peu antérieur). Les personnes visées étaient des indépendants assurés au RSI (y compris des conjoints collaborateurs) inscrits pour la première fois en ALD 30 deux années avant le début de l'enquête et âgés de 18 à 60 ans à la date d'inscription à l'ALD. Les personnes radiées du régime depuis la primo-inscription en ALD étaient également sollicitées. L'échantillonnage était identique en plusieurs points à celui de l'enquête CDV : pour la période (ALD entre le 01/01/2010 et le 30/06/2010) et la localisation (sein, prostate, thyroïde, mélanome, côlon-rectum, voies aérodigestives supérieures, vessie, rein, lymphome non hodgkinien, corps utérin, col de l'utérus, poumon)⁵⁷.

L'échantillon a été stratifié selon le groupe professionnel pour permettre une représentation équitable des trois principales catégories de professionnels indépendants : artisans, commerçants ou professions libérales⁵⁸. L'échantillon a été stratifié selon le lieu de résidence, à parité entre les indépendants rattachés à la caisse d'Île-de-France et les indépendants rattachés à cinq grandes caisses régionales (Aquitaine, Nord-Pas-de-Calais, Côte d'Azur, Provence Alpes, Rhône), afin d'améliorer les conditions de faisabilité et permettre la réalisation des entretiens en face à face le plus souvent possible⁵⁹. Les entretiens ont été menés en face à face ou par téléphone selon les possibilités.

Six entretiens exploratoires avaient été réalisés en dehors de l'échantillon.

3. Guide d'entretien

Le guide d'entretien s'ouvrait sur la consigne suivante : « Nous allons parler de votre expérience de la maladie et des conséquences que cela a pu avoir sur votre vie, en particulier sur votre vie professionnelle. Peut-être pourriez-vous commencer par me raconter comment vous avez commencé votre vie professionnelle ? C'était quand ? En quelle année ? »

La thématique de l'entretien était au croisement de la sphère professionnelle et de la sphère de santé ; la sphère personnelle était explorée. Les effets du cancer sur l'activité professionnelle étaient saisis spécifiquement à travers une série de questions dont l'un des points de basculement était : « Diriez-vous qu'il y a un avant et un après la maladie ? Sur le plan professionnel ? Et plus généralement ? ». Cette distinction d'un avant et d'un après la maladie visait à permettre la cristallisation des éléments relatifs à l'impact du cancer sur l'activité professionnelle.

4. Traitement des entretiens

On a utilisé le logiciel d'aide à l'analyse de données qualitatives (*Qualitative Data Analysis – QDA*) nVivo, v. 9. Bien connu de la communauté des qualitatifs, nVivo permet de constituer une base de données textuelle structurée à partir des thèmes identifiés par les chercheurs, de maintenir des tables de caractéristiques de répondants et de croiser l'ensemble pour répondre à des questions telles que « *Que disent les répondants ? Qui sont ceux qui disent telle chose ? Quelles sont les trajectoires passées des indépendants qui bifurquent après cancer ?* », etc.

⁵⁷ Ces douze localisations correspondent à celles incluses dans l'enquête CDV 2011. Le cancer du côlon, du poumon, de la prostate, du sein, du rein, de la vessie, de la thyroïde, du col utérin ou des ovaires représentent deux tiers des cancers chez les professionnels indépendants – 65,7 % des cancers pour les hommes et 68,3 % pour les femmes (RSI, « Les affections de longue durée », *L'essentiel médical*, 2009).

⁵⁸ La distribution du cancer chez les indépendants du RSI est de 47 % chez les commerçants, 40 % artisans et 13 % chez les professions libérales (RSI, « Les affections de longue durée », *L'essentiel médical*, 2009 (vol 3). Les professions libérales sont surreprésentées en Île-de-France.

⁵⁹ Trois régions regroupent 40 % des cotisants : l'Île-de-France (17,9 %), la région Rhône-Alpes (11,5 %) et la région Paca (10,4 %).

Le logiciel de QDA permet de réagir très rapidement à l'évolution de l'analyse. Son utilisation va de pair avec une organisation du travail qui s'accommode bien du travail collectif. L'outil a des répercussions sensibles et favorables à la qualité des données et des analyses, sur toute la chaîne de production d'enquête.

5. Analyse

L'analyse proprement dite consiste en une « conversation » avec les données permettant de dégager des thèmes, d'éprouver la consistance des questions de recherche, de faire émerger de nouvelles questions dont la consistance, à leur tour doit être éprouvée en retournant aux données, en recodant, si cela s'avère utile, *ad lib*.

2. RÉSULTATS (VOLET QUALITATIF, PREMIÈRE VAGUE)

2.1. Population interrogée

À partir de la base de données du RSI, sur un total de 499 professionnels indépendants inclus dans l'échantillon initial, une fois exclus les doublons (n=10), on a pu obtenir les coordonnées téléphoniques de 265 personnes (nécessaires pour la prise de rendez-vous, et donc condition pour participer). Parmi elles, quatre étaient décédées au moment de l'enquête, sept étaient en dehors de la cible de l'enquête (leur cancer remontait à plus de deux ans ou elles étaient salariées au moment du diagnostic), quinze n'ont pas été contactées, car les quotas étaient atteints⁶⁰, 96 étaient injoignables par téléphone. Sur 143 personnes sollicitées, 46 ont refusé et 12 ont accepté puis abandonné, soit un taux de participation de 59 %.

Tableau 1. Caractéristiques sociodémographiques des personnes interrogées dans l'étude IndepCan (n=91)

	<i>Nbre</i>	<i>%</i>
<i>Sexe</i>		
<i>Masculin</i>	45	49,5
<i>Féminin</i>	46	50,5
<i>Total</i>	91	
<i>Lieu d'exercice</i>		
<i>Île-de-France</i>	55	60,4
<i>Province</i>	36	39,6
<i>Total</i>	91	
<i>Niveau d'études</i>		
<i>CAP, BEP ou inférieur</i>	31	37,8
<i>Bac</i>	7	8,5
<i>Supérieur au bac</i>	44	53,7
<i>n/d</i>	9	
<i>Total</i>	91	
<i>Âge au diagnostic</i>		
<i>Moins de 40 ans</i>	9	9,9

⁶⁰ On a cherché à respecter la répartition des trois groupes professionnels – artisans, commerçants ou professions libérales – dans l'échantillon des personnes interrogées.

<i>40 à 49 ans</i>	<i>40</i>	<i>44,0</i>
<i>50 à 57 ans</i>	<i>25</i>	<i>27,5</i>
<i>58 ans et plus</i>	<i>17</i>	<i>18,7</i>
<i>Total</i>	<i>91</i>	

<i>Catégorie professionnelle</i>		
<i>Artisan</i>	<i>31</i>	<i>34,1</i>
<i>Commerçant</i>	<i>35</i>	<i>38,5</i>
<i>Profession libérale</i>	<i>25</i>	<i>27,5</i>
<i>Total</i>	<i>91</i>	

**Tableau 2. Localisation du cancer
des personnes interrogées dans l'étude IndepCan
(n=91)**

<i>Type du cancer</i>	<i>Nbre</i>	<i>%</i>
<i>Sein</i>	<i>35</i>	<i>38,5</i>
<i>Organes digestifs</i>	<i>13</i>	<i>14,3</i>
<i>Urologique</i>	<i>8</i>	<i>8,8</i>
<i>Poumon</i>	<i>6</i>	<i>6,6</i>
<i>Thyroïde</i>	<i>6</i>	<i>6,6</i>
<i>Lymphome</i>	<i>6</i>	<i>6,6</i>
<i>Mélanome</i>	<i>5</i>	<i>5,5</i>
<i>Prostate</i>	<i>4</i>	<i>4,4</i>
<i>Autre</i>	<i>8</i>	<i>8,8</i>
<i>Total</i>	<i>91</i>	

Nous avons donc interrogé 91 professionnels indépendants, dont 34,1 % d'artisans, 38,5 % de commerçants et 27,5 % de professions libérales, soit une légère surreprésentation des professions libérales et une sous-représentation des commerçants. Ces professionnels avaient majoritairement une quarantaine d'années (44 %) au moment du diagnostic ; 81,3 % étaient âgés de 57 ans ou moins quand leur cancer s'est déclaré. L'échantillon était pour moitié composé de femmes (50,5 %) en raison de la forte prévalence des cancers du sein parmi la population de l'enquête (38,5 % dans l'échantillon de l'étude)⁶¹.

2.2. Éléments de contenus

Plus que des changements au sens strict du terme, les conséquences immédiates qu'il a été possible d'identifier dans nos premières analyses mettent en lumière des ajustements. Ceux-ci renvoient avant tout à la question du maintien de l'emploi et, au fond, de l'aménagement du travail. Ainsi, le premier élément que confirme notre terrain est que, dans le cas des indépendants interrogés, l'effet du cancer sur l'activité professionnelle est indissociable de l'effet du mode d'exercice professionnel et du statut d'emploi sur l'expérience de la maladie.

⁶¹ Le cancer du sein est en effet le plus fréquent en termes d'incidence chez la femme en France et sa survie relative à cinq ans est « très bonne », supérieure à 80 % (sachant que la survie varie, selon le type de cancer, de 6 à 95 %) (INCa, 2013).

Dans la perspective du cancer comme « épreuve », qui « engage une conception de l'individu comme un acteur qui affronte des problèmes » (Martuccelli, 2006), on vérifie que des choix sont faits par les personnes concernées, dont la signification est dépendante du contexte, c'est-à-dire des contraintes auxquelles elles sont soumises et des ressources dont elles disposent, des possibles qui s'offrent à elles.

2.2.1. La diversité des positions professionnelles dans le régime des indépendants

Une analyse globalisant la catégorie « indépendants » s'avère impossible, tant est grande la diversité des professions inscrites dans le régime. Quoi de commun en effet entre le notaire « installé », le commerçant propriétaire de plusieurs salons de coiffure, l'artisan maçon qui travaille de chantier en chantier avec plus ou moins de régularité, le cameraman qui tente de trouver dans l'auto-entreprise une solution alternative au statut d'intermittent qu'il ne parvient plus à obtenir ? À l'intérieur même d'un statut et d'une profession, des réalités contextuelles très différentes peuvent exister. Les exemples de madame Renaud et de madame Revelli sont à cet égard éclairants⁶².

Respectivement âgées de 51 et 47 ans au moment de l'entretien, elles exercent toutes deux la profession d'avocate. Elles relèvent ainsi du même statut, à savoir celui de profession libérale. À quelques années d'intervalle (qui s'expliquent par leur différence d'âge), elles ont suivi des études identiques. Titulaires d'une maîtrise de droit, elles ont ensuite intégré l'école d'avocats avant de faire leur entrée dans la vie active. En tant qu'avocates stagiaires durant les quatre premières années qui ont suivi leur sortie de l'école, puis en tant qu'avocate titulaire une fois ce stage de fin d'études validé. Au cours de ces quatre années de stage, madame Revelli et madame Renaud sont rémunérées au même titre, celui de collaborateur libéral⁶³. C'est à l'issue de cette période que leurs parcours divergent.

La première reçoit une proposition du patron du cabinet dans lequel elle a réalisé son stage. Il lui offre la possibilité de devenir associée. Proposition qu'elle accepte sans hésiter dans la mesure où les quatre dernières années se sont déroulées dans les meilleures conditions et où, au surplus, la « structure artisanale » du cabinet lui convient parfaitement⁶⁴. Madame Revelli va ainsi travailler dix années supplémentaires au sein de ce cabinet, assumant des responsabilités et bénéficiant d'un intéressement croissant au fil du temps. Lorsque son associé décède, elle décide de conserver la structure juridique du cabinet tout en changeant de locaux ; locaux qu'elle partagera – sans aucune autre forme de lien juridique – avec une ancienne camarade de promotion ayant elle-même ouvert son cabinet. Après douze ans dans ces locaux, madame Revelli et sa partenaire déménagent dans la même ville. Au moment de l'entretien, elle est installée depuis trois ans dans son nouveau bureau (qui, en réalité, fait partie de son domicile ; à moins que ce ne soit l'inverse ?), celui dans lequel elle exerçait en 2010, au moment du diagnostic du cancer du sein dont elle était atteinte.

Madame Renaud a pris une autre voie. À la fin de son stage de fin d'études, elle est demeurée collaboratrice libérale ; statut qu'elle qualifie de « salariat déguisé ». Exerçant pendant douze ans au sein du même cabinet, elle a été brutalement mise à la porte :

« Au motif que..., avec deux autres collaboratrices – on a été virées toutes les trois le même jour –, au motif que mon contrat n'était plus en conformité avec les nouvelles règles ordinales ».

Une expérience dont madame Renaud conserve un souvenir amer et un avis sans ambages quant à la fonction de collaborateur libéral :

⁶² Tous les noms de famille figurant dans ce texte ont été modifiés.

⁶³ C'est en 1992 que le statut de collaborateur salarié verra le jour.

⁶⁴ Par « structure artisanale », madame Revelli désigne deux attributs principaux du cabinet. Le premier peut être qualifié de quantitatif : seules quatre personnes travaillent dans le cabinet : madame Revelli, son futur associé et leurs deux assistantes. Le second est plus qualitatif : la « politique » du cabinet est moins de multiplier le nombre de clients que de développer avec eux une réelle proximité et un suivi complet.

« On n'a pas de sécurité..., donc c'est-à-dire qu'ils peuvent nous virer [...] comme on veut quand on veut. Donc il leur suffit de respecter un préavis, ils peuvent nous virer sans motif, à tel point qu'aujourd'hui, même les avocates enceintes, on les vire ».

À la suite de ce licenciement, madame Renaud se sépare de son époux et quitte la région pour se rapprocher de ses parents. Elle tente de combiner collaboration libérale et installation à son compte en alimentant cette dernière activité par le biais d'un seul client : un syndic de copropriété au sein duquel des membres de sa famille tiennent un rôle important. Lorsque l'organisation de ce dernier sera modifiée, madame Renaud perd l'essentiel de son activité propre. Cet événement, en 2006, est l'occasion d'un nouveau déménagement. Après six mois de recherche, madame Renaud trouve un poste de collaboratrice libérale dans sa nouvelle région de résidence tout en développant une mince clientèle privée. Le poste lui impose une charge de travail qu'elle n'a jamais connue jusque-là (« *Je partais de chez moi à 7 h du matin et je rentrais à 23 h* ») et qu'elle occupe au moment où on lui diagnostique un cancer du sein en 2010.

Bien entendu, les cas de madame Revelli et de madame Renaud permettent de « charger le trait » au sens où ils mettent en relief des contrastes particulièrement forts. Par ailleurs, ils peuvent en un certain sens n'être considérés que comme partiellement révélateurs puisque, au fond, madame Revelli et madame Renaud n'ont pas tout à fait le même statut au moment du diagnostic de cancer. L'une est associée, l'autre est essentiellement collaboratrice libérale. Mais, nous l'avons vu, leurs itinéraires professionnels et leurs statuts « se croisent », montrant bien qu'à des professions et des statuts identiques correspondent parfois des réalités extrêmement différentes.

L'échantillon sur lequel nous avons travaillé n'est pas avare de ces situations. Ainsi, ces deux artisans qui travaillent seuls, sans salariés. Monsieur Grosso est menuisier/poseur de fenêtres et monsieur Petrovic est électricien. Tous deux opèrent dans « *le neuf comme dans la rénovation* ». Mais lorsque le premier exerce son activité essentiellement à travers des contrats de sous-traitance passés auprès de grandes entreprises, et stables depuis de nombreuses années, le second n'a aucune véritable visibilité sur l'avenir, passant d'un chantier à l'autre au gré du bouche-à-oreille alimenté par les clients satisfaits ou les collègues spécialisés dans d'autres corps de métier et prêt à « refaire équipe » avec lui.

Dans la même logique, on pourrait citer le cas de monsieur Nieto et de monsieur Leroux, tous deux chauffeurs de taxi, mais dans une activité extrêmement « routinière » pour le premier (car assurant depuis plusieurs années la quasi-totalité de son activité par le transport scolaire quotidien d'enfants handicapés) et beaucoup plus soumise aux aléas de l'exercice « classique » (parfois de nuit) de cette profession pour le second. Il nous suffit pour l'heure de souligner la diversité des situations se trouvant derrière des professions et des statuts identiques. Ceci n'est évidemment pas sans conséquence pour l'analyse que l'on peut faire des liens entre cancer et activité professionnelle des indépendants.

2.2.2. Maintenir l'activité

Pour autant, une constante traverse l'ensemble de notre échantillon, à l'exception peut-être de quelques cas singuliers – tel celui de madame Renaud –, qui se trouve dans des situations particulièrement hybrides, parfois plus proches du salariat que de l'indépendance⁶⁵. Cette constante peut être rapportée au statut d'emploi des indépendants. Elle révèle que, sitôt le diagnostic de cancer confirmé et les modalités du traitement déterminées, les travailleurs indépendants sont confrontés à une interrogation dont la détermination des réponses est d'emblée une urgence : comment assurer la continuité des activités de l'entreprise et, ce faisant, sa pérennité ?

⁶⁵ Ces statuts hybrides ne doivent cependant pas être « négligés », en particulier parce qu'ils peuvent être considérés comme symptomatiques d'une forme de continuum qui pourrait exister entre salariat et indépendance ; continuum comportant un éventail extrêmement large de situations et interrogeant notamment l'autonomie souvent présentée comme caractéristique du travail indépendant – en même temps que le nombre d'heures consacrées à l'activité professionnelle et sa forte variabilité (Algava *et al.*, 2012).

L'exemple de madame Arnaud est particulièrement éclairant quant à cette problématique. Madame Arnaud est psychologue libérale. Après une première carrière d'éducatrice auprès d'enfants dans l'enseignement privé (durant seize ans), elle a repris des études de psychologie au milieu des années 1990. Son cursus achevé, elle ouvre son cabinet de psychologue pour enfants en 2004. Six ans plus tard, lorsqu'on lui diagnostique un cancer du sein à l'occasion d'une mammographie de contrôle, son activité a trouvé un « rythme de croisière » avec « *entre trente-cinq et quarante patients par semaine* ». Madame Arnaud décrit en ces termes sa sortie du cabinet médical dans lequel on vient de réaliser la biopsie de la tumeur dont elle souffre⁶⁶ :

« Ils m'ont dit : "Il va falloir vous faire opérer, on va vous envoyer vos résultats". Voilà, donc en fait quand je sors du cabinet de radiologie où il y a la biopsie je pars avec un petit dossier de radio, de biopsie, mais il y a juste un petit commentaire bref sur le prélèvement, et ensuite le prélèvement il est analysé et il faut quinze jours. Donc, moi, je pars avec ça, sachant qu'il y a quelque chose qui va pas, et donc je contacte le médecin qui me suit, la gynécologue qui me suit, je vais la voir un peu en urgence, mais parallèlement je sais qu'il faut que je me fasse opérer, donc j'ai tout de suite..., j'étais un peu dans la panique, et j'étais dans la panique au niveau de mon travail surtout, c'est-à-dire je commençais à penser : "Comment me faire opérer sans perdre mes patients", enfin sans perdre mes rendez-vous, c'était même pas perdre mes patients, parce que le planning en fait il est toujours..., il est fait longtemps à l'avance, puisque mes rendez-vous souvent, c'est des rendez-vous hebdomadaires ».

Les quinze jours suivants, ceux de l'attente des résultats de la biopsie, sont eux aussi marqués de la même empreinte :

« Je cherche beaucoup à comprendre, et puis donc en même temps tout est focalisé là-dessus, toutes mes pensées sont obsédées par ça, et en même temps je ne pense qu'à mon travail, c'est-à-dire ne pas..., surtout ne pas..., ne pas modifier..., oui, c'est plus que ça encore, ne pas compromettre et... ne pas compromettre et..., et que ça ne se voie pas [...] Donc j'étais très chargée et c'était difficile de m'organiser donc il a fallu que..., j'étais complètement obsédée par ça, par trouver le moyen de garder tout ».

De façon moins criante, mais tout aussi révélatrice, madame Revelli avait exprimé la même inquiétude :

« De toute façon, je tenais à rien changer, je m'étais mis dans la tête qu'il fallait que..., enfin ça a été vrai pour plein de choses, je me suis dit : "Je veux au maximum et le plus longtemps possible ne rien changer à ma vie habituelle". Donc, effectivement, je suis venue tous les jours travailler, et je faisais mes examens [...] Mon idée c'était ça, c'était de rien changer ».

Bien sûr, l'urgence économique (immédiate et de plus long terme) pourrait apparaître comme le principal, voire l'unique, moteur de ces postures. Mais les cas de madame Arnaud et madame Revelli, sensiblement distincts sur ce plan, plaident pour élargir l'analyse⁶⁷. Les propos tenus par madame Arnaud sont une nouvelle fois intéressants de ce point de vue :

« Il y avait à la fois le problème financier, effectivement pas de couverture, j'avais pas pris d'assurance particulière [...] Je l'avais pas prise, et de toute façon je crois que même si je l'avais prise, au début c'était hors de question que je m'arrête, c'est-à-dire que oui, je pense qu'effectivement c'est une sauvegarde, c'est vital de travailler, c'est vital ».

Et plus loin :

« Ça a été très difficile, parce que c'est arrivé en fin d'année, mai, fin mai, juin, et c'est vraiment la période où j'ai le plus de travail. C'est le *rush* à ce moment-là, c'est le *rush* pour les enfants, parce qu'effectivement en fin d'année scolaire on commence à [...] Tous mes patients [...] parce que j'allais pas les laisser tomber en route... ».

⁶⁶ Nous ne nous arrêtons pas ici sur la question du dispositif d'annonce.

⁶⁷ Concrètement, madame Arnaud semble moins bien dotée que madame Revelli dans ce domaine. Elle évoque toutefois des gains de l'ordre de 2500 euros nets par mois au moment de la survenue de la maladie. L'hypothèse doit donc être creusée plus avant.

On le voit, se mêle à la dimension strictement économique du salaire de subsistance, un ensemble complexe mêlant souci de la clientèle, inquiétude relative à la pérennité de l'entreprise ou encore conception du travail comme « support » pour affronter la maladie, etc. Les significations de cet écheveau de motifs restent encore à démêler. C'est d'ailleurs probablement cet écheveau qui amena Madame Durand, commerçante parisienne exerçant seule depuis vingt-huit ans, à interpellier d'une manière singulière les médecins chargés de réaliser le diagnostic du cancer du sein pour lequel elle a été traitée :

« Quand j'ai été diagnostiquée, moi je leur ai dit : "D'après la biopsie, vous savez de quel type de cellules il s'agit, donc voilà ma situation, si je dois vendre mon magasin vous me le dites". Et là, ils m'ont dit : "Non, on pense qu'il y aura ablation du sein" ».

Et d'interroger de la même façon sa gynécologue :

« Oui, j'ai eu la sensation qu'on me disait les choses, même si elles étaient dures à encaisser, mais au moins on sait qu'on va pas vous raconter des bobards. Moi quand j'ai dit : "Est-ce qu'il faut vendre le magasin ?" et que la gynéco me répond en rigolant : "Non, quand vous allez reprendre le boulot, les emmerdeuses vont vous aider à guérir". Là, on s'est un peu marrées »⁶⁸.

2.2.3. Ajuster le cancer à l'activité

De toute évidence, les effets du statut d'emploi chez les professionnels indépendants atteints de cancer doivent donc faire l'objet d'une analyse serrée, centrée sur la question du maintien de l'emploi, sans négliger celle du retour au travail. Plus loin, cette analyse doit être menée de front avec celle du problème de la conciliation de la maladie et de l'activité professionnelle. Car, nous venons de le voir, la question du maintien de l'emploi est en réalité le plus souvent synonyme pour les indépendants que nous avons rencontrés de continuité dans l'exercice de l'activité professionnelle durant la phase de traitement de la maladie.

Suivant des modalités différentes et une intensité variable, nos enquêtés n'interrompent effectivement que rarement leur activité⁶⁹. À cet égard, il convient de noter que les effets du statut d'emploi ne vont pas jusqu'à impliquer une négociation de la part des travailleurs indépendants en direction du corps médical autour du traitement de la maladie (en particulier du calendrier mis en place à cet effet par le spécialiste). La programmation de l'acte chirurgical visant à ôter ou réduire la tumeur, les dates et les intervalles fixés pour les cures de chimiothérapie ou les séances de radiothérapie, etc., représentent ainsi un fait qui s'impose aux individus. Il faut donc faire avec cet impératif catégorique (parfois vécu comme un *fatum*) pour les travailleurs indépendants interviewés. Et, en l'occurrence, bien souvent continuer de travailler avec cette contrainte.

C'est dans l'optique des propres effets de la maladie sur l'emploi qu'il convient d'aborder cette question. En la matière, ce sont des stratégies et des adaptations qui se font jour. Elles révèlent parfois un haut degré d'organisation et sont fonction de ressources variables, dont l'autonomie dans la gestion de son temps n'est qu'un des aspects. Ainsi, le récit de madame Arnaud :

« Moi, je n'avais qu'une envie, c'était qu'on me dise quand est-ce que ça allait commencer, quels jours ça pouvait être, et ce qu'il fallait, c'était que je mette..., enfin psychologiquement, si vous voulez, il fallait que je pose ça noir sur blanc pour pouvoir m'organiser [...] Alors je prenais mon mardi. J'avais trouvé un protocole pendant toute cette durée des six cures, donc six cures, ça devait faire à peu près deux mois et demi il me semble, ou quelque chose comme ça. Donc j'avais trouvé un protocole où j'allais faire ma chimio le vendredi matin, je me reposais samedi, dimanche, lundi, mardi, je reprenais le mercredi. Donc la semaine qui suivait je travaillais mercredi, jeudi, vendredi,

⁶⁸ Les « emmerdeuses » constituent une partie de la clientèle de madame Durand.

⁶⁹ Parfois tout en bénéficiant d'un arrêt maladie, parfois en ne le sollicitant même pas (ou en ne pouvant pas en bénéficier). Les arrêts de « quelques jours » (souvent en raison d'une intervention chirurgicale et/ou d'une hospitalisation) sont nombreux. Ajoutons peut-être ici que la localisation de la tumeur et son stade de développement au moment du diagnostic – donc, *in fine*, le pronostic même de la maladie – constituent des éléments déterminants. Ils peuvent ainsi rendre l'arrêt du travail inéluctable.

et la semaine suivante il y avait ce qu'on appelle le pic de baisse immunitaire, de baisse des globules, dû à la chimio, et je crois que c'était le onzième jour, quelque chose comme ça, où là il fallait... Le médecin m'avait prévenue que j'allais avoir un pic de fatigue et de baisse de globules et que surtout je pouvais attraper tout ce qui traînait et donc lui il m'avait quand même conseillé de pas travailler puisque je travaillais auprès d'enfants. Mais j'ai dit : "C'est hors de question". Donc il m'a dit aussi : "Ben, c'est bien aussi que vous travailliez parce que c'est mieux, vous pouvez quand même..." Donc la deuxième semaine, enfin la semaine qui suivait, je prenais mon mercredi au milieu de la semaine, pour couper la semaine. Et la troisième semaine, je ne travaillais pas le vendredi, puisque je remettais ça. Donc finalement, chaque semaine, il y avait un jour en moins où je ne travaillais pas. Donc je travaillais trois jours au lieu de quatre jours ».

Ce type d'ajustements n'est d'ailleurs pas exclusif des situations dans lesquelles l'activité professionnelle n'est jamais interrompue (montrant au passage que les différents aspects des liens entre cancer et activité professionnelle des indépendants abordés ici sont bien interdépendants et exigent une analyse symétrique). Il peut ainsi concerner également le retour au travail. C'est ce que met en lumière l'expérience de madame Durand :

« Il y avait l'euphorie d'être sortie de tout ça, mais il y avait la fatigue derrière. Mais j'avais un rythme qui était assez particulier, c'est-à-dire je me levais, c'était 7 h 45, j'ouvrais le magasin à 10 h, à 13 h je fermais. Je mangeais ce que je m'étais amené dans des thermos, parce que, suite à la chimio, j'arrivais pas à manger n'importe quoi. Et puis je me reposais un moment à l'atelier. 14 h 30 je rouvrais, 19 h pile je fermais et je rentrais. 21 h 15 le soir, j'étais couchée. Bon, c'était positif, dans le sens au niveau moral on considère qu'on n'est plus malade. Mais, au niveau physique après, j'ai eu un contrecoup »⁷⁰.

La maladie et son traitement, ainsi que leurs diverses implications sur le plan physique et mental, ne sont donc pas sans effet sur la vie professionnelle des travailleurs indépendants. C'est évidemment moins l'assertion en elle-même que les faits auxquels elle renvoie qui méritent l'attention. Tout d'abord, elle signifie que, d'une façon ou d'une autre, l'activité professionnelle se poursuit durant la maladie et son traitement. Ceci dans une proportion importante, puisque 30 % de notre échantillon a déclaré ne s'être jamais arrêté de travailler et un enquêté sur deux n'a pas interrompu son activité professionnelle plus d'un mois. Si l'on prend soin de mettre en perspective ces chiffres avec le caractère manifestement relatif de la notion d'interruption de l'activité professionnelle – à l'image du cas de madame Durand, cité plus haut –, il est même possible, dans l'attente de l'approfondissement de ces résultats, d'évoquer une tendance forte ici. À ce titre, il apparaît que l'exercice de l'activité professionnelle des indépendants touchés par le cancer connaît un certain nombre d'aménagements, d'ajustements et d'adaptations dont nous n'avons présenté ici que quelques-uns des aspects ; aménagements qui reposent largement sur les épaules de la personne concernée et de son entourage (professionnel, amical et familial).

Cette « conciliation » n'est sans doute pas sans conséquence sur la santé de l'entreprise (comme sur celle de l'indépendant lui-même d'ailleurs) et peut-être, à plus long terme, sur l'emploi de l'indépendant à proprement parler. Par ailleurs, on doit se demander – à partir d'une échelle temporelle plus longue là aussi – si les ajustements qu'impliquent la maladie et ses traitements en matière d'exercice de l'activité professionnelle ne trouvent pas à se prolonger après la phase aiguë du cancer ? Sans doute pas tels quels, mais peut-être sous une autre forme qui en serait comme une variation ? Le cancer pourrait alors être, par exemple, source de modifications structurelles dans le rapport au travail des professionnels indépendants. « Nouveau rapport au travail » qui ne saurait lui non plus demeurer sans effet sur l'entreprise et l'emploi de l'indépendant⁷¹.

C'est d'ailleurs ce que donne à penser le récit poignant de madame Durand :

⁷⁰ Précisons que le retour au travail de madame Durand est un retour relatif dans la mesure où elle ne l'a pas quitté au sens strict du terme. En effet, au cours de sa période d'arrêt maladie, elle se rendait pratiquement quotidiennement à son magasin : « *Je passais, je venais vers 16 h 30-17h00, ouvrir le courrier et voir comme ça...* ». Allant même jusqu'à « *guider [sa « remplaçante*] sur certains clients ».

⁷¹ Sans parler des porosités potentielles en la matière avec la sphère privée.

« Je me fais remplacer de temps en temps depuis que j'ai été malade [...] Parce que je suis diminuée, j'ai moins de résistance, besoin de beaucoup plus dormir, enfin bon, il y a beaucoup de choses, je mange pas pareil, il y a des aliments que je tolère plus [...] C'est moins de résistance, nerveusement je suis en ce moment avec un manque de patience... C'est difficile à supporter certaines situations, il y a des gens qui sont lourds [...] Sur le plan personnel, oui d'accord, mais moi dans ces cas-là je me barre, mais sur le plan professionnel, les bonnes femmes... Enfin, je pense à une qui, l'autre jour, a commencé à me raconter toujours la même chose, qu'elle n'y voyait pas dans telle situation, mais ça fait dix ans que ça dure, elle a fait trois ophtalmos, personne a trouvé la solution, moi je l'ai pas trouvée, il y a pas de solution, il y a que des compromis, elle me racontait la même chose que ce qu'elle me raconte depuis dix ans, j'étais là et ça m'a... J'ai trouvé ça tellement pesant qu'à un moment elle me dit : "Oh vous avez pas l'air d'aller bien, vous êtes vraiment pâle". Mais j'avais envie de lui dire : "Mais c'est toi qui me bouffe !". Et j'ai failli lui dire : "Mais tu m'emmerdes, ma pauvre fille, tu m'emmerdes, est-ce que t'as réfléchi que, depuis dix ans, c'est quand t'es face à ton ordinateur de telle manière et que t'y passes tant d'heures que t'y vois rien ? Bon ben donc, on peut rien !". On lui a suggéré de relever la tête plus souvent, enfin je sais pas quoi, il y a rien à faire ».

Mais, nous l'avons dit plus haut, ce n'est que la seconde vague d'entretiens qui permettra de valider ou, disons, d'étoffer cette hypothèse.

BIBLIOGRAPHIE

- ABBOTT A., 2010, « À propos du concept de Turning point », in Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, p. 187-211.
- ALGAVA E., CAVALIN C., CELERIER S., 2012, « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et emploi*, n° 132, p. 5-20.
- CASES C., MALAVOLTI L., MERMILLIOD C., 2008, « Évolution des ressources et difficultés économiques à la suite d'un cancer », in Le Corroller-Soriano *et al.*, p. 272-286.
- CELERIER S., 2008, « Cancer et activités professionnelles des malades : les enseignements de 30 ans de littérature internationale sur le thème », *Sociologie Santé*, n° 28.
- CHASSAING K., WASER A.M., 2010, « Travailler autrement. Comment le cancer initie un autre rapport au travail ? », *Travailler*, 23, p. 99-136.
- FRANCIM, INCA, HCL, INVS, 2013, *Survie des personnes atteintes de cancer en France - 1989-2007. Étude à partir des registres des cancers du réseau Francim*.
- GROSSETTI M., 2006, « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 2006/1, n° 120, p. 5-28.
- HUGUES E. C., 1996, *Le regard sociologique*, Paris, EHESS.
- INCa, 2013, *La situation du cancer en France en 2012*, Paris, INCa.
- INCa, 2012, *Situations de travail et trajectoires professionnelles des actifs atteints de cancer*, Paris, Etat des lieux et connaissances.
- InVS, 2011, *Projection de l'incidence et de la mortalité par cancer en France en 2011*, Rapport technique.
- LE CORROLLER-SORIANO A.G., MALAVOLTI L., MERMILLIOD C. (cord.), 2008, *La Vie deux ans après le diagnostic de cancer. Une enquête en 2004 sur les conditions de vie des malades*, Drees-Inserm, Paris, La Documentation Française.
- MALAVOLTI L., PARAPONARIS A., VENTELOU B., 2008, « La reprise du travail après un diagnostic de cancer : un processus distinct entre hommes et femmes », in Le Corroller-Soriano *et al.*, p. 259-270.
- MARTUCCELLI D., 2006, *Forgé par l'épreuve. L'individu dans la France contemporaine*, Paris, Armand Colin.
- PARAPONARIS A. *et al.*, 2008, « Le maintien dans l'activité et dans l'emploi », *La vie deux ans après le diagnostic de cancer*, Paris, La Documentation française (Études et Statistiques), in Le Corroller-Soriano *et al.*, p. 243-257.

PEUGNIEZ C. *et al.*, 2011, [PMID : 21684837], « Return to work after treatment for breast cancer: single center experience in a cohort of 273 patients », *Bulletin du cancer*, vol. 98, n° 7, p. 69-79.

PREAU M. *et al.*, 2008, « Rejet ou discrimination de la part de l'entourage en raison de la maladie », *in* Le Corroller-Soriano *et al.*, p. 231-241.

REGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS, 2009, « Les affections de longue durée », *L'essentiel médical*.

REGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS, 2012, *L'essentiel du RSI en chiffres - 2011*.

CHASSAING K., LASNE N., LE CLAINCHE C., WASER A.-M., 2011, « Travailler avec un cancer : Regards croisés sur les dispositifs d'aménagement des conditions de travail et sur les ressources mobilisées pour tenir ensemble travail et santé », Centre d'études de l'emploi, rapport de recherche n° 63, mars.

Chapitre 3

PROCESSUS DE CONSTRUCTION DU RAPPORT DES MÉDECINS GÉNÉRALISTES LIBÉRAUX À LEUR PROPRE SANTÉ : RETOUR SUR UNE RECHERCHE- ACTION MENÉE EN HAUTE-NORMANDIE

Magali Manzano (Santé au Travail 72), Dominique Lhuillier
(Cnam, CRTD)

INTRODUCTION

Les médecins ont rarement fait l'objet d'études en matière de santé au travail (Estryn-Béhar, 2002), comme la population des médecins généralistes d'ailleurs (Truchot, 2001, 2002, 2004 ; Daniellou, Davezies, 2004).

Pourtant, cette tendance semble s'inverser depuis quelques années notamment avec le nombre croissant d'études sur le syndrome d'épuisement professionnel chez les médecins généralistes (*burn-out*) qui pourrait être en voie de reconnaissance en tant que maladie professionnelle. Même si la littérature scientifique, médicale en particulier, met l'accent sur l'état de santé des médecins généralistes et sur la façon dont ils se prennent en charge, rares sont les études portant sur le processus de construction du rapport des médecins à leur propre santé.

Pourtant, cette « grille de lecture », complémentaire aux approches quantitatives, permettrait d'éclairer, voire de discuter, les constats réalisés et de dégager des leviers d'actions en termes de prévention.

Il sera question dans cet écrit d'aborder les différents temps de cette recherche-action, c'est-à-dire de revenir sur le contexte de la demande, la définition de l'objet de l'intervention, la méthode utilisée ainsi que les principaux éléments de compréhension et d'analyse qui ont émergé.

Contexte d'apparition de la demande

La profession médicale ne cesse d'évoluer, tant sur le plan de ses conditions d'exercice que de sa composition.

Les évolutions de la démographie médicale (féminisation, vieillissement, disparités régionales), l'introduction des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le cabinet médical, la création des épreuves classantes nationales (ECN), la loi du 4 mars 2002⁷² suivie de celle du 13 août 2004⁷³ instaurant l'évaluation des pratiques professionnelles (EPP), la spécialisation de la médecine générale... témoignent de la multiplication de ces transformations.

Pour ce qui concerne les médecins généralistes libéraux, ils se sentent les plus directement sollicités par l'ensemble des changements qui affectent le champ de la santé : chronicisation des pathologies, patients plus actifs dans les décisions médicales, intensification des régulations publiques visant à la

⁷² Loi n° 2002-303 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

⁷³ Loi n° 2004-810 relative à l'assurance maladie.

viabilité financière du système de protection sociale. Ces médecins sont à la fois en position d'entrée dans le système de soins, aux avant-postes en somme comme les urgentistes, mais ils ne bénéficient pas de la protection de la structure hospitalière (Paraponaris, 2011).

Un rapport du Conseil national de l'Ordre des médecins français (2007) conclut dans sa première partie que « la médecine générale est en crise ». Selon ce rapport, les effectifs de généralistes sont nettement inférieurs aux besoins, de nombreux cabinets ferment faute de successeur tant en milieu rural qu'en milieu urbain, la création de cabinets dans des villes nouvelles en pleine expansion est courante, le renouvellement d'associés dans des cabinets de groupes à activité intense est très problématique.

Sur les dix dernières années, une accélération du mouvement des cessations d'activité est observée (retraite ou départ hors région). Ce qui a conduit à commander plusieurs études sur les conditions et mobiles de ces départs. Celles-ci soulignent essentiellement deux facteurs conjugués : l'épuisement professionnel et la solitude professionnelle (Vega, 2007) et distinguent quatre classes de motivation à ces départs : des événements personnels ou familiaux imposant de cesser l'activité (au premier rang desquels les problèmes de santé), un désenchantement vis-à-vis du métier exercé en mode libéral, un rapport dégradé à l'environnement institutionnel, avec le sentiment d'un décalage grandissant entre le statut libéral et les approches gestionnaires et comptables des politiques publiques de santé (Blandin, Cabé, 2008). La disparition du mécanisme d'incitation à la cessation d'activité⁷⁴ (MICA) n'a pas endigué ses départs, d'autant plus préoccupants que l'âge moyen des généralistes est proche de 50 ans, ce qui pose le problème du renouvellement de la pyramide des âges.

Dès 2003, le Conseil national de l'Ordre a mis en place un Observatoire de la sécurité. Ce dernier relevait l'existence de 531 incidents dont ont été victimes respectivement 322 généralistes et 209 spécialistes. Le cabinet du praticien était la scène d'incidents dans 57,5 % des cas, le vol sur le lieu d'exercice dans 22 % des cas et l'agression physique dans 10,5 % des cas. Pour l'institut de sondage Ipsos, les généralistes étaient les plus exposés et surtout en Île-de-France.

Le Conseil national de l'Ordre avait publié, à cette même période, des chiffres éloquentes sur les suicides chez les médecins généralistes libéraux et de nombreux rapports d'études pour les Unions régionales des médecins libéraux (URML) font état du risque d'épuisement professionnel encouru par les médecins généralistes libéraux en Bourgogne⁷⁵, en Bretagne⁷⁶ et en Poitou-Charentes⁷⁷.

Pour autant, force est de constater qu'aucune démarche de prévention n'a été entamée pour comprendre et agir face à ces constats⁷⁸.

Demande et objet de la recherche-action

Les conseils départementaux de l'Ordre des médecins de Seine-Maritime (CDOM 76) et de l'Eure (CDOM 27) ont souhaité étudier la faisabilité de la mise en place de prestations de santé au travail pour les médecins libéraux. En effet, ils remarquent être de plus en plus appelés pour soutenir et accompagner les médecins dans leurs problèmes quotidiens : surendettement, souffrance au travail,

⁷⁴ Le MICA était un régime de préretraite destiné aux médecins libéraux conventionnés. Ce régime, créé en 1988, avait pour objectif de réduire l'offre de soins ambulatoires et de contribuer à maîtriser les dépenses. Il était géré par la CARMF pour le compte de la CNAMTS et consistait dans l'octroi d'une allocation de remplacement de revenu aux médecins libéraux conventionnés cessant leur activité entre 57 et 65 ans. En moyenne, sur la période 2000-2002, 3 600 médecins ont bénéficié du MICA chaque année. C'est donc un quart des médecins libéraux non retraités âgés de 57 à 65 ans qui ont bénéficié de ce régime de préretraite. Le MICA a été en vigueur jusqu'au 1^{er} octobre 2003.

⁷⁵ Truchot, 2001.

⁷⁶ Levasseur, Schweyer, Tréguer, 2003.

⁷⁷ Truchot, 2002 ; Daniellou et Davezies, 2004.

⁷⁸ Si ce n'est toutefois, le dispositif élaboré et mis en place le 01^{er} juin 2005 par le coordinateur de l'Association d'aide professionnelle aux médecins libéraux. Il s'agit d'un dispositif d'écoute pour la population médicale d'Île-de-France, élaboré avec le soutien de l'Union régionale des médecins libéraux d'Île-de-France.

souhait d'arrêter la profession ou de changer de mode d'exercice, conduites addictives, maladies. « *Trop de médecins sont décimés par la maladie (surtout des cancers) ou meurent brutalement d'infarctus* ».

Ces décès seraient dus à la surcharge de travail à laquelle les médecins de la région font face, mais pas seulement. Ils déplorent le fait que ces maladies n'aient pas été dépistées suffisamment tôt, car les médecins auraient tendance à négliger leur santé.

Cette recherche-action se propose donc d'explorer le lien existant entre le rapport à l'activité du médecin en libéral et le rapport à sa propre santé. Il s'agit d'analyser les liens subjectifs que les professionnels entretiennent avec leur propre santé afin de mieux comprendre les pratiques de ces acteurs en termes de prise en charge de soi et de mettre au jour les ressources et les freins susceptibles d'intervenir tout au long de ce processus. Cette investigation permettrait ainsi de contribuer à penser la question de la mise en place du dispositif envisagé en matière de prévention.

Dans cette perspective, nous nous sommes attachés à étudier deux questions : le repérage et la qualification des risques professionnels et la régulation et la non-régulation de ces risques perçus – susceptibles d'éclairer les réticences d'origine professionnelle et leurs ressorts.

Ainsi, notre objet de recherche est le processus de construction du rapport des médecins généralistes libéraux à leur propre santé en situation de travail.

Par l'expression « rapport à la santé », nous entendons deux niveaux dont l'intrication est mouvante et co-construite en permanence. Santé subjective d'une part, telle qu'elle est appréhendée, vécue par le sujet lui-même. Santé agie d'autre part, c'est-à-dire celle qui transparaît dans les comportements et stratégies du médecin libéral, de façon explicite ou implicite, dans son activité quotidienne.

Cette intervention nous offrait donc la possibilité de construire collectivement des connaissances intéressantes pour les médecins libéraux, pour les membres du comité de pilotage, mais aussi pour les médecins du travail susceptibles d'être impliqués dans le dispositif de santé au travail envisagé.

Méthode

La recherche-action a été menée en coopération avec des conseillers ordinaires (eux-mêmes médecins en exercice), des médecins du travail du centre hospitalo-universitaire de Rouen (CHU), l'Union régionale des médecins libéraux de Haute-Normandie (URMLHN) et deux psychologues du travail.

Les psychologues du travail ont été chargées de conduire des entretiens avec des omnipraticiens libéraux, de présenter leurs analyses au sein du comité de pilotage composé de membres des différentes instances citées ci-dessus et de favoriser la co-construction du projet et futur dispositif de prévention par les différents acteurs.

Ce groupe de travail/réflexion, lors de réunions mensuelles, a travaillé autour des questions suivantes : la santé des médecins libéraux et leur prise en charge, la possibilité, en fonction des informations recueillies et traitées, de mettre en place un dispositif de médecine préventive pour les médecins libéraux.

Notre hypothèse principale, discutée en comité de pilotage, est que le mode d'exercice en libéral tend à façonner progressivement les attitudes et les comportements des médecins envers leur propre santé. Ceux-ci sont préalablement orientés par la socialisation professionnelle lors des études de médecine notamment (Baszanger, 1981 ; 1983). Puis l'installation en libéral induirait ou s'accompagnerait d'une valorisation du modèle entrepreneurial, comme contre modèle de l'identité hospitalière. Ceci amènerait chaque professionnel à développer une éthique (ensemble de règles et de conduites personnelles) régissant une relation particulière à son activité et, par conséquent, à sa propre santé.

L'exercice libéral renforcerait la valorisation du silence autour de sa santé. Cette « conspiration du silence dans le milieu médical » sur ces questions (Lens et Wal [1997] cité dans Estryn-Béhar, 2002 ; Smith, 1997) serait accrue ici, chaque professionnel faisant l'expérience « solitaire » de ses propres limites.

Nous avons conduit des entretiens auprès de vingt médecins généralistes, nombre restreint, mais permettant d'accéder à une diversité suffisante de situations pour observer des différences et des occurrences (Blanchet, 1992).

Ces entretiens sont anonymes, confidentiels et d'une durée d'environ une heure. Ils ont été enregistrés de façon à pouvoir être retranscrits pour l'analyse. Les médecins ayant participé aux entretiens étaient volontaires et avaient donné leur consentement une première fois auprès de l'URMLHN, puis une seconde fois lors de la prise de rendez-vous avec nous.

La plupart des entretiens ont eu lieu au cabinet médical de chaque professionnel, sauf pour un seul qui a eu lieu au domicile du médecin.

**Tableau 1. Moyennes d'âge des médecins généralistes rencontrés.
Répartition par genre et par département**

Département Genre	SEINE-MARITIME	Moyenne d'âge	EURE	Moyenne d'âge	Effectif total	Moyenne d'âge
HOMMES	6	50,83	5	47,4	11	49,27
FEMMES	5	41,6	4	44,5	9	42,88
Effectif total	11	46,5	9	46	20	46,4

Source : Conseils départementaux de l'Ordre des médecins.

Une analyse thématique transversale des entretiens a été réalisée en cherchant à dégager les risques professionnels auxquels ces professionnels ont le sentiment d'être exposés, les risques occultés, les régulations mises en places ou non et à quel niveau (individuel, groupal, autre), les réactions et les attentes face à un dispositif de médecine préventive pour les médecins libéraux, les freins et les ressources à une démarche de prévention chez les médecins.

Il s'agit moins ici de construire un réseau de causalité que de dégager et de hiérarchiser des significations, des logiques d'actions et de rapports sociaux.

1. EXERCER EN LIBÉRAL : UNE AUTONOMIE SOUS CONTRAINTES

Pour la plupart des médecins rencontrés, l'exercice en libéral s'est fait par choix : ils valorisaient ce mode d'exercice qui pourrait plus ou moins consciemment représenter un anti-modèle hospitalier : dynamisme, efficacité, reconnaissance du travail et du mérite dans un niveau de revenu plus élevé, indépendance dans l'activité – « être son propre chef » :

« C'est ce côté libéral qui m'a plu. C'est effectivement ne pas avoir le poids d'une hiérarchie, pouvoir orienter son activité selon ses centres d'intérêt, selon aussi les tranches d'âge qui nous intéressent tout particulièrement et par rapport à mon activité avant, qui était essentiellement une activité d'urgence, car j'ai travaillé trois ans aux urgences de l'hôpital... C'était de pouvoir avoir un suivi longitudinal des patients et pas seulement de les voir de manière ponctuelle et ça, c'est vrai, c'est un côté qui me plaît particulièrement. Le suivi des patients. »

L'installation en libéral est également perçue comme un moyen de donner un sens à son activité en suivant les patients sur du long terme et donc de se construire professionnellement grâce aux patients.

Mais la description d'ensemble de l'activité apparaît progressivement prise dans l'ambivalence entre l'indépendance revendiquée – l'idéal libéral – et le constat des liens de dépendance dans lesquels elle s'inscrit : dépendance à l'égard du type d'activité et des moyens techniques du cabinet (secrétariat ou pas) ; à l'égard des patients ; insertion dans un réseau de coopérations avec d'autres spécialistes (médecins, psychologues...) parfois difficile à vivre ; confrontation nécessaire, parfois espérée, au sein de la communauté des pairs ; contraintes temporelles. L'idéal libéral d'indépendance se heurte aux réalités du travail.

Nous insistons sur le fait que cette dépendance est *plus ou moins bien vécue et régulée selon les ressources dont le professionnel dispose pour y faire face* – mode d'exercice seul ou en groupe, secrétariat ou non, lieu d'exercice rural ou urbain, et également expérience qui permet la mise en place des savoir-faire de prudence (Cru, 1993).

Du côté des sujétions temporelles, on note une réelle difficulté à organiser son travail, à auto-réguler son temps de travail, tant les demandes et besoins des patients vont croissants, comme les problèmes auxquels ils sont confrontés qui dépassent largement les questions strictement médicales, tant la prévisibilité est exposée aux aléas et urgences, tant les longues heures de travail empiètent sur la vie extra-professionnelle. Du côté des demandes des patients, les transformations sont soulignées :

« La difficulté, elle est peut-être là, dans la mutation du métier parce qu'en vingt ans le métier a énormément changé... Au début... moi ça fait presque bientôt vingt-deux ans que je fais ça. Au début, bon, la demande, elle était surtout médicale, on faisait ce que l'on avait appris, de la médecine, quoi. Maintenant, on nous demande surtout de la prise en charge sociale, de la prise en charge socio-économique, il faut qu'on fasse plus... il faut qu'on prenne beaucoup plus en charge les problèmes socio-économiques des gens que la médecine, la demande en médecine libérale elle est là, je veux dire pour une consultation qui est un vrai problème médical, il y en a quinze qui sont de la somatisation, du mal-être des gens, quoi... »

Le « travailler trop » est une plainte souvent exprimée : elle recouvre le « trop-plein » de confrontation aux difficultés (misère, désaffiliation, violence) des patients, trop de « paperasse » ou travaux administratifs, trop de stress et anxiété face au risque d'erreur, trop peu de vie familiale...

Comme le soulignent Bouffartigue et Boutellier (2005), il nous faut distinguer les durées de travail déclarées et les temporalités vécues. Si le temps de travail hebdomadaire déclaré est d'un peu plus de cinquante-six heures (Drees, 2010), la pénibilité du travail tient plutôt au fait de ne pas parvenir à maîtriser la charge de travail et à l'envahissement de la vie privée. Les médecins décrivent tous la pression dans laquelle ils sont au quotidien et la cadence des consultations y est pour beaucoup. Parmi les médecins rencontrés, il y a des différences par rapport au temps que chacun consacre à une consultation (de dix à quinze minutes à trente minutes pour certains). Ce rythme, cette cadence, n'est pas sans rappeler les phénomènes de production en flux tendu, un travail sous contrainte industrielle de rentabilité. La fragmentation de l'activité et le passage d'un cas à l'autre à un rythme soutenu, comme la nécessité d'une vigilance maintenue sur fond de consultations banales, participent encore à cette charge psychique de travail. C'est ce que l'extrait suivant souligne :

« C'est étonnant, on n'a pas du tout la même façon de travailler à l'hôpital, et en libéral. En fait ici, c'est tous les quarts d'heure, on n'a même pas le temps d'aller aux toilettes. (Rires). On a le temps de rien. Et mes confrères, c'est pareil. Alors le fait d'aller les déranger, après c'est la salle d'attente qui... Qui se remplit. »

Le fait d'être contraint par un temps quantitatif impacte le sentiment de liberté dans l'activité, ce qui entre en contradiction avec l'indépendance revendiquée dans l'exercice libéral de la médecine :

« Au lieu de prendre son temps, on est toujours obligé d'être avec un chronomètre et donc moi j'ai le sentiment de ne plus jamais être libre. Ça m'arrive de me lâcher et de passer un peu plus de temps avec un patient, mais la sanction est quasi immédiate. C'est du retard derrière, des gens qui rouspètent éventuellement. Donc je trouve vraiment que l'activité devient de plus en plus dense.... Et je n'ai pas vraiment le sentiment que les choses vont s'arranger, bien évidemment... Parce que la pénurie de médecins est là et bien là, en milieu rural en particulier. Parce que, par exemple dans

mon canton, nous sommes huit généralistes, et dans cinq ans il y en a six qui partiront en retraite et qui ne feront pas une année de plus. Donc, on va se retrouver à deux avec éventuellement un ou deux jeunes et donc je ne sais pas du tout comment on va faire. »

En milieu rural, le sentiment d'intensification de l'activité se fait plus pressant :

« La première difficulté, c'est d'arriver à fournir suffisamment de consultations à tous les gens qui sont malades, nous sommes dans une région qui est un vaste... désert médical et qui se démedicalise encore plus et on ne voit personne venir s'installer donc euh, la grosse difficulté, c'est de réussir à avoir une vie quand même derrière le travail, d'avoir le temps de s'occuper de soi et de ceux qu'on aime, c'est assez limité par les temps qui courent... »

Ce rythme de travail soutenu, intense et complexe à la fois, suppose de s'adapter rapidement à la situation « unique » de l'interlocuteur tout en gérant le flux de patients qui attendent. La combinaison de ces deux dimensions, productive et relationnelle, est source de tensions et de contradictions. Ici, deux conceptions du temps de travail et de sa mesure s'opposent diamétralement : d'un côté, on se réfère au temps quantitatif, homogène, séquentiel, prévisible et prédéterminable du travail mesuré par le chronomètre ; de l'autre, on se réfère au temps qualitatif, hétérogène, discontinu, aléatoire, imprévisible de la relation, de la prise de décision, de l'initiative face à l'événement imprévu.

Si, théoriquement, en libéral, le médecin décide seul des limites à donner à son activité, en réalité il s'agirait plutôt d'une transaction entre la demande des patients, les stratégies mises en place par le professionnel pour faire face à la surcharge de travail, les normes de la profession en termes de temps de travail acceptable et le seuil de revenu souhaité. En effet, « *la préservation de soi est une forme toujours singulière de négociation entre la personne et son milieu social.* » (Lhuilier, 2002, p. 207).

La rémunération à l'acte (à la différence du salariat) contribue sans doute à cette évaluation d'un temps de travail acceptable ou démesuré. Elle a pour effet de distinguer nettement des temps d'activité professionnelle rémunérée et d'autres qui ne le sont pas, considérés alors comme la part indue du travail. C'est notamment le cas des travaux dits administratifs qui sont, de plus, le signe d'un accroissement des formes de prescription du travail, alors même que l'exercice libéral est censé en être mieux préservé.

Les professionnels s'accordent sur le fait que le travail administratif⁷⁹ envahit les consultations et que cela va crescendo, amenant insidieusement une transformation de la nature de leur activité. Celle-ci est vécue comme une dévalorisation du métier, comme une perte de sens par rapport à ce qu'ils souhaitent faire et ce pour quoi ils ont été formés.

« Donc en plus, ils vont nous mettre un dossier médical, sur Internet qu'il va falloir gérer en plus de notre dossier médical... Alors, pendant une consultation d'un quart d'heure, ça va plus pouvoir se faire... On nous a aussi rajouté la télétransmission (il m'indique un boîtier noir près de son ordinateur) qui est très pratique, euh... Pour le malade, il se fait rembourser beaucoup plus vite, et il n'y a plus l'envoi de la feuille de soin papier... Mais le médecin, lui, pendant ce temps-là, le soir arrivé il faut qu'il appuie sur ses boutons pour télétransmettre. Il faut qu'il appuie sur ses boutons pendant la consulte pour faire la feuille de soins enfin au total, c'est au moins trente secondes de plus par malade. Donc, multiplié par vingt ou trente, vous voyez ce que ça donne à la fin de la journée... Le temps en plus. Et tout ça, pour que, à la caisse, ils puissent faire leurs trente-cinq heures. C'est nous qui faisons leur travail. On s'est foutu de nous à ce moment-là, donc des couches, des couches qui n'ont rien à voir avec notre métier. »

La perception de la charge de travail est toujours fondamentalement relative aux formes de rétribution ou de reconnaissance matérielle et symbolique qui la sanctionnent. Elle l'est particulièrement au regard de la conception libérale – aux deux sens du terme, de la doctrine du libéralisme et du modèle libéral des professions – selon laquelle la rémunération doit s'accroître avec la durée du

⁷⁹ La télétransmission, le dossier médical en sont deux exemples.

travail. Or ici, le travail administratif allonge la durée de travail, mais sans reconnaissance économique ou symbolique.

Enfin, on retrouve ici une caractéristique commune aux activités sous statut libéral : le brouillage des frontières entre les espaces-temps professionnels et extraprofessionnels. L'emprise du travail sur le hors travail expose à la fois le médecin et ses proches comme en témoigne cet extrait d'entretien :

« C'est un métier fatiguant, fatiguant physiquement... et psychologiquement. C'est un métier, je crois, qui est dangereux pour une vie familiale. Faut savoir aussi gérer de ce côté-là, parce que je crois que si nous, médecins, on peut être en souffrance, nos conjoints le sont aussi à mon avis beaucoup... et c'est pas facile... »

1.1. Les risques professionnels

Il est intéressant de relever dans l'introduction de l'ouvrage de Madeleine Estry-Béhar (2002) que : « Des évaluations des bénéfices et des risques des procédures de soins pour les patients sont menées depuis des années. Ils sont analysés dans de nombreux domaines comme la recherche médicale, les procédures de dépistage, le consentement aux actes chirurgicaux ou aux traitements médicaux. En revanche, les dilemmes éthiques qui peuvent survenir pour les médecins, en lien avec leurs propres risques professionnels, sont le plus souvent passés sous silence. Or, il s'agit d'un des groupes les plus exposés à des risques significatifs, du fait de leur métier, comme le sont les policiers, les sauveteurs de montagne ou les pompiers...⁸⁰ ».

Les principaux risques évoqués par les praticiens rencontrés sont ceux de l'erreur, de l'épuisement et de la solitude au travail.

1.2. Le risque d'erreur

Ce risque est facteur d'angoisse pour les praticiens. Il est souvent associé aux cadences des consultations, d'autant qu'elles empêcheraient toute forme de régulation collective.

« Quand on fait trop de travail, on risque toujours de passer à côté, de faire une erreur médicale. Le risque d'erreurs massives existe, mais ça n'est pas... c'est surtout des actes inachevés, on va être obligé d'accélérer, on ne va pas écouter une dernière demande, c'est forcément reporter des trucs à la fois d'après, parce qu'on n'a pas le temps, on n'a pas le choix... »

Le deuxième aspect mis en avant par ce praticien est du registre de « l'activité empêchée » : « Le réel de l'activité c'est aussi ce qui ne se fait pas, ce qu'on ne peut pas faire, ce qu'on cherche à faire sans y parvenir – les échecs –, ce qu'on aurait voulu ou pu faire, ce qu'on pense ou qu'on rêve pouvoir faire ailleurs. Il faut y ajouter – paradoxe fréquent – ce qu'on fait pour ne pas faire ce qui est à faire ou encore ce qu'on fait sans vouloir le faire. Sans compter ce qui est à refaire. » (Clot, 1999)⁸¹

Le fait de devoir respecter un *tempo* soutenu empêche d'approfondir tout en sachant qu'il ne faut pas passer à côté d'un symptôme qui pourrait être grave. Cette situation renvoie à un sentiment d'insatisfaction et de frustration quant aux arbitrages entre rapidité et qualité du travail.

L'extrait suivant nous montre combien ce risque peut marquer le praticien confronté à une telle situation :

« Les risques sont plus profonds, en tout cas pour moi, plus psychologiques... Le risque, c'est de me tromper et ça, ça me fait très peur, oui. Ça, c'est le principal risque... de diagnostic, ça m'est arrivé une fois. Et c'est la catastrophe. (Blanc) Mais c'est une catastrophe humaine. Quel gâchis !

⁸⁰ Madeleine Estry-Béhar, 2003, *Risques professionnels et santé des médecins*, Paris, Masson, p. 1.

⁸¹ Yves Clot. 1999, *La fonction psychologique du travail* Paris, PUF, p. 119.

[...] Et j'ai toujours eu du mal à l'accepter. Si, à l'époque, on avait été associés, je ne crois pas que je serais allé demander l'avis aux autres médecins. Je crois que j'aurais continué dans mon erreur. Mais c'est vrai qu'à l'hôpital par exemple, c'est plus facile d'aller chercher un confrère, de le tirer par le bras et de lui dire : "tiens, qu'est-ce que tu en penses ?". Le fait qu'on soit plusieurs, peut-être que j'y aurais pensé, que j'aurais dit : "je ne sais pas ce que c'est, viens voir". Plus facilement, quoique ça m'aurait embêté d'aller déranger quelqu'un. Quand j'étais à l'hôpital, beaucoup moins, c'est plus facile de déranger quelqu'un ».

Ici, le praticien s'est trouvé dans une situation de double contrainte : soit faire face seul à la situation « urgente » en prenant le risque de faire une erreur, soit faire appel à un confrère pour « valider » son action et prendre le risque de le déranger et probablement de perdre la face.

1.3. L'épuisement professionnel ou *burn-out*

À ce jour, il est possible de recenser au moins cinq rapports réalisés pour les URML sur l'épuisement professionnel des médecins généralistes dans diverses régions françaises (Bourgogne, Champagne-Ardenne, Poitou-Charentes⁸², Bretagne, Île-de-France). La quasi-majorité de ces travaux mesure ou vérifie « la » mesure⁸³ du *burn-out* sur la population des médecins généralistes.

Daniellou et Davezies (2004) ont proposé une analyse qualitative des mécanismes pouvant donner lieu à un épuisement professionnel chez les médecins généralistes. Le résultat essentiel de leur recherche tient dans la remarque suivante :

« Les médecins ne souffrent pas de l'épuisement professionnel comme on souffre d'une intoxication massive. Entre les composantes de leur exercice professionnel, et les effets sur leur santé, ils déploient des stratégies diversifiées, qui ne produisent pas les mêmes effets. »

Il nous faut donc en effet non pas seulement repérer les contraintes qui pèsent sur le travail des médecins généralistes exerçant en libéral, mais aussi les ressources et stratégies qu'ils tentent de mobiliser pour s'en dégager ou s'en prémunir.

Les travaux de A. Vega (2007) recensent les mécanismes qui permettent les prolongations d'exercice de ces médecins : « ils ont reproduit en libéral les atouts du secteur salarié ou des modes de fonctionnement hospitaliers ». L'atténuation des contraintes du travail passe par la modulation des rythmes de travail, la consolidation de réseaux d'entraide, le choix de soins « rentables » (clients fidélisés, « triés » et éduqués), la spécialisation complémentaire telle que l'acupuncture...

De leur côté, les praticiens rencontrés évoquent le *burn-out* comme lié à l'intensité de l'activité et à un manque de ressources individuelles pour faire face :

« C'est sûr que, pour les petites infections virales et autres, on s'auto-médecine et ça se passe généralement très bien, c'est plutôt pour toutes les pathologies organiques importantes et pour toutes les pathologies entre guillemets "psychiatriques" liées à l'intensité de l'activité. Le *burn-out*, c'est quand même pas une vue de l'esprit, bon nombre de confrères sont limite "*burn-out*". Alors évidemment, ça va dépendre de notre tempérament à la base. Donc, voilà. »

Ce terme est également utilisé associé à d'autres notions comme la « dépression » par exemple :

« Il y en a pas mal qui partent... Y en a beaucoup qui dévissent leur plaque avant l'âge auquel ils devraient le faire... Que je connais vraiment, y en a qu'un, et je l'ai appris par sa femme... Qu'il avait été, enfin limite, enfin *burn-out*, il a été très, très limite, très mal à un moment donné, parce qu'il n'arrivait plus à gérer... Le temps, la pression, la dépression... »

⁸² Cette région a fait l'objet de deux rapports Didier Truchot (2002) et Daniellou et Davezies (2004).

⁸³ Le *burn-out* se mesure d'après les trois dimensions suivantes : L'épuisement émotionnel ; la déshumanisation de la relation à l'autre ; le sentiment d'échec professionnel (Maslach et Jackson, 1986).

« *Ne plus arriver à gérer* », manière de dire que les marges de manœuvre permettant d'adapter le travail et son organisation sont inaccessibles pour certains, et ce, pour des raisons qui peuvent tenir au contexte d'exercice comme aux formes d'engagement dans le travail.

1.4. La solitude dans l'exercice : principal risque professionnel ?

Cette catégorie est omniprésente dans les entretiens : elle est exprimée comme la synthèse de tous les risques ou comme celui qui *manifeste* le mieux la part tacite de l'exercice. La solitude dans l'exercice du métier ne semble pas trouver « d'espace » pour être mise en mot.

Nous pouvons ici émettre quelques hypothèses : l'idéal professionnel pourrait empêcher – voire interdire – d'exprimer à quel point certaines situations peuvent submerger les praticiens et donc générer de la solitude. Cette plainte peut révéler des règles tacites de l'exercice en libéral, l'isolement étant considéré comme le prix à payer pour son indépendance. Ainsi, le sentiment de solitude dans l'exercice est la plupart du temps vécu sur un mode personnel, source de souffrance. Il peut à terme représenter un risque professionnel.

« Moi, les risques, je crois que c'est le grand isolement... en cabinet libéral parce que, moi, j'ai la chance d'avoir une activité hospitalière et puis d'ailleurs, j'ai peut-être répondu à la problématique comme ça... C'est un grand isolement, une grande souffrance, alors qu'on gère quand même la vie des gens. À certains moments, on doit gérer de grands moments, de grands stress, et c'est parfois difficile d'être face à ces situations difficiles... »

Ce praticien exerce à la fois en libéral et en milieu hospitalier, ce qui, selon lui, lui permet de se sentir soutenu dans son activité et de rompre l'isolement.

Concernant les autres praticiens rencontrés, il s'agit là d'une dimension réellement difficile à vivre qui semble ne pas pouvoir être partagée comme en témoignent les extraits suivants. Diverses raisons sont évoquées, le fait que les relations sociales, amicales (non médecins) ne comprennent pas ce que signifie l'activité du médecin et la solitude dans l'activité.

« C'est le sentiment de solitude, c'est le sentiment de solitude dans sa vie, de ne pas pouvoir parler à quelqu'un (en sanglots) ... Parce que, quand je parle à mes amis qui ne sont pas médecins, ils ne comprennent pas, j'entends pas l'écoute que j'attends. Ils ne comprennent pas ce que je vis, je crois qu'ils ne comprennent pas ce que c'est que de se bagarrer avec un patient pour le convaincre de se soigner, de se bagarrer pour que le patient comprenne ce qu'on lui demande de faire... [...] Et je n'ose carrément pas aller voir un de mes amis médecins généralistes, parce que je trouve que, lui aussi, il a sa merde comme la mienne... »

Les collègues seraient envisagés « en miroir », comme vivant la même expérience de solitude, les mêmes difficultés. Paradoxalement, du fait de ce sort commun, ils ne seraient pas perçus comme des ressources permettant de se dégager de cette épreuve.

« ... Des fois, j'aimerais bien avoir quelqu'un à qui parler... Quelqu'un de neutre et à qui dire par exemple : "voilà, il s'est passé ça, je ne supporte plus", avoir vraiment quelqu'un à qui parler et surtout qui ne soit pas un confrère, moi ce serait mon désir... on est seul dans notre activité... On est tout seul, c'est un choix aussi d'avoir une activité en indépendant, mais je pense que de temps en temps... On aurait besoin d'une prise en charge au niveau psychologique... Parce que c'est pas toujours facile de s'adresser à un collègue, du fait qu'il est partie prenante dans le même travail, on connaît tous les confrères dans le coin. Ou alors, il faut choisir de s'adresser à un collègue qui est très, très loin pour être sûr qu'on ne se connaisse pas et là, on pourrait être sûr de pouvoir se décharger. Mais, quand on connaît quelqu'un, c'est dur de se décharger. »

Pourtant, des occasions de rencontres entre confrères/conseurs existent. Les formations médicales continues (FMC), les enseignements post-universitaires (EPU), les réunions de labos. Mais ces moments sont vécus comme « formels », « officiels », devant répondre à certaines normes, comme celle de ne pas parler de soi, ni des difficultés, des contraintes ressenties quotidiennement dans l'activité.

La régulation semble se faire de façon plus informelle, parfois dans le cadre d'une activité sportive, comme nous le dit ce médecin en parlant du risque d'erreur :

« J'apprends à mieux vivre avec... Car c'est le vécu de tous les médecins... Et le fait de rencontrer des confrères qui ont déjà été confrontés à ça, ça me fait comprendre qu'on a tous ces problèmes-là, ces merdes qu'on traîne, ces boulets... Alors, on en parle... Souvent, dans le temps je jouais au golf avec des amis médecins, c'était un peu notre soupape, notre échappatoire et, alors là, on ne parlait que de ça... (Rires). Ça faisait beaucoup de bien... »

L'exercice libéral de groupe pourrait constituer une réponse à cette problématique de la solitude dans l'exercice. D'ailleurs, nombreuses sont les préconisations allant en ce sens. Pourtant, l'exercice de groupe est souvent perçu par les omnipraticiens comme permettant de mutualiser les dépenses et les investissements ; il s'agit d'économie d'organisation (secrétariat par exemple) plus que de traitement collectif de la charge de travail (*via* les remplacements permettant d'assurer la continuité des soins) ou de régulation de la charge psychique par les échanges entre collègues.

Concrètement, il est rare que le médecin sache quelles sont les difficultés, les butées rencontrées dans l'exercice par ses confrères et consœurs ou du moins il n'imagine pas « à quel point » leur destin peut être commun, ce qui montre la méconnaissance de ce que chacun fait et de comment il le fait. Cette question est préoccupante dans la mesure où l'efficacité de l'action, la santé physique et psychique des professionnels, la question de l'expérience et de sa transmission sont en jeu.

2. LES MÉDECINS FACE À LEUR PROPRE SANTÉ

2.1. Les médecins et la prise en charge de leur santé

Lors des entretiens, les médecins disent rencontrer des difficultés pour obtenir une prise en charge satisfaisante de leur santé. La relation thérapeutique entre deux médecins s'avère complexe : la symétrie dans la relation brouille la différenciation des places et rôles habituels entre soignant et soigné, expert et profane. Et les difficultés concernent aussi bien le médecin consultant que le médecin consulté.

« Je suis le médecin traitant de plusieurs confrères, mais ça se passe bien si le médecin reste à sa place de patient... C'est-à-dire que, s'il commence à essayer de se mettre dans ma tête pour raisonner à ma place et pour essayer d'aller plus vite que moi dans le mode de raisonnement, s'il a un diagnostic préétabli... Le biais, c'est le médecin qui vient consulter pour avoir l'esprit tranquille par rapport à un symptôme qui l'inquiète, mais qui a déjà fait son prédiagnostic et qui, du coup, donne une réponse biaisée aux questions de façon à amener le médecin consulté sur le diagnostic auquel lui il a pensé, vous voyez le ... Et là, c'est assez difficile. »

Le clivage médecin-malade situe nécessairement la maladie du côté du patient ; *a contrario*, le médecin malade apparaît comme une « anomalie », voire un désordre, par l'indifférenciation des positions distinguées soignants/soignés, constitutives des rapports sociaux engagés et organisant les processus symboliques intervenant dans ces rapports.

« Je pense qu'il y a un certain nombre de médecins... Qui sont extrêmement intolérants avec les médecins malades... J'ai un patron qui m'a dit un jour où j'étais malade alors que je bossais à l'hôpital : "écoute, entre médecins et malades tu as choisi ton camp, tu n'as plus le droit d'être malade". Je pense qu'il y a encore quelques médecins qui pensent ça... : je suis médecin, donc je ne serai jamais malade... »

Les conduites préventives comme l'attention portée à sa propre santé supposent de se penser comme vulnérable, exposé aux pathologies. Et la négligence de certains médecins par rapport à leur propre santé pourrait témoigner de cette difficulté à reconnaître cette vulnérabilité sanitaire, alors que l'identité professionnelle est construite sur un projet de maîtrise de la maladie. Il s'agirait là de

stratégies défensives à l'œuvre dans la profession, ces dernières, pouvant être à la fois individuelles ou collectives.

En fait, pour les médecins, « tomber malade » apparaîtrait comme une sorte de désaveu de professionnalisme face au groupe, comme une menace pour l'identité du groupe professionnel, et peut-être comme un moyen « inconscient » de sélectionner les individus les plus résistants pour exercer le métier. Le médecin se soigne lui-même quand c'est nécessaire et ne s'arrête pas de travailler.

« J'ai eu la chance de ne pas avoir grand-chose, je crois que le total de mes jours d'arrêt au cabinet doivent être de neuf jours en trente ans... »

Ainsi, aller consulter pour un médecin impliquerait trois dimensions : celle de s'autoriser à se penser comme « potentiellement » malade, puis de s'autoriser à être malade le cas échéant et enfin celle de s'autoriser à se faire soigner par un confrère.

Cette question de la prise en charge paraît éminemment complexe, car elle convie plusieurs registres : *symboliques, temporels et sociaux*.

« En XXXX, j'ai eu un cancer du sein et, quand je regarde la façon dont je travaillais à cette époque-là,... c'était pharaonique ! Je bossais de 8 h 00 le matin jusqu'à 22 h 00 le soir. Donc, ça a eu évidemment un gros impact [...] neuf mois d'arrêt (Blanc). Donc ça, ça a été aussi un gros pète dans ma vie et depuis... J'apprends quand même à travailler moins, donc ça a quand même quelque chose de positif... Mais bon, j'ai repris assez vite mon travail... À vitesse un peu réduite au départ et, au bout de six mois, ça a repris assez vite. [...] il y a eu un arrêt, moi qui prenais très peu de vacances, là il y a eu un arrêt obligatoire [...] C'est très difficile aussi de tout lâcher... parce que vous avez l'impression d'abandonner tout le monde, vous avez l'impression d'être malade et, en étant malade, vous avez l'impression d'avoir loupé quelque chose, dans le sens où vous êtes malades comme les autres, ce qui est normal d'ailleurs. Mais vous vous dites... Et puis après, quand vous analysez... vous dites : "après tout, oui, j'ai le droit d'être malade aussi..." Après tout, et il y a beaucoup de médecins qui sont malades qui ont des problèmes de santé assez graves d'ailleurs. C'est pas gérable, quand on s'arrête, c'est rarement pour des maladies bénignes... Donc, psychologiquement, très difficile... »

L'analyse du rapport des médecins à leur propre santé et aux soins doit intégrer aussi pour les médecins exerçant en libéral l'absence de système de surveillance et suivi de la santé au travail ; il revient à chaque professionnel de s'en charger. Dans le système libéral, l'arrêt de travail pénalise fortement ces professionnels, comme le souligne cet extrait d'entretien d'une femme généraliste.

« ... je me rends compte que l'on se met en danger... euh... Moi, les quinze premières années, j'ai bossé énormément... euh et j'ai quand même atterri à l'hôpital pendant trois mois. Donc, pour un problème de santé grave que j'estime être lié à mon rythme de travail et qui n'a jamais été reconnu comme problème professionnel, alors que cela en était un. Bon, donc, ça non plus, je ne trouve pas ça normal... Parce qu'on se donne beaucoup et en retour, on n'a rien derrière... Donc, moi, je me suis retrouvée à l'hôpital, j'ai failli claquer, j'ai failli y rester... Ben maintenant, je travaille moins. Donc, comme je travaille moins, mon cabinet n'est pas viable économiquement, il n'est pas rentable, bon. Donc moi, je peux me le permettre parce que mon mari travaille, mais sinon, je serai obligée de mettre la clé sous la porte. J'ai très mal vécu cette période, parce qu'économiquement j'étais dans une merde d'enfer, parce que, nous-mêmes, si on paye très cher nos charges sociales, l'Urssaf, la CARMF et compagnie, les quatre-vingt-dix premiers jours d'arrêt, vous n'avez rien, pas un centime. »

2.2. La mise en place de prestations de santé au travail pour les médecins libéraux ?

Le matériau obtenu *via* les entretiens est très dense et renvoie à de nombreuses thématiques. La solitude dans l'exercice, les conditions de travail ayant un impact sur la santé physique et psychique, le manque d'adéquation entre l'exercice professionnel et la formation reçue, la faible transmission de l'expérience du métier entre confrères, etc. Cette recherche, conduite en collaboration avec les acteurs et régulièrement restituée et discutée, a permis de commencer à sensibiliser les mé-

decins sur le lien existant entre leur activité et leur santé. Cette phase qualitative a été suivie de la construction et la passation d'un questionnaire⁸⁴.

Une forte demande d'aide et d'écoute ressort de cette enquête, témoignant en partie de la prise de conscience des praticiens de la difficulté de prendre en charge leur propre santé.

Les Instances ordinales départementales, l'Union régionale des médecins libéraux de Haute-Normandie, le service de médecine du travail et le département d'Épidémiologie et de Santé publique du CHU de Rouen se sont engagés ensemble vers un projet de service de médecine préventive, indépendant de toute organisation et dédié spécifiquement à la prise en charge de la santé des médecins libéraux.

Trois principaux axes ont été retenus pour orienter la mise en place d'une telle structure : la surveillance de la santé, le soutien psychologique et la prévention des risques professionnels. Cette structure aura à veiller à prendre en compte l'ambivalence des médecins à l'égard d'un tel dispositif. Si la demande existe bel et bien, des réticences sont néanmoins manifestes. Elles rejoignent celles identifiées par Coquel (2007)⁸⁵ : si une majorité de médecins enquêtés est favorable à la mise en place d'une médecine préventive pour les médecins libéraux, des préoccupations s'expriment : craintes de contraintes administratives et de coûts supplémentaires, refus de se faire examiner par un médecin du travail, peur d'une sélection des médecins aptes, principe suivant lequel c'est à « chaque médecin d'assumer sa propre prise en charge ».

Ce qui semble poser problème ici n'est pas tant la médecine préventive ou du travail en elle-même, mais ce qu'elle représente, c'est-à-dire un système pour les salariés, un système qui peut exclure du monde du travail et surtout, le fait de devoir accepter d'assumer le rôle de médecin potentiellement malade et donc patient.

CONCLUSION

Les connaissances relatives à la santé des médecins et à leur suivi sanitaire sont encore limitées. Une enquête réalisée en 2010 sur une population de 1 900 médecins généralistes, installés dans cinq régions montre que si huit médecins sur dix se déclarent en bonne santé, un médecin sur trois indique pourtant souffrir de problèmes de santé chroniques (Drees, 2010).

La part des généralistes s'estimant en bon ou très bon état de santé est plus réduite que celle des cadres et professions intellectuelles supérieures en activité, hommes et femmes, et de tous âges. Les médecins interrogés présentent moins fréquemment une surcharge pondérale que la population générale. Ils ont également davantage pris en compte les risques liés au tabac et à l'alcool que les professions intellectuelles et d'encadrement. Plus d'un généraliste sur dix est en détresse psychologique, les femmes étant deux fois plus souvent concernées que les hommes. Les idées et projets de suicide ne varient pas selon l'âge, mais sont plus fréquents parmi les médecins qui exercent seuls. Au cours des douze derniers mois, 20 % des médecins ont déclaré avoir pris des anxiolytiques ou des hypnotiques. Cette consommation est plus fréquente pour les femmes médecins que pour les hommes. Dans la majorité des cas, le traitement est auto-prescrit.

Ces données, comme les enseignements de notre recherche-action, semblent indiquer que si on retrouve dans cette population des traits distinctifs des indépendants⁸⁶ par rapport aux salariés, tels qu'une lourde charge horaire, une plus forte porosité des différents pans de la vie, le caractère

⁸⁴ *Enquête sur la santé des médecins libéraux de Haute Normandie*, Conseils départementaux de l'Ordre des médecins, 2008.

⁸⁵ Dr Gaëlle Coquel, 2007, *Comportements personnels de santé et de prévention des médecins. Une enquête descriptive et transversale réalisée auprès des médecins généralistes et spécialistes de Seine-Maritime*, Thèse de médecine, Faculté mixte de médecine et de pharmacie de Rouen.

⁸⁶ Algava E., Cavalin C., Céliérier S., 2012, « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et emploi*, 132, p. 5-20.

moins favorable de la couverture sociale en matière de santé comme le manque de temps pour assurer surveillance et soins..., les médecins généralistes libéraux ne semblent pas déclarer une meilleure santé que les salariés. Ces experts de la santé témoignent plutôt d'une attitude paradoxale entre déni de la vulnérabilité sanitaire et reconnaissance des risques d'usure professionnelle. Les déclarations relatives à leur santé nous semblent devoir être mises en perspective avec l'insatisfaction éprouvée à l'égard de conditions de travail qu'ils ne parviennent pas à aménager par défaut de marges de manœuvre nécessaires à ce travail de régulation. Des comparaisons devraient être engagées avec les situations de travail des médecins spécialistes libéraux.

BIBLIOGRAPHIE

- ALGAVA E., CAVALIN C., CELERIER S., 2012, « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et emploi*, 132, p. 5-20.
- BLANCHET A., 1992, *L'enquête et ses méthodes : L'entretien*, Paris, Armand Colin.
- COQUEL G., 2007, *Comportements personnels de santé et de prévention des médecins. Une enquête descriptive transversale réalisée auprès de médecins généralistes et spécialistes de Seine-Maritime*. Université de Rouen, Faculté mixte de médecine et de pharmacie de Rouen, Thèse pour le doctorat en médecine.
- CLOT Y., 1999, *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF.
- CNOM, 2007, « Démographie médicale. Les spécialités en crise », *Étude*, n° 38-2.
- CRU D., 1993, « "Aucun risque !" Travail, représentation du risque et prévention », *Éducation Permanente*, 117, p. 75-83.
- DANIELLOU F., DAVEZIES P., 2004, « L'épuisement professionnel des Médecins généralistes. Une étude compréhensive en Poitou-Charentes », *Rapport de recherche URML Poitou-Charentes*.
- DESPRES P., GRIMBERT I., LEMERY B., BONNET C., AUBRY C., COLIN C., 2010, « Santé physique et psychique des médecins généralistes », *Études et Résultats, Drees*.
- ESTRYN-BEHAR M., 2002, *Risques professionnels et santé des médecins*, Paris, Masson.
- LEVASSEUR SCHWEYER, TREGUER, 2002, « Épuisement émotionnel des médecins bretons », *Rapport de recherche URML Bretagne*.
- LHUILIER D., 2002, *Placardisés. Des exclus dans l'entreprise*, Paris, Seuil.
- PARAPONARIS A. et al., 2011, « La médecine générale vue par les médecins généralistes libéraux », *Revue Française des Affaires Sociales*, 2011 /2 n° 2-3, p. 29-47.
- TRUCHOT D., 2002, « Le *Burn-out* des Médecins Généralistes de Poitou-Charentes », *Rapport de recherche pour l'URML de Poitou-Charentes*.
- VEGA A., BLANDIN H., CABE O., 2008, « Cessation d'activité libérale des médecins généralistes : motivations et stratégies », *Dossiers solidarité et santé* n° 6, Drees.

Partie 3
FAIRE CORPS AVEC SON MÉTIER

Chapitre 1

« C'EST CLAIR, JE MOURRAI DANS LA TERRE ». TRAVAIL INDÉPENDANT ET MAINTIEN DE L'EMPLOI DES CÉRAMISTES D'ART

Flora Bajard (LabSo, Institut des Sciences Sociales, université de Lausanne ; université Grenoble 2-IEP Toulouse)

La question de la qualité de l'emploi a pu être abordée au cours d'un travail de thèse sur les céramistes d'art et d'une enquête sur plusieurs métiers indépendants à dimension artistique (Bajard, Doga, Perrenoud, 2011). Cette qualité de l'emploi, généralement médiocre au regard des critères habituels⁸⁷, semblait compensée, chez certains indépendants dont les céramistes d'art, par une satisfaction générale au travail reposant sur une diversité des formes de rétributions non économiques. En considérant la « double vérité », objective et subjective (Bourdieu, 1997), de leur rapport au travail, et en prenant au sérieux le « sens du travail » (Ralle, 2006) chez ces professionnels, nous avons en effet pu comprendre par quels mécanismes se résolvait la tension entre travail et emploi. Nous nous étions pour cela intéressés aux propriétés sociales et aux trajectoires des professionnels, aux représentations engagées par ceux-ci dans leur rapport à autrui (pairs, clients, public) et dans l'activité⁸⁸, à la structuration singulière de leur groupe professionnel, ainsi qu'aux valeurs liées à l'objet produit. Par une approche similaire, il m'est apparu possible de saisir les facteurs de fragilisation de l'emploi et les principales difficultés qui jalonnent l'exercice du métier.

À partir du cas des céramistes d'art, cette communication propose de contribuer à l'analyse des critères en jeu dans la relation entre qualité de l'emploi et travail indépendant. Au-delà de l'impact de ces critères sur la satisfaction *au* et *par* le travail, il s'agit de comprendre ce qui conditionne l'exercice même de l'activité, c'est-à-dire le maintien dans le métier. Pour le dire autrement, l'assertion de ce céramiste de 38 ans qui se voit « mourir dans la terre » est-elle réaliste ? Et à quelles conditions ?

On a pu mettre en évidence quatre types de difficultés récurrentes vécues par les céramistes d'art : la précarité financière, les exigences techniques du métier, les difficultés liées à l'état de santé, et enfin, l'exécution de certaines tâches vécues comme du « sale boulot ». Ces difficultés renvoient à deux facteurs majeurs qui conditionnent la pérennité de l'activité et le maintien de soi dans le métier (1) : d'une part, l'agencement de différentes temporalités, relevant à la fois du travail et du hors-travail, et d'autre part, le corps – fragile ou vieillissant – agissant sur la fin de carrière ou/et sur la contrainte à la modification des activités. Il s'agira dès lors de comprendre comment ces professionnels font face, de manière individuelle et collective, à ces facteurs de fragilisation (2) : si les systèmes de protection sociale, y compris la retraite, n'influencent que très partiellement les choix et les façons de se maintenir (ou non) individuellement, l'auto-organisation du groupe professionnel œuvre à une compensation, à l'échelle méso, des difficultés rencontrées par ces indépendants.

On notera qu'en plus de la rémunération, les temporalités du travail et du hors-travail, l'état de santé, la protection sociale, et l'intégration et la participation dans le collectif de travail constituent des dimensions récurrentes de l'évaluation de la qualité de l'emploi aujourd'hui.

⁸⁷ Indicateurs de Laeken, ainsi que ceux, plus affinés, du CEE, qui permettent de prendre en compte les caractéristiques de l'emploi mais aussi les propriétés de ceux qui les occupent (Ralle, 2006).

⁸⁸ Comprenant des temporalités et des espaces divers : temps bref du geste de métier, développement de la carrière, hors-travail ; espace domestique (habitation), professionnel (atelier, boutique et salle d'exposition), et territoire.

Une enquête sur des indépendants « créateurs » : les céramistes d'art

Le groupe professionnel des céramistes d'art émerge en tant que tel durant la Seconde Guerre mondiale, et se développe fortement dans l'après-68 ; ils sont aujourd'hui entre 1 680 et 2 200 en France⁸⁹. Les critères de professionnalité qui prévalent de nos jours les distinguent des professionnels de l'industrie, des travailleurs en manufactures, d'autres professionnels artistiques tels que les designers ou plasticiens, et enfin, des amateurs. La définition puis la stabilisation de ces critères se sont effectuées – et s'effectuent toujours – dans une oscillation constante entre les régimes de l'Art (singularisation, expression, vocation, inspiration, talent, auto-détermination de la valeur professionnelle...) et du Métier (technicité et savoir-faire, apprentissage, amour du geste bien fait, maîtrise de la matière...). Cette articulation entre Art et Métier sur le plan axiologique se traduit aussi dans des pratiques et inscriptions identitaires variées : les céramistes fabriquent de la céramique utilitaire (pichets, assiette, tasses, plats...) jusqu'aux pièces uniques et sculpturales, ils exercent sous des statuts sociaux variés (artiste, artisan, profession libérale, auto-entrepreneur...), et évoluent dans plusieurs dispositifs sociaux-esthétiques (galeries, boutiques à domicile, marchés de potiers, salons de métiers d'art...). Cette hétérogénéité ne bride pas pour autant une identité collective marquée et une forte auto-organisation professionnelle.

Le champ d'étude de cette recherche respecte ainsi les frontières définies par le groupe professionnel, sur la base des critères endogènes qui fondent la professionnalité. On s'est intéressé à cette population à l'échelle nationale, en privilégiant cependant deux régions d'enquête (le Sud-ouest de la France et la région Rhône-Alpes), ainsi que des villages qui comptent aujourd'hui une population importante de céramistes d'art : La Borne (Cher) et Dieulefit (Drôme). Notre enquête, essentiellement ethnographique, repose sur de nombreuses observations, directes ou participantes⁹⁰, dans les lieux de travail, d'habitation et de sociabilité professionnelle (marchés, événements professionnels et festifs, expositions). Le corpus comprend également une cinquantaine d'entretiens semi-directifs – avec des professionnels essentiellement mais aussi avec quelques responsables institutionnels –, des documents internes (comptes rendus associatifs, échanges de *mails*, prospectus et brochures, revues et catalogues d'expositions) et archives, ainsi qu'une enquête quantitative sur environ 10 % de la population de professionnels (n=219).

LIMINAIRES : LE CÉRAMISTE D'ART, UN PETIT ENTREPRENEUR INDEPENDANT

La non-subordination de l'indépendant et son statut de non-salarié se traduisent par de multiples formes d'auto-emploi, où le professionnel « serait en début et fin du processus de production, à la maîtrise de gestion comme à l'exécution de toute tâche. Une sorte d'omni-employé dont l'affectation à toutes les œuvres et toutes les maîtrises ferait de lui le *master and servant* de sa propre activité » (Monpère, 2011, 73). Le statut de « chef d'entreprise » est en effet un élément structurant dans le rapport des céramistes d'art à leur métier : ils ont, comme l'entrepreneur « le souci de la production » car il leur faut réaliser un chiffre d'affaires suffisant pour couvrir les cotisations et frais, se dégager un salaire, mais aussi éventuellement pour conserver leur statut⁹¹. Or, en tenant uniquement compte des revenus obtenus *grâce à l'activité de céramiste* pour l'année 2010, 70 % des professionnels interrogés au cours de l'enquête par questionnaire disent vivre avec des revenus inférieurs au Smic. Seuls 4,2 % disent obtenir plus de 2 000 euros par mois. En tenant compte de *l'ensemble des sources de revenus*¹, 48 % des enquêtés ne déclarent toujours pas gagner le Smic.

⁸⁹ Il n'existe pas de recensement officiel de la population des céramistes d'art, puisqu'ils exercent sous des statuts légaux variés. En revanche, le *Guide des céramistes* qui constitue actuellement « l'annuaire » du groupe professionnel, et la pratique du terrain, ont permis cette estimation.

⁹⁰ En tant que vendeuse sur les stands d'exposition de mes parents, ou « d'agent artistique » pour mon père dont j'allais présenter le travail à des galeries d'art (Bajard, 2013).

⁹¹ Par exemple, l'une des conditions d'affiliation à la Maison des artistes (Sécurité sociale des artistes) est un « bénéfice au moins égal à 900 fois la valeur horaire moyenne du Smic au cours de la dernière année civile ».

L'aspect financier est donc une source de difficultés récurrentes : les situations d'abandon du métier et/ou les remises en question, les formes de démultiplication de l'activité parfois mal vécues, l'impossibilité de démarrer une technique nouvelle faute de capacités d'investissement dans du matériel, ou les divers moments difficiles (découragement, lassitude d'être « sur le fil du rasoir ») constituent des éléments de « rappel à l'ordre » face à la dimension vocationnelle de l'activité. Le « désintéressement » économique laisse, certes, place à l'accumulation de capital symbolique (Bourdieu, 1977), mais celui-ci est recherché dans les limites de la viabilité économique de l'activité avec laquelle il entre parfois en contradiction. Dans un espace où « le gros lot » (Menger, 2002, 40) n'existe que peu ou prou (économiquement et symboliquement), le céramiste a d'abord le souci de pouvoir continuer à vivre de son activité, et cette posture *intéressée* qui signe un attachement profond à l'exercice de l'activité renforce paradoxalement l'idée de vocation. Cette dimension économique est donc sans doute une dimension essentielle du travail non salarié, et une difficulté majeure chez les céramistes. Pourtant, il serait restrictif de réduire la condition d'indépendant à celle-ci, tant elle s'articule en permanence avec d'autres facteurs de maintien dans le métier.

1. LES DIFFICULTÉS DU TRAVAIL INDÉPENDANT AU PRISME DE L'ACTIVITÉ ARTISTIQUE

Outre la précarité financière qui représente presque une constante, deux dimensions du travail artistique indépendant apparaissent centrales pour le maintien de soi dans l'emploi : l'agencement – réussi ou non – des différentes temporalités incluant le travail et le hors-travail, et le corps vieillissant ou limité.

1.1. « Le temps, c'est ta peau » : agencement des temporalités et maintien de l'activité

« Le temps, c'est ta peau ! ». Cette assertion de deux enquêtées renvoie à un des éléments déterminants dans le maintien professionnel : l'articulation des temporalités. Elle constitue potentiellement un puissant obstacle à l'exercice artistique, au-delà d'un déplaisir éprouvé dans l'activité lorsqu'on ne parvient pas à un équilibre satisfaisant entre contemplation⁹² et hyperactivité, ou tâches choisies et obligations.

Une semaine type d'Inès, 34 ans (artiste)

« - Lundi et mardi : atelier. Mercredi matin : le petit [mon fils]. Mercredi aprèm' et jeudi : les cours [elle donne des cours de céramique]. Vendredi : le petit. Samedi et dimanche : le petit.

- *Et tu réserves des moments à la gestion des papiers, de la compta ?*

- Y'a pas de gestion ! Non, une fois par an. Parce que je reçois la feuille d'impôts. Non, franchement c'est un problème. Donc j'ai un endroit dans mon bureau où je mets les factures au fur et à mesure, et pour les rentrées d'argent, je les marque dans mon carnet. Quand j'y pense. [pause] Je suis très bonne pour les factures, mais pas trop pour les rentrées. Et par contre, les dossiers [de candidature pour des marchés ou expositions], tout ça, je le fais très régulièrement : tout à l'heure, j'ai pris une heure pour faire ça. Je vérifie ça très régulièrement. Et puis, je fais plein d'autres trucs, sinon : je suis au bureau de Cardère [une association d'artisans d'art de ce village], je suis dans le collectif des filles ! [une association de femmes céramistes] Donc ça, ça nous fait beaucoup de *mails*. Y'a Terre et terres [une association régionale de céramistes], y'a mon petit que j'ai vraiment envie de voir. Y'a les cours : énormément de temps. Et puis, je fais des cuis-

⁹² Liée « au temps que l'on prend pour faire les choses », à l'« amour du travail bien fait », mais aussi à un style de vie singulier (rural, en autonomie, travail à domicile) et « artiste » (Bourdieu, 1975).

sons au bois aussi le week-end parce que ça leur plaît [aux élèves]. Je fais les marchés [de potiers]. J'ai envie de prendre du temps aussi avec mon copain. Ça fait beaucoup de choses... Mais j'apprends surtout à prendre du temps avec [mon fils et mon copain], c'est vraiment mon but cette année. Parce que, sinon, je travaille beaucoup trop.

- *Tu as du mal à te poser des limites entre le travail et...*

- Y'en a pas. Y'en a pas, et c'est au même endroit en plus [la maison et l'atelier]. Donc je pourrais ne jamais m'arrêter. Et puis, en plus, j'aime ça ! »

1.1.1. Le hors-travail

Le hors-travail⁹³ comprend la vie de famille, le repos, les congés, ainsi que l'engagement associatif pour le groupe professionnel et d'éventuels engagements personnels. Comme chez Inès, il est sans délimitations franches avec le temps et l'espace du travail.

Congés, loisirs et vie domestique

Les congés sont aussi irréguliers que rares pour la plupart des céramistes en raison de la précarité financière d'une part, des temporalités de travail au cours de l'année d'autre part : l'essentiel des marchés de potiers s'échelonne entre le printemps et l'automne, si bien que les céramistes sont beaucoup « sur les routes » au cours de l'été (installation, tenue du stand, démontage d'expositions, livraison de pièces), outre la vente à domicile fort propice en cette période :

« Non, des fois, ce qui est un peu embêtant, c'est qu'on n'a pas beaucoup de vacances, c'est qu'on n'en a même pas du tout. On n'en a surtout pas pendant que les enfants ont des vacances, et ça c'est un peu embêtant. » (une céramiste installée dans un village touristique en haute-saison)

En outre, le hors-travail inclut de nombreuses activités que l'on peut considérer comme du loisir : jardinage, réparation de l'habitation. Exerçant essentiellement en milieu rural, peu dotés en capital économique, la plupart des professionnels vivent dans une habitation qu'ils ont « retapée » eux-mêmes au fil des années. Il faut alors parvenir à concilier ces activités avec le travail et ses temps de recherche artistique et d'exécution de tâches, ainsi que ses exigences de productivité.

« Ça va très vite d'être pris dans... Enfin, moi, je vois, avant, j'avais un atelier, plus une maison à côté, enfin... t'es pris dans un truc où il faut suivre, il faut suivre la prod, il faut... » (Alban, 30 ans, récemment installé)

Les céramistes consacrent donc une part de leur temps aux travaux et au bricolage, mais aussi au jardinage, là où des salariés contraints par des horaires de travail réserveraient cette activité aux soirs ou aux week-ends : ici, avantage ou inconvénient de leur condition, on constate un entremêlement des activités professionnelles et domestiques, favorisé par les difficultés d'organisation de certains professionnels, mais aussi et surtout par la conception du métier comme style de vie.

« Sinon [à la retraite] je ferai du jardinage : pour moi, tout ça [la céramique et le jardinage], c'est pas tellement différent. [...] Pour moi, la céramique c'est pas une fin en soi, c'est plus une manière de vivre. D'ailleurs, l'objet une fois qu'il est sorti du four il m'intéresse plus beaucoup. C'est la démarche, une manière de vivre, le fait de la faire. » (Marie, 44 ans, artiste)

⁹³ Indicateur classique dans l'évaluation de la qualité de l'emploi, tant dans la grille d'analyse de Laeken, que dans celle du CEE.

Travail pour le collectif professionnel

Le groupe professionnel présente la caractéristique d'être orienté à la fois par des buts « très égo-centriques » et des buts « très communautaires ». Il constitue un espace où les individus évoluent entre la solitude au sein de leur atelier, et l'intégration dans des réseaux associatifs, syndicaux, voire sociaux, autour de lieux et activités communes : marchés et expositions, festivals et rencontres professionnelles...⁹⁴ Il existe donc, chez les quelques⁹⁵ membres associatifs largement engagés dans les structures associatives et syndicales, une forte tension entre les implications d'une « organisation collective par le bas », et l'importance donnée au travail individuel d'atelier. Une responsable, férue de l'engagement associatif, résume ainsi :

« Être dans une organisation, ça implique aussi que tu prennes du temps sur ton temps de travail, qui est ton temps... il faut que tu vives quoi... Et ton temps, c'est ta peau. Tu vas à une réunion, tu bosses pas. [...] C'est-à-dire que les céramistes, eux, [quand ils vont à une réunion] ils perdent leur salaire. » (Lucia)

« Je trouve que j'ai déjà pas assez de temps pour faire ce que je veux alors... C'est plutôt ça. [...] T'en as, ils ont de l'énergie à rendre, alors ça je suis assez admiratif, parce que t'en as, ils sont capables de faire à la fois ce qu'ils ont envie de faire, et ce qu'ils ont à faire, plus cumuler avec militer... [...] Moi, j'aime bien être isolé dans mon atelier, et je passe énormément de temps à réfléchir sur ce que je fais, et donc du coup je suis pas disponible. » (Paulin)

Cette question est particulièrement ravivée dans le cadre particulier de projets établis avec des acteurs « dont c'est le boulot », comme ce fut le cas avec le Plan régional de développement des métiers d'art en Rhône-Alpes en 2008 :

« Toutes ces heures pendant lesquelles on n'est pas à l'atelier ! Et quand on demande à faire reconnaître ça, à au moins se faire défrayer... On se fait jeter ! Alors régulièrement on leur renvoie : "vous [les partenaires institutionnels], vous êtes payés pour être là, nous, on a fermé notre atelier pour venir travailler avec vous !" [...] Qu'est-ce qu'il y a de malsain à nous aider à venir travailler pour la collectivité ?! » (une enquêtée engagée dans le programme)

La temporalité de l'engagement associatif est ainsi source de tensions parce qu'elle renvoie à des enjeux liés au fonctionnement même du travail associatif (défraiement ou possible « professionnalisation » du bénévolat) dont on ne restituera pas les détails ici. Mais du point de vue de notre problématique, elle renvoie directement aux coûts – psychologiques, identitaires, mais aussi financiers – du travail pour le collectif.

1.1.2. Le travail

Un faisceau de tâches comportant des éléments chronophages

Outre la fabrication/création et les différentes étapes qu'elles comportent, la multiplicité des tâches comprises dans le métier s'étend de l'achat des matériaux et des outils jusqu'à leur entretien et à leur réparation (fours, outils d'atelier, fourgon utilitaire, etc.), en passant par la comptabilité et les opérations de gestion. Il faut y ajouter la commercialisation (sur place, ou lors des marchés et expositions) et la livraison des pièces. Parmi ces tâches qui encadrent le travail d'atelier, beaucoup sont vécues comme du « sale boulot » (Hughes, 1996), à l'instar de ce que les enquêtés nomment « la

⁹⁴ Le taux d'adhésion aux associations et à la chambre syndicale est important chez les céramistes, cf. *infra*.

⁹⁵ L'engagement associatif pourrait être représenté par une structure pyramidale : peu de personnes font une grosse part du travail associatif. Dans l'enquête par questionnaire, pour 55 % des adhérents à une association, cela représente plus une simple « adhésion » qu'un véritable engagement temporel, puisqu'ils y consacrent 1 heure ou moins par semaine. 27,3 % y consacrent entre 1 heure et 3 heures par semaine, et 10 % plus de 5 heures.

paperasse » (comptabilité, dossiers de subvention, candidatures diverses pour des marchés et expositions...).

« En fait, jusqu'ici, je ne l'organisais pas [mon temps]. C'est-à-dire qu'en fait pour moi, être potière ça voulait dire être à l'atelier, et en fait je me rends compte que c'est pas tout à fait ça. [...] Donc dès qu'il fallait faire un truc, aller à Carcassonne pour la Scop, ou même aller chercher de la terre, enfin tous les trucs... je pestais, je me disais : "je perds du temps". [...] C'est clair que l'organisation du temps... Mais pourtant, c'est pas un truc que je dénie vraiment, tu vois ? Je reconnais qu'il faut s'occuper de la vente, qu'il faut s'occuper de plein de choses, mais en même temps c'est vrai que je suis tellement impatiente d'être à l'atelier que je le gère pas du tout... » (Oriane, 30 ans, artisan)

L'exercice du métier passe donc par l'intériorisation progressive de la nécessité de remplir l'ensemble du faisceau de tâches : acheter un cahier comptable, classer ses factures, créer des listes de diffusion *mail* constituent autant de moyens de routiniser ses activités et d'optimiser le temps, afin de se conformer progressivement à ce rôle, parfois difficilement admis, de « chef d'entreprise ».

La démultiplication de l'activité

La précarité financière importante et l'irrégularité des revenus demandent à de nombreux céramistes de recourir à certaines formes de démultiplication de l'activité et constituent une dimension presque intrinsèque de l'emploi artistique : 40 % des céramistes enquêtés déclarent exercer une activité annexe – touchant à la céramique ou non –, afin de compléter leurs revenus, même si elle ne représente que plus de la moitié de leur temps de travail pour seulement 8 % des professionnels concernés.

Elle peut consister en une polyvalence au sein du métier (notamment faire des bijoux ou de petits objets « qui partent bien » en sus de la production habituelle), mais également et pour près de la moitié des professionnels (47 % des enquêtés par questionnaire), en des formes de pluriactivité restant au plus près du domaine d'activité principal : donner des cours de céramique et organiser des stages, tourner pour un collègue, etc. Enfin, elle se traduit pour un gros quart (28 % des enquêtés) par des formes de polyactivité, où l'activité de céramiste est complétée par un travail annexe : souvent un « emploi alimentaire » (vendanges et travail saisonnier, travail dans le bâtiment, serveur, caissière), mais pas uniquement (loueur de gîtes, traductrice...).

La démultiplication de l'activité, si elle permet de « continuer à vivre de son art » (Bureau, Perrenoud, Shapiro, 2009), constitue aussi une source de fragilisation du maintien de soi dans le métier, reproduisant la tension entre emploi et identité professionnelle : la diversification questionne la démarche créative et les possibles formes de « déclassement artistique » auquel consentir, et renforce aussi certaines contradictions entre la satisfaction égoïste d'une vocation et d'autres éléments tels que le bien-être des enfants ou les conditions de leur éducation. Cette tension se manifeste par le refus de « sacrifier tout », mêlé au besoin et au plaisir de mettre l'atelier « au centre de tout ».

Plusieurs temporalités composent donc l'activité et le style de vie « artiste » : cœur de la démarche artistique, « vrai boulot »⁹⁶ et travail productif, *versus* « sale boulot », démultiplication de l'activité, engagement associatif, loisirs et activités familiales. Celles-ci entrent parfois en dissonance ou en conflit, et c'est ce que révèle une formule telle qu'« en arriver à la négligence de son propre travail ». Parallèlement, l'obligation d'arrêter son métier par non-viabilité économique est moralement inenvisageable pour beaucoup, davantage encore que la diversification de l'activité par l'exercice d'un emploi alimentaire. L'agencement des temporalités de l'activité met donc en lumière la contradiction entre les facettes identitaire et instrumentale du travail. Il met aussi en

⁹⁶ Le vrai boulot « ne valorise pas un statut, mais une félicité, un équilibre momentanément éprouvé dans un travail », (Bidet, 2011, 9).

évidence l'ambiguïté inhérente à l'autonomie et à l'individualisation du rapport au travail : continuité entre les sphères domestiques et professionnelles, construction autonome des carrières, dimension vocationnelle. Parfois perçues comme des formes de rétributions non économiques, elles concourent aussi à la fragilisation du maintien dans l'emploi indépendant, souvent précaire et jamais acquis.

1.2. Le corps : ressort instrumental et identitaire du professionnel, ou comment se normalisent les difficultés physiques

Chez les céramistes, l'une des difficultés récurrentes, énoncée dans un entretien sur deux, femmes ou hommes confondus, concerne le corps vieillissant ou vulnérable. Ce métier requiert en effet l'exécution de tâches pénibles, dangereuses ou épuisantes : respirer les fumées occasionnées par l'enfumage et se confronter à l'effort physique dans la chaleur d'un défournement de pièces en cuisson « raku »⁹⁷, porter des poids importants (pièces, planches de pots, pains d'argile...), monter et démonter des stands, avoir les mains dans l'argile humide dans un atelier mal chauffé l'hiver, maintenir un contact parfois prolongé entre le corps et des matériaux toxiques et/ou cancérogènes. Or, la fonction à la fois instrumentale et identitaire du corps « travaillant » concourt à la fois à une subordination de l'activité à celui-ci, et à une normalisation des difficultés physiques rendant leur résolution d'autant plus complexe.

1.2.1. Au commencement de l'identité professionnelle : le corps

À partir du corps se déploient bien plus que des techniques du corps « efficaces », pour reprendre une partie de la formule de Mauss : elles sont aussi culturelles, celles d'une culture de métier (Zarca, 1988), autrement dit une forme de capital spécifique (Lallement, 2007) qui fait de celui ou celle qui les met en œuvre un(e) professionnel(le). La réalisation de soi, la reconnaissance par les pairs passe en effet, entre autres, par la maîtrise d'un corps à corps avec les matériaux qui s'étend sur toute une carrière, pour incorporer chaque jour les gestes qui inscrivent son exécutant dans un « nous » collectif. L'apprentissage des techniques de céramique est long – il faut par exemple environ une année de répétitions quotidiennes pour être à l'aise au tournage, de nombreuses expérimentations pour « réussir » un lustre, essayer plusieurs argiles pour trouver « sa terre »... – et la maîtrise de celles-ci témoigne du temps de la formation du céramiste, et du sérieux, voire de la persévérance, de ce dernier. Autrement dit, l'engagement du corps est un indice de professionnalité qui s'oppose au dilettantisme et à l'amateurisme ; il est la transposition physique d'un engagement existentiel, tout du moins professionnel.

En allant plus loin dans l'élaboration de la professionnalité, on s'aperçoit que non seulement le corps marque le passage dans le monde professionnel, mais qu'il participe aussi, en partie, de la constitution des hiérarchies endogènes. D'abord, parce que le corps est au service d'une professionnalité qui peut se « mesurer » en partie sur la base de critères objectivables et mesurables : c'est parce que l'on est efficace (par opposition à une improductivité perçue comme une naïveté de débutant), parce que l'on sait tourner x kilos de terre (« maintenant, je monte à cinq kilos », dit une enquêtée sur le ton de la fierté), ou que l'on fabrique des jarres ou des sculptures qui font dans le « gigantisme », que l'on peut être reconnu comme un professionnel, voire admiré. Plus généralement, la confrontation avec les matériaux, les éléments et les outils préside à la singularisation du travail puisque, au-delà de la virtuosité technique, elle permet de trouver « son style », sa « griffe ». Enfin, cet engagement du corps avec la matière participe des instants de « vrai boulot » évoqués plus haut. La centralité du corps est donc le dénominateur commun à tous ces professionnels, bien que vécue et racontée de façons différenciées ; elle est à l'origine de pratiques et

⁹⁷ Souvent, les pièces sont sorties du four incandescentes (autour de 1 000°C).

de discours valorisés, car ils donnent sens à certaines conceptions du travail, et valorisants, car au principe de distinctions.

Cette logique de professionnalisation conduit à l'acceptation des difficultés physiques, qui constituent, tout comme la précarité financière, le « prix à payer » pour « en être » : les enquêtés savent que tout (bon) professionnel connaît les difficultés évoquées plus haut. Plutôt qu'un cela-va-de-soi forgé par une culture ouvrière, cette normalisation s'ancre dans une dimension vocationnelle et une passion pour le métier qui ne sont pas l'apanage du travail artistique, mais aussi parties prenantes de la culture de métier chez les artisans (Zarca, 1979, 21). Dans la céramique d'art qui se situe au croisement de ces deux régimes professionnels, « la souffrance du corps au même titre que la pauvreté peut apparaître comme un stigmaté électif » (Sorignet, 2012, 47) :

« L'autre jour, sur le marché de Giroussens, j'ai discuté avec un jeune potier... [elle s'esclaffe] (ça, ça m'a sciée ça !) [Il] avait de très gros blocs, avec de la ferraille à l'intérieur. On discutait et je lui dis : "ça doit peser sacrément tes blocs !". Il me dit : "oui, d'ailleurs, je pense que je vais plus trop en faire parce que j'ai pas envie de me ruiner le dos". Je lui dis : "attends, t'es jeune" (il a 28 ans). Il me dit : "oui, mais quand je vois les vieux potiers qui ont le dos ruiné, je me ménage !". Il me dit : "puis tu sais, les cuissons au bois, je trouve ça vraiment fatiguant". Je lui dis : "ok, c'est quelque chose, mais quand même...". Il me dit : "non, je crois que je vais les arrêter, maintenant je fais des cuissons au gaz" : il trouve que c'est trop de travail, que c'est trop dur [elle rigole]. Quand même quand on a la chance d'avoir un four à bois... Je me suis dit : "p'tain la nouvelle génération !" » (une céramiste de 57 ans)

Ainsi l'engagement corporel marque-t-il une séparation entre le « céramiste travailleur » et le céramiste amateur ou faisant « dans la facilité ». Mais il fait aussi office de rappel à l'ordre quotidien, et à travers lui se dessine également cette frontière ténue et fragile entre l'activité présente et la potentialité d'une inactivité future, d'autant plus redoutée que les revenus sont souvent trop faibles pour « se permettre d'arrêter ».

1.2.2. Déconstruire la normalisation des risques : formuler, formaliser, prévenir

« Tu te casses une jambe, t'es bloqué ! Un potier, il se foule un doigt, il ne peut pas travailler pendant trois semaines ou un mois ! », ai-je pu entendre. La douleur, la difficulté à se maintenir physiquement et les problèmes de santé (que ceux-ci soient liés ou non à l'exercice du métier) agissent sur la fin de carrière ou/et sur la contrainte à la modification des activités. Certaines techniques employées dans l'activité créative et artistique sont en effet conditionnées à une santé physique appropriée :

« [Maintenant je préfère travailler le décor parce que] y'a peut-être le fait de l'effort physique, que l'on encaisse un peu moins bien à partir d'un certain moment. C'est vrai que je peine plus à faire des pièces plus grandes, et en vieillissant il y a beaucoup de potiers qui sont confrontés à ça. C'est vrai qu'on en discute souvent, A. [son compagnon] il aimerait refaire des pièces comme ça [de grandes jarres] mais on se dit : "comment on les mettrait dans le four, maintenant ?". » (Maryvonne, 64 ans)

« Pendant des années, je faisais de l'utilitaire, je tournais le grès, et puis un jour j'ai eu une opération d'une hernie discale assez sérieuse. Et là, je peux plus du tout tourner, sauf... une heure, pas plus. [...] Le tour c'est une position épouvantable ; bon le tour à pied, ça va parce qu'on a le buste qui reste droit. Mais les petits tours comme ça, on est comme ça [elle me montre, le dos courbé]. Et moi là, je peux plus tirer sur le bas du dos, quoi. Donc... bon non. » (Sylvie, 57 ans)

Par ailleurs, de plus en plus de professionnels renoncent désormais à utiliser des techniques et matériaux dangereux, suite à l'apparition de certains cancers dans le métier, renoncements encouragés par le bouche-à-oreille et les outils de diffusion des réseaux associatifs et syndicaux (*newsletters* et partage d'informations entre les adhérents). De même, l'usage du plomb s'effectue désormais avec précaution, et certaines pratiques – telles que plonger ses avant-bras dans une bassine d'émail au

plomb⁹⁸ – paraissent aujourd'hui aberrantes aux yeux de la plupart des professionnels. Si les précautions d'usage du plomb sont emblématiques de l'amélioration des conditions de travail, elles ne contribuent cependant que très partiellement à prévenir les dangers sanitaires liés à la manipulation et à l'emploi de matériaux toxiques. Fait significatif, la très récente commission « santé-sécurité » du Collectif national des céramistes n'est apparue qu'à l'automne 2012, suite à l'initiative individuelle d'une professionnelle. Cette dernière évoque les autres composants, outre la fibre céramique⁹⁹ et le plomb, cancérigènes : cadmium, cobalt, cuivre, nitrate d'argent et bismuth dans les cuissons raku... De même, le risque de silicose existe, en raison des microparticules d'argile séchées. Comme les molécules de plomb, elles retombent au sol et sont ensuite dispersées dans l'air à chaque coup de balai ou passage dans l'atelier, voire ramenées ensuite dans l'habitation. Ces manifestations du corps « victime » de ces produits, mais aussi cette conception du « corps véhicule » (Mohammed-Brahim, 2009, 57) liée à leur usage ne sont pourtant que très rarement évoquées par les professionnels rencontrés depuis le début de l'enquête (2008). Travailler la matière, faire corps avec elle, s'y confronter et l'expérimenter, fût-elle toxique, constitue une source de devenir puis de valorisation identitaire et professionnelle à laquelle il est difficile de renoncer. Et là encore, l'engagement du corps, en offrant des possibilités d'intégration professionnelle et de réalisation de soi dans et par le travail, relève d'une gestion individualisée : si les premières réglementations sur le plomb au contact d'objets destinés à des denrées alimentaires datent de 1984, la prise en charge collective et formalisée des risques sanitaires pour les céramistes n'en est qu'à ses prémices.

2. ARTICULATION DE CES DIFFICULTÉS AVEC LES STATUTS D'INDÉPENDANTS DU TRAVAIL ARTISTIQUE

Les indépendants font face à ces difficultés de façon individualisée, par un « bricolage » à partir des ressources mises à disposition : assurantielles, financières, physiques, organisationnelles. Cependant, la structuration importante des céramistes d'art montre comment le collectif professionnel peut aussi constituer une ressource en termes subjectifs dans le vécu de la qualité de l'emploi, et de façon matérielle *via*, entre autres, des dispositifs originaux de mutualisation des risques.

2. 1. Une faible utilisation des systèmes assurantiels : des retraites tardives et un faible recours aux arrêts-maladie

« En France, [...] la protection sociale s'appuie à une base professionnelle » (Agalva, Cavalin, Célérier, 2011, 7), si bien que les indépendants sont moins bien protégés que les salariés cotisant au régime général, notamment par l'absence d'indemnisation relative aux maladies et accidents professionnels. Par exemple, « le Régime social des indépendants ne couvre ni les accidents du travail, ni la perte d'emploi (assurance-chômage). Pour être couvert, le professionnel peut souscrire volontairement des assurances spécifiques »¹⁰⁰.

C'est également ce que montre la synthèse suivante des systèmes généraux de protection sociale, réalisée pour les principaux statuts adoptés par les céramistes d'art :

⁹⁸ C'est une façon classique d'émailler rapidement un plat.

⁹⁹ Utilisée dans la construction de certains fours.

¹⁰⁰ Code de la Sécurité sociale, Titre 1 « Régime social des indépendants », et <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F23890.xhtml>.

Statut social	Statut juridique	Permet une indemnité/allocation en cas de...			
		Chômage	Arrêt-maladie	Accident travail et maladie professionnelle	Maternité Invalidité Retraite
Artiste (Maison des artistes)	Salarié assimilé	Non	Oui ¹⁰¹	Non	Oui
Artisan (RSI, non salarié)	Indépendant	Non	Oui ¹⁰²	Non	Oui
Libéral (Urssaf, RSI, Cipav) : « créateur d'art »	Indépendant	Non	Non ¹⁰³	Non	Oui
Auto-entrepreneur : artisan (RSI) ou prof. libérale (CIPAV)	Indépendant	Non	Oui	Non	Oui

Outre cet encadrement légal, on a pu constater que les céramistes d'art prennent très tard leur retraite, ou ne la prennent pas : sur les cinquante-trois professionnels en activité rencontrés en entretien, seize avaient plus de 62 ans¹⁰⁴. Les faibles cotisations retraite de la plupart des professionnels imposent bien souvent de continuer le métier jusqu'à un âge parfois avancé, et/ou garantissent des retraites peu élevées :

« - Vous vous voyez à la retraite ?

- Ben tu sais maintenant, la retraite c'est un mot qui va plus exister, les trois quarts des gens, ils vont être obligés de bosser au *black*. Ils vont finir comme au RMI : y'en a plein, qui ont bossé comme des prolos, et ils vont toucher une retraite de merde. Comme moi, il me manque des parts. Donc je vais être obligé d'aller jusqu'à 65 ans, parce que y'a des années où j'ai pas cotisé. Gérard [un autre céramiste] il touche 600 ou 700, et des mecs qui ont bossé comme lui j'en connais pas ! Et ces mecs-là, obligés de bosser au *black* jusqu'à 70 ans ! » (Théophile, 55 ans, artiste)

Par ailleurs, il est surprenant de constater à quel point non seulement les enquêtés évoquent peu les systèmes de protection sociale (hormis le RSA¹⁰⁵ et la retraite)¹⁰⁶, mais surtout combien ils les connaissent mal. Conformément aux façons de faire des « non-salariés » en général, qui semblent « maintenir leur activité professionnelle quand la maladie survient, plus que ne le font les salariés » (Agalva, Cavalin, Célérier, 2011, 25), les entretiens, comme les observations, montrent que les céramistes ne cessent bien souvent de travailler que lorsqu'ils « ne peuvent plus ». Expliquer les arbi-

¹⁰¹ « Versée après 3 jours de carence, est égale à 50 % du gain journalier de base (revenus annuels divisés par 365) et plafonnée à 1,8 fois le Smic. Quand l'arrêt de travail dépasse 6 mois, les artistes, pour continuer à percevoir les indemnités, doivent être immatriculés depuis au moins 12 mois au premier jour du mois concerné par l'interruption de travail ». <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F23749.xhtml>.

¹⁰² Indemnité journalière qui « garantit un revenu de remplacement égal à la moitié du revenu professionnel moyen des trois dernières années, dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale » *Les indemnités journalières des artisans et commerçants, Brochure éditée par le Régime social des indépendants*, édition 2013.

¹⁰³ Pour les professions libérales associées au métier de « créateur d'art », le seul dispositif existant consiste en une exonération des trois régimes de cotisation (base, complémentaire, et invalidité/décès) au-delà de 6 mois de maladie (réponse fournie en mai 2013 par un agent de la CIPAV).

¹⁰⁴ Il s'agit en effet d'un métier vieillissant.

¹⁰⁵ 14 % des enquêtés par questionnaire déclarent en bénéficier.

¹⁰⁶ Les entretiens, comme le questionnaire, n'ont pas abordé la prise de congés maternité. L'invalidité et les accidents du travail n'apparaissent pas dans le questionnaire, mais ont pu être abordés dans les entretiens selon les cas. Cependant, aucun de ces dispositifs assurantiels n'a été évoqué spontanément par les enquêtés.

trages effectués à ce sujet implique à la fois de tenir compte des conditions objectives, telles que « les conditions d'ouverture de leurs droits sociaux, [...] [qui] jouent assurément dans ces comportements » (Agalva, Cavalin, Célérier, 2011, 25), et de contextualiser ce recours aux systèmes assurantiels.

Si les professionnels font peu usage de ces systèmes assurantiels, c'est en effet d'abord parce que « cela ne vaut pas toujours le coup », et qu'il est souvent jugé plus simple de renoncer aux démarches administratives : lorsqu'on a « une petite grippe, on ne demande pas », « on sait que ça ne va pas durer et que ça va passer en quelques jours » (Catherine). Par ailleurs, la procédure à la fois administrative et morale qui conditionne le bénéfice des systèmes assurantiels est en partie désajustée aux valeurs des espaces artistiques : la validation de l'arrêt maladie et la demande d'indemnités journalières à des instances extérieures (le médecin, les organismes de cotisation) entrent en contradiction avec la logique d'insubordination caractéristique de la condition d'indépendant. Ensuite, le faisceau de tâches du métier et la polyvalence qu'il implique conduisent les professionnels à avoir la possibilité de continuer à travailler en effectuant des tâches moins contraignantes : « dans ces cas-là, je ne vais pas aller bosser à l'atelier, je vais plutôt rester au chaud à la maison, et faire de la compta ou des paperasses (que de toutes façons, je dois faire) », dit Blanche. Autrement dit, les professionnels ne renoncent pas directement aux aides : ils contournent la difficulté, et la gestion des aléas s'effectue plutôt par un bricolage personnalisé visant à un arbitrage entre les ressources (condition physique, possibilités de moduler l'organisation du travail) et les besoins financiers (et prendre des congés-maladie ou des vacances heurte souvent les limites de la viabilité économique de l'atelier).

En outre, le facteur identitaire joue un rôle certain : le métier n'est pas vécu comme un travail au sens de *tripalium*, mais plutôt comme une activité existentielle dont les frontières avec la sphère privée sont poreuses, et à laquelle on se consacre sans comptabiliser ses heures. L'engagement des céramistes dans le travail donne en effet à voir une forme « d'invisibilisation du travail » qui se traduit par une « mise en visibilité spectaculaire » des aspects existentiels de l'activité et de sa prééminence sur d'autres aspects de la vie sociale : « Ici, on ne travaille pas, ou pas « vraiment », on met en œuvre ses valeurs, ses talents, ses devoirs ou ses sentiments » (Krinsky, Simonet, 2012, 11). Mais il ne faut pas réduire ce discours à une justification *a posteriori* ou à une posture uniquement stratégique faisant de la dimension vocationnelle une source de profit symbolique. Tout comme la naturalisation des difficultés physiques, cette invisibilisation du travail relève d'une croyance naturalisée en un fonctionnement dont les acteurs retirent d'ailleurs nombre de bénéfices en termes d'autonomie.

Ainsi, la prise en compte des propriétés de l'espace professionnel est ici essentielle pour comprendre ce qui permet (ou non) la reconnaissance et l'existence de certains aspects du travail : la dimension objective – légale, administrative – du travail est ici en partie occultée par sa dimension subjective – identitaire, symbolique. Bien sûr, on a vu combien les contraintes financières jouent sur les arbitrages effectués par les travailleurs indépendants. Mais, dans bien des cas, on a aussi affaire à des phénomènes de naturalisation de certaines facettes de l'activité telle que la poursuite du travail durant la retraite ou la maladie, qui sont autant de sources de difficultés à prendre « soin de soi ». Et si ces difficultés sont liées aux carences de certains statuts d'indépendants, elles sont encore renforcées par ces formes d'engagement dans le métier, où la frontière s'avère particulièrement ténue entre engagement vocationnel et auto-exploitation.

2.2. La structuration du groupe professionnel : une composante de la qualité de l'emploi

2.2.1. La professionnalisation¹⁰⁷ comme ressource et comme rétribution

La structuration du métier s'effectue essentiellement grâce à deux instances représentatives de professionnels. Sur le « terrain », le métier est organisé par un réseau d'associations de professionnels à l'échelle locale, le plus souvent régionale. Ces associations fédèrent une part importante de la population de céramistes, puisque les trois quarts (73 %) des enquêtés adhèrent à l'une d'elles. Celles-ci apparaissent à partir des années 1980 et vingt d'entre elles – soit environ 750 ateliers – sont regroupées dans une union d'associations apparue en 1999, le Collectif national des céramistes (CNC). Moins tournées vers les pouvoirs publics, elles – et les événements qu'elles organisent – constituent des espaces de socialisation professionnelle privilégiés, où l'on retrouve les collègues, « copains » et groupes d'accointances. En tant qu'organisatrices des principaux événements commerciaux et professionnels, ces associations jouent un rôle central dans la définition et le contrôle des frontières du métier, et c'est aussi à travers elles et leurs actions que se matérialise et s'entretient l'identité collective. Le métier est par ailleurs organisé par la Chambre syndicale des céramistes et ateliers d'art de France (AAF), à laquelle adhère un tiers (32 %) des répondants à notre questionnaire. Créée dans les années 1880 pour défendre les intérêts des fabricants de céramique (usines, manufactures, ateliers de production semi-industrielle), la chambre syndicale se positionne aujourd'hui en interlocuteur privilégié auprès des autorités publiques. Le rôle de l'AAF est également essentiel en termes de financement, car elle octroie des fonds et subventions pour nombre d'actions organisées par les associations de professionnels : voyages, formations, événements commerciaux ou rencontres professionnelles, dispositifs d'aide.

De fait, on a pu observer de véritables gratifications liées à l'inscription dans des collectifs professionnels. Ce sont d'abord des rétributions subjectives liées aux logiques d'hétérodétermination de la valeur professionnelle, qui conduisent à l'intégration dans les associations et à l'accès aux espaces de commercialisation : les enquêtés énoncent régulièrement la dimension communautaire du métier qui contribue à produire des « signaux » sur la qualité de leur propre travail. En outre, l'intégration au collectif de pairs pallie à la solitude du travail d'atelier, à la routine et à l'incertitude des carrières. Sans assigner une identité homogène et commune à tous les membres d'un groupe professionnel, les liens forgés par le partage d'un style de vie, des difficultés et des aspirations avec ses semblables et la conformation à un ethos professionnel (*cf. infra*) participent du sentiment d'appartenance à un « nous » collectif.

Outre ces aspects subjectifs, le rapport positif à l'emploi s'avère favorisé par des éléments objectifs et matériels liés à cette structuration collective : accès à des espaces de commercialisation, échange de « trucs » et conseils (recettes d'émaux et plans de fours, alertes sur certains dangers sanitaires), prêt de matériel, achats collectifs de matières premières et autres « coups de main », cuissons collectives, valorisation collective du travail/œuvres... et un dispositif singulier de solidarité et de mutualisation des risques.

¹⁰⁷ La professionnalisation n'est pas seulement une autonomie « institutionnelle » par laquelle le groupe cherche à s'organiser pour stabiliser, contrôler et faire reconnaître son activité et ses frontières : elle consiste aussi en une autonomie « professionnelle », « dont l'assise est collective, et qui se traduit par un contrôle pratique et symbolique sur ce que doit être le travail spécifique d'une catégorie de travailleurs » : activités à réaliser, ressources mobilisables, buts et significations associées (Demazière, 2009, 88).

2.2.2. Les systèmes de solidarité

Une vingtaine d'années après la naissance des premières associations de professionnels, sont apparues certaines formes de solidarité sociale à travers des dispositifs d'aide ponctuelle et de mutualisation des risques. À la fin des années 1990, Jacques, un céramiste du sud-ouest de la France tombe malade d'un cancer. Sa femme s'occupe de la vente, mais ne produit pas ; lui exerce en tant que profession libérale. Lorsqu'il se retrouve en difficultés de santé, aucune indemnité journalière ne permet de remplacer les revenus obtenus grâce à son activité. Cependant, Jacques est « très copain avec tout le monde » et « assez médiatique », ce qui conduit à la mise en place informelle d'un réseau d'entraide constitué par des collègues. À la même période, dans le Sud-est, un autre céramiste vit sensiblement la même situation, mais peu connu, il est beaucoup plus isolé. Face à l'asymétrie des soutiens liée aux positions respectives de ces deux céramistes, plusieurs professionnels lancent alors une réflexion sur la mise en place d'une structure qui permettrait de formaliser et de systématiser cette solidarité en l'étendant à l'ensemble des membres de la profession adhérents à une association : en 2000, le CNC, ainsi que la Chambre syndicale (AAF) fondent une union d'associations « Terres de solidarités », que l'on désignera ici par TdS.

« Le fonds de solidarité vise à apporter aux Céramistes-Potiers et autres Professionnels des Métiers d'Art, ainsi qu'à leurs familles, une aide morale et financière en cas d'incapacité de travail totale ou partielle, à la suite d'un accident, d'une maladie ou de la perte de leur outil de travail. Ce Fonds n'a pas la volonté de se substituer aux systèmes d'actions sociales institutionnelles existantes, nationales ou locales, ni aux divers dispositifs d'assurances relevant du choix de chacun. Il est l'expression de la volonté des professionnels des Métiers d'Art de marquer leur attachement à certaines valeurs morales et humaines, par un soutien complémentaire apporté à ceux d'entre eux qui seraient en difficulté. » (Préambule des statuts de TdS, modifiés par l'assemblée générale de 2010)

Les règles du dispositif¹⁰⁸

Le financement s'effectue essentiellement par la chambre syndicale, AAF, qui a versé une participation de 600 000 francs (90 000 euros) lors de la création du fonds en 1999, et a réalimenté le fonds de 15000 euros une dizaine d'années plus tard. S'y ajoutent les cotisations des membres, des subventions, dons, des bénéfices des « manifestations culturelles » que pourraient organiser TdS ou les associations de professionnels.

Ce dispositif vise à aider un professionnel à redémarrer son activité après un « accident » professionnel (incendie d'un four, inondation, production détruite...) ou personnel (invalidité, décès du conjoint, maladie grave...), etc. Sont ainsi exclues les situations qui relèvent d'un « choix de vie », ou d'un événement en partie lié à des choix effectués en amont par l'individu (divorce, mauvaise gestion financière de l'entreprise).

Chaque situation fait l'objet d'une évaluation au cas par cas et en fonction de critères (revenus, enfants à charge, dépenses professionnelles et domestiques, présence ou non d'un assistant social, possibilités de toucher le RSA, état de santé et diverses évolutions à venir dans le foyer) : TdS ne constitue donc pas une assurance, mais un fonds de solidarité ajustable à chaque situation.

Outre les aides remboursables, où il s'agit de *prêts sur l'honneur sans intérêts* plafonnés à 3 000 euros, le dispositif prévoit d'octroyer des aides non remboursables : *l'allocation complémentaire temporaire*, dans l'attente de « l'intervention d'aides structurelles existantes », *l'aide forfaitaire d'urgence*, en cas de situation « d'urgence impérieuse et imprévisible » et « entraînant des problèmes financiers à même de remettre en cause la pérennité de l'activité », plafonnée à 2 500 euros, et enfin *l'aide forfaitaire de redémarrage d'activité d'atelier*, plafonnée à 3 000 euros.

¹⁰⁸ Informations issues des statuts de TdS modifiés par l'assemblée générale de 2010.

TdS co-existe aujourd'hui avec d'autres initiatives engagées au niveau local, telles que « le bol de la solidarité » organisé par certaines associations régionales : lors d'un marché de potiers, les exposants qui le souhaitent donnent une pièce au comité d'organisation qui les expose pendant la durée de la manifestation. Les bénéfices obtenus alimentent une caisse prévue pour octroyer certaines aides à des professionnels en difficulté ne correspondant pas aux critères fixés par TdS, en particulier les non-adhérents aux associations membres du CNC ou d'AAF :

« Et puis nous, si à [notre association] on a fait le bol de la solidarité, c'est parce que « Terres de solidarité » c'est une structure, avec des règles et un cadre bien établis. Des fois on n'arrive pas à inclure les gens dans la structure. Donc, il faut un peu d'argent à côté pour les aider. Voilà, c'est pour ça qu'on a fait le Bol de la solidarité. Parce que c'est vrai que y'a plein de gens qui refusent toute association. » (Anselme, 69 ans)

Sans être en mesure de se substituer aux systèmes d'indemnisation généraux ou aux allocations-chômage prévues par l'État dans d'autres professions, il s'agit de s'organiser de façon corporative et complémentaire aux régimes existants. Ces dispositifs font bien évidemment penser aux « caisses de secours mutuel » qui ont prospéré durant les XIX^e et XX^e siècles, endossant ensuite un rôle de complémentaires à partir de la création de la Sécurité sociale en 1945. C'est pourtant sans s'inspirer intentionnellement de ces dispositifs que sont créés TdS et le Bol de la solidarité, et les professionnels relient d'avantage cet esprit associatif à un ethos professionnel. Ils caractérisent leur « esprit potier » par l'humilité sur le plan artistique, la solidarité *versus* « l'individualisme » d'autres professions artistiques comme « les peintres », la convivialité (déclinée sous des formules telles que « bons vivants », « cool », « qui aiment faire la fête »), et des orientations politiques « plutôt à gauche ». Il est difficile de développer ici en détail les composantes de cet ethos, devenu éthique avec sa cristallisation et son institutionnalisation dans les structures et fonctionnements collectifs. On retiendra simplement que des principes tels que l'équité, la solidarité, la convivialité et la coopération ont été formalisés dans certains statuts et règlements associatifs.

En 2012, TdS a permis d'aider 126 foyers depuis sa création, soit un peu plus de 5 % de la population totale de professionnels estimée en France. Ainsi, bien que de façon non stratégique, l'action de TdS légitime et renforce le bien-fondé et l'importance des structures associatives et syndicales. Mais la force de ces logiques communautaires qui viennent contrebalancer la condition d'isolement de ces indépendants met en lumière le paradoxe de ces dispositifs, reposant sur l'auto-organisation et la prise en charge des problématiques à l'échelle méso du groupe professionnel :

« C'est bien que ça existe [*le Bol de la solidarité*], mais ça renvoie encore à autre chose, c'est que, par rapport aux risques professionnels, par rapport au feu¹⁰⁹, par rapport aux difficultés que certains potiers peuvent avoir, ça reste quand même dérisoire. » (Stéphane, 40 ans, artisan)

Ce système, qui constitue par ailleurs un fonds de solidarité et non une assurance, vient ainsi révéler les imperfections des dispositifs assurantiels généraux : « tout le monde n'a pas les moyens de prendre une assurance privée », explique l'une des responsables actuels du dispositif. Cette phrase, qui justifie l'existence de TdS, renvoie aussi directement à l'actualité de l'individualisation de la couverture des risques, où les « prestations financées par de l'épargne d'activité et gérées par des institutions financières » tendent à se substituer à la socialisation du salaire (Friot, 2008).

CONCLUSION

La potentialité d'un déclassement lié à la sortie du métier est très peu présente dans les discours, contrairement au cas de certains danseurs par exemple, qui perçoivent la sortie du métier comme un

¹⁰⁹ Par extension : aux incendies.

retour à une condition et à un statut « normaux », dépourvus des attributs symboliques et du style de vie que leur offrait le métier d'artiste (Sorignet, 2012, 283). La finitude de l'activité n'est donc envisagée que de façon très relative : probablement parce que le prestige en termes de statut social dont bénéficient les céramistes d'art actuellement est fort limité, et parce qu'un céramiste peut très souvent, si sa santé l'y autorise, poursuivre son activité pendant la retraite. Tel n'est pas le cas des intermittents du spectacle tributaires d'un marché du salariat ou de métiers comme les danseurs, où les limites du corps arrivent de façon bien plus contraignante pour le maintien de soi sur le marché du travail. Enfin, l'exercice du métier, est vécu comme un élément constitutif d'un style de vie, lequel ne s'arrêtera pas nécessairement avec la fin de l'activité professionnelle (« je ferai autre chose : du jardinage, de la peinture, tout ça c'est pareil »). Aussi, l'arrêt du métier est-il surtout redouté parce qu'il serait subi à un instant t et que les revenus obtenus jusqu'alors seraient insuffisants pour garantir une retraite décente.

Face à certains de ces aléas compromettant le maintien de soi, le groupe professionnel ainsi constitué procure des rétributions subjectives, sociales et psychologiques, mais aussi des ressources matérielles et financières. Le cas de la professionnalisation des céramistes créateurs amène donc à s'interroger sur le rôle et la place de cette structuration dans l'amélioration des conditions d'emploi des indépendants. On voit ici qu'une dimension cognitive, en l'occurrence un ethos professionnel, est essentielle à l'émergence de ces regroupements et dispositifs. Mais une dimension matérielle est également indispensable puisqu'elle permet à la fois l'institutionnalisation et la systématisation de ces dispositifs à travers des règles (règlements, structure associative), et un budget. Enfin, l'étude de TdS montre combien l'action collective, conduite par le groupe professionnel à travers ses instances de représentation, repose sur la complémentarité des fonctions endossées par celles-ci : l'une (CNC) est largement investie et présente sur le « terrain », l'autre (AAF) tient un rôle essentiel en termes de financement. Autrement dit, si cette organisation collective joue un rôle effectif, elle demeure contingente car conditionnée par la détention de ressources (politiques, financières, militantes) au sein du groupe professionnel.

Ces aspects du travail indépendant mettent enfin en évidence l'ambiguïté de l'autonomie et de l'individualisation du rapport au travail : la dimension vocationnelle, la continuité entre les sphères domestique et professionnelle, la construction autonome des carrières et la gestion de l'organisation du travail sont autant d'aspects qui sont perçus comme des formes de rétributions non-économiques dans ces espaces professionnels non salariés. Mais se maintenir physiquement dans l'activité et se préserver de l'auto-exploitation tout en parvenant à « vivre de son art » de façon satisfaisante sont autant d'enjeux de l'activité indépendante, dont le poids s'accroît avec la précarité économique et face à l'absence relative de systèmes de protection sociale.

BIBLIOGRAPHIE

AGALVA ELISABETH, CATHERINE CAVALIN, SYLVIE CELERIER, 2011, « La santé des indépendants : un avantage relatif à interpréter », *Document de travail*, n° 150, 31, Centre d'études de l'emploi.

BAJARD FLORA, 2013 (*à paraître*), « Enquêter en terrain familial : comment jouer du rapport de filiation avec le terrain », *Genèses, Sciences sociales et histoire*.

BAJARD FLORA, MARIE DOGA, MARC PERRENOUD, 2011, *La qualité de l'emploi artistique ; Rapport sur "le travail indépendant à dimension artistique"*, Rapport pour le ministère de la Culture (Département des Études de la Prospective et des Statistiques).

BIDET ALEXANDRA, 2011, *L'engagement dans le travail : qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, Presses universitaires de France.

BOURDIEU PIERRE, 1975, « L'invention de la vie d'artiste », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1 (2): 67- 93.

BOURDIEU PIERRE, 1977, « La production de la croyance », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 13 (1): 3- 43.

- BOURDIEU PIERRE, 1997, *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil.
- BUREAU MARIE-CHRISTINE, MARC PERRENOUD, ROBERTA SHAPIRO, éd. 2009, *L'artiste pluriel : démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- DEMAZIERE DIDIER, 2009, « Postface. Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation », *Formation emploi*, 108 (4): 83- 90. doi:10.3917/form.108.0083.
- FRIOT BERNARD, 2008, *Le nouvel horizon du salariat : la sécurité sociale professionnelle à l'échelle européenne*, Bruxelles, Intervention pour le centenaire de la FGCB.
- HUGHES, EVERETT CHERRINGTON, 1996, *Le regard sociologique : essais choisis*, Paris, EHESS.
- KRINSKY JOHN, MAUD SIMONET, 2012, « Dénis de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui Introduction », *Sociétés contemporaines* 87 (3): 5.
- LALLEMENT MICHEL, 2007, *Le travail une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.
- MENGER PIERRE-MICHEL, 2002, *Portrait de l'artiste en travailleur métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil.
- MOHAMMED-BRAHIM BRAHIM, 2009, « Travailler en présence de substances toxiques : un corps à corps au quotidien », *Corps*, n° 6 (1): 53- 59.
- MONPERE BRUNO, 2011, « L'auto-emploi », Mémoire de Master 2 en Droit social sous la direction de Madame Françoise Favennec-Héry, Professeur à l'Université de Paris II Panthéon-Assas.
- RALLE PIERRE, 2006, « Introduction », in Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi*, 3- 14, Paris, La Découverte.
- SORIGNET PIERRE-EMMANUEL, 2012, *Danser. Enquête dans les coulisses d'une vocation*, Paris, La Découverte.
- ZARCA BERNARD, 1979, « Artisanat et trajectoires sociales », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 29 (1): 3- 26.
- ZARCA BERNARD, 1988, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, 29 (2): 247- 273.

Chapitre 2

PROBLÈMES DE SANTÉ ET FIN DE CARRIÈRE CHEZ LES ARTISANS. UNE ÉTUDE DE CAS

Olivier Crasset (Cens [EA 3260], université de Nantes)

1. INTÉRÊT DE LA RECHERCHE QUALITATIVE EN SANTÉ AU TRAVAIL

Une étude statistique a pu mettre en évidence que les artisans sont une catégorie socioprofessionnelle qui fume beaucoup (Aliaga, 2001). Mais seule une approche qualitative peut observer qu'ils roulent leurs cigarettes avec les mains salies par de la colle ou du ciment, comme autrefois les plombiers déjeunaient avec le couteau qui leur servait à découper le plomb.

C'est pour ce genre de raison que Didier Fassin invite à associer les démarches épidémiologiques et ethnographiques dans les recherches qui portent sur la santé.

« La construction du champ des inégalités sociales de santé autour des seules enquêtes quantitatives manque de ce qui ne se mesure pas ou se mesure mal. On peut identifier les facteurs de risque et calculer des risques relatifs, mais on ne peut pas saisir la manière dont on passe du social au biologique. La séparation entre les travaux épidémiologiques, que l'on considère comme les seuls légitimes pour appréhender les inégalités sociales de santé, et les travaux ethnographiques qui ne s'intéressent pas aux inégalités sociales, *a fortiori* de santé, permet de décrire et même d'associer statistiquement (ce qu'on appelle expliquer en épidémiologie), mais non de comprendre et d'apprécier qualitativement (ce qu'on appelle expliquer en sociologie). » (Fassin, 2008, p. 25). Pour rendre compte de la manière la plus précise de mes observations sur ce « passage du social au biologique », j'ai choisi de présenter une étude de cas. Avant de décrire le couple d'artisans qui a été choisi pour cet exposé, je commencerai par situer quelle position il occupe dans le champ de l'artisanat et je justifierai ce choix. Je décrirai ensuite les étapes de son parcours professionnel et je généraliserai quelques résultats concernant la pénibilité et les arrêts de travail.

1.1. Choix du cas analysé

1.1.1. Situation dans le champ de l'artisanat

L'artisanat est un groupe social très hétérogène du point de vue des activités pratiquées¹¹⁰. L'évolution récente de la population artisanale ajoute une nouvelle dimension à cette hétérogénéité. Les dernières études sur l'artisanat montrent que cette population a évolué depuis les années 1980, époque où il constituait surtout une voie de promotion sociale pour les ouvriers (Zarca, 1986 ; Mayer, 1973). En plus des artisans issus du monde ouvrier, on y trouve des individus des classes moyenne et supérieure qui détiennent un capital culturel plus élevé que leurs prédécesseurs (Mazaud, 2009). La dimension entrepreneuriale est aussi un critère qui sépare désormais les artisans gestionnaires de ceux qui se concentrent sur la production. À partir d'une étude qualitative portant sur les artisans de Loire-Atlantique, Mazaud distingue les types d'artisans selon la fonction qu'ils

¹¹⁰ Il est divisé en quatre secteurs. Le bâtiment représente 49,1 % des entreprises, les services 29,7 %, la fabrication 13,7 % et l'alimentation 7,5 %. Chiffres-clés de l'artisanat, 2013, DGCIS, ministère de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme.

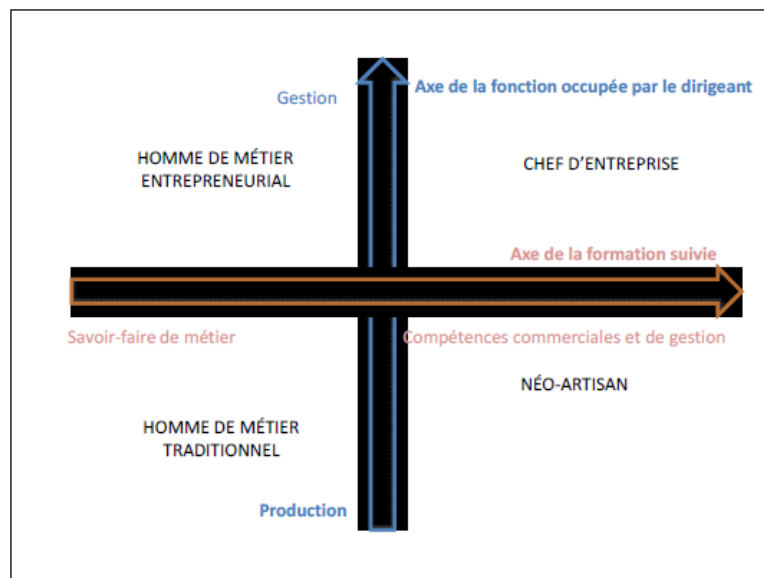
occupent dans l'entreprise (production ou gestion) et selon la formation qu'ils ont suivie (savoir-faire de métier vs compétences commerciales et de gestion). Ces deux axes définissent quatre profils différents (voir le graphique 1). Les « hommes de métier traditionnels », d'origine populaire, ont suivi le cheminement décrit par Bernard Zarca (1986) et Nonna Mayer (1973), à savoir une formation en alternance suivie de quelques années de travail salarié avant de s'installer à leur compte, le plus souvent seuls.

Les « hommes de métier entrepreneuriaux » ont un profil similaire, mais se distinguent surtout par le fait d'employer des salariés. Ils se consacrent uniquement à la gestion de l'entreprise, mais pas à la production.

Les « néo-artisans » sont des autodidactes d'origine sociale supérieure à celle des hommes de métier traditionnels. Motivés par la recherche d'un travail épanouissant à visage humain, ils se sont reconvertis dans l'artisanat et travaillent le plus souvent seuls.

Les « chefs d'entreprise », issus des classes moyennes et supérieures, ne possèdent pas de qualification artisanale. Ils gèrent leur entreprise et leur personnel dans une démarche entrepreneuriale.

Graphique 1. Typologie des artisans



Source : Mazaud, 2009, p. 25.

La thèse de sociologie que je prépare porte sur les conditions de travail et la santé des artisans qui participent à la production. Dans ma recherche, l'artisanat n'est défini ni sur la base de l'appartenance à la PCS 2.1., ni sur celle de l'inscription au registre des métiers, mais comme un mode de production correspondant à la « petite production marchande », concept marxien repris par Christine Jaeger (1982)¹¹¹. Ainsi, un artisan est un travailleur indépendant exerçant seul ou avec un petit nombre de compagnons, participant directement à la production dans le cadre d'un travail manuel qualifié dont il maîtrise tout le processus. Cette définition permet de cerner une population relative-

¹¹¹ « Le concept de petite production marchande désigne une forme de production dont le fonctionnement est particulier, non capitaliste. Ce qui caractérise les lieux de production rangés dans cette catégorie, c'est le fait que ces petits producteurs possèdent les moyens matériels nécessaires à la mise en œuvre de la production, qu'ils exécutent eux-mêmes les travaux et bénéficient directement des résultats de cette production qu'ils vendent eux-mêmes. Ces petits producteurs marchands n'ont donc pas les mêmes objectifs de rentabilité que les capitalistes : ils doivent vivre de leur travail et non faire fructifier un capital, ce qui suppose qu'ils aient la qualification professionnelle nécessaire. En ce sens, la rationalité économique qui les gouverne n'est pas la rationalité capitaliste » (Jaeger, 1982, p. 19).

vement homogène du point de vue des conditions de travail, indépendamment du statut de l'entreprise ou du régime social dont elle dépend. Pour mener les entretiens et les observations, seuls les artisans qui participent directement à la production ont été retenus. Des entretiens semi-directifs ont été menés auprès de quarante-quatre personnes, ils portent sur le parcours professionnel, les conditions de travail et leurs interactions avec la santé. Plusieurs semaines d'observations ethnographiques ont également été réalisées auprès d'artisans du bâtiment et d'artisans d'art.

Le couple dont il va être question se situe entre le type de l'homme de métier traditionnel (par l'origine sociale, la formation professionnelle du mari) et celui du néo-artisan (par le capital culturel développé au fil de la carrière, le fait d'être autodidacte, le niveau de diplôme de l'épouse). Ces deux artisans n'emploient pas de salarié. C'est un point qu'il faut garder à l'esprit, car le fait de travailler seul ou d'être employeur définit d'une part des contraintes objectives (Code du travail, partage du temps entre production et gestion, etc.) et, d'autre part, ce choix correspond à un mode de vie (auto-emploi *vs* entrepreneuriat).

1.2. Qualité des données

Pour faire cet exposé, j'aurais pu procéder en établissant un idéal-type. Mais j'ai préféré décrire une situation concrète pour ne pas gommer les aspérités du réel qui peuvent constituer autant d'indices dans une recherche qui reste exploratoire. Plusieurs raisons justifient que ce couple d'artisans ait retenu mon attention.

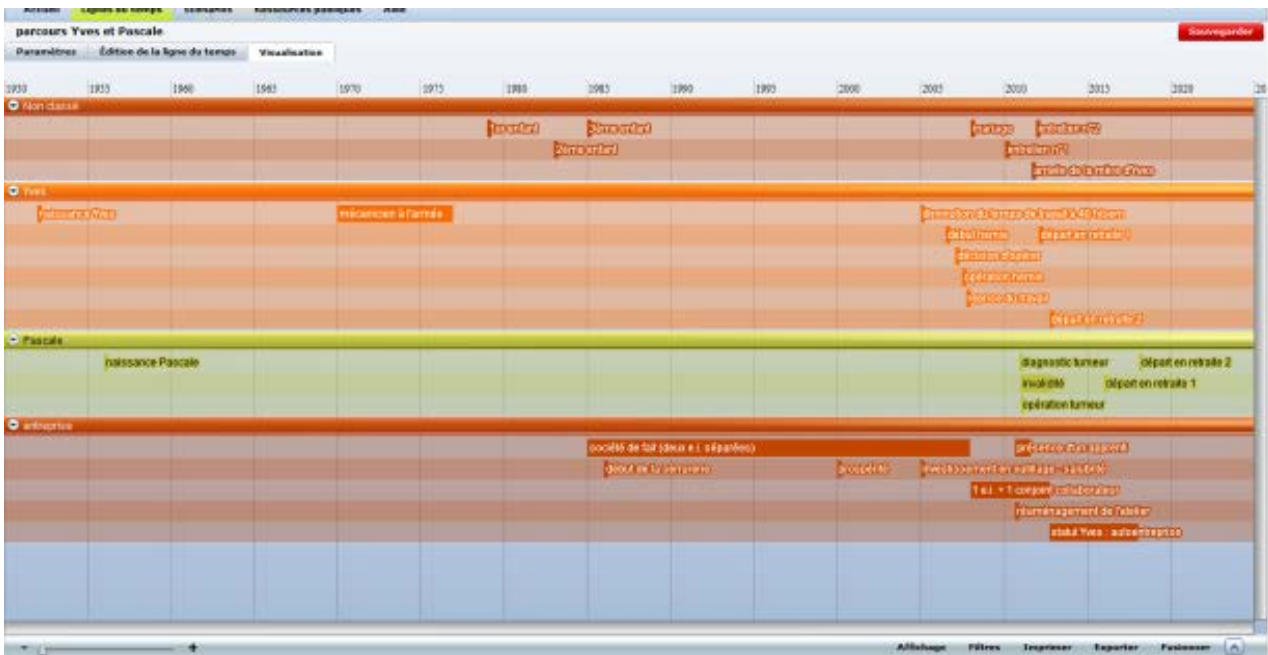
Premièrement, la quantité de matériaux dont je dispose à leur sujet me permet de dresser un portrait complet de leur situation. Deux entretiens ont été menés à vingt-deux mois d'écart, pour un total de quatre heures d'enregistrement. Ces entretiens ont été réalisés dans le cadre de deux projets de recherche différents, le premier portant sur leur métier de ferronnier d'art¹¹² et le second sur les rapports santé-travail. Les deux entretiens abordent les conditions de travail et la santé. D'autres données relèvent de ce qu'on peut appeler une « sociologie indigène ». En effet, j'ai pratiqué le même métier que les enquêtés et sous le même statut d'artisan. Nos ateliers étant géographiquement proches, nous nous sommes entraînés pour réaliser des chantiers qui nécessitaient un renfort en main-d'œuvre. Comme la majorité des artisans, nous faisons partie d'un réseau informel qui procure entraide et sociabilité, comme l'a décrit Simon N. Roy pour les petits artisans couvreurs (Roy, 1995). Les observations s'étendent sur une période de dix ans, même si la plupart ne relèvent pas d'une démarche d'enquête raisonnée, mais du partage de la même condition d'artisan ferronnier. La connaissance du métier permet une analyse fine des conditions de travail et une intercompréhension basée sur une connivence technique.

Deuxièmement, les entretiens ont été menés avec un couple. C'est une situation d'enquête qui donne souvent de bonnes informations sur la santé, chacun complétant et nuanciant les propos de son conjoint. Troisièmement, les deux répondants présentent de sérieux problèmes de santé, ce qui les situe au cœur de la question qui est discutée ici.

Cette étude de cas me permettra de montrer quelques aspects typiques de la manière dont la santé et le travail interagissent chez les artisans. J'enrichirai cet exemple en puisant dans mon corpus de données pour opérer des comparaisons en fonction de l'origine sociale et du fait d'être ou non employeur, ceci pour essayer de « saisir l'espace des possibles » (Avril *et al.*, 2010, p. 130).

¹¹² Réalisé dans le cadre d'un travail consacré aux forgerons (Crasset O., 2013).

2. PRÉSENTATION DU CAS



Légende : Ligne du temps générée avec l'aimable autorisation de M. Steve Quirion, gestionnaire de l'application Web de la ligne du temps, <http://www.lignedutemps.qc.ca/>

2.1. Des débuts difficiles

« Je pense que si j'avais été apprenti quelque part, si j'avais détenu mon savoir d'un ancien, on aurait passé les étapes beaucoup plus rapidement. »

Yves, 61 ans, bac technique en fabrication mécanique, père contremaître en menuiserie, mère au foyer.

« Le problème pour nous, ça a toujours été le temps, les choses ont mis beaucoup de temps avant d'être acquises, ce n'est pas forcément nécessaire de ramer aussi longtemps. »

Pascale, 57 ans, formation d'infirmière en psychiatrie, père cheminot, mère couturière à domicile.

Yves et Pascale sont âgés de 61 ans et 57 ans en 2013. Ils sont tous deux issus d'un milieu populaire, comme en témoigne la profession de leurs parents. Dès le collège, Yves souhaite faire un métier en rapport avec la mécanique, mais l'orientation scolaire qu'on lui impose ne va pas dans ce sens. Il s'engage alors dans l'armée et rentre dans une école de mécanicien-avion pour pouvoir quitter le domicile familial et suivre sa vocation. Sept ans plus tard, il quitte l'armée à l'issue de sa formation, « vacciné contre toute autorité », et cherche à s'établir dans un métier où il puisse être indépendant. Les bases techniques dont il dispose lui font envisager le métier de serrurier-ferronnier. Il rencontre Pascale, infirmière en psychiatrie. Comme Pascale ne trouve pas de travail dans son secteur d'activité, elle se met à fabriquer des poupées en chiffon et porcelaine, dont le produit de la vente servira à acheter le premier matériel de ferronnerie. À l'issue de sa formation, Yves travaille successivement dans deux entreprises (un an, puis six mois) tout en préparant son installation, ce

qui correspond au parcours typique des hommes de métier traditionnels. Le démarrage de l'entreprise se fait à trois, en association avec un élève du centre de formation de l'Afpa¹¹³ qui dispose d'un hangar agricole où installer l'atelier. Le démarrage de l'entreprise de ferronnerie correspond au jour de la naissance du premier enfant du couple.

Entre 1979 et 1982, les trois associés acceptent divers types de travaux et se spécialisent peu à peu dans la rénovation de cheminées et l'installation de récupérateurs de chaleur. Ce travail est assez pénible (manutention de charges lourdes, suie, saleté), mais il constitue selon leurs dires « *un bon filon* ». « *On s'était fait une spécialité de faire fonctionner les cheminées, on était un peu docteurs en cheminées* » (Yves). Il s'agit de remettre en fonction des cheminées d'anciennes fermes, et cette spécialité est assez demandée à l'époque. Les trois associés finissent par se séparer, car le travail manque. Pascal et Yves déménagent dans une maison qui dispose d'un petit atelier (50 m²). Celui-ci est équipé à partir de matériel de récupération et d'outils faits maison. Tout en élevant les trois enfants, Pascale travaille à mi-temps avec Yves qui la forme au métier de ferronnier. Contrairement à la majorité des femmes d'artisans, elle n'est pas cantonnée aux tâches administratives, mais participe pleinement à la production. Tous deux sont motivés par l'esprit d'indépendance et un idéal de vie autarcique. Ce sont des néo-artisans des années 1980, à l'esprit post-soixante-huitard.

Au début des années 1980, la concurrence de l'aluminium et du PVC réduit à peu de chose le travail de ferronnerie. En puristes, ils refusent de poser les ouvrages qu'ils n'ont pas fabriqués eux-mêmes. Face à l'étroitesse du marché, les trois associés décident de se séparer. Pascale et Yves continuent à exploiter le filon de la rénovation de cheminées dans leur nouvel atelier. Pour étendre leur clientèle, ils développent la fabrication de vérandas en acier, puis en aluminium, tout en profitant des rares occasions où ils peuvent fabriquer de belles rampes d'escalier forgées. Leur équilibre financier reste fragile pendant cette période. Ils ont peu de rentrées, mais couvrent eux-mêmes une partie de leurs besoins grâce à l'élevage, au maraîchage et à la coupe de bois de chauffe. Ils ont tendance à « démonétiser » partiellement leur activité. Ces caractéristiques les éloignent du profil classique de l'artisan issu de la classe ouvrière, malgré leurs origines sociales.

Vers 1986, des compagnons charpentiers leur demandent de fabriquer des reproductions d'éléments de serrurerie ancienne. Peu à peu, ils se font connaître et acquièrent de manière autodidacte une expertise dans ce domaine. Grâce à sa formation en mécanique, Yves met au point des procédés et des machines permettant la fabrication en petites séries. Le début des années 2000 est une période faste, le carnet de commandes est bien rempli et le travail est vendu à un bon prix. Leur clientèle a évolué favorablement vers le haut de gamme, ils traitent avec les architectes des bâtiments de France et leur travail est bien reconnu par leurs pairs. Pascale et Yves partagent désormais leur activité entre la restauration d'ouvrages anciens et la fabrication en série de petite serrurerie. La rénovation de cheminées est délaissée définitivement. Alors qu'Yves se consacre à la forge des grosses pièces, Pascale s'occupe surtout de la serrurerie. Après des années de difficultés et d'incertitude, ils trouvent enfin un marché au sein duquel ils bénéficient d'un statut d'experts. Ils sont contents d'en être arrivés là, mais ils regrettent d'avoir perdu beaucoup de temps. En effet, ils n'ont pas bénéficié des conseils d'un ancien ni d'un réseau de confrères, ce qui leur aurait épargné de longues recherches. En outre, ils sont entrés sur le marché du travail à un moment où la demande en ferronnerie était très faible.

2.2. Une fin de carrière qui s'annonce bien

Ce succès tardif s'accompagne d'une amélioration des conditions de travail. Le couple réduit progressivement son activité à une quarantaine d'heures de travail par semaine, tâches administratives comprises. Leur expertise en matière de restauration leur permet désormais de choisir les chantiers rentables et agréables parmi les propositions qui leur parviennent.

¹¹³ Afpa : Association pour la formation professionnelle des adultes.

OC : « Vous choisissez ce que vous acceptez [comme chantiers] ?

Yves : Oui, tout ce qui n'est pas patrimoine ancien, on ne prend pas.

Pascale : Tout ce qui est aussi trop périlleux maintenant pour nos vieux os. Ce serait un peu idiot de se casser complètement...

OC : *Quand tu dis : " des choses périlleuses"... ?*

Pascale : Ben par exemple, aller sur des toitures, faire des choses comme ça qui sont dangereuses.

Yves : Les chantiers où il y a trop de pose. ... même, les chantiers où il y a de la pose, je ne prends plus. Il y a eu un appel d'offres pour le château de XXX encore là, j'ai vu ce qu'il y avait, il y avait beaucoup de garde-corps, de mains courantes et de choses comme ça. Donc beaucoup de pose. Pfft, j'ai pas pris. Ça n'a pas loupé, deux mois plus tard, la Drac¹¹⁴, ils m'ont appelé : "vous n'avez pas répondu ?", je dis : "non, ça ne m'intéresse pas". Ils ont dû élargir un peu leur... (silence) ils aiment bien aussi qu'il y ait du monde en concurrence. C'est vrai qu'on a la chance de pouvoir sélectionner nos chantiers. »

Cette capacité de négociation peut aller jusqu'à imposer des conditions au client.

« L'autre jour, il y a [l'architecte des Bâtiments de France] qui me demandait une grille à restaurer sur le château de XXX. J'ai dit : "je suis complet, j'ai trop de travail déjà. Tout ce que j'ai à faire pour le moment, c'est des grilles à trous renflés (travail physiquement exigeant), je ne vais pas encore m'en cogner une". Mais j'ai bien compris qu'il n'avait personne d'autre pour restaurer sa grille. Alors j'ai posé mes conditions, je lui ai dit : "OK, je m'en charge, mais uniquement à l'atelier". Donc pose, dépose, manutention, c'est les maçons, moi je ne veux rien savoir et je prends la grille en charge à l'atelier. »

Leurs besoins personnels ont diminué depuis que leurs trois enfants ont quitté la maison familiale. En conséquence, ils ajustent le volume de leur production à cette nouvelle situation. Ils évaluent leur revenu de cette époque à 2 000 euros mensuels chacun, ce qui les situe dans la tranche haute des artisans sans salariés¹¹⁵. Mais plutôt que de chercher à maximiser celui-ci, ils préfèrent réduire leur temps de travail.

Yves : « Avant, les devis, je les faisais le soir. Maintenant, je ne le fais plus, je prends une matinée ou un bout de journée pour faire ça. Maintenant, je ne travaille pratiquement plus le soir.

Pascale : Souvent, on garde le vendredi après-midi.

Yves : Mais ça, c'est des aménagements assez récents. Le vendredi après-midi, ça fait deux ou trois ans qu'on...

Pascale : ...sauve ça pour faire autre chose.

OC : *C'est un temps de loisir que vous pouviez prendre parce que les choses allaient bien ?*

Pascale : C'est ça, oui. Ces dernières années, ça roule bien.

Yves : Quand tu as fait ta semaine et que tu te dis : "j'ai gagné ma croûte, pas la peine d'en faire plus". Il y a plein de choses à faire ici dans la maison que je n'ai pas le temps de faire... »

À cette époque, Yves souhaite aussi améliorer ce qu'il appelle « *la salubrité de l'atelier* ». Il a fabriqué lui-même une bonne partie des machines nécessaires à la production de la serrurerie en s'appuyant sur ses compétences de mécanicien. C'est grâce à cela qu'il a pu développer progressivement la production de petite serrurerie, mais ses inventions produisent beaucoup de poussières. Par exemple, il a construit un tour à métaux en utilisant une perceuse à colonne placée en position hori-

¹¹⁴ Drac : Direction régionale des affaires culturelles, organisme qui supervise les chantiers de restauration du patrimoine.

¹¹⁵ Le revenu est difficile à évaluer chez les indépendants en raison de la forte imbrication entre vie privée et vie professionnelle (Mazaud, 2011). La question a été formulée de la manière suivante auprès des artisans enquêtés : « *Quelle somme prélevez-vous chaque mois dans la caisse de l'entreprise ?* », ce qui laisse un flou sur le revenu invisible qui est lié au statut d'indépendant. Dans l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* (SIP 2006), le revenu moyen des artisans sans salariés est de 1121 euros mensuels (*champ* : travailleurs indépendants membres de la PCS 2.1. et n'employant aucun salarié, N=97).

zontale. Pour l'utiliser, il faut démarrer la perceuse et façonner la pièce à l'aide d'une meuleuse portative. Or, la meuleuse est un outil qui fonctionne par abrasion et qui dégage beaucoup de poussières. Elle serait avantageusement remplacée par un véritable tour à métaux qui travaille avec un outil coupant, sans dégagement de poussières. Comme leur production de serrurerie est devenue régulière, un investissement en machines d'atelier est envisageable.

Yves : « Ça a commencé, un jour [où] je me suis dit : "je ne veux plus voir [Pascale] bouffer de la meule avec sa perceuse". Je ne pouvais plus voir ça, surtout s'il y avait un rayon de soleil, je voyais toutes les paillettes. »

Aux yeux d'Yves, la salubrité de l'air est une préoccupation sérieuse, mais c'est parce que l'investissement en machines répond aux besoins de la production qu'il est consenti. Ils ont travaillé pendant plus de dix ans avec la machine qui dégage de la poussière, mais moins fréquemment qu'ils ne le font depuis qu'ils ont de grosses commandes de targettes¹¹⁶. Travailler avec l'ancienne machine restait tolérable tant que son usage était ponctuel. Les exigences de la production et de la santé se conjuguent, mais c'est la production qui semble déterminante.

Yves : « On a trouvé un tour tout à fait bien, à un prix qui nous convenait. Allez hop, on a pris. Parce que ce sont des pièces bien particulières qui nous ont fait acheter ces machines-là. Le tour, c'était essentiellement pour les boutons de targettes, des pièces qu'on fait en séries. Puis après, on avait le problème des cavaliers de targette que [Pascale] continuait à faire à la meuleuse, et je me suis dit : "il faut arrêter avec ça". Et on a commencé par faire faire du fraisage ailleurs, ça coûtait cher, et quand on a vu chez XXX une fraiseuse à 1 500 euros, j'ai divisé par le nombre de pièces et c'est vite fait. Maintenant, la machine est largement amortie. On a pris la fraiseuse comme ça. Et avant ça, on a pris la scie à ruban parce que, c'est tout un ensemble, à partir du moment où tu fais du fraisage, il faut débiter tes pièces, donc fraiseuse et scie à ruban ça allait ensemble. C'est tout un système qui correspond à la production des petites targettes, en gros c'est ça.

OC : *C'était à un moment où vous aviez une commande de petites targettes ?*

Pascale : Oui.

Yves : On avait des gros chantiers de targettes. »

On remarquera qu'Yves justifie par deux fois sa décision d'investissement par le désir de protéger Pascale des poussières, sans mentionner qu'il les respire lui aussi. Dans les couples d'artisans, c'est plus fréquemment l'épouse de l'artisan qui se préoccupe de la santé de son conjoint¹¹⁷, alors que l'homme a tendance à banaliser cette question. Mais ce couple est atypique, car les deux partenaires effectuent à peu près le même travail. L'attitude d'Yves est caractéristique du travail familial plutôt que conjugal. Il ressort des entretiens menés auprès des artisans que ceux qui travaillent en famille (frères, père-fils) font passer le souci de l'autre avant le souci de soi et manifestent une préoccupation pour le confort ou la santé d'autrui. Comme la relation est réciproque, chacun est ainsi mieux protégé.

Avant d'envisager la suite de leur parcours, observons quels sont les éléments qui sont généralisables au groupe des artisans.

2.3. Généralités sur l'évolution des conditions de travail au fil des carrières

À partir des données collectées dans les entretiens et des observations ethnographiques, certaines considérations peuvent être généralisées concernant l'évolution des conditions de travail au fil des carrières et sur le lien entre la santé de l'artisan et celle de l'entreprise.

La carrière de ce couple montre comment les conditions de travail des artisans solos évoluent lorsque la réussite économique advient et qu'aucun problème de santé majeur n'est survenu.

¹¹⁶ Targette : sorte de petit verrou.

¹¹⁷ Ce qui n'est pas une caractéristique spécifique aux artisans (Cresson, 2006).

On remarque qu'en début de carrière, les artisans solos sacrifient fréquemment la qualité de leurs conditions de travail pour obtenir rapidement un revenu et se constituer une clientèle. Dans le cas étudié, c'est en se spécialisant dans un travail pénible et peu salubre – la rénovation de cheminées – qu'ils arrivent à subsister.

Ce phénomène d'attribution des tâches pénibles aux débutants prend parfois d'autres formes. Par exemple, chez les maréchaux-ferrants, ce sont les clients mauvais payeurs et ceux dont les chevaux sont mal éduqués qui constituent la clientèle des débutants. Dans un second temps, lorsque la demande dépasse leurs capacités de production, ils sélectionnent le travail qu'ils acceptent et se débarrassent ainsi des tâches les plus pénibles. Ils se spécialisent peu à peu dans un domaine qui leur convient et dans une clientèle qui leur correspond. Le contenu du travail évolue, l'artisan cherchant à l'ajuster au mieux selon certains critères tels que la rentabilité, le plaisir qu'il en retire ou la compatibilité avec son état de santé. L'autonomie d'organisation du travail dont bénéficient les indépendants permet une mise en adéquation continue du travail et de la santé. Ceci s'applique d'autant mieux quand le métier pratiqué présente un éventail de possibilités assez large. Dans notre exemple qui touche le secteur de la fabrication, la possibilité de faire varier le contenu du travail est importante (cheminées, vérandas, rampes, petite serrurerie). À l'inverse, des artisans du bâtiment comme les carreleurs ou les plaquistes, qui effectuent des tâches plus standardisées, n'ont pas cette possibilité. Dans leur cas, c'est plutôt l'appartenance à des réseaux de collaboration informelle – le bouche-à-oreille – qui les met en contact avec des offres de travail dont la qualité varie selon la place que l'artisan y occupe.

À l'inverse, un manque de travail peut provoquer la dégradation des conditions de travail. J'ai pu le constater dans une entreprise de menuiserie qui, pour s'assurer un volume d'affaires suffisant, est contrainte de poser des fenêtres en sous-traitance pour le compte d'un fabricant industriel dans de mauvaises conditions¹¹⁸.

L'état de santé de l'artisan est un des facteurs qui guide le choix des tâches qui sont acceptées. Avec l'avancée en âge, lorsque les signes d'usure du corps se manifestent, certains travaux pénibles sont évités. Prendre soin de son corps devient une obligation si l'on veut pouvoir continuer à travailler. L'amélioration des conditions de travail est souvent tardive chez les artisans solos. Les besoins sont identifiés de longue date, mais ils ne sont satisfaits qu'à partir du moment où l'entreprise est prospère. L'achat de machines « salubres » n'est pas prioritaire, c'est un confort que s'offrent les artisans lorsque leur outil de production est au point, à moins de pouvoir associer l'amélioration des conditions de travail aux impératifs de production comme c'est le cas dans notre exemple, et/ou de réduire le nombre d'heures de travail hebdomadaires.

Pour les employeurs de l'artisanat, les choses se présentent différemment, car le Code du travail impose des normes de sécurité-salubrité dès la première embauche, lesquelles profitent aux salariés, mais aussi au patron lorsqu'il participe à la production. Si les directives du Code du travail sont souvent ignorées lorsqu'elles entrent en contradiction avec la logique de métier, on peut néanmoins observer qu'elles sont d'autant mieux respectées que l'effectif de l'entreprise est important.

2.4. Survenue d'un problème de santé

La situation confortable qu'Yves et Pascale ont réussi à atteindre par leur persévérance va être perturbée par des problèmes de santé¹¹⁹. Au cours de leur carrière, tous deux ont déjà ressenti des signes d'usure tels que des tendinites ou des douleurs liées aux gestes répétitifs (voir encadré 1). Ils ont également été victimes de « petits accidents » définis comme tels, car ils n'estiment pas que cela nécessite un arrêt de travail. « *Pour qu'on n'aille pas travailler, il faut que ce soit gravissime* », dit

¹¹⁸ Quantité de travail sous-évaluée et payée au forfait, lourdes manutentions sans équipement adéquat, harcèlement quotidien de la part des représentants du fabricant, utilisation de solvants de nettoyage provoquant somnolence et vertiges.

¹¹⁹ Les deux personnes ont rencontré des problèmes de santé, mais, pour être concis, on décrira ici uniquement ceux du mari.

Yves, et ce discours est la norme chez les artisans interrogés. On trouve là une définition implicite de la « bonne santé » entendue comme un état de santé suffisamment bon pour que le travail ne soit pas interrompu.

Encadré 1. Pénibilité du métier de ferronnier d'art

Le travail de ferronnerie d'art présente une certaine pénibilité. Yves et Pascale pratiquent fréquemment la forge, la manutention de charges lourdes, la soudure et le meulage qui sont à l'origine de troubles mentionnés dans les tableaux de maladies professionnelles.

Tableau des maladies professionnelles associées au travail de ferronnerie, Régime Général.
Source : INRS, <http://www.inrs.fr/accueil/produits/bdd/mp.html>, consulté le 17/06/2013.

Pathologies	Activités concernées	n° du tableau
sciatique par hernie discale en rapport avec la manutention de charges lourdes	forge	tableau 98
sciatique par hernie discale en rapport avec les vibrations	forge	tableau 97
atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	forge - meulage	Tableau 42
affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	forge - meulage	Tableau 69B
affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales ou de fumées contenant des particules de fer ou d'oxyde de fer	meulage - soudure	Tableau 44
affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline, des silicates cristallins, du graphite ou de la houille	meulage	Tableau 25

Yves est âgé de 54 ans quand il est atteint d'une hernie discale diagnostiquée en juillet 2006. Cette pathologie consiste en une déformation des disques intervertébraux et provoque des douleurs aiguës. Malgré la douleur, Yves déclare qu'à cette époque il lui est impossible de s'arrêter de travailler pour se faire soigner.

Yves : « [...] il fallait travailler. [...] Poussé par quoi ? Eh bien, par la nécessité de gagner sa vie, et par la nécessité de ne pas bloquer le chantier.

OC : *C'est-à-dire ?*

Yves : La pression... bien qu'on a quand même affaire à des gens compréhensifs, les architectes nous connaissent, etc., [ils] étaient plus ou moins indulgents par rapport à ça. Mais ça fait rien... comment dire ? Il y a surtout l'avancée du chantier, ne pas bloquer les entreprises qui sont sur le chantier et qui sont obligées de continuer. [...] Il y a ce phénomène-là, **ce n'est pas uniquement une histoire de carotte et de bâton hein, non. C'est surtout être fiable par rapport aux autres entreprises, c'est surtout ça.** »

Les raisons qu'il avance sont de deux ordres. D'abord, il y a la question financière. S'arrêter de travailler coûte cher à un artisan, car les frais fixes demeurent (remboursements de crédits, factures des fournisseurs, assurances, loyers). Après huit jours de carence, l'artisan peut toucher des indemnités

journalières¹²⁰, mais celles-ci sont faibles s'il n'a pas souscrit de contrat d'assurance complémentaire. S'il est en arrêt, l'artisan doit théoriquement interrompre totalement ses activités professionnelles, ce qui semble peu réaliste, car les tâches administratives et la supervision des salariés ne peuvent pas être ajournées.

De plus, l'artisan reste lié par les engagements qu'il a pris envers son client dans le cas d'un marché public. S'il ne peut pas réaliser le travail, il doit le sous-traiter, ce qui peut occasionner une perte supplémentaire si le sous-traitant est plus cher que lui. Sans compter que l'artisan encourt des pénalités si le travail du sous-traitant n'est pas conforme ou si le délai n'est pas tenu.

Mais l'aspect financier n'est pas le seul motif, il faut aussi tenir ses engagements. Respecter la parole donnée ou, à défaut, montrer qu'on fait tout pour y arriver est crucial dans un milieu où la renommée se propage surtout par le bouche-à-oreille, et où la bonne réputation d'un artisan est sa meilleure carte de visite. Une des fonctions du réseau social des artisans est de se garantir des incertitudes en renforçant les liens avec des personnes qui sont fiables, quoi qu'il leur en coûte. Le jugement sur l'arrêt de travail s'accompagne d'un jugement moral de la personne concernée (Dodier, 1986). L'arrêt de travail n'est envisageable que si on a montré par son « courage » qu'il était impossible de faire autrement (Schepens, 2013).

Yves est couvert par un contrat d'assurance « perte de revenus », il pense dans un premier temps être pris en charge. Il a d'ailleurs été bien indemnisé quelques années plus tôt lorsqu'il a été diagnostiqué pour une hernie inguinale¹²¹. Mais il découvre que son assurance ne prend pas en charge les hernies discales qui sont une clause d'exclusion de garantie (« *Effectivement, quand tu regardes le contrat, c'est marqué dessus !* », [Yves]).

Yves essaye de tenir bon en espérant que les médecines douces lui épargneront une opération. Au bout de sept mois de douleurs, soit en février 2007, il prend la décision de se faire opérer. Il planifie son opération pour le mois de juillet. Mais en attendant, il doit continuer à travailler tant bien que mal. À cette époque, le couple travaille sur un chantier distant de cent vingt kilomètres. Yves aménage une couchette dans sa camionnette pour pouvoir se reposer pendant les trajets. Comme d'autres artisans touchés par les troubles musculo-squelettiques, Yves prend des médicaments pour pouvoir continuer à exercer une activité qui aggrave sa pathologie.

Yves : « Je démarrais le matin, un Voltaren (anti-inflammatoire), un Dafalgan (antidouleur), et je me couchais dans la voiture, et puis arrivé là-bas, ça allait, ça avait fait son effet. Donc je pouvais me mettre au boulot, et on marchait comme ça. »

Yves planifie donc son opération à un moment de l'année où l'activité est moins intense, car il faut que les soins de santé soient en phase avec le rythme de l'entreprise. Beaucoup de métiers connaissent un cycle annuel d'activité avec de fortes fluctuations¹²². Pour Pascale et Yves, la période creuse correspond au mois d'août, pendant les congés du bâtiment, c'est pourquoi il a choisi cette période pour sa convalescence. L'opération est précédée d'une phase de travail intense dans des conditions très difficiles. L'arrêt de travail est prévu pour durer trois mois, il faut donc réaliser tout le chiffre d'affaires de l'année en neuf mois. En conséquence, la reprise sera, elle aussi, rapide et intense.

Yves : « J'ai été opéré début juillet et j'ai repris fin septembre. Donc j'ai quand même pris trois mois, mais sans salaire. Ça veut dire qu'avant ça, on avait mis la gomme malgré mon mal de dos. On a mis la gomme pour faire rentrer des sous, pour pouvoir être tranquilles pendant trois mois.

OC : *Pour provisionner ?*

¹²⁰ Entre 20,29 euros et 50,53 euros/jour suivant le revenu professionnel moyen des trois dernières années.

¹²¹ Hernie inguinale : placée sur l'aîne. C'est une pathologie moins invalidante que la hernie discale.

¹²² Les conditions de travail sont souvent influencées par ce cycle : les artisans qui vendent sur les marchés connaissent un pic d'activité à Noël et durant la saison touristique ; les maréchaux-ferrants ont moins de travail en hiver ; les couvreurs travaillent moins en hiver qu'en été. On pourrait multiplier les exemples.

Pascale : Et la conséquence, c'est que l'année suivante, on a eu des charges énormes [...] Parce qu'on avait provisionné en vue de cette opération-là, et on était pénalisés au bout du compte.

Yves : Après, tu es pris dans un engrenage infernal. »

Le surcroît de cotisations peut s'expliquer par le fait qu'ils ont réduit les sorties d'argent au minimum pour augmenter leur trésorerie. À chiffre d'affaires égal, leur bénéfice a augmenté. Or, le système de calcul des cotisations sociales est tel que tout changement brutal du chiffre d'affaires, à la hausse ou à la baisse, fragilise la trésorerie de l'entreprise (voir encadré 2).

À l'issue de sa convalescence, Yves reprend le travail intensément. À cette époque, il recourt à mes services pour intervenir sur un chantier qui exige beaucoup de manutention, puis l'entreprise retrouve un rythme plus calme. Yves sort affaibli de cet épisode.

Yves : « Après une opération du dos, c'est plus pareil, t'as plus la même souplesse, tu es régulièrement obligé de t'asseoir ou de faire une pause parce que tu as mal partout [...] c'est vrai que c'est un métier qui use. »

Fin 2012, après avoir pris sa retraite, il opte pour le statut d'auto-entrepreneur et continue à travailler à temps partiel, environ trois jours par semaine. Pour compléter sa retraite, le couple a investi dans une maison de rapport dont Yves assure la rénovation.

Encadré 2. Calcul des cotisations

Le Régime social des indépendants (RSI) calcule les cotisations sociales sur la base du bénéfice de l'année n-2. En fin d'année, une régularisation est effectuée en fonction du bénéfice réalisé durant l'année n-1. Par exemple, en 2012, on paye des cotisations calculées sur base du bénéfice de 2010. Une régularisation sera effectuée fin 2012 sur base du bénéfice de 2011.

Si le bénéfice augmente, il faut provisionner pour payer le supplément de cotisations qui sera exigé l'année suivante au titre de la régularisation.

Si le bénéfice diminue, il est difficile de payer les cotisations calculées sur la base d'une année où il était supérieur. En cas de baisse d'activité, l'artisan peut adresser au RSI une demande de révision des cotisations en estimant le revenu à venir pour l'année en cours. Mais si le revenu réel est finalement supérieur de plus d'un tiers aux revenus estimés, une majoration de 10 % est appliquée. Yves et Pascale ne semblaient pas connaître cette possibilité, ou n'ont pas souhaité y recourir.

Cette façon de calculer les cotisations incite les artisans à faire en sorte que leur bénéfice varie peu d'une année à l'autre.

2.5. Généralités sur les arrêts de travail

Les artisans ont tendance à poursuivre leur activité lorsqu'ils sont malades ou blessés, à la fois pour des raisons financières et morales. La sous-déclaration participe sans aucun doute à brouiller les données statistiques concernant leur santé.

Lorsqu'ils doivent recevoir des soins qui nécessitent un arrêt de travail, tous les artisans enquêtés s'organisent pour ne pas perturber l'entreprise. Si un événement oblige soudainement un artisan à s'arrêter de travailler, les conséquences sont potentiellement plus graves que s'il a pu planifier ses soins¹²³. C'est le cas d'un autre enquêté, atteint lui aussi d'une hernie discale qui l'a empêché de tra-

¹²³ D'autres stratégies que la planification des soins existent vraisemblablement pour gérer les arrêts de travail. La rumeur dit que si on prévoit que l'arrêt durera plus de six mois, il vaut mieux fermer son entreprise et en ouvrir une autre lorsqu'on est guéri, sans que j'aie rencontré de cas qui vérifie cette règle. La validité de cette assertion mériterait peut-être d'être discutée dans une étude quantitative.

vallier du jour au lendemain, entraînant une cessation d'activité et un déclassement social. La situation est d'autant plus compliquée si l'artisan n'est pas au fait des règles en vigueur, comme c'est souvent le cas. On a vu qu'Yves ne connaissait pas les clauses d'exclusion de son contrat d'assurance. Dans le second cas, l'artisan a dépassé le délai de 48 heures prévu pour déclarer son arrêt de travail et il n'a perçu aucune indemnité journalière.

Un deuxième facteur est décisif pour passer cette épreuve, c'est le soutien de l'entourage. La famille, les confrères, les clients et les éventuels salariés jouent un rôle crucial pour traverser ce genre d'épreuve. Pendant un arrêt de travail, la présence de salariés a un double effet. Ils assurent la poursuite de l'activité, mais ils nécessitent aussi la supervision du patron qui, même malade, ne peut pas se détacher entièrement de son activité. Travailler en famille est un atout, car l'activité peut se poursuivre en confiance pendant l'arrêt de travail. En outre, de bons rapports avec les clients permettent de bénéficier d'une certaine tolérance, à condition d'avoir montré au préalable sa détermination à écourter l'arrêt de travail. L'aide peut aussi venir des confrères avec qui on forme un réseau d'entraide.

Les origines sociales des artisans ont une influence sur leur attitude vis-à-vis de leur santé. En comparant des artisans d'origine populaire et d'autres issus de la classe moyenne, on observe que leur rapport au corps et au travail est différent. Les classes populaires sont enclines à dénier la douleur et à « ne pas s'écouter ». Leur corps est perçu comme un outil qui s'use lorsqu'on s'en sert, ce qui apparaît en somme normal (Boltanski, 1971). Leur rapport au travail est plus volontiers agonistique. À l'inverse, les artisans issus de la classe moyenne perçoivent leur corps en termes d'équilibre à maintenir. Ils considèrent que le travail, lorsqu'il a une influence néfaste, perturbe un équilibre qui peut être retrouvé en recourant à divers moyens tels que les médecines douces ou certains sports jugés favorables.

L'origine sociale joue aussi sur la manière dont les artisans envisagent leur avenir. Les classes populaires pensent exercer le même métier jusqu'à leur retraite, sans qu'une possibilité de sortie semble envisageable. Quant aux classes moyennes, elles ne s'interdisent pas d'envisager une reconversion et s'en sentent capables. Les artisans issus de la classe moyenne considèrent plus volontiers que leur statut d'artisan n'est qu'une étape parmi d'autres de leur parcours professionnel. Leur bagage culturel et scolaire leur laisse davantage de possibilités pour se réorienter.

Par contre, malgré ces différences, l'attitude envers les arrêts de travail ne varie pas dans ces deux populations. On peut en déduire que l'acharnement au travail dont font preuve les artisans est en rapport avec le statut d'indépendant et non pas avec l'origine sociale. Ainsi, comme le suggèrent Algava *et al.* (2012, p. 18), le statut de non-salarié « *abrite des dimensions dont les effets sont patents sur les déclarations de santé et les comportements de soin* ».

CONCLUSION GÉNÉRALE

En examinant l'évolution du contenu travail au fil de la carrière et la manière dont sont gérés les arrêts de travail, on observe, tout au moins à l'échelle de ce couple d'artisans, que pour pouvoir se consacrer à leur santé, les artisans doivent d'abord garantir celle de leur entreprise. Lorsque l'entreprise est prospère, l'artisan peut améliorer ses conditions de travail, par exemple en réduisant son temps de travail et en investissant dans son outil de production.

La qualité des conditions de travail est aussi en rapport avec le contenu du travail, que ce soit par défaut lorsque l'offre de travail est faible ou par choix lorsqu'il s'agit de sélectionner les meilleures offres disponibles. Une bonne insertion dans les réseaux professionnels est importante de ce point de vue. La notion de « filon », employée par Pascale, est révélatrice de ce mode de fonctionnement. Elle montre que le contenu du travail évolue au fil de la carrière et s'ajuste aux capacités physiques. La santé de l'artisan définit le type de tâches qu'il peut accepter et, en retour, les tâches réalisées ont un effet sur sa santé. En début de carrière, l'activité repose plus volontiers sur l'engagement phy-

sique. Des travaux pénibles et/ou insalubres sont acceptés pour obtenir rapidement un revenu et établir sa réputation auprès des autres artisans. Dans un deuxième temps, la condition physique s'érode en même temps qu'elle est compensée par l'expérience, l'appartenance à des réseaux qui procurent du « bon travail » et l'amélioration de l'outil de production. Au fil de l'avancée en âge et de l'usure du corps, l'éventail de tâches accessibles diminue et l'état de santé devient plus contraignant, ce qui ne signifie pas la fin de l'activité qui peut se poursuivre même après la retraite. Ce phénomène est particulièrement visible dans l'artisanat de fabrication qui offre de nombreuses possibilités de varier les tâches.

Lorsqu'il s'agit de se soigner, les artisans aménagent le calendrier des soins pour perturber le moins possible le rythme de leur entreprise. Les arrêts de travail sont réduits au minimum et, lorsqu'ils sont inévitables, la reprise est précoce. Le soutien social est important pour surmonter les difficultés engendrées par les arrêts de travail.

L'étude de ce cas permet d'identifier deux raisons qui contribuent à maintenir les artisans en activité lorsqu'ils rencontrent des problèmes de santé. La première est qu'ils mettent en place des stratégies pour réduire les arrêts de travail au minimum, ce qui, à long terme, devrait avoir un effet négatif sur leur santé. La seconde est qu'ils s'appuient sur la grande autonomie d'organisation dont ils bénéficient pour modifier le contenu de leur travail et qu'ils peuvent ainsi opérer ce qui, dans le salariat, correspondrait à un reclassement pour raisons de santé.

La sous-déclaration et la sortie de l'emploi de ceux qui défontent renforcent la thèse selon laquelle la bonne santé apparente des artisans est liée à une sélection par la santé, à un effet travailleur sain (Algava *et al.*, 2012). Mais dire uniquement qu'il faut être en bonne santé pour travailler ne rend pas compte des mécanismes sociaux qui sont à l'œuvre lorsqu'il s'agit d'ajuster travail et santé, ce à quoi j'ai essayé de contribuer.

BIBLIOGRAPHIE

- ALGAVA E., CAVALIN C., CELERIER S., 2011, « La santé des indépendants : un avantage relatif à interpréter », Centre d'études de l'emploi, document de travail, n° 150.
- ALGAVA E., CAVALIN C., CELERIER S., 2012, « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et Emploi*, n° 132, octobre-décembre.
- ALIAGA C., 2001, « Le tabac, 20 ans d'usage et de consommation », *Insee Première*, n° 808, octobre.
- AVRIL C., CARTIER M., SERRE D., 2010, « Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits », Paris, La Découverte, *Guides Grands Repères*.
- BOLTANSKI L., 1971, « Les usages sociaux du corps », *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*, 26e année, n° 1, p. 205-233.
- COTTEREAU A. (dir.), 1983, « L'usure au travail : interrogations et refoulements », *Le Mouvement social*, juillet 1983.
- CRESSON G., 2006, « La production familiale de soins et de santé. La prise en compte tardive et inachevée d'une participation essentielle », *Recherches familiales* 1/2006 (N°3), p. 6-15.
- CRASSET O., 2013, "Artisans et artistes dans la forge contemporaine : convergence des pratiques, divergence des points de vue", in Perrenoud M. (dir.) *Travailler, produire, créer - Entre l'art et le métier*, L'Harmattan, p. 179-193.
- DODIER N., 1986, « Corps fragiles. La construction sociale des événements corporels dans les activités quotidiennes du travail », *Revue française de sociologie*, 27-4, p. 603-628.
- FASSIN D., 2008, « Les impensés des inégalités sociales de santé », in NIEWIADOWSKI C. et AÏACH P. (ss dir.), « *Lutter contre les inégalités sociales de santé. Politiques publiques et pratiques professionnelles* », Rennes, EHESP.
- JAEGER C., 1982, *Artisanat et capitalisme. L'envers de la roue de l'histoire*, Paris, Payot.

- MAYER N., 1973, « Une filière de mobilité ouvrière : l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale », *Revue française de sociologie*, XVIII, 1, p. 25-45.
- MAZAUD C., 2009, « Entre le métier et l'entreprise. Renouveau et transformations de l'artisanat français », Thèse de sociologie, Université de Nantes.
- MAZAUD C., 2011, « La confusion entre argent de l'entreprise et argent du ménage chez les indépendants », in *Actes de colloque « Les usages sociaux de l'argent »*, Cens, MSH Ange Guépin. http://www.sociologie.univ-nantes.fr/64473970/0/fiche_pagelibre/&RH=SOCIOLOGIE, consulté le 03-06-2013.
- SCHEPENS F., 2013, « Se réaliser au mépris du corps : les entrepreneurs de travaux forestiers », *Sociologies pratiques*, 2013/1 n° 26, p. 57-69.
- ROY S.N., 1995, « Accords de collaboration et réseaux locaux. Le cas des artisans couvreurs », *Sociétés contemporaines*, p. 169-184.
- THEBAUD-MONY A., DAUBAS-LETOURNEUX V., FRIGUL N., JOBIN P. (dir.), 2012, *Santé au travail. Approches critiques*, La Découverte, coll. « Recherche », Paris.
- ZARCA B., 1986, *L'Artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica.

Chapitre 3

DES PATRONS VICTIMES DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ? LA MOBILISATION DES AGRICULTEURS MALADES DES PESTICIDES

Jean-Noël Jouzel (CSO, CNRS, Sciences-Po), Giovanni Prete (IRIS, université Paris 13)

INTRODUCTION

Au cours de la dernière décennie, quelques dizaines d'exploitants agricoles ont bénéficié d'une reconnaissance de maladies professionnelles liées à leur exposition aux pesticides et se sont réunis dans une association, *Phyto-victimes*, pour défendre les droits des agriculteurs intoxiqués. Ce phénomène a fait l'objet d'analyses de sociologie politique (Décosse, 2011 ; Jouzel et Prete, 2013) qui mettent en évidence son caractère inédit en soulignant qu'il s'agit de la première mobilisation politique qui porte, à l'endroit des pesticides, un discours critique énoncé depuis *l'intérieur* de l'agriculture conventionnelle. Si ces substances ont été abondamment dénoncées en raison de leur dangerosité pour l'environnement et la santé depuis une quinzaine d'années en France, ces dénonciations ont toujours pris naissance à l'extérieur du monde agricole (au sein des mouvances écologistes) ou bien dans ses marges (parmi les apiculteurs amateurs ou les exploitants tenants d'une agriculture « biologique » ne consommant pas d'intrants chimiques). À l'inverse, *Phyto-victimes* a été fondée par des agriculteurs qui sont tous ou presque issus de l'agriculture conventionnelle, et qui, pour la plupart, en font encore partie. À travers cette mobilisation, ces agriculteurs dénoncent donc les dangers d'une technologie chimique à laquelle ils ont abondamment recouru et recourent encore aujourd'hui.

Une seconde originalité de cette mobilisation n'a cependant jusqu'ici fait l'objet d'aucune analyse : *Phyto-victimes* constitue l'une des rares mobilisations de travailleurs *indépendants* s'estimant victimes de leurs conditions de travail. Si les salariés agricoles ne sont pas exclus de l'association et émargent, pour certains d'entre eux, à son conseil d'administration, il reste que la plupart des membres fondateurs de l'association étaient des exploitants, qui y conservent aujourd'hui la plupart des fonctions à responsabilité (présidence, vice-présidence). Cette caractéristique apparaît encore plus nettement lorsqu'on compare cette mobilisation avec celles qui ont eu lieu à l'étranger sur le même thème des risques professionnels liés aux pesticides. En Californie, par exemple, le mouvement de travailleurs dénonçant la dangerosité des pesticides qui a émergé dans les années 1960 regroupait essentiellement des travailleurs salariés et migrants venus d'Amérique latine, les *campesinos* (Nash, 2004). La mobilisation française, en revanche, est l'une des premières à concerner principalement des chefs d'exploitation, dont le travail n'est pas caractérisé par une relation de subordination avec un employeur et qui peuvent à l'inverse être eux-mêmes employeurs.

Les travaux de sciences sociales sur les luttes pour la reconnaissance des maladies professionnelles liées à des produits toxiques montrent que ces actions collectives se heurtent généralement à une série de difficultés : méconnaissance scientifique (Déplaupe, 2003 ; Rosental, 2009), tension entre préservation de l'emploi et dénonciation de substances dangereuses, mais profitables (Thébaud-Mony, 2007 ; Henry, 2007 ; Jouzel, 2013), désintérêt des médias vis-à-vis de ce type de cause (Henry, 2003)... Cependant, ces travaux portent uniquement sur des mobilisations de travailleurs *salaariés*. Or, on peut faire l'hypothèse que les difficultés que représente la reconnaissance des maladies

professionnelles liées aux substances toxiques sont encore plus aiguës dans le cas des travailleurs indépendants. Faire reconnaître leur statut de *victimes* de leur travail apparaît dès lors d'autant moins aisé qu'ils sont, aux yeux du Code du travail, responsables de leurs propres conditions de travail et de celles de leurs éventuels salariés. Pour légitimer leur statut de victimes, les travailleurs indépendants doivent donc montrer qu'ils ne sont pas les seuls responsables de leurs troubles de santé, et pointer d'autres responsabilités que les leurs.

Le cas des exploitants agricoles cherchant à obtenir une indemnisation des maladies professionnelles liées à leur exposition aux pesticides éclaire les difficultés propres à la reconnaissance des effets du travail sur la santé des travailleurs indépendants. Le terme « indépendants » renvoie à un groupe aux contours flous (Algava, Cavalin et Célièrier, 2012). L'usage du terme pour caractériser le travail agricole est particulièrement délicat. La question de l'indépendance ou de l'autonomie des « agriculteurs » par rapport à la communauté paysanne, la famille ou encore les organisations économiques est une question centrale de la sociologie rurale depuis son émergence (Hervieu et Purseigle, 2013). Elle a fait l'objet d'un investissement idéologique important de la part des organisations syndicales (Muller, 1984) et des pouvoirs publics (Rémy, 1987) à mesure même des transformations importantes des conditions d'exercice du métier d'agriculteur (Lémery, 2003). Il s'agit pour nous ici de nous appuyer sur une traduction administrative sommaire et imparfaite du terme – en le comprenant comme un synonyme de chef d'exploitation non-salarié agricole¹²⁴ – pour réfléchir à la manière dont un statut professionnel s'articule à des trajectoires politiques où la question de la responsabilité et de la dépendance vis-à-vis d'acteurs tiers est centrale. Nous nous intéresserons tout particulièrement à des chefs d'exploitations en tant qu'ils sont affiliés comme non-salariés au régime de la Mutualité sociale agricole (MSA)¹²⁵.

La première partie de l'article souligne les ambiguïtés du statut des exploitants agricoles au regard de la législation sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle montre que ces travailleurs sont à la fois considérés comme une catégorie à protéger et comme une catégorie responsable des conditions de travail sur l'exploitation. La seconde partie montre comment cette ambiguïté structurelle fait obstacle à la reconnaissance des maladies professionnelles affectant les agriculteurs exposés aux pesticides. La troisième partie rend compte du travail politique réalisé par l'association *Phyto-victimes* pour légitimer la figure de l'exploitant victime des pesticides. Cette contribution repose sur une enquête au long cours auprès des acteurs de la reconnaissance des maladies professionnelles liées aux pesticides : médecins du travail agricole, conseillers en prévention, agriculteurs victimes et leurs proches, avocats, syndicalistes...

1. À L'OMBRE DE L'ÉTAT-PROVIDENCE : LES EXPLOITANTS DE MOINS EN MOINS « INDÉPENDANTS » ?

La mise en place, à la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e, de politiques destinées à prévenir et à réparer les atteintes corporelles liées à l'activité professionnelle a constitué un des principaux creusets de l'État-providence (Ewald, 1986 ; Viet et Ruffat, 1999). Ces politiques ont originellement visé les salariés, considérés comme une catégorie devant être spécifiquement protégée. Elles n'ont donc pas visé les travailleurs indépendants, et notamment les exploitants agricoles. Au cours de la

124 L'analyse statistique de l'emploi agricole en France met en évidence, malgré la diversification des formes d'agriculture, la diminution importante du nombre des actifs agricoles ou encore de l'augmentation des formes de pluriactivité (Laurent, Mouriaux, Mudler, 2006) le maintien de la figure du « chef d'exploitation agricole » qui, majoritairement non-salarié, peut aussi tirer une partie de ses revenus d'autres activités, salariées notamment (depuis les années 1990 les revenus non agricoles ont un poids croissant dans le revenu global des foyers d'agriculteurs et parmi eux, les salaires extérieurs en représentent une part majoritaire, voir Hervieu et Purseigle [2013]).

125 La MSA distingue trois types de cotisants : les salariés (des exploitations, des entreprises de service de la coopération agricole... rappelons qu'elle a une définition large de l'« activité agricole »), les non-salariés et les cotisants solidaires (actifs non-salariés agricoles d'exploitations d'une surface très faible).

seconde moitié du XX^e siècle, les principes de l'État-providence ont été progressivement étendus aux catégories de travailleurs indépendants, principalement à travers la mise en place d'assurances vieillesse et maladie obligatoires. Mais les risques professionnels sont restés en dehors du champ du régime social des indépendants, qui sont considérés comme responsables de leurs conditions de travail.

À plusieurs égards, les exploitants agricoles figurent une exception parmi les travailleurs indépendants. En premier lieu, ils sont affiliés à un régime de la Sécurité sociale spécifique à l'ensemble des travailleurs du secteur agricole (exploitants, aides familiales, salariés), et non au régime des indépendants. Au sein de ce régime, ils ont longtemps été considérés comme des travailleurs indépendants, ne pouvant bénéficier d'une prise en charge automatique des accidents du travail et des maladies professionnelles. Toutefois, et c'est là une seconde originalité de cette catégorie de travailleurs indépendants, ils bénéficient d'une telle prise en charge depuis 2002. Au regard de la législation sur le travail et sur la Sécurité sociale, les exploitants agricoles apparaissent donc au premier abord comme des travailleurs de moins en moins « indépendants », dans la mesure où la prévention et la réparation des dommages corporels causés par leur travail sont de plus traitées comme un *droit* aligné sur celui de l'ensemble des salariés.

1.1. L'extension des logiques assurantielles obligatoires aux exploitants

La mise en place de politiques de prévention et de réparation des risques professionnels est indissociable de la constitution du salariat comme un statut ouvrant des droits (Donzelot, 1984 ; Ewald, 1986). Sur le plan de la réparation, les grands principes de ces droits ont été fixés par la loi du 9 avril 1898 relative à l'indemnisation des accidents affectant les salariés sur leur lieu de travail. Jusqu'alors, ces derniers n'avaient d'autres solutions pour obtenir une réparation en cas d'accident du travail que d'attaquer en justice leur patron. L'obtention d'une indemnisation était alors conditionnée à leur capacité à démontrer la responsabilité de leur employeur (Ewald, 1986). La loi du 9 avril 1898 a, à l'inverse, inscrit l'indemnisation des accidents du travail dans un statut d'exception au regard du droit civil en instaurant le principe de la présomption d'origine. Elle considère les dommages corporels liés au travail comme étant imputables à la responsabilité du patron. Tout accident survenant sur le lieu de travail ouvre depuis droit à une compensation financière forfaitaire (donc non intégrale) des dommages subis par le travailleur, sans que celui-ci n'ait à démontrer que son employeur est responsable de l'accident. La rente reçue équivaut à la moitié du préjudice financier liée à l'« incapacité » consécutive à l'accident. L'employeur est donc *automatiquement présumé* responsable des accidents qui surviennent sur le lieu de travail. Mais cette responsabilité est « sans faute » (Ewald, 1986) : dès lors que le travailleur accepte la compensation forfaitaire, il renonce à poursuivre son employeur en justice. Ces principes ont été étendus à la réparation des maladies professionnelles par la loi du 25 octobre 1919. Sur le plan de la prévention, c'est notamment à travers la mise en place d'un corps d'inspecteurs du travail en 1893 et la création d'un ministère du Travail en 1906 que l'État a affirmé sa volonté de protéger les salariés exposés à des risques sur leur lieu de travail (Viet, 1994).

La mise en place de la Sécurité sociale au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale a eu pour effet de systématiser ces politiques. Sur le plan de la réparation, elle a rendu obligatoire pour tous les employeurs le versement de cotisations permettant la prise en charge du risque accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) sur l'entreprise. Sur le plan de la prévention, elle a imposé aux employeurs de financer la médecine du travail, destinée à assurer des missions de prévention auprès des salariés. Au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale, le secteur agricole est initialement resté en dehors de la mise en place de la Sécurité sociale. La prise en charge des risques sociaux y est restée assurée par le mutualisme et les cotisations volontaires, notamment auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA). À partir des années 1950, un régime agricole de Sécurité sociale a progressivement vu le jour, dont la gestion fut déléguée à la MSA. Cet organisme conserva alors une structure paritaire et participative, les travailleurs agricoles élisant en fonction de leur collègue

(exploitants ou salariés) des délégués cantonaux qui les représentent au sein de l'institution. Sous l'influence des syndicats d'exploitants majoritaires (le Centre national des jeunes agriculteurs, CNJA, et la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles, FNSEA), fortement engagés dans la modernisation de l'agriculture française, la MSA imposa progressivement la couverture obligatoire de certains risques sociaux pour les exploitants (Manderscheid, 1991) : le risque « vieillesse » en 1952, le risque « maladie » en 1961. L'intégration d'une branche AT-MP à ce dispositif a cependant été plus longue à venir et témoigne des singularités des exploitants agricoles parmi l'ensemble des travailleurs indépendants.

1.2. La prise en charge du risque AT-MP des exploitants

La médecine du travail agricole fut créée en 1966. Les 350 médecins du travail agricoles sont tous salariés des caisses locales ou de la caisse centrale de la MSA. Contrairement à leurs homologues du régime général, ils ne sont donc pas financés directement par les employeurs. Ces médecins assurent une mission de prévention des risques professionnels. Si cette mission vise aussi bien les exploitants que les salariés, ces derniers en ont longtemps été les principaux bénéficiaires, notamment à travers les visites médicales obligatoires. En 1972 fut introduite dans le régime agricole de la Sécurité sociale une branche AT-MP dont les bénéficiaires étaient les salariés. Conformément au principe de l'imputation automatique, cette branche était financée par les cotisations des exploitants et non des salariés. Toutefois, compte tenu de la structure particulière des entreprises agricoles, de leur taille moyenne relativement modeste et des revenus limités des chefs d'exploitations, l'État participa également au financement de cette branche. Ce co-financement singularise le régime agricole de la Sécurité sociale et traduit dans les faits le positionnement ambigu de la notion de « responsabilité » des exploitants agricoles vis-à-vis de la santé au travail des travailleurs de l'exploitation.

En somme, au regard des principes fondateurs de l'État-providence et de la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles, les exploitants agricoles constituent historiquement une catégorie ambiguë, considérée comme un groupe de travailleurs indépendants (devant à ce titre financer des prestations qui constituent un droit pour les salariés agricoles) pouvant bénéficier de certaines prestations réservées aux salariés du régime général (notamment les services de la médecine du travail). La réforme de la MSA en 2002 a poussé plus loin l'alignement de la protection des exploitants agricoles sur celui des salariés, sans lever cette ambiguïté. La MSA instaura alors le principe d'une couverture obligatoire du risque AT-MP pour les exploitants et les aides familiales. L'assurance accidents du travail et maladies professionnelles des non-salariés agricoles (Atexa), mise en place à cette occasion, est financée uniquement par les cotisations des exploitants, dont le montant dépend (avec une faible variabilité) de la filière (et de sa dangerosité supposée), et non du niveau de rémunération.

La création d'une couverture AT-MP pour un groupe de travailleurs non-salariés constitue une originalité au regard de la situation des travailleurs indépendants, puisque les victimes des atteintes corporelles liées au travail – qu'il s'agit de protéger – sont leurs propres patrons. Elle est également singulière au regard des dispositifs existants pour les AT-MP des travailleurs salariés, qu'ils ressortissent au régime général ou au régime agricole, qui n'ont pas à financer la branche AT-MP de leur régime de Sécurité sociale. S'ils sont des travailleurs, éventuellement victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les exploitants sont en même temps leurs propres patrons, et c'est en tant que tels qu'ils se voient imputer la charge du financement du régime Atexa. Une autre singularité concerne le niveau d'invalidité à partir duquel peut être attribuée une rente en cas d'accident ou de maladie professionnelle : pour les salariés des régimes général et agricole, le « taux d'incapacité permanente partielle » doit être supérieur ou égal à 10 % pour l'obtention d'une telle rente. Pour les exploitants agricoles, ce taux minimal a été initialement fixé à 50 % en 2002, avant d'être ramené à 30 % en 2005. Cet écart rend compte à la fois de considérations budgétaires pragmatiques relatives à l'équilibre financier du régime Atexa, mais aussi, de façon plus implicite,

du statut d'exception à travers lequel sont appréhendés les accidents du travail et les maladies professionnelles des exploitants agricoles. Si la prise en charge de ces AT-MP est devenue un droit pour cette catégorie, ce dernier apparaît néanmoins limité par comparaison avec celui dont bénéficient les salariés.

2. LA DIFFICILE RECONNAISSANCE DES MALADIES DES AGRICULTEURS EXPOSÉS AUX PESTICIDES

L'ouverture aux exploitants agricoles du droit à la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles a eu pour conséquence la reconnaissance de quelques dizaines de maladies liées à l'exposition aux pesticides au cours de la dernière décennie¹²⁶. Ces chiffres apparaissent modestes au regard des données épidémiologiques disponibles. Les études épidémiologiques sur le lien entre pesticides et santé des agriculteurs ne sont apparues en France que depuis une quinzaine d'années. Les données disponibles de plus longue date dans certains pays étrangers (Amérique du Nord, Europe du Nord) indiquent cependant une augmentation sensible du risque relatif pour certaines pathologies (notamment la maladie de Parkinson et les cancers du sang) pour les travailleurs agricoles exposés aux pesticides. Si les données produites par les enquêtes épidémiologiques menées en France restent limitées, elles confirment cependant certains de ces constats. Or, les chiffres de la reconnaissance des principales pathologies pour lesquelles un lien est soupçonné avec l'exposition aux pesticides restent aujourd'hui très faibles. En 2010, seuls trois maladies de Parkinson et un cancer du sang ont été reconnus comme des maladies professionnelles pour les exploitants agricoles.

La sous-reconnaissance des maladies professionnelles liées aux pesticides par l'intermédiaire du régime agricole de la Sécurité sociale n'est pas spécifique aux exploitants. Elle a déjà été documentée dans le cas de salariés agricoles (Décosse, 2011). Toutefois, certains mécanismes de sous-reconnaissance nous semblent propres au système Atexa et, plus généralement, à la mise en place de politiques de prévention et de réparation visant une catégorie de travailleurs agricoles non-salariés. Ce sont ces mécanismes que nous cherchons à pointer ici, à travers l'analyse des parcours administratifs des exploitants agricoles qui ont cherché à obtenir une reconnaissance en maladie professionnelle liée à leur exposition aux pesticides. Ces parcours montrent que les ambiguïtés relatives au degré d'indépendance de cette catégorie de travailleurs expliquent en partie la sous-reconnaissance massive des maladies professionnelles affectant les exploitants exposés aux pesticides.

2.1. Protéger ou responsabiliser ? Les ambiguïtés des politiques de prévention des intoxications professionnelles liées aux pesticides

L'existence de politiques destinées à protéger les travailleurs agricoles – exploitants, aides familiales et salariés – des effets nocifs des pesticides est relativement ancienne en France, et précède de plusieurs décennies la mise en place du système Atexa. L'orientation productiviste de l'agriculture française à partir des années d'après-guerre a débouché sur l'utilisation massive de produits issus de la chimie de synthèse à des fins de sécurisation des récoltes et d'augmentation des rendements. La France est aujourd'hui l'un des principaux consommateurs mondiaux de pesticides. Ces substances étant par définition toxiques pour les organismes vivants (mauvaises herbes, insectes, champignons...), le contrôle de leurs effets sur les travailleurs qui y sont exposés est devenu un enjeu d'action publique et a donné lieu à la mise en place de politiques de prévention spécifiques de la part du ministère de l'Agriculture et de la MSA. Ces politiques de prévention des risques professionnels liés aux pesticides traitent les exploitants agricoles de façon profondément ambiguë, en

¹²⁶ Le chiffre exact apparaît difficile à établir.

cherchant à la fois à les protéger des intoxications et à les en rendre responsables. Ce faisant, elles favorisent un mécanisme de sous-déclaration des maladies professionnelles qui affectent les exploitants exposés aux pesticides.

Les risques sanitaires liés à l'exposition des travailleurs agricoles – salariés ou exploitants – aux pesticides ont longtemps fait l'objet d'un contrôle essentiellement *a priori*, à travers une procédure d'autorisation de mise sur le marché délivrée par le ministère de l'Agriculture. Cette autorisation suppose la réalisation préalable d'une étude d'évaluation des risques pour la santé et l'environnement, à l'occasion de laquelle les risques pour les travailleurs exposés sont systématiquement mesurés. L'objet de cette évaluation est de déterminer, sur la base d'essais toxicologiques réalisés par l'industriel, le niveau « acceptable » d'exposition des travailleurs agricoles, ainsi que les conditions d'usage (quantité maximale à l'hectare, préconisations relatives au port d'équipements de protection) assurant que ce niveau ne sera pas dépassé. Ce dispositif a été décrit comme une politique d'« usage contrôlé »¹²⁷ (Décosse, 2011) des pesticides : si ceux-ci sont reconnus comme de potentielles menaces pour les travailleurs, leurs dangers sont envisagés comme des risques gérables au moyen de valeurs-seuil et d'équipements de protection.

Jusqu'aux années 1980, ce contrôle *a priori* a semblé suffisant, et les risques professionnels liés aux pesticides sont restés des enjeux marginaux pour les acteurs de terrain de la prévention des risques professionnels en milieu agricole. À partir des années 1980 et 1990, un petit nombre de médecins du travail agricoles et de conseillers en prévention de la MSA ont cependant œuvré à inscrire la problématique des intoxications professionnelles liées aux pesticides sur l'agenda de leur institution. Une première enquête par questionnaire conduite par ces acteurs en 1984 auprès de 2 000 agriculteurs permit en effet de mettre en évidence le caractère massif des intoxications survenant chaque année en lien avec l'utilisation professionnelle des pesticides (Jouzel et Dedieu, 2013). Leurs actions de prévention ont d'abord essentiellement visé la protection des salariés agricoles. Depuis 2002, ils mettent cependant en place de plus en plus d'actions visant les exploitants agricoles. Ce type d'initiatives vise bien souvent à sensibiliser les agriculteurs aux « bonnes pratiques » permettant de réduire leur exposition aux pesticides et, éventuellement, celle de leurs salariés : respect des consignes de sécurité, organisation du travail. Autrement dit, ces acteurs de la prévention répliquent sur le terrain la politique d'usage contrôlé construite par le dispositif d'autorisation de mise sur le marché.

Si ces politiques de prévention visent à limiter le nombre d'intoxications professionnelles induites par les pesticides en France, elles renforcent également, de manière implicite, l'idée que les exploitants agricoles sont responsables de leurs intoxications ainsi que de celles de leurs salariés. Elles appréhendent l'exposition des exploitants aux pesticides à un choix éclairé sur la base de considérations agronomiques et sanitaires, ces dernières prenant appui sur l'étiquetage du produit. Elles font abstraction des nombreuses contraintes qui pèsent sur les choix des exploitants en matière d'utilisation des produits phytosanitaires. Ces contraintes ont été mises en évidence par un ensemble récent de travaux. Des analyses de sociologie économique suggèrent que le recours aux pesticides est fortement contraint par l'insertion des exploitations agricoles dans des circuits de distribution, dont les cahiers des charges imposent le recours à certains traitements afin d'homogénéiser les produits (Bonnaud, Bouhsina, et Codron, 2012). Les travaux sur le conseil agronomique montrent que ce dernier, qu'il soit assuré par les coopératives, les chambres d'agriculture ou des entreprises spécialisées, n'informe les agriculteurs que de manière très imparfaite sur les dangers que les pesticides représentent pour leur santé (Aujas *et al.*, 2011). Enfin, des travaux ergonomiques et épidémiologiques ont souligné les limites des informations sur la dangerosité des produits phytosanitaires présentes sur l'étiquette. Ils soulignent notamment l'impossibilité de se protéger efficacement sur la

¹²⁷ L'expression revêt ici un caractère polémique, tant elle renvoie implicitement à la gestion du dossier de l'amiante au cours des années 1970 à 1990 (Henry, 2007). Elle rend cependant bien compte d'une option de prévention qui, tout en reconnaissant un danger, s'efforce de le rendre acceptable par la mise en place d'un ensemble de dispositifs supposément protecteurs pour les travailleurs exposés : valeurs-limites, équipements de protection...

base des préconisations relatives au « port d'équipements de protection adaptés » : ces dernières sont trop imprécises et, surtout, ne tiennent pas compte de l'inadaptation de la majorité des équipements de protection disponibles sur le marché (Garrigou, Baldi et Dubuc, 2008).

En entretenant la fiction d'exploitants agricoles effectuant en toute indépendance leurs choix en matière de traitements phytosanitaires, les politiques de prévention des intoxications assimilent implicitement ces dernières à des erreurs de manipulation et à un degré insuffisant de protection. En tant que chef d'exploitation, en charge de la sécurité sur le lieu de travail et de l'achat des produits sanitaires, l'exploitant se doit de respecter les consignes lui permettant de ne pas s'exposer au-delà des seuils censés garantir sa sécurité. Il lui est dès lors difficile d'apparaître à ses propres yeux comme une véritable *victime* ayant subi un tort qui lui ouvre le droit à une réparation légitime par l'intermédiaire du système AT-MP du régime agricole de la Sécurité sociale :

« Il était très malade, et puis ça le mettait dans une position un peu compliquée, par rapport au fait qu'il ne se soit pas protégé. Pour lui, il était responsable de sa propre maladie. Dans sa tête, c'était assez compliqué, c'était... En même temps, la reconnaissance en maladie professionnelle a permis d'embaucher un salarié à temps complet, avant il était à mi-temps, et pouvoir le remplacer complètement sur l'exploitation, ça pour lui c'était important. Mais en même temps, cette reconnaissance, c'était vraiment : "Je me suis empoisonné tout seul". Lui ne s'est pas positionné en disant : "C'est la responsabilité des firmes", il s'est dit : "Merde, j'ai déconné, je ne me suis pas protégé, c'est ma faute". (Entretien avec la veuve d'un agriculteur décédé en 2011 d'un cancer dont le caractère professionnel a été reconnu en 2006 par la MSA, juillet 2012).

Ce cadrage des intoxications décourage fortement l'entrée des agriculteurs s'estimant victimes d'une intoxication par un pesticide dans le dispositif de réparation des maladies professionnelles. Il en résulte un phénomène de sous-déclarations dont l'ampleur est difficilement mesurable, mais qui peut être documenté par le faible nombre de demandes de reconnaissance en maladies professionnelles liées aux pesticides reçues chaque année par le système Atexa. Ainsi, pour l'année 2010, seules cinq demandes de reconnaissance ont été effectuées par des exploitants auprès de la MSA pour des maladies de Parkinson, et cinq autres pour des hémopathies malignes, ce qui constitue des chiffres très inférieurs à la plupart des estimations épidémiologiques disponibles.

2.2. L'Atexa : contrainte ou bénéfice ?

Pour les rares exploitants agricoles qui entrent dans une démarche de demande de reconnaissance auprès de la MSA, celle-ci reste très difficile à obtenir. Les maladies professionnelles constituent une catégorie médico-légale dont les contours sont négociés (Déplaud, 2003 ; Rosental, 2009) entre les représentants des travailleurs, des employeurs et de l'État. Les « partenaires sociaux » négocient notamment la création et la modification des tableaux de maladies professionnelles, qui prévoient les conditions administratives de la reconnaissance des maladies professionnelles. Les tableaux de maladies professionnelles organisent l'imputation automatique à travers trois colonnes : celle de droite, listant, de façon indicative ou limitative, l'ensemble des tâches susceptibles d'avoir exposé le travailleur à un facteur de risque donné (par exemple, une substance toxique) ; celle de gauche, comportant une liste de maladies pouvant être induites par ce facteur de risque ; et celle du centre, qui définit le délai de prise en charge, c'est-à-dire la durée maximale pouvant s'écouler entre la cessation de l'exposition et le constat médical de la maladie. Si un salarié a occupé un poste mentionné dans le tableau et contracte une maladie listée dans le tableau, il a droit, sous réserve du délai de prise en charge, à une prise en charge forfaitaire. Il n'a pas à démontrer le lien de causalité entre sa maladie et son environnement professionnel, quand bien même son hérédité ou son style de vie pourraient constituer de possibles étiologies alternatives. Avoir fumé toute sa vie n'empêche pas le travailleur ayant été exposé à l'amiante de faire reconnaître un cancer du poumon en maladie professionnelle. Mais la création de ces tableaux nécessite un rapport de forces très favorable aux représentants des salariés, et leurs conditions administratives peuvent s'avérer très limitatives en pratique.

Depuis 1993 a été, de plus, mise en place une voie complémentaire permettant de faire reconnaître des maladies professionnelles lorsque les conditions administratives des tableaux existants ne sont pas remplies ou lorsqu'aucun tableau n'existe. Cependant, cette voie impose au travailleur de faire la preuve de l'existence du lien entre sa maladie et son travail devant le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Dans des cas où les données sont rares, et où le lien entre facteur de risque et maladie est caractérisé par un temps de latence important ou par une faible spécificité (comme c'est le cas pour la plupart des pathologies induites par l'exposition professionnelle aux pesticides), cette voie s'avère particulièrement hasardeuse pour le travailleur.

Dans le régime agricole de la Sécurité sociale, les discussions relatives à la reconnaissance des maladies professionnelles ont lieu au sein de la Commission supérieure des maladies professionnelles agricoles (Cosmap) du ministère de l'Agriculture. Compte tenu de la faible structuration du salariat agricole et du faible degré de représentativité des syndicats de travailleurs, le rapport de forces au sein de cette instance est structurellement plutôt favorable aux exploitants et aux employeurs, et à leur principal représentant, la FNSEA. Cette dernière y occupe cependant une position ambiguë, sans équivalent dans le régime général, puisqu'elle représente les exploitants agricoles, et donc, à la fois, des travailleurs et des employeurs. Elle se montre réfractaire à la création de nouveaux tableaux, dans la mesure où l'augmentation du nombre de maladies professionnelles reconnues en agriculture, pour les salariés comme pour les exploitants, peut se traduire par une augmentation des cotisations versées par les exploitants agricoles. Ainsi, l'augmentation de la cotisation Atexa au cours des dernières années, en lien avec la réduction de 50 à 30 % du taux d'incapacité permanente partielle à partir duquel peut être versée une rente en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle affectant un exploitant, a ainsi été à plusieurs reprises dénoncée par la FNSEA comme la conséquence d'une mauvaise gestion des Atexa dont les chefs d'exploitation ont à payer seuls le prix.

Dans cette situation, la reconnaissance des maladies professionnelles liées à l'exposition des travailleurs agricoles est longtemps restée très limitée. Les tableaux de maladies professionnelles relatifs à ce type de pathologies sont très rares dans le régime agricole, et ils portent uniquement sur les produits les plus notoirement dangereux (notamment l'arsenic et ses dérivés, dont le caractère cancérigène est inscrit dans le tableau 10 des maladies professionnelles du régime agricole) (Jas, 2010). Jusqu'à l'année 2012, la voie complémentaire a en pratique été la seule par laquelle pouvaient passer les demandes de reconnaissances de maladies professionnelles liées aux pesticides de la part des travailleurs agricoles, qu'ils soient exploitants ou salariés. Compte tenu de la difficulté de démontrer le lien entre exposition aux pesticides et survenue d'une pathologie au niveau individuel, cette voie s'est, la plupart du temps, avérée sans issue pour les agriculteurs en quête de reconnaissance.

Néanmoins, la conjoncture politique peut inverser ce rapport de forces et contraindre la FNSEA, comme le ministère, à ouvrir des discussions sur la création de nouveaux tableaux. Tel a été le cas pour les tableaux liés aux pesticides. L'accumulation de données épidémiologiques ainsi que l'émergence d'une mobilisation de travailleurs agricoles victimes des pesticides ont poussé le ministère de l'Agriculture à inscrire la création de nouveaux tableaux liés à ces produits à l'agenda de la Cosmap en 2010. Les négociations ouvertes sur ce sujet ont eu pour conséquence la création à l'été 2012 du tableau n° 58 relatif à la maladie de Parkinson causée par l'exposition professionnelle aux pesticides, puis l'ouverture de discussions, actuellement en cours, sur l'opportunité d'un nouveau tableau relatif aux hémopathies. À chaque fois, la FNSEA a voté contre le principe de création de ces nouveaux tableaux. Ces derniers facilitent en théorie la reconnaissance des maladies professionnelles liées aux pesticides, et notamment celles des exploitants. Les négociations qui fixent leurs contours peuvent cependant en pratique limiter l'accès à une telle reconnaissance. Dans le cas du tableau n° 58 sur la maladie de Parkinson, la négociation a abouti à la fixation d'un délai de prise

en charge d'un an, qui, compte tenu du caractère inévitablement incertain du tableau clinique initial, risque fort d'être fréquemment dépassé, rendant ainsi le tableau peu opérationnel¹²⁸.

Ainsi, si la création de l'Atexa ouvre aux exploitants le droit à une reconnaissance de leurs maladies professionnelles, l'organisation politique de ce système les place dans une position ambiguë, qui ne favorise pas la reconnaissance des maladies liées à des facteurs de risque incertain, comme l'exposition aux pesticides. Ce système considère les exploitants à la fois comme des travailleurs, susceptibles d'en bénéficier, et comme des employeurs, devant le financer. De cette ambiguïté résulte un positionnement difficile pour les instances représentatives des exploitants agricoles, au premier rang desquels la FNSEA, à la fois soucieuse de protéger les agriculteurs victimes de maladies professionnelles et de ne pas faire augmenter les cotisations qu'ils versent pour provisionner le fonds Atexa. L'État, représenté par le ministère de l'Agriculture, se montre lui aussi peu disposé à peser dans le sens d'une large reconnaissance des maladies professionnelles liées aux pesticides. Ces dernières illustrent donc les limites de l'extension de la législation sur les AT-MP aux exploitants agricoles.

3. L'ACTION COLLECTIVE ET SES CONTRAINTES

La création de l'association *Phyto-victimes* en 2011 répond à la volonté d'une dizaine d'agriculteurs ayant obtenu une reconnaissance en maladie professionnelle en raison de leur exposition aux pesticides de faciliter une reconnaissance plus large. Quoiqu'encore naissante et fragile, cette mobilisation collective a déjà grandement contribué à rendre visible l'enjeu d'une meilleure connaissance et d'une meilleure reconnaissance des liens entre pesticides et santé des agriculteurs. Toutefois, cette entreprise de légitimation de la figure de l'exploitant agricole victime des pesticides doit s'accommoder de contraintes politiques qui la conduisent à cadrer le problème qu'elle dénonce de telle manière qu'elle contribue à renforcer la fiction d'exploitants indépendants, effectuant en toute liberté leurs choix relatifs à l'usage des pesticides.

3.1. Introuvables relais syndicaux

La littérature sur les mobilisations de victimes de pathologies liées à leur exposition à des substances toxiques montre que le succès de ces dernières est en partie dépendant de leur inscription dans des réseaux de sociabilité et de solidarités préalables (Calvez, 2009). L'agrégation de cas isolés de malades en une *cause politique* ne procède pas d'une dynamique *sui generis* portée par les victimes elles-mêmes. Pour s'assembler en un collectif, celles-ci ont besoin de mobiliser des relais préexistants. Parmi les exploitants agricoles qui ont cherché à obtenir une reconnaissance en maladie professionnelle en lien avec leur exposition aux pesticides, plusieurs ont cherché à faire valoir l'existence de cas similaires au leur, afin de légitimer leur demande. Ils ont pu notamment adresser à leurs représentants syndicaux locaux des demandes relatives à la mise en commun d'expériences d'exploitants souffrant d'une maladie chronique imputable aux pesticides. Ces demandes ont pu être relayées auprès du siège de la FNSEA à Paris, mais elles y sont toutes restées lettres mortes, le syndicat ne souhaitant pas participer à la construction d'une mobilisation de travailleurs victimes des pesticides :

« [J'ai téléphoné] à Paris, pour lui dire : “Je ne comprends pas, la FNSEA de Meurthe-et-Moselle vous a envoyé un courrier pour recenser les agriculteurs qui sont malades, où en est cette... ?”, “Non, c'est bloqué”. J'ai dit : “C'est bloqué, pourquoi ?” “Parce que c'est la MSA qui le fait, on ne va pas intervenir sur la MSA”. “Mais la MSA ne fait rien !” Je lui dis : “C'est votre rôle ! Vous

¹²⁸ D'après nos échanges avec les acteurs, il semble que seule une poignée de cas ait été reconnue depuis la mise en place du tableau.

faites quoi vous alors là-dedans ?! Vous profitez aux firmes phytos ou les agriculteurs ?” Ils m’ont dit non, qu’ils ne feraient rien. » (Entretien avec l’épouse d’un agriculteur ayant obtenu une reconnaissance en maladie professionnelle pour une hémopathie, décembre 2011).

Ce type d’interaction témoigne du conflit d’intérêt qui traverse la FNSEA, entre défense de la santé des exploitants agricoles et refus de faire endosser à ses adhérents le coût éventuel d’une large reconnaissance des maladies professionnelles liées aux pesticides. En l’absence de relais politiques au sein du monde agricole, les agriculteurs désireux de construire une action collective ont dû s’appuyer sur d’autres soutiens, extérieurs au monde agricole. Des journalistes menant des enquêtes sur les dangers des pesticides, comme Marie-Monique Robin¹²⁹, ou des avocats ont ainsi pu favoriser la connexion d’agriculteurs s’estimant victimes des pesticides. L’acteur ayant joué ce rôle de la façon la plus active est l’association *Génération futures*, qui œuvre depuis plus de dix ans à dénoncer les dangers des pesticides pour la santé et l’environnement¹³⁰. Cette association a apporté son concours à plusieurs agriculteurs cherchant à obtenir une reconnaissance en maladie professionnelle en lien avec les pesticides. Elle a directement contribué à faire se rencontrer ces agriculteurs, une première fois en 2010 sur l’exploitation de l’un d’entre eux, puis une seconde fois en 2011, pour la création de l’association *Phyto-victimes*.

3.2. La dénonciation des firmes et l’effacement des dépendances ordinaires

Ces acteurs ont contribué à cadrer l’action collective des *Phyto-victimes* et à alimenter une rhétorique légitimant cette cause politique. Le succès des mobilisations de victimes passe classiquement par la désignation d’un tiers à qui peut être imputée la responsabilité des souffrances endurées par les victimes (Felstiner *et al.*, 1981 ; Stone, 1989). Les mobilisations de travailleurs victimes des substances toxiques sur leur lieu de travail ciblent généralement leurs critiques sur la figure du patron, coupable de négligence ou de dissimulation délibérée de la dangerosité de l’espace de travail (Rosner et Markowitz, 1994 ; Clark, 1997 ; Devinck, 2008 ; Pitti, 2009). Ainsi, dans le précédent californien de la mobilisation des *campesinos* pour la reconnaissance des risques professionnels liés aux pesticides, les critiques portées par les victimes visaient d’abord les *growers*, propriétaires terriens embauchant les travailleurs migrants et les exposant au danger des produits de traitement des plantes.

Une telle option rhétorique s’est avérée impraticable pour l’association *Phyto-victimes*, qui regroupe une minorité de travailleurs salariés avec une majorité d’exploitants propriétaires de leur terre et n’étant pas lié à un employeur par une relation contractuelle de subordination. *Phyto-victimes* a plutôt cherché à pointer un ensemble de responsabilités : celle de l’État, insuffisamment vigilant aux risques professionnels dans sa mission d’autorisation de mise sur le marché ; celle de la MSA, trop peu favorable à la reconnaissance des maladies professionnelles liées aux pesticides ; celle de la FNSEA, trop faiblement mobilisée sur cette thématique. Toutefois, ces diverses critiques ont jusqu’ici été formulées de façon relativement diplomatique, ces acteurs semblant constituer aux yeux de l’association davantage d’éventuels partenaires que de réels adversaires en vue d’une meilleure reconnaissance.

Une seule catégorie d’acteurs a en revanche fait l’objet d’attaques frontales de la part de l’association *Phyto-victimes* : les firmes productrices de pesticides. Cette critique a largement pris

¹²⁹ Marie-Monique Robin a entrepris à partir du milieu de la dernière décennie un travail de longue haleine dénonçant les dangers créés par les industriels de l’agro-alimentaire. Après avoir publié en 2008 un livre dénonçant spécifiquement les agissements de la firme Monsanto (Robin, 2008), elle a fait paraître en 2011 un livre critiquant plus généralement l’industrie agro-alimentaire, dans lequel elle consacre un chapitre aux travailleurs agricoles français en quête de reconnaissance pour des maladies professionnelles liées aux pesticides. En enquêtant auprès de ces travailleurs, elle a pu mettre plusieurs d’entre eux en contact.

¹³⁰ On trouve une illustration des critiques portées par cette firme à l’endroit des pesticides dans le livre co-écrit en 2007 par son président, François Veillerette (Nicolino et Veillerette, 2007).

forme à l'initiative de l'association *Génération futures*, qui l'a déjà portée sur d'autres enjeux liés aux risques des pesticides. Elle a d'abord pris corps autour du procès intenté par Paul François, président et fondateur de l'association, à la firme américaine Monsanto (Jouzel et Prete, 2013). Intoxiqué en 2004 lors d'un traitement par un produit de cette firme, le Lasso, Paul François a attaqué Monsanto en 2007, en l'accusant d'avoir dissimulé des données relatives à la dangerosité de son produit. Cette plainte a reçu une certaine attention médiatique et est devenue emblématique du combat des Phyto-victimes sitôt l'association créée. La victoire en première instance de Paul François en février 2012 a fait l'objet d'un abondant traitement médiatique, permettant de mettre en lumière le combat de l'association. Dans la foulée du jugement, l'association a mis en scène la dénonciation des firmes en envahissant symboliquement le stand de l'Union des industriels de la protection des plantes (UIPP), organisation regroupant les principales firmes phytosanitaires, au salon de l'agriculture de Paris en mars 2012.

Une telle orientation permet donc de légitimer la cause des *Phyto-victimes*. Elle leur permet également de ne pas trop fragiliser les relations qui structurent le monde professionnel agricole. En dénonçant les firmes, les *Phyto-victimes* évitent de soulever de façon trop visible la responsabilité d'autres acteurs : l'État, qui homologue les pesticides en garantissant *a priori* que leurs dangers pour les travailleurs sont contrôlables ; la MSA, qui ne reconnaît qu'*a minima* les maladies professionnelles induites par ces produits ; les coopératives, qui distribuent les pesticides sans toujours apporter les conseils nécessaires à la bonne protection de l'utilisateur ; la FNSEA, qui a historiquement encouragé le recours à ces produits ; les exploitants eux-mêmes, en tant qu'employeurs, qui n'offrent pas toujours à leurs salariés les moyens de se protéger efficacement lorsqu'ils réalisent les traitements.

La dénonciation des firmes comme principaux responsables des malheurs des *Phyto-victimes* a donc une efficacité politique, mais dont la contrepartie est de laisser en partie dans l'ombre le caractère distribué des responsabilités en jeu dans l'exposition des travailleurs agricoles aux pesticides. Elle maintient le mythe d'exploitants agricoles indépendants, capable d'effectuer en conscience les choix pertinents en matière d'usage des produits phytosanitaires, sous réserve de disposer des informations nécessaires sur la dangerosité des produits et les moyens de s'en protéger. *In fine*, cette orientation renforce le prisme de la responsabilité individuelle à travers lequel l'intoxication professionnelle aux pesticides demeure largement considérée. Elle a pour effet de légitimer toutes les opérations actuellement conduites par les autorités en vue de renforcer la formation des travailleurs agricoles effectuant les traitements et de préciser le type d'équipements de protection devant être utilisé lors des traitements. Ce faisant, et même s'il reste difficile d'anticiper les développements futurs de cette action collective, elle risque d'éluder les très nombreuses contraintes (et les très nombreuses responsabilités) qui déterminent l'exposition des travailleurs agricoles français aux pesticides.

CONCLUSION

Le cas des luttes sociales autour de la reconnaissance des maladies professionnelles affectant les exploitants agricoles exposés aux pesticides montre les limites des évolutions politiques récentes autour du statut de ces travailleurs indépendants. Aux yeux du droit de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, ces travailleurs sont de moins en moins considérés comme des travailleurs indépendants, responsables de leurs conditions de travail et de leur propre protection, et apparaissent plutôt comme une catégorie à protéger. Mais les politiques de prévention et de réparation des intoxications que subissent les chefs d'exploitation exposés aux pesticides maintiennent de façon implicite la fiction de leur indépendance, au sens de leur liberté de choix en matière d'utilisation des pesticides. En ignorant les nombreuses contraintes économiques, cognitives et organisationnelles qui pèsent sur ces choix, ces politiques tendent à rendre les exploitants

responsables des intoxications qu'ils subissent. Ce faisant, elles délégitiment le statut de victime de ces exploitants intoxiqués.

L'émergence du mouvement *Phyto-victimes* a permis, *a contrario*, de relégitimer la figure de l'exploitant victime des pesticides qu'il utilise. Mais l'association a dû pour cela construire un argumentaire pointant la responsabilité des firmes productrices de substances phytosanitaires, en les accusant de masquer de façon délibérée la dangerosité de ces produits. Si cet argumentaire a constitué un puissant vecteur de visibilité pour cette cause politique, il tend néanmoins à accréditer l'idée que les exploitants *pourraient* se protéger efficacement en disposant des informations pertinentes. Ce faisant, il euphémise le caractère fortement contraint des choix des agriculteurs effectuant les traitements phytosanitaires et maintient la fiction d'exploitants choisissant de traiter et de s'exposer en toute indépendance.

BIBLIOGRAPHIE

- ALGAVA ÉLISABETH, CAVALIN CATHERINE, CELERIER SYLVIE, 2011, « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et emploi*, vol. 4, n° 132, p. 5-20.
- AUJAS PHILIPPE, LACROIX ANNE, LEMARIE STEPHANE, REAU RAYMOND, 2011, « Réduire l'usage des pesticides. Un défi pour le conseil aux agriculteurs », *Économie rurale*, n° 324, p. 18-33.
- BONNAUD LAURE, BOUHSINA ZOUHAIR, CODRON JEAN-MARIE, 2012, « Le rôle du marché dans le contrôle des traitements phytosanitaires », *Terrains & travaux*, n° 20, p. 87-103.
- CALVEZ MARCEL, 2009, « Les signalements profanes de clusters de cancers. Épidémiologie populaire et expertise en santé environnementale », *Sciences sociales et santé*, vol. 27, n° 2, p. 79-106.
- CLARK CLAUDI, 1997, *Radium Girls : Women and Industrial Health Reform (1910-1935)*, Chapel Hill, University of North Carolina Press.
- DECOSSE FREDERIC, 2011, *Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers sous contrat « OMI »*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, École des hautes études en sciences sociales.
- DEPLAUDE MARC-OLIVIER, 2003, « Codifier les maladies professionnelles. Les usages conflictuels de l'expertise médicale », *Revue française de science politique*, vol. 53, n° 5, p. 707-735.
- DEVINCK JEAN-CLAUDE, 2009, « Le mouvement ouvrier et les maladies professionnelles », *Cahiers Risques collectifs et situations de crise*, n° 9, p. 33-44.
- DONZELOT JACQUES, 1984, *L'invention du social. Essai sur le déclin des passions politiques*, Paris, Fayard (coll. « L'Espace du politique »).
- EWALD FRANÇOIS, 1986, *L'État providence*, Paris, Grasset.
- FELSTINER WILLIAM L. F., ABEL RICHARD, SARAT AUSTIN, 1981, « The emergence and transformation of disputes : Naming, blaming, claiming », *Law and Society Review*, vol. 15, n° 3-4, p. 631-654.
- GARRIGOU ALAIN, BALDI ISABELLE, DUBUC PHILIPPE, 2008, « Apports de l'ergotoxicologie à l'évaluation de l'efficacité réelle des EPI devant protéger du risque phytosanitaire : de l'analyse de la contamination au processus collectif d'alerte », *Pistes*, 10 (1), 2008, <<http://www.pistes.uqam.ca/v10n1/articles/v10n1a1s.htm>>.
- HENRY EMMANUEL, 2003, « Du silence au scandale. Des difficultés des médias d'information à se saisir de la question de l'amiante », *Réseaux*, vol. 122, n° 6, p. 238-272.
- HENRY EMMANUEL, 2007, *Amiante, un scandale improbable. Sociologie d'un problème public*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- HERVIEU BERTRAND, PURSEIGLE, FRANÇOIS, 2013, *Sociologie des mondes agricoles*, Paris, Armand Colin.
- JAS NATHALIE, 2010, « Pesticides et santé des travailleurs agricoles en France. Questions anciennes, nouveaux enjeux », *Courrier de l'environnement de l'INRA* n° 59, p. 47-59.
- JOUZEL JEAN-NOËL, 2013, *Des toxiques invisibles. Sociologie d'une affaire sanitaire oubliée*, Paris, Editions de l'EHESS.

- JOUZEL JEAN-NOËL, DEDIEU FRANÇOIS, 2013, « Rendre visible et laisser dans l'ombre. Savoir et ignorance dans les politiques de santé au travail », *Revue française de science politique*,
- JOUZEL JEAN-NOËL, PRETE GIOVANNI, 2013, « De l'intoxication à l'indignation. Le long parcours d'une victime des pesticides », *Terrains et travaux*, n° 22.
- LAURENT CATHERINE, MOURIAUX MARIE-FRANÇOISE, MUNDLER PATRICK, 2006, « Combinaison d'activités professionnelles et multifonctionnalité de l'agriculture : une résurgence de la dimension territoriale ? », *Documents de travail du Centre d'études et de l'emploi*, n° 70.
- LEMERY BRUNO, 2003, « Les agriculteurs dans la fabrique d'une nouvelle agriculture », *Sociologie du Travail*, vol. 1, n° 45, p. 9-25.
- MANDERSCHIED FRANÇOISE, 1991, *Une autre Sécurité sociale, la Mutualité sociale agricole*, Paris, L'Harmattan.
- MULLER PIERRE, 1984, *Le technocrate et le paysan : Essai sur la politique française de modernisation de l'agriculture de 1945 à nos jours*, Paris, Éditions de l'Atelier.
- NASH LINDA, 2004, « The fruits of ill-health : Pesticides and workers' bodies in post-World War II California », *Osiris*, vol. 19, p. 203-219.
- NICOLINO FABRICE, VEILLERETTE FRANÇOIS, 2007, *Pesticides : révélations sur un scandale français*, Paris, Fayard.
- PITTI LAURE, 2009, « Du rôle des mouvements sociaux dans la prévention et la réparation des risques professionnels. Le cas de Penarroya, 1971-1988 », dans Catherine Omnès et Laure Pitti (eds.), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention au XX^e siècle. La France au regard des pays voisins*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 217-232.
- REMY JACQUES, 1987, « La crise de professionnalisation en agriculture : les enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur », *Sociologie du Travail*, vol. 4, n° 29, p. 415-441.
- ROBIN MARIE-MONIQUE, 2008, *Le monde selon Monsanto. De la dioxine aux OGM, une multinationale qui vous veut du bien*, Paris, La découverte.
- ROSENTAL PAUL-ANDRE, 2009, « De la silicose et des ambiguïtés de la notion de "maladie professionnelle" », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, vol. 56, n° 1, p. 87.
- ROSNER, DAVID, MARKOWITZ GERALD, 1994, *Deadly Dust : Silicosis and the Politics of Occupational Disease in Twentieth-Century America*, Princeton, Princeton University Press.
- STONE DEBORAH, 1989, « Causal stories and the formation of policy agendas », *Political Science Quarterly*, vol. 104, n° 2 (été), p. 281-300.
- THEBAUD-MONY, ANNIE, 2007, *Travailler peut nuire gravement à votre santé. Sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteinte à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels*, Paris, La Découverte (coll. « Cahiers libres »).
- VIET VINCENT, 1994, *Les voltigeurs de la république*, Paris, éditions du CNRS.
- VIET, VINCENT, RUFFAT MICHELE, 1999, *Le choix de la prévention*, Paris, Economica.

Chapitre 4

COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE, STRESS ET SUICIDE CHEZ LES PRODUCTEURS LAITIERS

Dominique Jacques-Jouvenot (Lasa, université de Franche-Comté)

« Vous êtes là, vous et votre famille, dans la liberté la plus totale. Ici rien ni personne ne peut vous commander. Vous êtes au commandement. »
(J. Giono)

L'agriculture est une profession indépendante dans la mesure où la majorité de ses membres sont non-salariés et que l'autonomie est revendiquée comme une valeur cardinale par les professionnels (Dubar, Tripier, 1998). La forme familiale du travail agricole ainsi que les modes de transmission de l'outil de travail au sein de la famille renforcent cette qualité d'indépendance (Gresle, 1978). Cependant, cette profession se transforme et certains changements liés à l'activité professionnelle confrontent les acteurs à l'exercice de compétences professionnelles nouvelles. Il en est ainsi de certaines tâches qui jusque-là faisaient le cœur du métier d'éleveur, comme les soins et la traite des animaux, et qui sont supplantées par exemple par les demandes de subvention et les tâches liées au respect des normes sanitaires qui font appel à de nouvelles compétences. Dans ce contexte d'évolution du métier et des compétences professionnelles qui l'accompagnent, différentes enquêtes auprès de populations¹³¹ de producteurs laitiers interrogés sur leur santé, montrent que la santé économique des exploitations est considérée par les acteurs comme leur première préoccupation, alors que la santé des acteurs vient loin derrière¹³².

Sans sous-estimer la part de la difficulté économique des exploitations dans l'évaluation de l'état de santé de cette population, nous voudrions faire ici l'hypothèse que cette variable avancée par les acteurs fait écran aux problématiques de stress auxquelles les éleveurs sont confrontés, problèmes notamment liés aux changements de tâches évoqués plus haut. Ce glissement de tâches implique une dévalorisation de l'activité « des champs ou de l'étable » au profit du travail « de paperasse ». De là naît un sentiment d'inadaptation au métier, métier anticipé lors de la socialisation professionnelle à partir des valeurs et de normes professionnelles héritées familialement, alors que, lors de l'installation professionnelle, le métier s'impose aussi de plus en plus comme une activité dont les compétences dépendent des apprentissages scolaires. Au-delà d'une simple évolution du métier, ce glissement de tâches réactive un rapport difficile entretenu dans l'enfance et l'adolescence, par les acteurs, avec l'école, et les confronte à un sentiment d'incompétence professionnelle qui favorise le passage à l'acte suicidaire¹³³.

¹³¹ Jacques-Jouvenot D, Laplante JJ. (2009, *Les maux de la terre*, L'Aube) ; Droz Y., Miéville-Ott V., Jacques-Jouvenot D., Lafleur G. (2013, à paraître, *Agriculture familiale et santé publique : une anthropologie comparée des politiques agricoles francophones : France-Québec-Suisse*, Karthala).

¹³² L'enquête CCMSA (Caisse centrale Mutualité sociale agricole) qui porte sur les attentes en prévention et les risques professionnels des non-salariés en agriculture a été réalisée en avril 2013. Les résultats confirment que la santé économique de l'exploitation est citée comme la principale préoccupation pour 52,3 % des acteurs interrogés, alors que la santé des acteurs est une préoccupation secondaire (7 %).

¹³³ Les résultats sur la problématique du suicide sont tirés de l'analyse de contenu des entretiens compréhensifs réalisés lors de la recherche comparative *Conséquences sociopsychologiques des politiques agricoles* (CONSOPPA), auprès des producteurs laitiers dans des familles récemment endeuillées par un suicide (2011).

1. L'INDÉPENDANCE ET LA SANTÉ

La profession agricole présente une grande diversité de situations socio-économiques, tant en son sein que lorsque nous la comparons aux autres indépendants, notamment les artisans et commerçants. Tous ces indépendants ont l'objectif commun de dégager, par leur travail, un revenu qui suffise à faire vivre leur famille. Du côté des éleveurs, les lois d'orientation agricole 1960-1962 marquent le passage des paysans aux agriculteurs, d'une civilisation paysanne à une profession¹³⁴. Les revendications professionnelles des jeunes générations agricoles portent alors sur la nécessité des nouveaux chefs d'entreprise à vivre de leur métier sans avoir à recourir au travail familial – notamment celui de l'épouse. Cette revendication n'a jamais réellement abouti et certaines branches de métiers de l'agriculture restent en grande partie des métiers de couple¹³⁵, dont l'élevage, même si le recours au travail féminin est plus ponctuel et réservé à des tâches considérées comme secondaires, voire subalternes. Cette transformation que l'on peut résumer par : une exploitation/un salaire, ou encore un GAEC¹³⁶ deux salaires, a conduit à une augmentation du travail des chefs d'entreprise qui n'ont pas vu proportionnellement leurs revenus augmenter. Même en travaillant de plus en plus et de plus en plus vite, les acteurs constatent plutôt une baisse des revenus. On compte en 2010, 40 % de petits revenus en agriculture et 26,4 % des ménages pauvres chez les agriculteurs et les salariés agricoles, contre 14 % dans l'ensemble de la population générale¹³⁷. Du point de vue du temps travaillé, il faut souligner aussi la parenté des indépendants de l'agriculture avec leurs collègues commerçants et artisans, puisque près de deux tiers des exploitants agricoles déclarent des journées de travail de 11 heures et la moitié des artisans commerçants sont dans ce cas. Travailler tous les jours concerne six exploitants sur dix.¹³⁸ Enfin, du point de vue des modes de délégation de responsabilités, elle ne peut se faire, soit qu'à un très petit nombre de salariés (un ou deux pour les plus grandes structures) soit, et c'est le cas le plus fréquent en élevage, à un membre de la famille. Cette caractéristique maintient les exploitants dans un relatif isolement qui n'est pas sans importance relative au stress engendré par cette solitude au travail.

À cette évolution des conditions de travail de l'exploitant agricole s'ajoute la difficulté à transmettre son entreprise, difficulté liée à la conjoncture économique globale, aux politiques agricoles qui produisent un sentiment d'incertitude face à l'avenir des acteurs. Or, on connaît l'importance symbolique de la transmission dans les métiers de l'indépendance¹³⁹ et dans l'agriculture française notamment. Celui qui rompt la chaîne des générations ne contribue pas à renforcer l'image du métier. Et l'échec de transmission désigne le chef d'entreprise comme responsable de la fin de l'histoire professionnelle et familiale. L'histoire du patrimoine cesse, par sa faute. C'est tout au moins la représentation consciente qu'il en a. Les situations d'échec de transmission sont de plus en plus fréquentes et violentes. Elles nécessitent le recours à un successeur hors du cercle familial, ce qui est vécu aussi comme un échec. Face à des difficultés économiques qui conduisent à des échecs de transmission, les acteurs cherchent des boucs émissaires et évoquent le contexte économique global et la politique agricole commune (PAC). Cette désignation du responsable de leurs difficultés est une manière de dénoncer et en même temps de reconnaître leur dépendance à ces instances extérieures. Ces critiques, relatives aux institutions européennes notamment, traduisent leur sentiment de perdre une partie de leur indépendance au travail.

¹³⁴ Mendras H., 1975, *La fin des paysans*, Actes Sud.

¹³⁵ Jacques-Jouvenot D, Tripiet P., 2004, « Loin des mégapoles », *Les cahiers du genre* n° 37, Paris, L'Harmattan.

¹³⁶ Groupement agricole d'exploitation en commun.

¹³⁷ Holm C. Simon M-O, 2002, « Les conditions de vie des exploitants à faibles revenus », rapport n° 219, Credoc.

¹³⁸ Hamon-Cholet S., 1998, « Les conditions de travail des non-salariés sont proches de celles des salariés », *Économie et statistiques*, n° 319-320, Dares — 9/10 et Enquête conditions de travail du ministère du Travail, 1991.

¹³⁹ Jacques-Jouvenot D. et G. Vieille Marchiset, 2012, *Socio-anthropologie de la transmission*, Paris, Harmattan ; Jacques-Jouvenot D., 1997, *Le choix du successeur*, Paris, Harmattan.

Sans nier les difficultés économiques des exploitations, il nous semble que la survalorisation du malaise de l'entreprise dans les rhétoriques des acteurs permet de faire écran aux maladies physiques ou psychiques de l'exploitant. Car on ne parle pas ou peu de cette problématique de la santé dans la profession. Les maladies du corps notamment sont peu évoquées dans les entretiens et celles de l'âme encore moins.

2. L'INVISIBILITÉ DES MALADIES DU CORPS

Les grandes enquêtes empiriques montrent une forte exposition aux risques physiques. Il en est ainsi de l'enquête de la fondation de Dublin de 1996 qui montre que les agriculteurs étaient parmi les travailleurs indépendants les plus exposés à ce type de risque¹⁴⁰. D'autre part, ces enquêtes quantitatives, reprises dans *Les maux de la terre*, montrent que les maladies professionnelles sont importantes¹⁴¹. Les risques pour le corps, tant ceux liés aux accidents du travail qu'aux maladies professionnelles sont bien réels et les agriculteurs en ont conscience puisque 40 % de ces derniers, lors de la même enquête, répondent que la conséquence d'une erreur dans le travail mettra en péril leur sécurité. Dans *Les maux de la terre*, nous montrons que les maladies professionnelles concernent les TMS (troubles musculo-squelettiques) au premier rang desquels se situent les tendinites. Dans cette catégorie de pathologies, on trouve les maux de dos, déclarés en maladie professionnelle si l'origine est en rapport avec les manutentions lourdes ou les vibrations. Les accidents du travail, notamment les accidents mortels concernent les hommes ; les femmes étant, elles, plus victimes de TMS. Les cancers les plus souvent contractés par les producteurs laitiers sont en rapport avec les traitements phytosanitaires (peau, estomac, cerveau, maladie du sang, prostate). Cela étant, les agriculteurs meurent moins de cancer que la population globale¹⁴². Or, lors des entretiens que nous avons conduits, les acteurs parlent peu des maladies professionnelles et des accidents du travail.

Pourquoi ce silence des acteurs sur les maladies du corps ? Pourquoi plus encore, lorsqu'ils évoquent les problèmes de santé, ont-ils tendance à valoriser leurs capacités de résistance et ainsi à revendiquer « un corps solide » comme une compétence professionnelle ? Lorsqu'ils évoquent les problèmes de dos, les accidents, la fatigue, les acteurs renvoient cela au maniement des tracteurs, des machines ou encore des engrais et des produits phytosanitaires. Ces problèmes sont bien le fait de l'exercice difficile de leur métier. Ces maladies viennent toucher au corps, mais sont considérées par ces derniers comme des conséquences « normales » d'un travail difficile. On peut comprendre cette acceptation de la maladie comme une norme familiale intégrée lors de la socialisation familiale au métier. Norme culturelle, devrait-on dire à la manière de Giono J. « *Le travail de la terre est notre vie, comme du sang qui, jusqu'à la mort, quoi qu'il arrive, doit faire le tour d'un corps, de partout, même s'il souffre* »¹⁴³. Leur père avait déjà mal au dos. Traire fait mal au dos. Les positions à tenir sur le tracteur entraînent des sciatiques. Face à ces différents maux, les exploitants font face : « *on pousse la carcasse jusqu'au bout* » (entretien enquête *Conséquences socio-psychologiques des politiques agricoles-CONSOPPA*). Le corps signale simplement le caractère éprouvant du métier. La fatigue qui cloue au lit est même considérée comme une bonne fatigue ! Cette violence faite au corps témoigne donc d'un certain ordre des choses en agriculture. Il n'y a pas de honte à avoir des douleurs qui témoignent d'un rapport à la souffrance inscrit dans une culture familiale héritée et partagée. Cette culture du corps tout puissant perdure et contribue à produire une norme profession-

¹⁴⁰ Conditions de travail des indépendants dans l'Union européenne, 1996, Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en Europe, Dublin.

¹⁴¹ Jacques-Jouvenot D, Laplante JJ., 2009, *Les maux de la terre*, L'Aube.

¹⁴² Jacques-Jouvenot D. et JJ. Laplante, *op. cit.*, *Les maux de la terre*, p. 129. Les chiffres utilisés pour analyser les risques professionnels sont issus des bases d'information de la MSA et proviennent de services différents : Observatoire du risque professionnel, Direction des statistiques, action sanitaire et sociale.

¹⁴³ Giono J., rééd. 2013, *Lettre aux paysans sur la pauvreté et la paix*, éditions Héros-Limite, p. 25.

nelle transmise aux jeunes apprenant le métier. Si nous observons les producteurs laitiers sur lesquels nous avons travaillé¹⁴⁴, les compétences valorisées dans le métier ont toutes partie liée avec le corps au travail : soigner, sélectionner, traire du lait, conduire les tracteurs... Cette passion pour les animaux se traduit par des pratiques professionnelles qui s'exercent dans les écuries, dans les champs, et qui mobilisent le corps au travail. L'identité professionnelle de l'éleveur qui définit le bon éleveur se construit à partir de la maîtrise de cette activité dans ses dimensions physiques. C'est ce corps-là qu'ils nous disent « pouvoir le pousser jusqu'au bout ». Seule la maladie qui empêche de « pouvoir-faire » conduit l'acteur à se reconnaître malade : « *y'a que la fièvre qui nous arrête, si vraiment on ne tient pas debout. Pour le reste, on est habitué. Il faut vraiment des douleurs énormes, qu'on ne puisse plus aller. Il nous en faut plus que des bobos !* ». Dans l'esprit paysan, comme le souligne G. Canguilhem, « ... *la chose l'emporte sur l'homme. Le paysan oublie l'homme au profit de la terre et de ses produits* »¹⁴⁵.

Tenir jusqu'à ce que le corps ne suive plus est même vécu comme particulièrement héroïque et viril. En effet, la division sexuée du travail en agriculture est encore très fortement marquée. Les femmes ont pendant longtemps, en tant que conjointe d'exploitant ou en tant qu'aide familiale, assuré les tâches administratives liées au métier pendant que le mari exerçait ses compétences dans les tâches d'élevage, de culture, nécessitant de la force physique et le travail au grand air. Dans les cas de célibat, le travail ordinairement assuré par l'épouse l'est ici par une mère ou une sœur. Le décès de la première ou l'éloignement de la seconde produit souvent des situations catastrophiques, laissant un homme au travail démuné face au travail administratif dont l'interviewé ne s'est pas jusque-là pré-occupé. Une des évolutions du métier touche à cette répartition du travail par le développement du travail des femmes à l'extérieur de l'exploitation ou par une évolution des choix professionnels des femmes et grâce à une mécanisation de plus en plus grande qui permet aux hommes de faire la totalité du travail du chef d'exploitation : conduite du troupeau, mais aussi contrôles, etc. « *Le suivi de trésorerie, c'était Aline, la banque c'était Aline, les dossiers de subvention c'était elle encore et les contrôles également. Aujourd'hui qu'elle est partie, c'est plus difficile et c'est une surcharge de travail pour moi* ». Au-delà d'une surcharge de travail, faire la gestion des exploitations est considéré comme un travail qui en plus d'être féminin apparaissait jusque-là comme secondaire. Or, de travail secondaire, le travail de bureau devient essentiel pour ne pas dire incontournable dans la survie des exploitations¹⁴⁶. Cette transformation est donc vécue comme une atteinte à la virilité des hommes. Or, c'est une des modifications considérées comme une des plus importantes du métier par les acteurs entre le moment où ils ont fait le choix du métier et la période actuelle. Les exigences du travail administratif renvoient à la tête plus qu'au corps. Ainsi, engendrent-elles un stress sur lequel les acteurs ont le sentiment de ne pas avoir prise. C'est la raison pour laquelle apparaît un hiatus entre les raisons du choix du métier et la réalité des pratiques auxquelles ils sont confrontés et pour lesquelles ils se sentent relativement incompetents. Ces nouvelles tâches interrogent le cœur du métier, caractérisé par un savoir zootechnique le plus souvent hérité familialement. Ce savoir était jusque-là celui qui apparaissait comme valorisant. Or, cette compétence ne suffit plus. Pour exercer son métier d'éleveur, il est aujourd'hui nécessaire de détenir des savoirs, plus généralement liés à la sphère scolaire, en tout cas qui nécessitent un apprentissage non hérité, pour exercer des tâches assignées jusqu'à une période récente, aux femmes.

3. DU CORPS À L'ÂME : LE STRESS

L'évolution du métier d'exploitant apporte son lot de nouveaux maux. Aux troubles du corps rendus invisibles par les acteurs, s'ajoutent ceux de l'âme. Le travail administratif (contrôles, déclaration,

¹⁴⁴ Enquête CONSOPPA, entretiens compréhensifs.

¹⁴⁵ Canguilhem G., 2011, *Ecrits philosophiques et politiques 1926-1939*, Paris, Vrin.

¹⁴⁶ Ce travail administratif est pour 27,5 % d'entre eux un des éléments qui augmentent le stress des acteurs (enquête CCMSA).

demande de subventions, suivi des troupeaux...) prend de plus en plus la place des activités qui sollicitent le corps, et augmente avec lui les maladies jusque-là peu évoquées par les exploitants, car celles-ci témoignent selon eux d'une faiblesse impossible à reconnaître. La dépression n'est pas, dans le discours des interviewés, une maladie. Au contraire, résoudre ce problème passe, selon eux, par une augmentation du travail : « *il faut pas penser trop dans notre métier. Quand on travaille, on pense pas à tout ça* ». Les agents de prévention santé de la MSA connaissent bien cette difficulté à parler de ces problèmes avec les indépendants, problèmes que l'on classerait dans le monde du travail salarié sous le terme de souffrance au travail¹⁴⁷. Dans le cas du travail salarié, ce terme rend compte des problèmes hiérarchiques au sein d'une équipe de travail ou encore des conditions de travail de plus en plus dures imposées aux salariés.¹⁴⁸ On comprend que, dans sa première acception, il ne corresponde pas au travail indépendant, dans la mesure, nous l'avons dit, où les équipes de travail sont souvent réduites et se résument souvent à la famille. De plus, parler de souffrance vient se heurter à un des bienfaits de l'indépendance. C'est ainsi que l'indépendance est, selon eux, une manière de protéger leur santé, car elle les laisse libres de l'organisation de leur travail : « *Si un jour on ne veut pas travailler, on ne travaille pas et on fera le lendemain.* » Ou encore, « *L'avantage d'être son propre patron, c'est de pouvoir repousser des tâches au lendemain.* » De la même façon, « *Dans les champs, t'as pas un patron qui te dit comme dans un autre boulot, il faut faire ceci ou cela... là on fait notre travail et puis l'après-midi si tu veux récupérer, tu récupères.* » Cette autonomie décisionnelle et organisationnelle prend des formes nouvelles. Elle consiste par exemple à s'organiser entre plusieurs exploitants : « *Les groupes de développement, mettre en place un groupe de veille informatique, cela permet de garder la main, ce n'est pas aux commerciaux de commander chez nous !* » Il faut souligner ici une différence avec leurs homologues artisans et commerçants. S'ils ont en partage des conditions de travail identiques liées à leur statut d'indépendant, les agriculteurs se différencient de ces derniers par le rapport entretenu avec les contraintes extérieures. Seuls 25 % des indépendants agricoles se déclarent soumis à la demande des clients et 14 % à une demande extérieure nécessitant une réponse immédiate¹⁴⁹. De la même façon, cet éleveur qui dit ne pas avoir besoin de vacances, car il fait son travail avec passion : « *Nous, on est privilégiés de ce côté-là ; on travaille toujours. Certes, il ne faut pas se rendre malade par le travail, mais en même temps le travail avec les bêtes, c'est beaucoup de plaisir même si cela fait de longues journées. Ça nous empêche de ressasser* ». La vie est toute entière vouée au travail et, de ce fait, les plaisirs comme les souffrances ne sont pas attribués uniquement au métier, mais à la vie.

Le terme de « souffrance » qui concerne les conditions de travail difficiles pourrait convenir à l'appréhension de notre population. Or, il est inadapté et inutilisable à propos des agriculteurs indépendants. Poser le problème de la souffrance au travail en interrogeant les modes d'organisation du travail de l'exploitant reviendrait à porter atteinte à cette valeur cardinale de l'autonomie, donc au cœur de l'identité professionnelle. Le déni de risque et la forte revendication d'indépendance décisionnelle des exploitants empêchent d'utiliser ce terme. Pourtant, comme dans le cas des maladies du corps, un des résultats empiriques mis en évidence dans une recherche comparative¹⁵⁰ montre une population fortement exposée aux risques psycho-sociaux. On y voit en effet que l'exposition au sentiment de détresse psychologique augmente de manière significative lorsque la situation économique est perçue comme difficile ou très difficile. Les pensées suicidaires, déjà nettement plus présentes en milieu agricole que dans le reste de la population, augmentent elles aussi en fonction de la perception de la situation économique des exploitations. Leur malaise psychologique comme les maladies du corps sont donc sous-estimés. Le terme utilisé par les acteurs pour remplacer celui de souffrance au travail, acceptable par ce milieu « dur à la tâche » est celui de « stress ». Mot

¹⁴⁷ Dejours C., 1998, *Souffrance en France – La banalisation de l'injustice sociale* –, Paris, Seuil.

¹⁴⁸ Dejours C., *op. cit.*

¹⁴⁹ Jacques-Jouvenot D., Laplante JJ., *Les maux de la terre, op. cit.*

¹⁵⁰ Recherche CONSOPPA, Rapport de recherche SNIS, Swiss Network International « *Les effets des politiques agricoles sur la santé des producteurs laitiers – comparaison France/Suisse/Québec* », sous la direction de Yvan Droz et D. Jacques-Jouvenot (2011).

passé-partout, le stress montre en cachant, agit comme un cache-misère et entretient, chez les acteurs, l'idée que les difficultés rencontrées relèvent encore de la réalité extérieure à l'exploitation, de la PAC¹⁵¹ qui imposent de plus en plus de travail pour un revenu de plus en plus bas ou encore des normes à respecter qui obligent à travailler plus vite et moins bien. Les entretiens qualitatifs conduits dans le cadre de l'enquête CONSOPPA montrent que le stress est évoqué par l'ensemble des enquêtés, et est attribué en grande partie à la surcharge de travail liée à la gestion des entreprises¹⁵². La fatigue et le stress sont le plus souvent reliés à « la peur de ne pas y arriver ». Du point de vue de la santé, nous avons constaté lors des entretiens compréhensifs conduits avec des familles de suicidés, que ce glissement de tâches était partie prenante de ce geste fatal.

4. « LA PEUR DE NE PAS Y ARRIVER »

Nous avons croisé cette « peur de ne pas y arriver » récurrente dans les entretiens approfondis de l'enquête qualitative. Le plus souvent, elle est mise en relation avec les problèmes administratifs, la comptabilité ou encore les contrôles PAC. Ce rapport à « la paperasserie » a été analysé à partir de la totalité des interviews de la recherche collective et comparé pour les trois pays concernés par la recherche : France, Suisse et Québec¹⁵³. Or, il apparaît que, même si le ras-le-bol des papiers est évoqué dans les trois pays, c'est en France que les exploitants disent en souffrir le plus. Dans le cas français, ceux qui ont plus de 50 ans sont légèrement surreprésentés et le travail de la femme à l'extérieur de l'exploitation vient accentuer ce type de stress¹⁵⁴. Cette surreprésentation des plus âgés qui se disent stressés par « les paperasses » peut se comprendre par le fait qu'ils perçoivent les nouvelles technologies et notamment l'informatique comme une innovation qui complique plus le travail qu'elle ne le facilite. Mais, dans le cas des trois exploitations étudiées à la suite d'un suicide d'un des membres de la famille, les exploitants suicidés sont jeunes (A : 41 ans, B : 40 ans et C : 42 ans). L'argument de l'âge tient moins bien. Tous trois sont formés en lycée agricole, deux d'entre eux ont le BTA et le troisième un BEPA. Cette génération avait 18 ans dans les années 1990. L'informatique commençait à se développer dans les lycées agricoles sans que, pour autant, cet outil leur soit familier. Plus qu'une difficulté à maîtriser ce nouvel outil de gestion des exploitations, que se cache-t-il sous l'argument de « la paperasse » ? N'est-ce pas, comme le suggérerait Hughes à propos d'autres métiers, que le travail administratif apparaît comme « *le sale boulot* »¹⁵⁵ ? En effet, la compétence professionnelle des éleveurs résulte en partie d'une transmission familiale qui inclut plus largement une manière de faire le métier valorisée par la famille et les pairs, mais elle résulte aussi d'une autre part liée à la formation acquise en lycée agricole ou en maison familiale. La compétence est jugée à l'aune de la capacité du jeune installé à vivre de son métier. De la bonne conduite des troupeaux dépend le revenu de la famille. Dans les métiers de l'élevage, la transmission des exploitations est encore essentiellement familiale, le travail du couple est dominant et la division du travail encore très sexuée. La répartition des tâches laisse les femmes à la comptabilité, alors que les hommes s'occupent du travail de récolte, et de conduite du troupeau.

¹⁵¹ La mise en œuvre de la PAC en 1992 a eu des conséquences sur les prix des matières premières jusqu'à la fin des années 2000, et l'incertitude face à 2013 date de mise en place de la nouvelle Politique agricole commune (PAC), place les agriculteurs devant une dépendance de plus en plus grande à l'égard des instances européennes.

¹⁵² Recherche CONSOPPA, *op. cit.*

¹⁵³ Recherche CONSOPPA, *op. cit.*

¹⁵⁴ La présence des femmes sur l'exploitation qui peuvent s'occuper de la charge administrative semble soulager les exploitants, c'est qu'on peut lire dans les résultats de l'enquête CONSOPPA, entretiens réalisés par L. Jouvét, où elle constate que les structures qui sont en EARL se portent mieux que celles qui sont autonomes, quant aux GAEC, il semble que l'aspect « paperasse » soit très préoccupant pour eux.

¹⁵⁵ Hughes E., 1996 rééd, *Le regard sociologique*, édit. EHESS.

5. DE L'ÉTABLE À « LA PAPERASSE » : DES COMPÉTENCES NOUVELLES

L'analyse de la trajectoire des personnes suicidées met en évidence certains facteurs, dont un qui nous a semblé essentiel : un rapport compliqué aux savoirs scolaires qui ressurgit comme incontournable à un moment donné de l'exercice du métier. La mise en place de la nouvelle PAC qui se traduit pour les exploitations par plus de papiers, plus de contrôles, plus d'écritures, confronte par ce biais et de manière différée, les acteurs à la problématique du savoir scolaire. La PAC en tant qu'institution symbolise les gens du papier et de la tête, alors que les exploitants se voient eux comme des gens de la main et de la terre. Ce n'est pas la PAC en tant que telle qui pose problème, mais ce que sa mise en œuvre engage comme nouvelles pratiques de l'éleveur. En effet, elle les oblige à effectuer de nouvelles tâches qui n'ont plus grand-chose à voir avec les raisons pour lesquelles ils ont choisi ce métier. La surcharge administrative s'impose au détriment du soin aux animaux. Le métier a changé. « *Il faut apprendre d'une façon et faire d'une autre* », disent les interviewés de l'enquête et notamment ceux qui ont quitté le métier de manière précoce. La corrélation discursive entre échec scolaire et passion du métier est flagrante dans nos entretiens. En effet, ces personnes ont choisi leur métier par passion, mais aussi comme une manière d'échapper à l'école¹⁵⁶. Le rapport à l'école a été vécu comme un harcèlement. Nos interviewés ont tous évoqué cette étape difficile dans la trajectoire des disparus. Chacun des trois est décrit comme un enfant en difficulté scolaire. Cette variable nous a semblé d'autant plus intéressante qu'elle ne faisait pas l'objet d'un questionnement de l'enquêteur. Or, elle émerge de la parole des interviewés dans les trois cas de façon très constante.

« Impossible de lui faire faire ses devoirs. Il ne faisait rien. Il arrivait, il balançait le sac dans un coin. On partait aux bêtes, il n'aimait pas l'école. Il voyait passer un tracteur, hop il filait devant la porte. » (mère du second)

« Il était un peu timide de nature. C'était déjà à l'école... il n'a pas été... on le mettait au fond de la classe quand il était petit. Les instits n'avaient pas la démarche comme ils ont maintenant. Il a souffert de sa scolarité... Je pense qu'il n'aurait pas fait ce qu'il a fait... s'il avait pu en discuter. » (épouse du troisième)

« Déjà tout petit... il a été pensionnaire à l'école. Cela, il ne l'a pas encaissé. On allait le chercher le samedi et on le ramenait le lundi matin... Puis on l'a mis dans une école spécialisée parce qu'il était en retard pour la lecture et tout... » (mère du premier)

Le choix de l'élevage est présenté comme une passion qui concerne surtout le travail avec les animaux et les aspects physiques du métier. Mais ce choix est aussi le moyen d'échapper à la contrainte scolaire, notamment aux activités de lecture et d'écriture vécues, dans les trajectoires scolaires des disparus, comme des échecs. Or, entre le moment de la reprise de l'exploitation et celui du suicide, l'identité professionnelle a changé. L'idéologie de progrès est constitutive de cette forme identitaire à partir des années 1960 et la technique est alors un marqueur identitaire fort. Cependant, la maîtrise technique renvoie à des aspects bien spécifiques du métier. En élevage, elle concerne les animaux, l'amélioration de la production laitière et des méthodes de sélection animale¹⁵⁷. La compétence recouvre de plus en plus la maîtrise des aspects comptables de l'entreprise. Les dossiers de demande de subventions se traduisent par un travail administratif qui prend du temps au détriment de l'activité d'élevage. Ajoutons à cela que :

« Depuis les années 80, la multiplication des dispositifs de normalisation et de certification comportant le respect des référentiels et des cahiers des charges contribue à une certaine formalisation du travail, c'est-à-dire à l'enregistrement de pratiques (textes, cahiers des charges) et de données

156 De la même façon, L. Juvet montre dans son travail sur les départs précoces qu'il existe un rapport très étroit entre départ précoce en agriculture et transformation du contenu de l'activité agricole qui faisait le cœur du métier d'éleveur. Les uns choisissent de quitter ce métier pour un autre ; les autres, les suicidés disparus, choisissent de quitter le métier en quittant la vie, Juvet L., « *Le dilemme cornélien des producteurs laitiers en cessation précoce d'activité* », in *Socio-anthropologie de la transmission*, 2012, L'Harmattan.

157 Jacques-Jouvenot, D. 1989, *Voyage au pays des montbéliardes*, édition Textel.

dans une perspective de contrôle et de compte-rendu (*accountability*). Cette multiplication des normes et règles inscrit le travail agricole et ceux qui l'accompagnent dans une logique procédurale. »¹⁵⁸

C'est au moment de cette confrontation devenue inévitable avec l'aspect du métier qui n'est pas celui pour lequel ils l'ont choisi, que les personnes craignent « *de ne pas y arriver* », et ressentent face à cette part « intellectuelle » du métier une forme d'incompétence professionnelle. Les sociologues des professions connaissent ce sentiment d'incompétence qui résulte d'un changement du contenu de l'activité¹⁵⁹. Les nouvelles manières d'être éleveur ne permettent plus d'échapper à la maîtrise des aspects comptables du travail. C'est en quelque sorte l'éthos paysan tel que le définit Yvan Droz¹⁶⁰, qui est ici mis en question en son cœur même. La difficulté scolaire vécue dans l'enfance par les trois suicidés, est couplée dans les trois interviews, avec à l'inverse, une envie démesurée d'être éleveur, une passion du métier. Ce décalage entre idéal et réalité du métier conduit à un sentiment d'inadaptation, voire d'inutilité sociale. C'est alors que « *La vie ne vaut plus la peine d'être vécue pour celui qui se promettait beaucoup et qui reçoit peu. Si la vie, c'est ce qu'on y apportait, se tuer c'est se la conserver intacte. Si la vie, c'est surtout ce que les choses en font, les choses en durant la conservent* »¹⁶¹.

On peut faire ici une hypothèse : le sentiment d'échec vécu dans la période enfance-adolescence, que les jeunes ont réussi à vaincre par un investissement dans le métier, est réactivé, fait retour, lors des contrôles PAC, de l'imposition des nouvelles normes d'hygiène ou de dossiers de demande de subventions. N'est-ce pas de cette peur qu'il s'agit ? D'une certaine façon, chacun des jeunes avait échappé, dans son cursus scolaire, mais aussi depuis le moment de l'installation jusqu'aux années précédant le geste fatal, à l'obligation de détenir cette compétence en écriture, comptabilité, suivi de dossiers, respect des normes... Elle leur devient aujourd'hui indispensable. En effet durant plusieurs années, les éleveurs ont pu éviter la confrontation avec cette difficulté. Comment ? Dans le premier cas, la situation de GAEC permettait au jeune de ne pas s'occuper de ces questions et de laisser cela à sa mère ; dans le second cas, l'épouse est non seulement comptable, mais elle est détentrice d'un BTS et lorsqu'elle revient sur l'exploitation elle prend en charge cette tâche. Et enfin, dans le dernier cas, c'est la sœur du jeune décédé, infirmière dans un hôpital voisin, qui effectue tout le travail administratif et s'assure que tout est en règle lors des contrôles. Cette délégation de tâches à une femme de la famille : mère, épouse ou sœur n'aurait pas suffi à enrayer « *la peur de ne pas y arriver* ». Cette situation renvoie à ce qu'il nous semble être une assignation de genre dans l'élevage. « Ne pas y arriver » atteste de la mise en question de la toute-puissance technique des hommes sur les exploitations. En effet même s'ils considèrent ces tâches administratives comme « le sale boulot » de leur travail, il reste que la reconnaissance du bon professionnel passe par elles aujourd'hui. En réalité, ce sont les femmes qui les assument. Lorsque les tâches masculines ne sont plus celles qui permettent d'abord de gagner sa vie, ensuite d'entrer en relation avec le monde extérieur, et de faire les choix stratégiques de développement de l'exploitation, la tâche effectuée par les femmes tend à devenir la part noble du métier.

BIBLIOGRAPHIE

BARTHEZ A., 1980, *Famille et Agriculture*, Paris, Economica.

CANGUILHEM G., 2011, *Ecrits philosophiques et politiques 1926-1939*, Paris, Vrin.

¹⁵⁸ Ministère de l'Agriculture, 2012, *Le monde agricole en tendances*, La documentation Française.

¹⁵⁹ Il serait intéressant de comparer les cas de suicide à France Télécoms et à la Poste pour mesurer les raisons évoquées sur cette question par les familles.

¹⁶⁰ Droz Y., Forney J., 2007, *Un métier sans avenir*, IUED, éditions Kartala.

¹⁶¹ Canguilhem C., *op. cit.*, p. 382.

- Conditions de travail des indépendants dans l'Union européenne, 1996, Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en Europe, Dublin.
- DEJOURS C., 1998, *Souffrance en France – La banalisation de l'injustice sociale –*, Paris, Seuil.
- DROZ Y., FORNEY J., 2007, *Un métier sans avenir*, IUED, éditions Kartala.
- DROZ Y., MIEVILLE-OTT V., JACQUES-JOUVENOT D., LAFLEUR G., (à paraître 2013), *Agriculture familiale et santé publique : une anthropologie comparée des politiques agricoles francophones : France-Québec-Suisse*, éditions Kartala.
- DUBAR C., TRIPIER P., 1998, *Sociologie des professions*, Paris, coll U, Armand Colin.
- GILLET M., « La transmission des exploitations en hors cadre familial », Thèse de 3^e cycle, 2002, Université de Franche-Comté.
- GIONO J., rééd. 2013, *Lettre aux paysans sur la paix et la pauvreté*, Genève, Ed. Héros-Limite.
- GRESLE F., 1978, Indépendants et petits patrons. Pérennité et transformations d'une classe sociale. Thèse d'Etat en sociologie, Université Paris V.
- HAMON-CHOLET S., 1998, « Les conditions de travail des non-salariés sont proches de celles des salariés » *Économie et statistiques*, n° 319-320, Dares — 9/10 et Enquête conditions de travail du ministère du Travail, 1991.
- HOLM C., SIMON M.-O., 2002, « Les conditions de vie des exploitants à faibles revenus », Credoc, rapport n 129, janvier,
- HUGHES E. C., 1996 rééd., *Le regard sociologique*, Paris, édit. EHESS,
- JACQUES-JOUVENOT D., 1997, *Le choix du successeur*, Harmattan.
- JACQUES-JOUVENOT D., LAPLANTE JJ., 2009, *Les maux de la terre*, La tour d'Aigues, éditions de l'Aube.
- JACQUES-JOUVENOT D., TRIPIER P. (dir.), 2004, « Couples et travail indépendant, Loin des mégapoles », *Cahiers du genre*, n° 37, Paris, Harmattan.
- JACQUES-JOUVENOT D., 1989, *Voyage au pays des montbéliardes*, édition Textel.
- JACQUES-JOUVENOT D., VIEILLE MARCHISET G., 2012, *Socio-anthropologie de la transmission*, L'Harmattan.
- JOUVET L., 2012, « Les départs précoces en agriculture : un dilemme cornélien », in *Socio-anthropologie de la transmission*, L'harmattan.
- Rapport de recherche SNIS, Swiss Network International, 2011, « *Les effets des politiques agricoles sur la santé des producteurs laitiers – comparaison France/Suisse/Québec* », sous la direction de Yvan Droz et D. Jacques-Jouvenot.
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE, 2012, *Le monde agricole en tendances*, La documentation Française.

Partie 4
L'INDÉPENDANCE ET SES MARCHÉS
DU TRAVAIL

Chapitre 1

PLUMEURS DE POULETS, ÉCAILLEURS DE POISSONS SUR LES MARCHÉS URBAINS CAMEROUNAIS

Christiane Simen Njugnia, Régine Koukam Fozou (université de Yaoundé 1)

Le travail indépendant s'est développé en Afrique en général et au Cameroun en particulier au début du XX^e siècle. La grande crise économique des années 1980 en est une des principales causes. À cette occasion, les États ont privatisé la majeure partie des secteurs d'activités où ils détenaient le monopole de contrôle et de gestion, favorisant une libéralisation des économies. Dans ce contexte, l'emploi indépendant a progressé, mais rarement sous le statut formalisé de travail indépendant, plutôt comme activités informelles. C'est ce que révèle l'OCDE dans son rapport sur le travail informel en Afrique de 2009 : « **la part des activités liée à l'emploi informel tend à augmenter en période de crise économique, car le travail informel peut constituer une sécurité pour les personnes mises à pied dans le secteur formel** ». Le secteur informel est, par définition, insaisissable tout comme les activités qu'il abrite dont on suppose qu'elles sont variées, changeantes et plus ou moins durables. Quoi qu'il en soit, c'est dans ce secteur que, dans le contexte économique difficile que traverse le Cameroun, bon nombre d'acteurs sociaux se « débrouillent » pour survivre en « inventant » des « petits métiers ». C'est à l'étude de deux de ces « métiers de la débrouille » que nous consacrons notre contribution en nous appuyant sur la littérature sur des sujets proches (Fodouop, 1991 ; Atchang, 2004 ; Bodson et Roy, 2004 ; Walter, 2007). Cette littérature invite à comprendre les « Métiers de la débrouille » au croisement, d'une part, des ressources économiques qu'ils procurent et qui permettent aux jeunes Camerounais de survivre et, d'autre part, des dangers pour leur santé auxquels ces jeunes sont ainsi exposés.

Ces deux « métiers de la débrouille » sont le plumage de poulets et le nettoyage de poissons sur des marchés urbains camerounais. Ces deux activités sont récemment devenues les occupations régulières de jeunes Camerounais, dans leur majorité issus de l'exode rural et qui n'ont ni emploi ni ressource. Ces jeunes – et d'autres – sont en difficulté dans un contexte de chômage urbain croissant et donc disponibles pour exercer des activités de toutes sortes. Les marchés, avec leur concentration de population et d'activités, sont des lieux de prédilection pour qui cherche à s'employer et ces jeunes s'y rendent régulièrement. Le plumage de poulet et l'écaillage de poisson s'inscrivent dans les échanges entre vendeurs et consommateurs que ces lieux, par définition, organisent. Jusqu'à une période récente, on ne pouvait faire plumer ou écailler sur le marché. Les deux tâches étaient à la charge des ménagères dans l'espace privé domestique. Faire la cuisine supposait pour elles de plumer le poulet ou d'écailler le poisson avant de les accommoder. La disponibilité des jeunes ruraux en quête de revenus sur les marchés permet de prendre en charge, sur les marchés mêmes, ces activités longues, fastidieuses et salissantes. Elles quittent donc l'espace traditionnel pour investir l'espace public et se transformer en petit métier informel. Cette transformation en « métier » se mène en marge de tout respect des conditions de travail et de santé. Ce qui était pénible et sale pour les ménagères, mais restait ponctuel, devient l'ordinaire répétitif des jeunes des marchés qui payent cher en santé les quelques revenus qu'ils en retirent.

1. SITUATION DE L'EMPLOI AU CAMEROUN ET DU CADRE DE PRÉVENTION EN VIGUEUR

1.1. Les principaux dispositifs institutionnels

Au Cameroun, le marché de l'emploi est en particulier géré par des institutions étatiques chargées de fixer les règles du jeu et de contrôler leur application. L'État, à travers ses organisations, joue un rôle important sur le marché du travail en tant qu'employeur, agent chargé de la réglementation, de contrôle et de conciliation ou de conseil.

Présentation de la recherche

L'objectif de la recherche est de lister et comprendre les problèmes rencontrés par les plumeurs de poulets et les nettoyeurs de poissons dans l'exercice de leurs métiers. Problèmes d'ordre sanitaire, technique, professionnel et organisationnel. Nous cherchons par ailleurs à décrire ces activités en les situant dans un contexte de chômage, de pauvreté, d'instabilité et d'insécurité sociale, de mode de distribution et de vente des poulets et des poissons dans les marchés urbains camerounais. Cette distribution et cette vente s'effectuent par plusieurs canaux (fermes avicoles, étangs piscicoles, hangars, poissonneries, provenderies et ménages). Enfin, la recherche s'intéresse aux conditions de travail des plumeurs de poulets et des nettoyeurs de poissons qui, on le verra, sont particulièrement rudes et précaires.

Notre enquête s'est déroulée en 2013 (février-mars) dans les villes de Yaoundé et de Douala qui sont les plus grandes métropoles camerounaises. Ces capitales comptent à elles seules plus de la moitié de la population du Cameroun, considérées comme des « villes lumière » et regorgeant d'un nombre élevé d'infrastructures, entreprises, institutions et de marchés, ces métropoles attirent beaucoup de jeunes gens. Ne disposant pas de base de sondage, nous avons opté pour un échantillon non probabiliste, plus particulièrement un échantillon de convenance ou au jugé. Ainsi, nous avons retenu six marchés (trois par ville) où se déroulent de manière intense les activités de plumage de poulets et de nettoyage de poissons. Il s'agit, à Yaoundé, des marchés d'Essos, d'Acacias et du Mfoundi et, à Douala, des marchés de Ndokoti, du marché de chèvres de New-Bell et du marché central. Nous y avons interrogé trente personnes au total, en raison de cinq plumeurs et nettoyeurs par marché.

L'observation directe sur ces six marchés nous a permis de mesurer le déploiement des activités de plumage de poulets et de nettoyage de poissons. Par ailleurs, nous avons administré trente questionnaires comptant en majorité des questions ouvertes permettant à la personne interrogée de développer des réponses libres dans la forme et en durée.

Notre recherche manipule centralement quatre notions : travail indépendant, secteur informel, métiers de débrouille (ici plumeurs de poulets et nettoyeurs de poissons) et conditions de travail. Le travail indépendant est ici considéré comme un type d'emploi caractérisé par l'absence de lien de subordination juridique en ce sens, le travailleur non salarié exerçant son travail seul et sans être sous la tutelle d'autrui. Il est à son propre compte et joue en même temps le rôle de patron et d'employé. Le travail indépendant se retrouve dans deux espaces économiques distincts : le secteur formel et le secteur informel. Ce dernier doit être compris au sens de l'OCDE (2009)¹⁶² Enfin, la notion de « métiers de la débrouille » est reprise des travaux de Abdou Touré (1985) sur les petits métiers d'Abidjan : des activités lucratives exercées par les démunis pour faire face à l'urgence de vivre.

Il s'agit d'abord du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. D'une manière générale, ce ministère est responsable de la politique gouvernementale en matière du travail et de la Sécurité sociale.

¹⁶² « Les emplois ou activités dans la production et la commercialisation de biens et services licites qui ne sont pas enregistrés ou protégés par l'État. Les travailleurs informels sont privés de prestations de Sécurité sociale et de la protection offerte par les contrats de travail formel. » (p. 1)

Il régleme les relations professionnelles des travailleurs et la Sécurité sociale. S'appuyant sur la convention du BIT n° 150 de 1978 portant sur l'administration du travail qui réaffirme le rôle de l'État dans la fixation, le contrôle de bonnes conditions et un milieu de travail adéquat. Il s'intéresse aussi aux conditions et milieu du travail (santé et sécurité au travail).

À côté de cette structure de supervision générale, il y a la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS). L'organisation de la prévoyance sociale au Cameroun est très récente. Elle n'a été instituée qu'en 1973 et ne couvre d'ailleurs que les travailleurs salariés. La CNPS est chargée d'assurer, dans le cadre de la politique générale du gouvernement, le service de diverses prestations prévues par la législation de protection sociale et familiale. C'est un établissement public doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Toute personne physique ou morale employant un ou plusieurs travailleurs relevant du Code du travail est tenue de s'affilier à la CNPS. Les prestations servies par la CNPS sont classées en trois catégories : les prestations familiales, l'assurance de pension-vieillesse, d'invalidité et de décès, les risques professionnels (maladies professionnelles, accidents de travail).

Le Fonds national de l'emploi (FNE) a été créé en 1990, pour tenir compte de la dimension sociale de l'ajustement structurel. Elle est devenue opérationnelle à partir de 1991/1992 et sa mission générale est la promotion de l'emploi sur l'ensemble du territoire camerounais, en favorisant les possibilités d'emploi par la diffusion des informations sur le marché du travail, l'insertion dans le circuit de production des jeunes Camerounais à la recherche d'un emploi, la réinsertion des travailleurs licenciés des entreprises du secteur public, parapublic ou privé. Il offre ses services tant aux travailleurs qu'aux entreprises.

La Commission nationale consultative du travail est une organisation dont les missions sont, entre autres, d'étudier les problèmes concernant l'orientation, la formation professionnelle, la prévoyance sociale, les syndicats professionnels et les conditions de travail dans les domaines indiqués par la loi¹⁶³. La Commission nationale de santé et de sécurité au travail, quant à elle, a pour rôle l'étude des problèmes relatifs à la médecine du travail, notamment l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

S'agissant de la Commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires, elle a pour mission d'émettre toutes les suggestions et tous les avis en matière de conventions collectives de travail. Avec les réformes intervenues en 1992, cette commission a été supprimée. À la place, les dispositions du nouveau texte énoncent que les conventions collectives sont élaborées par une commission composée en nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs, nommés par le ministre chargé du Travail.

Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINFOP) a pour objectif le perfectionnement et le recyclage des travailleurs désireux d'acquérir une qualification professionnelle de niveau supérieur et la reconversion des travailleurs.

Outre ces organisations publiques qui interviennent sur le marché du travail au Cameroun, il y a les organisations privées du marché du travail. La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et avec autorisation préalable, le droit de créer librement les syndicats professionnels. Le but de ces syndicats est l'étude, le développement et la protection de leurs intérêts. Les relations professionnelles sont régies au Cameroun par un Code du travail et d'autres dispositions réglementaires. Dans le secteur privé, parapublic et dans une partie du secteur public, le Code du travail détermine les règles de recrutement ou d'embauche, les salaires, les modalités de licenciement, les formes de contrat et les conditions du travail.

1.2. Crise économique et montée du chômage

Le vent du déficit financier qui souffle sur le Cameroun au début des années 1990 a plongé les populations en général et les jeunes en particulier dans un chômage excédent. On note au fil des an-

¹⁶³ Code du travail camerounais du 14 août 1992.

nées une croissance exponentielle de celui-ci malgré des politiques d'emploi mises en place par l'État pour y remédier. Ce problème est dû à la conjonction d'une pluralité de facteurs. D'abord la forte poussée démographique :

Tableau 1. Évolution de la population camerounaise de 1976 à 2010

Années	Total habitant
1976	7 663 246
1987	10 493 655
2005	17 463 836

Source : 3^e RGPH, 2010.

On constate d'après le tableau 1 que, depuis 1976, la population camerounaise croît considérablement au fil des années.

Ensuite, cette crise de l'emploi est également due à l'exode rural caractérisé par un déplacement massif des populations des campagnes vers les grandes villes, notamment Douala et Yaoundé, pour diverses raisons, en l'occurrence la recherche d'emploi. À ce flux migratoire local s'ajoutent aussi des étrangers.

Tableau 2. Répartition (%) de la population et proportion des migrants par région selon le milieu de résidence

Régions	Milieu de résidence		Proportion en (%) des migrants
	Urbain	Rural	
Douala	30,9	//	43,0
Yaoundé	29,8	//	50,8
Adamaoua	5,4	5,1	22,5
Centre	1,2	10,1	44,2
Est	1,4	5,8	38,5
Extrême nord	4,3	26,4	7,0
Littoral	3,3	2,6	50,1
Nord	4,7	14,2	25,7
Nord ouest	4,5	12,3	21,1
Ouest	8,5	9,6	37,6
Sud	3,6	3,5	59,9
Sud ouest	2,3	10,2	42,8
Total	100,0	100,0	

Source : EESI 2(Deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel), Phase 1, INS (Institut National de la Statistique) 2010.

Comme l'illustre le tableau n° 2, Douala et Yaoundé concentrent à elles seules 60 % de la population totale et connaissent un flux migratoire assez élevé, environ 50 % de l'ensemble des habitants.

Enfin, le manque d'infrastructures d'emploi face à un nombre croissant de diplômés sortant des universités et des grandes écoles, et face à une inadéquation entre formation, qualification et offre

d'emploi est tout de même en partie responsable de cette situation de chômage. C'est fort de ce constat que Jean-Marc Ela (Ela, 1983, p. 129) affirme que : « **Depuis une décennie, les bureaux sont pleins. Et le diplômé lui-même tend à devenir un pauvre parchemin. Dans le contexte actuel, l'insécurité des nouvelles générations ne s'exprime plus comme on le voit dans l'aventure ambiguë de Cheikh Amidou Kane, autour des seuls problèmes d'acculturation ; le drame est plus profond : il s'agit du désenchantement devant le système scolaire lui-même qui ne répond plus à l'espérance qu'il avait longtemps fait naître.** »

Ainsi, la population urbaine connaît une croissance annuelle considérable qui affecte bien évidemment le marché du travail urbain. Une grande partie de ces migrants, essentiellement jeune et à la recherche d'une vie meilleure, se rend dans les grandes villes pour se trouver un emploi. Mais une fois sur place, ils sont confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle puisqu'ils sont moins scolarisés face à une cohorte de diplômés eux aussi en quête d'emploi. On assiste ainsi à un déséquilibre entre offre et demande d'emploi. En effet comme le souligne Jean-Marc Ela : « **Au Cameroun, la vérité des chiffres est assez troublante. D'après le III^e Plan quinquennal, le nombre de jeunes de douze à vingt ans était estimé à un million. Parmi ces jeunes d'âges scolaires, 70 000 seulement, soit 7 %, accédaient à l'enseignement secondaire, et 18 500, soit 1,75 %, arrivaient au baccalauréat. Tous les autres, soit 900 000, se retrouvaient en milieu urbain, sans qualification professionnelle.** » (Ela, 1983, 128).

Au niveau global, le taux de chômage au Cameroun est de 5,7 % soit un effectif d'environ 550 000 chômeurs, près des trois quarts sont en milieu urbain (Ela, 1983, p. 129).

Comme on l'observe dans le tableau 3, le taux de chômage est plus élevé en milieu urbain, soit 68,3 % contre 58,0 % en milieu rural. Il touche en particulier les jeunes urbains : leur âge moyen est de 28,2 ans, contre 24,5 ans pour les jeunes ruraux. Par ailleurs, les femmes sont les plus touchées par rapport aux hommes. En outre, le chômage est également accentué par la forte scolarisation des jeunes. Il croît avec le niveau d'instruction.

Tableau 3. Taux du chômage selon le sexe et l'âge par milieu de résidence (%)

Milieu de résidence	Sexe		Âge moyen (ans)
	Masculin	Féminin	
Urbain	31,7	68,3	28,2
Rural	42,0	58,0	24,5
Ensemble	34,5	65,5	27,2

Source : EESI 2, Phase 1, INS 2010.

Le tableau 4 montre clairement que les jeunes ayant une scolarisation poussée sont davantage victimes du chômage que les autres, quel que soit le sexe ou le milieu de résidence, le marché du travail semble offrir plus d'emplois aux personnes moins instruites. Cependant, il faut se poser la question de savoir de quel type d'emplois s'agit-il, parce que les plus instruits sont plus exigeants. Ils ont une grande préférence pour le secteur public qui ne peut malheureusement pas satisfaire ne serait-ce que le tiers de la demande.

Tableau 4. Taux de chômage au sens du BIT par sexe et milieu de résidence selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Urbain			Rural			Ensemble		
	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble
Non scolarisé	3,3	4,2	3,7	0,7	0,7	0,7	1,0	1,0	1,0
Primaire	3,3	8,4	5,7	0,8	0,7	0,8	1,5	2,7	2,1
Secondaire 1 ^{er} cycle	5,0	8,9	6,9	2,4	1,3	1,9	3,6	5,0	4,2
Secondaire 2 ^d cycle	6,5	13,3	9,4	4,5	8,7	5,9	5,7	12,0	8,2
Supérieur	10,8	22,1	14,7	4,0	11,8	6,5	9,3	20,0	12,9
Ensemble	5,9	10,9	8,1	1,5	1,3	1,4	3,2	4,5	3,8

Source : EESI 2, Phase 1, INS 2010.

D'après le tableau 5, dans l'ensemble, le secteur public et le secteur privé formel comportent un taux d'actif très faible, soit 5,8 % et 3,7 %, contre 37,5 % et 53,0 % pour le secteur informel non agricole et agricole. Les jeunes de 10-15 ans sont fortement représentés dans l'informel.

Tableau 5. Répartition (%) des actifs occupés par secteur institutionnel

Secteur institutionnel	Groupes d'âge				
	10-14 ans	15-34 ans	35-64 ans	65 ans ou plus	Ensemble
Public	0,0	4,0	10,3	2,1	5,8
Privé	0,5	3,9	4,6	0,5	3,7
Informel non agricole	17,6	46,0	33,9	14,9	37,5
Informel agricole	81,9	46,0	51,2	82,5	53,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : EESI 2, Phase 1, INS 2010.

Les deux secteurs d'activités censés offrir les emplois, à savoir le public et le privé, sont en mal d'intégration professionnelle et les jeunes chercheurs d'emplois sont quasiment obligés de chercher à s'intégrer dans le secteur informel qui reste et demeure le principal pourvoyeur d'emplois. Selon les statistiques officielles, le marché du travail est caractérisé par une prépondérance évolutive du travail indépendant informel. Le taux d'informalité est de 90,4 % en 2005 et de 90,5 % en 2010¹⁶⁴.

C'est le passage obligé de la grande majorité des jeunes et des adultes surtout sans qualification pour s'insérer dans le marché du travail. Il constitue de ce fait pour la partie la moins éduquée de la population le seul moyen de gagner sa subsistance. C'est d'ailleurs ce qu'illustre un rapport (Walter, 2007) issu d'une série d'enquêtes menées dans sept pays africains, parmi lesquels figure le Cameroun : « **Une analyse plus fine du marché du travail montre que celles ou ceux qui ont le capital sco-**

¹⁶⁴ INS, Rapport principal de la Deuxième enquête sur l'Emploi et le Secteur informel (EESI2), Phase 1, octobre 2011, p. 47.

laire le moins élevé n'ont pas d'autre choix, pour gagner leur vie, que d'exercer une activité d'employé familial, d'auto-employé ou d'employé d'une micro-unité d'activité. » Il est important de noter que le secteur informel se divise en deux sous-secteurs marqués par la situation d'emploi. Il s'agit notamment des dépendants qui travaillent pour le compte d'un employeur et des indépendants qui travaillent à leur propre compte. C'est ce deuxième cas qui nous intéresse dans la mesure où nous nous attelons à analyser ce constat fait dans les différents marchés urbains camerounais.

En effet, pour faire face à la crise et au chômage, des jeunes développent, sur les marchés urbains, des petits métiers : « **Les nettoyeurs de poissons et les plumeurs de poulets** ». En majorité sous-scolarisés, sans formation et expérience professionnelle, ceux-ci mettent en pratique leur esprit de « débrouille » afin de gagner un minimum de revenus pour assurer leur vie familiale et sociale.

1.3. Crise de la protection sociale et insécurité des travailleurs informels

Si, en Europe, la protection sociale est ancienne et tire son origine de la révolution industrielle du XIX^e siècle, en Afrique subsaharienne en général et au Cameroun en particulier, elle est encore récente et les besoins « **restent assez mal couverts pour des populations productrices et en occurrence pour les travailleurs au sein des entreprises camerounaises, tant publiques, parapubliques, comme privées** » (Ngouana, 2009). En effet, la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) ne couvre pas tout le fort besoin d'assurance-maladie de la population active camerounaise, qu'elle soit du secteur formel ou informel. Le secteur informel reste marginalisé dans cette couverture, alors qu'il constitue près de 50 % du volume des activités économiques du pays. « **Ceci dit, 10 % seulement de la population camerounaise a accès à une protection sociale (soit 7 % pour les fonctionnaires et 3 % pour les entreprises), le reste souffre énormément des déficits** » (Ngouana, 2009).

L'accès aux systèmes de Sécurité sociale est réservé, dans la majorité des pays d'Afrique subsaharienne, aux travailleurs du secteur formel. Il n'existe pas une assurance-santé formelle pour le reste de la population qui est plus démunie et souvent, la plus exposée aux risques. Motaze (2008) estime que plus de 80 % de la population active africaine, constituée des travailleurs du secteur informel et d'une grande partie du secteur formel (entreprises privées et parapubliques) se trouvent ainsi dans un état de grande fragilité. Dans le même sens, Coheur *et alii* (2007) constatent que quatre-vingts pour cent de la population en Afrique subsaharienne et dans certaines régions d'Asie sont privés de Sécurité sociale. L'inégalité face aux besoins aggrave cette situation. En effet, les conditions de vie et de travail des travailleurs informels les exposent le plus aux risques en matière de santé et d'accidents, alors qu'ils représentent déjà les catégories de personnes généralement exclues de la protection sociale.

2. LE COMMERCE DES POULETS ET DES POISSONS SUR LES MARCHÉS URBAINS CAMEROUNAIS

2.1. Les circuits de distribution et de vente des poulets

L'aviculture au Cameroun est dominée par un système traditionnel qui couvre près de 60 %¹⁶⁵ de la production totale répandue sur l'ensemble du territoire national. Le système industriel d'élevage est beaucoup plus développé dans les zones périurbaines des grandes métropoles, notamment Douala, Yaoundé et Bafoussam.

¹⁶⁵ Ministère de l'Élevage du Cameroun.

Tableau 6. Effectifs et distribution des poulets produits (2006)

Types	Effectifs
Poulets traditionnels	25 000 000
Poulets de chair	16 640 000
Pondeuses	3 000 000
Parentaux ponte	85 883
Parentaux chair	203 379
Total	44 929 262

Source : Estimations du ministère de l'Élevage du Cameroun.

Comme le montre le tableau 6, le système avicole au Cameroun est essentiellement dense et majoritairement dominé par le système traditionnel, environ 25 000 000 de poulets traditionnels produits par an. Par rapport aux années précédentes, la production avicole camerounaise connaît une croissance annuelle assez élevée : 8 528 263 en 1987, 10 064 164 en 1988, 13 027 548 en 1989¹⁶⁶, 44 929 262 en 2006. De quoi favoriser le développement de l'activité de plumage de poulets dans la mesure où la demande en volailles est également forte soit 66 624 tonnes¹⁶⁷ en 2006.

Sur les marchés urbains, on observe la présence des hangars de poulets et c'est parfois non loin de là que se déploie le plumage des poulets. Les plumeurs font constamment ce qu'on appelle la ronde autour des hangars afin d'accoster tout client qui vient acheter le poulet et propose directement son service. Il faut aussi préciser que certains vendeurs de poulets sont également plumeurs et disposent sur place tout leur arsenal de travail.

Tableau 7. Quelques fermes avicoles de renommée dans les villes de Yaoundé et Douala

Villes	Fermes avicoles
Yaoundé	Complexe avicole de Mvog-betsi (CAM)
	Ferme avicole de Nsimalen (AVIMALEN)
	Ferme avicole de Simbok (ETOA-KOSS)
	Ferme avicole de Mbankomo
	Ferme avicole d'Ahala
Douala	Ferme avicole polyvalente de Douala (FAP)
	La station avicole de Douala-Bassa,
	Feeds and Chickens

Source : par nos soins.

Les poulets vendus et plumés sur les marchés urbains proviennent des fermes urbaines et rurales tant publiques que privées présentes un peu partout sur le territoire camerounais. Dans les villes de Yaoundé et de Douala, on trouve les fermes avicoles dans la majorité des quartiers périphériques et même au sein de certains ménages. En outre, les poulets proviennent également des fermes rurales (des campagnes proches et éloignées) et des autres zones urbaines camerounaises à l'exemple de

¹⁶⁶ Rapport annuel MINEPIA.

¹⁶⁷ FAO, Première évaluation du secteur avicole au Cameroun, mai 2006, tableau 19, p. 31.

Bafoussam qui est l'une des principales villes agricoles du pays et alimente fortement les autres en denrées alimentaires.

Tableau 8. Circuits de distribution et de vente des poulets au Cameroun

Producteur-fournisseur	Aviculteurs ou fermiers	Consommateurs
	Proviendiers	
	Accouveurs	
Les clients acheteurs	Grossistes	
	Détaillants	
	Restaurants	
	Hôtels	
	Rôtisseries	
	Ménages	

Source : par nos soins.

Ainsi, les circuits de distribution et de vente des poulets sont constitués entre autres des fermes avicoles, des provenderies, des rôtisseries, des restaurants, des hôtels et des ménages, etc., qui abondent dans ces grandes métropoles urbaines. Le fermier ou tout autre membre de sa famille vend le produit directement, chez lui ou sur les marchés, aux grossistes, aux détaillants et souvent aux consommateurs.

2. Les circuits de distribution et de vente des poissons

La pisciculture au Cameroun, même si elle n'est pas très prisée comme l'aviculture, dispose des atouts géographiques favorables à son développement. La production annuelle est estimée à près de 60 000 tonnes, dont 10 000 tonnes de crevettes et 50 000 tonnes¹⁶⁸ de poissons. Le secteur piscicole est essentiellement dominé par le système artisanal, les autres systèmes (industrielle et continentale) sont pratiqués avec une faible intensité.

Tableau 9. Évolution de la production halieutique (en tonnes)

Produits	1996	1997	1998	1999	2000
Pêche industrielle	9 828	7 999	8 364	7 117	8 737,5
Poissons	9 258	7 552	7 953	6 783	8 034
Crevettes et mollusques	571	447	411	334	703,5
Pêche maritime artisanale	45 000	45 000	45 000	45 000	45 000
Pêche continentale	555 000	55 000	55 000	555 000	55 000
Aquaculture	50	50	50	50	50

Source : MINEPIA/DIRPEC.

Comme on le constate à partir du tableau 9 et compte tenu des données statistiques non disponibles, la production des poissons est assez élevée : 6 783 tonnes en 1999, contre 8 034 en 2000, de même

¹⁶⁸ CCIMA, Chambre de commerce, d'Industrie des Mines et de l'Artisanat, Elevage, Pêche et Industries Animales, Centre d'Information et de Documentation Economique, juin 2006.

que la consommation en poissons : en 2001, la consommation des ménages en poissons et produits de la pêche était estimée à plus de 182 milliards de francs CFA (FCFA)¹⁶⁹. Cette consommation est plus importante dans les ménages urbains, par exemple Douala et Yaoundé absorbent plus de la moitié¹⁷⁰ des poissons produits. C'est ainsi qu'elle est à l'origine du développement de cet emploi informel dit « le nettoyage de poissons » sur les marchés.

Sur les marchés de Douala et de Yaoundé, il existe les poissonneries, les étalages, les points de vente au détail et les hangars de poissons. C'est à proximité de ces lieux que se déploie l'activité de nettoyage des poissons. La majorité des nettoyeurs est constamment présente dans les poissonneries et y effectue souvent d'autres tâches, comme la décharge des cartons de poissons, le nettoyage de la poissonnerie et l'emballage des poissons. Tout ceci les rapproche davantage des clients à qui ils proposent leurs services.

Tableau 10. Circuits de distribution et de vente des poissons au Cameroun

Mareyage frais	Grossiste Semi grossiste Détaillant	CONSOMMATEURS
	Usine	
Producteur	Exportation	
Pêcheur Armement Importation	Grossiste	
Transformation	Dépositaire Détaillant	
	Marché urbain quotidien Marché rural hebdomadaire	

Source : FAO.

Les poissons vendus sur les marchés urbains proviennent de la pêche locale (les étangs piscicoles et des ports fonctionnels sur le territoire camerounais) et de l'importation. Le Sénégal et la Mauritanie fournissent environ 70 %¹⁷¹ des sardinelles et maquereaux qui sont les poissons les plus consommés. Quant aux bateaux de pêche, ils débarquent au port de Douala qui est la plus grande station de pêche du Cameroun et aux ports de Kribi et Tiko considérés comme les principaux centres de distribution. Ils vont approvisionner le marché local ainsi que les marchés des localités proches et éloignées.

En ce qui concerne la pêche locale, les vendeurs se rendent auprès des pisciculteurs où ils achètent directement leurs poissons et d'autres pisciculteurs contactent directement les vendeurs sur le marché (c'est le cas par exemple des bars frais de Kribi et des silures qui sont très sollicités). L'importation est effectuée majoritairement par la société CONGELCAM qui possède de grandes poissonneries desservant les villes camerounaises.

¹⁶⁹ ECAM II.

¹⁷⁰ FAO, Département de Pêche, Traitement et Commercialisation du Poisson au Cameroun, Document de travail, juillet 1992.

¹⁷¹ FAO, *op. cit.*, p. 17.

En somme, les circuits de distribution et de vente sont **un ensemble de moyens choisis par un éleveur ou un pêcheur pour faire passer ses produits du stade de la production au stade de la consommation**. Une fois le produit acheté par le client, entre en jeu le plumeur de poulets ou le nettoyeur de poissons.

Le schéma peut se présenter ainsi : ① fournisseur-producteur → détaillant → client acheteur → plumeur de poulets ; ② fournisseur-producteur → détaillant → client acheteur → nettoyeur de poissons.

2.3. Mode de présentation des produits à la vente

En règle générale, les produits se présentent à la vente dans l'état vendu par l'aviculteur ou le pêcheur. Les poissons se présentent à la vente dans les poissonneries ou hangars, non nettoyés. De même, pour les poulets. Cependant, certaines poissonneries vendent des poulets déjà plumés. Toutefois, le nettoyage des poissons et le plumage des poulets se présentent comme des stratégies de vente pour les détenteurs de poissonnerie et les vendeurs de poulets. En effet, les clients sont plus attirés par les hangars, les vendeurs de poulets, les poissonneries où ils peuvent directement nettoyer leurs animaux. Huguette (vendeuse de poissons au marché central de Douala) affirme que « le nettoyage du poisson est un travail complémentaire dans le but de maintenir et fidéliser les clients et parfois je le fais gratuitement. »

3. NATURE DES ACTIVITÉS DE PLUMAGE DES POULETS ET DE NETTOYAGE DES POISSONS SUR LES MARCHÉS URBAINS CAMEROUNAIS

3.1. La découverte du métier par les jeunes et profil des travailleurs

Chaque enquêté a eu un premier contact avec le métier de façon personnelle. Certains ont été motivés en voyant les autres jeunes se battre, comme Frank : « Je venais au marché vendre les épices avec ma grand-mère, j'avais vu les gars se battre et je suis venu essayer ». D'autres l'ont été par l'intermédiaire d'un proche parent qui exerce un métier connexe. C'est le cas de Nsangou Mama, un autre jeune. Il affirme : « je suis venu aider mon oncle le poissonnier dans sa boutique et puis le besoin de nettoyer les poissons des clients s'est créé ». Il s'agit aussi surtout d'une activité complémentaire pour les jeunes qui effectuent ce métier. C'est le cas d'Abdoul, qui travaille dans la poissonnerie et qui trouve que le nettoyage des poissons est un avantage de service.

Le plumage des poulets et le nettoyage des poissons sont des tâches qui s'exercent le plus souvent dans l'espace privé, voire domestique. Le partage des tâches dans le ménage, et plus précisément en Afrique, fait que ces travaux sont souvent réservés à la femme puisqu'ils font partie des activités culinaires lesquelles sont fortement féminisées. Avec la sortie ou mieux l'extension de ces travaux de l'espace privé vers l'espace public, nous constatons qu'il devient plus masculinisé, car, d'après cette étude, les activités de plumage des poulets et de nettoyage des poissons sont des activités majoritairement exercées par les hommes. Dans l'activité de nettoyage du poisson comme dans le cas du plumage, on trouve rarement des femmes. Les quelques femmes rencontrées dans le plumage travaillent uniquement dans l'optique d'aider leur époux (cas d'un homme adulte), très souvent elles sont accompagnées par leurs enfants surtout pendant les vacances. Dans le nettoyage du poisson, ce sont des jeunes filles qui exercent l'activité pendant les week-ends et à temps partiel. En effet, dans la participation féminine à cette activité, il n'y a pas de division sexuelle de tâche précise. Les femmes travaillent tout comme les hommes, certaines prennent le relais dès que leurs époux se sentent épuisés. Ainsi, l'activité fonctionne comme une « entreprise » familiale.

Comme on peut l'observer dans le tableau 11, la majorité des plumeurs de poulets et des nettoyeurs de poissons sont des jeunes de la tranche d'âge de 15-35 ans, la majorité sous-scolarisés avec le

niveau CEPE et ayant arrêté les études pour les raisons financières. Les adultes et les vieillards sont très minoritaires dans ces activités. En outre, l'origine sociale de ces travailleurs est également un élément important. Les activités de plumage de poulets et de nettoyage de poissons sont exercées en grande partie par les jeunes originaires de l'Ouest Cameroun. Ceci montre le dynamisme des ressortissants de cette région dans le domaine économique.

3.2. Déploiement des activités et domesticité

Dur les marchés urbains, les plumeurs de poulets et les nettoyeurs de poissons se mettent à la tâche tôt le matin vers 7 h 00 lors de l'ouverture des marchés. Pour leur travail, la majorité des jeunes plumeurs ne disposent que d'instruments manuels à l'exemple des tables où ils éventrent les poulets, des couteaux pour les égorger, des demi-fûts d'eau bouillante posés sur des feux à bois dans lesquels ils trempent les poulets, des bassines remplies d'eau dans lesquelles ils lavent les poulets après le plumage. Cependant, lors de nos descentes sur le terrain, plus précisément au marché acacias de Yaoundé, nous avons rencontré un adulte de 64 ans, à la fois vendeur et plumeur de poulets, exerçant cette activité depuis trente années. Celui-ci possède en plus des matériels sus-cités, deux matériels uniques dont il est le seul détenteur : il s'agit du saignoir (appareil qui sert à vider le poulet de son sang, à l'achever définitivement), de la machine à plumer (voir photos en annexes). Ces jeunes plument beaucoup plus les poulets de chair et les pondeuses. Les autres types animaux à l'exemple des canards, chèvres et porcs sont aussi nettoyés, mais à de très faibles fréquences.

Quant aux nettoyeurs de poissons, ils utilisent comme matériels les écailleurs (en particulier les couteaux). Ils nettoient les bars, les maquereaux, les mâchoirons¹⁷², les capitaines, bref presque la gamme de tous les types de poissons vendus dans les poissonneries. Les plumeurs et les nettoyeurs travaillent tous les jours de la semaine, de lundi au dimanche, généralement à temps plein de 7 h 00 à 17 h 00 et parfois plus tard surtout en période de festivités, compte tenu d'une forte demande. Le temps partiel s'impose parfois quand il n'y a pas trop de travail et les plumeurs tout comme les nettoyeurs en profitent pour vaquer à leur activité secondaire.

Les plumeurs de poulets et les nettoyeurs de poissons sont souvent invités dans les ménages où ils doivent exercer des tâches liées à leurs métiers. Généralement, les clients font appel à eux pour plumer les poulets ou nettoyer les poissons à domicile, lorsque les quantités sont élevées. Ils sont souvent amenés à travailler dans les familles, lorsqu'il y a des festivités (mariage, baptême, deuil, anniversaire, naissance, etc.). Ils interviennent également au sein des restaurants, des hôtels, etc., pour des occasions spéciales lorsque les personnes à recevoir sont plus nombreuses que d'habitude (fêtes de fin d'année, fête du Travail, etc.) ou bien lorsqu'ils veulent gagner du temps. À ce moment, ils viennent donner un coup de main aux employés, voire aux personnes ou aux domestiques qui travaillent habituellement seuls dans les ménages ou dans les restaurants. Ils apparaissent, dans l'espace domestique, comme de nouveaux domestiques¹⁷³, mais qui font un travail ponctuel et repartent aussitôt. Ainsi, comme la plupart des travailleurs domestiques, ils ne sont pas soumis à une protection sociale.

¹⁷² Terme générique qui recouvre différentes espèces ressemblant aux silures.

¹⁷³ Le travail qu'ils effectuent fait partie de la liste des travaux manuels d'ordre ménager de la « femme d'entretien », tels que définis et proposés par le Bureau International du Travail (BIT) (*C177 Home Work Convention*, Genève) en juin 1996.

Tableau 11. Profil de quelques plumeurs de poulets et nettoyeurs de poissons interviewés

Prénom(s)	Âge	Sexe	Niveau scolaire	Origine sociale	Statut matrimonial	Profession	Ancienneté dans la profession	Autre (s) Activité(s)
Rostand	25	Masculin	CAP	Ouest	Célibataire Sans enfant	Plumeur de poulets	3 ans	aucune
Ibrahim	22	Masculin	CEPE	Nord	Célibataire Avec 02 enfants	Plumeur de poulets	4 ans	Moto-taximan
Gilbert	30	Masculin	CEPE	Ouest	Célibataire sans enfant	Plumeur de poulets et nettoyeur de poissons	5 ans	aucune
Stéphane	23	Masculin	CEPE	Ouest	Célibataire sans enfant	Plumeur de poulets et nettoyeur de poissons	2 ans	aucune
Huguette		Féminin	CEPE	Est	Marié	Nettoyeuse de poissons	6 ans	Vendeuse de poissons
Joseph	28	Masculin	BEPC	Littoral	Union libre Avec 01 enfant	Plumeur de poulets	3 ans	Vendeur de cigarettes
Rachelle	22	Féminin	BEPC	Littoral	Célibataire Avec 01 enfant	Plumeuse de poulets et nettoyeuse de poissons	6 mois	Call-boxeuse
Josué	24	Masculin	CEPE	Ouest	Célibataire sans enfant	Plumeur de poulets	4 ans	Aucune
//	64	Masculin	//	Ouest	Marié	Plumeur de poulets	30 ans	Vendeur de poulets
Luc	16	Masculin	CEPE	Centre	célibataire	Nettoyeur de poissons	1 ans	Aucune
Jean Paul	32	Masculin	BACC	Centre	Célibataire	Nettoyeur de poissons	4 ans	Cordonnier
Gladys	22	Féminin	BAC	Ouest	Célibataire sans enfant	Plumeuse à temps partiel	7 ans	Étudiante

Dans ce milieu domestique (entendu ici comme le ménage ou le restaurant), les plumeurs ou les nettoyeurs sont considérés comme des tâcherons et traités ainsi sur le plan de la rémunération. Leur gain est estimé en fonction de la tâche exercée. Leur rémunération est généralement plus élevée que celle qu'ils gagnent sur les marchés, puisqu'il s'agit d'effectuer le travail à domicile. Le client doit prendre en charge à la fois les frais de déplacement du nettoyeur de poissons ou du plumeur de poulets et sa rémunération. Cette dernière n'est pas fixée une fois pour toutes, elle est négociable. Le prix est fonction de la distance qui sépare le marché du domicile du client et de la quantité d'animaux à nettoyer.

3.3. Rendement ou revenu des activités

Le poulet est plumé à un montant de 200 FCFA l'un. Ce prix augmente quand il faut en plus découper le poulet (coupure de cuisine, coupure de table). Quant au poisson, le prix du nettoyage est fixé en fonction du type de poisson (il y a des poissons plus difficiles à nettoyer que d'autres) et de la quantité. Dans tous les cas, le prix minimum est de 200 FCFA. Les déchets issus du nettoyage ou du plumage des animaux sont également vendus aux clients pour plusieurs usages, certains clients consomment les intestins de poulet que les plumeurs leur revendent soit nettoyés soit pas du tout. D'autres achètent aussi afin de nourrir les animaux tels que les chiens, les chats, les porcs, etc.

Ceci fait que le plumeur de poulets obtient un double revenu issu à la fois du plumage et de la vente des déchets du plumage. Le revenu issu du plumage de poulet ou du nettoyage du poisson n'est donc pas un revenu fixe, tout dépend de la période, de la demande des clients et donc de la quantité ou qualité de poulets plumés et de poissons nettoyés. Gladys, par exemple, travaille comme plumeuse de poulets le week-end et gagne le samedi 5 000 FCFA en moyenne et 1 000 FCFA minimum le dimanche matin. Jean Paul, nettoyeur de poissons dit gagner en période de fêtes au maximum 5 000 FCFA par jour. Beaucoup trouvent ce revenu minable bien que cela leur permet de joindre les deux bouts, car disent-ils, ils ont une famille à nourrir et cela suffit à peine.

Ces activités sont, pour la plupart de ceux qui les pratiquent, des emplois tremplin ou à défaut. Pour les uns, ce sont des activités secondaires et, pour les autres, elles sont complémentaires. En fait, tandis que la majorité espère trouver mieux et s'en aller, raison pour laquelle ils épargnent pour suivre des formations en informatique, en hôtellerie, en mécanique au, etc. Quelques-uns, très motivés et engagés, s'y plaisent : « c'est nettement mieux que de se balader au soleil avec un plateau sur la tête », affirme une plumeuse de poulets. Ceux-ci envisagent d'investir tout en restant dans l'activité, voire même en faire leur entreprise. C'est d'ailleurs ce qui justifie leur ancienneté plus élevée dans la profession (voir tableau 11).

3.4. Relations de travail des plumeurs de poulets et des nettoyeurs de poissons

Leurs clients qui sont généralement des ménagères, des restaurateurs, des hôteliers, des rôtisseurs, etc., entretiennent avec ces travailleurs des rapports qui oscillent entre harmonie et conflit. Il existe parfois des problèmes selon que l'on ait à faire au plumage de poulets ou au nettoyage de poissons.

Dans le plumage des poulets, les clients se plaignent souvent des lenteurs que les plumeurs justifient souvent par le fait de devoir d'abord bouillir de l'eau. Ils se plaignent aussi en constatant qu'il manque une partie de poulet, notamment « le gésier ». Pour comprendre ce problème, il faut se référer à la tradition africaine où le gésier est considéré comme l'une des parties les plus importantes du poulet : il est servi à l'homme, chef de famille. La non-présence du gésier après le plumage peut être donc considérée comme une « faute grave ». C'est ainsi que, le plus souvent, les clients viennent réclamer. Cette situation a conduit les plumeurs à garder ces morceaux au cas où le client viendrait : « quand un client oublie son gésier, je le garde » (Gladys, plumeuse de poulets). Il arrive souvent que le client se plaigne également quand il juge que le poulet a été mal plumé et exige le « replumage » avant la paie.

Pour les nettoyeurs de poissons, c'est le manque de confiance de la part des clients qui pose problème. C'est pourquoi parfois le client exige de compter avec le nettoyeur le nombre de poissons avant son départ afin de voir s'il ne lui en a pas dérobés. Parfois, il peut également juger que ses poissons ont été mal nettoyés. Dans ce cas, le nettoyeur doit nettoyer de nouveau.

Cependant, la relation est souvent basée sur la confiance, puisque le client laisse souvent les animaux aux plumeurs ou aux nettoyeurs pour aller faire d'autres courses. Toutefois, lorsque le travail est bien fait et ceci, à plusieurs reprises par les mêmes travailleurs, les clients sollicitent leurs services jusque dans l'espace privé domestique. Ce qui témoigne des rapports harmonieux qu'ils entretiennent avec les clients. Les plumeurs, tout comme les nettoyeurs, entretiennent entre eux des rapports qu'on pourrait qualifier également d'harmonieux et de conflictuels. L'harmonie règne au point que, sur certains marchés à l'exemple du marché Acacias de Yaoundé, ils se sont regroupés en association depuis trois ans. Ainsi, le cercle des jeunes du secteur du poulet de Biyem-Assi a constitué une tontine en vue de s'entraider dans les moments difficiles (maladies, décès, accidents) et joyeux (accouchements, funérailles) et également en vue d'organiser le nettoyage quotidien du lieu de travail. Quant aux conflits, ils s'expliquent par la concurrence, car chacun se bat même contre son collègue pour avoir le maximum de clients.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL DES PLUMEURS DE POULETS ET DES NETTOYEURS DE POISSONS

4.1. Les dangers liés aux activités et à l'usage des matériels de travail

Ces travailleurs sont exposés aux accidents de travail lors de l'utilisation de leurs matériels de travail (les écailliers, l'eau chaude, le feu, etc.). Les brûlures d'eau chaude sont très régulières chez les plumeurs, car il est presque impossible, pour un plumeur, de ne pas toucher l'eau chaude quand il travaille. Les accidents sont même omniprésents dans le plumage des poulets au point que Pierre, plumeur au marché central de Douala, affirme par exemple que : « Parfois quand ce n'est pas l'eau chaude qui nous brûle, c'est le couteau qui nous blesse. » Ils utilisent des matériels de travail non adéquats et parfois couverts de rouille (demi-fût appelé « bac de trempage »). Les nettoyeurs de poissons également utilisent des équipements pleins de saletés, des demi-gourdes coupées en forme de bassine remplie d'eau qui, à vue d'œil, constitue des dépotoirs de nombreux microbes. Certains d'entre eux nous ont présenté des cicatrices laissées par des blessures et des brûlures obtenues lors de leur besogne. La prise de conscience de ces risques a entraîné des prises de précaution par certains travailleurs. C'est ainsi que Marie, nettoyeuse et vendeuse de poisson au marché d'Essos, affirme : « Parfois, on se blesse. C'est pourquoi je traîne toujours dans mon sac des bandes collantes, du coton et de l'alcool pour effectuer le premier soin si je suis blessée. » Pour d'autres, ils se rendent simplement à l'infirmerie ou à l'hôpital en cas de blessures.

4.2. Des lieux de travail insalubres

L'environnement de travail des plumeurs de poulets et des nettoyeurs de poissons constitue également un danger grave pour leur santé. Ceux-ci exercent leurs activités dans des lieux où règnent la promiscuité et l'insalubrité due aux déchets issus de leurs travaux. Les plumes, les écailles et les déchets internes des poulets et des poissons sont jetés directement au sol pendant le nettoyage. Des eaux sales mélangées aux liquides rougeâtres et noirâtres coulent sans arrêt. Ils marchent dessus et la majorité d'entre eux ne porte pas de chaussures adéquates, comme les bottes, pour se protéger les pieds, alors qu'ils risquent de se faire piquer, souiller et infecter (voir photos en annexes).

4.3. La question des nuisances et maladies

Les plumeurs de poulets et les nettoyeurs de poissons sont exposés aux problèmes de santé liés à l'exercice de leur métier. En effet, ne disposant pas d'un médecin de travail et n'étant pas, pour la plupart d'entre eux, vaccinés, ils sont donc exposés aux maladies et aux infections. Les animaux sur lesquels ils travaillent peuvent transporter des maladies contagieuses à l'homme. En ce qui concerne les poulets, les cas les plus connus ont été ceux de la grippe aviaire. En ce qui concerne les poissons, certains types de maquereaux sont réputés pour provoquer des allergies. Par les déchets et les eaux usées qu'ils manipulent, ces travailleurs respirent des odeurs qui entraînent parfois les infections des voies respiratoires, des nausées et le manque d'appétit. En ce sens, Patrick (nettoyeur de poissons au marché du Mfoundi) affirme : « Depuis que je nettoie les poissons, je suis parfois enrhumé à cause de l'eau glacée que je touche tout le temps. » Quant à Paul, plumeur de poulets au marché d'acacias, il dit : « le problème que j'ai surtout ici, c'est celui des odeurs qui me donnent des nausées et je manque d'appétit. Je dois consommer du lait non sucré tous les soirs ».

Tableau 12. Types de nuisances et maladies dont sont victimes les plumeurs de poulets et les nettoyeurs de poissons et types de vaccins reçus

Nuisances	Maladies	Type de vaccins reçus
Odeurs	Problèmes pulmonaires et infections des voies respiratoires	Vaccin antitétanique
Mouches		
Manque d'appétit	Maladies animales (grippe aviaire dans le cas des poulets)	
Brûlures	Infections cutanées	
Blessures		

Source : par nos soins.

La majorité des personnes enquêtées ne sont pas informées des maladies auxquelles elles peuvent être exposées dans l'exercice de ces métiers. Elles ignorent les maladies pouvant être transmises de l'animal vers l'homme et vice et versa. D'autres estiment qu'il faut juste faire établir un certificat médical puisqu'ils sont en contact avec les aliments. Peu sont ceux qui ont reçu un vaccin au cours de ces six derniers mois. La plupart estiment que cela est très cher et qu'ils attendent les campagnes de vaccination gratuite.

N'ayant jamais été visités par les médecins du travail, ces travailleurs de l'informel sont abandonnés à eux-mêmes dans des conditions de travail très rudes et précaires.

Ces lieux et conditions de travail constituent non seulement un danger énorme pour leur santé, mais aussi pour les clients et les populations environnantes dans la mesure où leurs animaux ne sont pas nettoyés dans les conditions sanitaires requises. C'est pourquoi certains clients affirment qu'ils prennent des précautions pour se prémunir contre les maladies. En effet, une fois rentrés à leur domicile, ils trempent leurs animaux (poulets, poissons) dans du jus de citron ou du vinaigre pendant au moins quinze minutes pour tuer les microbes et ils lavent soigneusement à plusieurs reprises avec de l'eau potable. Quant aux populations environnantes, elles sont exposées aux odeurs nauséabondes et aux des infections cutanées qu'elles peuvent attraper au contact des eaux usées stagnantes et qui ruissellent pendant les pluies.

CONCLUSION

Ainsi, parvenus au terme de notre analyse, il ressort que le travail de plumage des poulets et de nettoyage des poissons par des « professionnels » entre dans un processus de globalisation dans la mesure où la société camerounaise en pleine effervescence aspire à toujours plus de modernité. En effet, les plumeurs et les nettoyeurs répondent à un besoin socialement construit. Les consommateurs de poulets étaient le plus souvent habitués soit à effectuer ce travail chez eux soit à recourir aux poulets congelés vendus au kilo dans les poissonneries. Le plumage des poulets et le nettoyage des poissons dans l'espace public sont des activités qui font partie des nouvelles tendances de consommation. Dans une société où les besoins et les défis à relever sont plus nombreux, le plumage des poulets et le nettoyage des poissons ont trouvé une place indéniable. En effet, les clients (restaurateurs, ménagères, etc.) trouvent leur compte auprès de ceux-ci et vice-versa. Ces activités de plumage des poulets et de nettoyage des poissons viennent répondre aux nouveaux besoins des ménages au Cameroun. Car, avec l'entrée croissante des femmes dans le monde du travail et leur départ de la sphère privée où elles étaient confinées, avec les divers changements qui s'opèrent dans les structures familiales (accroissement des familles monoparentales, réduction de la taille de la famille, etc.), le besoin d'une assistance dans les travaux ménagers est manifeste. Malheureusement, le déroulement de cet « art mécanique » au sens de F. Orty (2006) ne se fait pas sans rencontrer plusieurs obstacles et concourir à des problèmes de santé pour ces travailleurs informels.

BIBLIOGRAPHIE

- ALTER N. (dir.), 2006, *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, 368 p.
- ATCHANG D., 2004, « Les petits métiers de rue en zone universitaire : le cas de l'activité de photocopie au Quartier Ngoa-Ekellé », Mémoire de Maîtrise, Université de Yaoundé 1.
- BODSON P., ROY P.-M., 2004, *Survivre dans les pays en développement : Approches du secteur informel*, Paris, l'Harmattan, 299 p.
- COHEUR A. et alii, 2007, *Articulations entre les régimes légaux de sécurité sociale et les mécanismes de protection sociale à base communautaire : une nouvelle approche prometteuse*, Association internationale de la sécurité sociale (AISS), 18 p., disponible à cette adresse : http://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/articles/WCMS_SECSOC_2630/lang--fr/index.htm
- ELA J.-M.L., 1983, *La ville en Afrique noire*, Paris, Karthala, 219 p.
- FODOUOP K., 2001, « Yaoundé, la prépondérance des petits métiers » in *Yaoundé. Une grande métropole africaine au seuil du troisième millénaire*, Paris, Imprimerie Saint-Paul, collection les classiques camerounais, p. 123-131.
- FODOUOP K., 1991, *Les petits métiers de rue et l'emploi : le cas de Yaoundé*, Yaoundé, SOPECAM, collection Idées, 163 p.
- GRAFMEYER Y., 1994, *Sociologie Urbaine*, Paris, Nathan.
- MOTAZE L. P., 2008, *L'Afrique et le défi de l'extension de la sécurité sociale : l'exemple du Cameroun*, Paris, Pyramide papyrus presse, 212 p.
- NGOUANA R., 2009, « Revue de la littérature : le mutuelles de santé peuvent-elles améliorer efficacement l'accessibilité financière des travailleurs aux soins de santé de qualité au Cameroun ? », mémoire de l'Institut supérieur des sciences de la population (ISSP) - Population et Santé . disponible à l'adresse http://www.memoireonline.com/07/09/2271/m_Revue-de-la-litteratureLes-mutuelles-de-sante-peuvent-elles-ameliorer-efficace0.html.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), 2009, « L'emploi informel dans les pays en développement : une normalité indépassable ? », *Synthèse*, p. 1-8.
- ORTY F., 2006, « Sociologie des professions et des métiers », in N. Alter (ed), *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, 368 p.

WALTER RICHARD avec le concours d'Ewa Filipiak, 2006, *La formation professionnelle en secteur informel*, Notes et Documents, numéro 33, Document de travail de l'Agence Française de Développement, Direction de la Stratégie, Département de la Recherche, n° 34, 48 p.

ANNEXES

Photos des matériels et équipements de plumage des poulets	
	
<u>Saignoirs</u>	
	
<u>Table à éventrer et de plumage</u>	<u>Bac de trempage</u>
	
<u>Bassines de rinçage</u>	<u>Hangars de poulets</u>

Photos des matériels et équipements de nettoyage de poissons



Chapitre 2

« THE SHOW MUST GO ON » : BIEN-ÊTRE ET STATUT D'INDÉPENDANT DANS LE SECTEUR DU PETIT COMMERCE

Céline Mahieu (Université Libre de Bruxelles), Isabelle Godin (université libre de Bruxelles-ULB, École de santé publique, Criss-Centre de recherche Approches sociales de la santé [Anderlecht-Belgique])

« The show must go on » : c'est l'expression qu'utilise l'un des dirigeants de petits commerces que nous avons interviewés pour décrire son rapport au travail : d'un côté, l'implacable nécessité d'assurer la continuation de son investissement dans son restaurant et, de l'autre, le plaisir qu'il ressent dans son activité. D'un côté, le sentiment de devoir poursuivre son engagement dans le travail, quelles que soient les difficultés rencontrées (deuil familial, sentiment d'épuisement, manque de personnel ou exigences administratives). De l'autre, la reconnaissance qui découle de l'exercice autonome de son métier, de la gestion du personnel et du contact direct avec les clients dont il a la responsabilité.

L'expression « The show must go on » traduit une expérience qui semble traverser l'ensemble de nos entretiens : l'ambivalence d'un rapport au travail construit sur la convergence entre des contraintes systémiques sur lesquelles le/la dirigeant-e de petit commerce n'a que peu de prise et un désir d'indépendance matérialisé par l'absence de lien de subordination juridique. Car, comme le souligne Françoise Piotet (2011, p. 424), l'absence de lien de subordination caractéristique des non-salarié-e-s n'implique pas l'absence de règles et de contraintes dans l'exercice de l'activité. En effet, le/la dirigeant-e de petit commerce est soumis à des réglementations ainsi qu'à l'évolution du contexte économique (attractivité du quartier commerçant, concurrences, pouvoir d'achat du consommateur) et culturel (la variété des attentes et des figures du client, par exemple) dans lequel il/elle évolue. En revanche, l'absence de lien de subordination juridique permet l'indépendance dans l'acte commercial et/ou l'autonomie dans la pratique d'un métier. Ces éléments sont d'ailleurs au cœur des aspirations de ces travailleurs/ses.

Outre cette tension constitutive du rapport au travail du/de la dirigeant-e de petit commerce, le régime assurantiel spécifique auquel sont soumis les indépendant-e-s et l'homogénéité de certaines de leurs conditions de travail – notamment la fragilité des frontières entre travail et vie privée, l'amplitude des horaires hebdomadaires et la fréquence des horaires atypiques¹⁷⁴ – justifient, selon Élisabeth Algava, Catherine Cavalin et Sylvie Célrier (2011), que l'on étudie de manière spécifique leur santé, et partant leur bien-être comme nous nous proposons de le faire dans cet article¹⁷⁵.

Nous nous intéresserons en effet au lien entre le vécu de ces indépendant-e-s et leur bien-être, entendu ici comme leur capacité à faire face aux tensions psychiques auxquelles ils/elles sont confron-

¹⁷⁴ Notons que nombre de salariés subissent des conditions de travail analogues, et que les petites et très petites entreprises possèdent des caractéristiques qui peuvent contribuer à une prise en compte moins soutenue des problématiques de sécurité et de santé au travail : déficience des ressources managériales liées à la santé ; accès restreint des travailleurs à la représentation autonome de leurs intérêts ; accès limité aux services externes de santé ; insécurité d'emploi ; fréquence faible des contrôles ; part élevée de travail illégal ; représentation disproportionnée des groupes socialement désavantagés (Walters, 2004 ; Hasle, Limbourg, 2006 ; Nichols, 1997) ; concentration des tâches et fonctions par un petit nombre de travailleurs et manque d'espaces propices à échanger avec des collègues leur vécu, ce qui rend l'objectivation de l'expérience au travail et de ses difficultés moins aisée (Gollac, Volkoff, 2006).

¹⁷⁵ Notre problématique se limite ici à la question du *bien-être* tel que défini en introduction. Cependant, nous nous inspirons des propositions que Élisabeth Algava, Catherine Cavalin et Sylvie Célrier ont développées sur la *santé* des indépendants.

té-e-s, à se réapproprier leur puissance d'agir et à faire preuve de normativité (Clot, 2010 ; Roche, 2010) en « jouant » avec les contraintes que font naître les interactions avec les clients, l'application des règlements et législations, la gestion des relations aux fournisseurs et financeurs. Notre objectif est de rendre compte de l'expérience de travail telle que la vivent ces indépendant-e-s, avec toute l'ambivalence dont elle est porteuse dans le contexte des commerces comme dans d'autres mondes professionnels : à la fois plaisir et souffrance ; étayage de la subjectivation des travailleurs/ses, de leur capacité de production des normes et impuissance à leur échapper (Clot, 2010 ; Roche, 2010). Les différentes manières dont les indépendant-e-s du petit commerce se saisissent de leur statut et des conditions de travail et d'emploi qui lui sont associées constituent dès lors l'objet de cet article.

1. MÉTHODOLOGIE

François Gresle, l'un des pionniers de la recherche empirique sur les petits indépendants, reproche aux sociologues d'être longtemps restés « obnubilés tantôt par la lutte des classes tantôt par la massification de la société industrielle » et d'avoir traité cette catégorie de travailleurs « comme des groupes résiduels donc sans avenir » (Gresle, 1993, p. 39). Si le constat est sévère, il nous invite à reconnaître que la recherche, dont nous présentons ici une partie des résultats, ne s'est pas construite initialement sur la problématique du bien-être des indépendant-e-s à proprement parler. Notre démarche s'inscrit dans une recherche exploratoire en cours de réalisation (2012-2014) qui vise à appréhender le bien-être des travailleurs/ses dans les très petites entreprises et les petites entreprises (moins de vingt personnes) actives dans le secteur du commerce. C'est une logique pragmatique – l'accès aux travailleurs-ses dans les PME s'est avéré en pratique presque toujours conditionné à l'accord de leur employeur-ses – qui nous a conduites à mener des entretiens approfondis avec les employeurs-ses et indépendant-e-s du secteur et à prendre la mesure de l'intérêt intrinsèque de la question de leur bien-être.

Cet article est en effet extrait du volet qualitatif de la recherche précitée qui comprend la réalisation et le traitement d'une quarantaine d'entretiens semi-directifs menés dans les secteurs du commerce de détail, de la coiffure et de l'horeca (hôtellerie, restauration et cafés). Des dirigeant-e-s de petites entreprises (dix-huit entretiens) et des acteurs institutionnels en contact direct ou indirect avec celles-ci (organismes de représentation des PME et d'aide aux entreprises en difficulté, etc. : onze entretiens) ainsi que des travailleurs/ses ont été rencontrés. L'hypothèse, formulée par Eakin et Mac Eachen (1998), selon laquelle la personnalisation des relations de travail, caractéristique des petites entreprises, entraînerait une forme d'occultation des positions conflictuelles du capital et du travail et servirait de filtre aux imputations causales que les travailleurs vont pouvoir développer entre leurs conditions de travail et leur bien-être ne sera pas traitée ici. Nous limiterons l'analyse aux deux premières catégories d'entretiens (dirigeant-e-s et acteurs institutionnels) et n'étudierons donc pas en détail la question des rapports entre dirigeant-e-s et membres du personnel.

Les entretiens menés invitent les dirigeant-e-s d'entreprise à s'exprimer d'abord sur leur parcours professionnel : leur formation, les éléments personnels et professionnels qui les ont conduits à diriger une petite entreprise, leur vision de l'avenir et leurs aspirations pour le futur. Loin des catégories prédéterminées de l'enquête par questionnaire, cette partie de l'entretien se déroule dans le cadre d'un « échange ouvert, approfondi, compréhensif », qui rencontre les caractéristiques de ce que Didier Demazière appelle « le récit biographique » : l'invitation à relater l'origine et les conditions d'exercice de leur métier incite les personnes à « [raconter leur] parcours dans une mise en récit impliquant un argumentaire sur [ses] significations » (Demazière, 2003, p. 2). L'objectif est de « collecter des matériaux dans les conditions les plus favorables possibles, pour tenter de comprendre et de décrire les manières dont les membres d'une même catégorie sociale [...] racontent une période de leur vie, exposent leur situation, anticipent leur avenir » (*Ibidem*). Une seconde partie de l'entretien est consacrée à des questions ouvertes sur la manière dont les dirigeant-e-s interviewé-e-s perçoivent et organisent leurs relations avec leurs employés, leur clientèle, leurs fournis-

seurs, financeurs, etc. Enfin, il leur est demandé de définir ce qui, dans leur travail, tend à participer de leur bien-être ou, au contraire, à affecter négativement celui-ci.

2. DÉFINITION DE L'OBJET

L'identification du groupe des indépendant-e-s dans l'objectif de qualifier et de mesurer leur bien-être et/ou leur santé¹⁷⁶ a fait l'objet de plusieurs tentatives qui s'accordent sur la difficulté à établir des critères objectifs et opérationnels qui permettent à la fois de distinguer ce groupe de celui des salarié-e-s et de délimiter un groupe suffisamment homogène dans ses conditions de travail.

Pour Françoise Piotet, « rien ne confère une unité apparente à ce groupe où se retrouvent les professions les plus prestigieuses et « la boutique », l'artisanat d'art et le maréchal ferrant [...], rien si ce n'est un statut et les représentations qui lui sont associées – ce qui est beaucoup – ces deux dimensions structurant en effet la distinction de ses membres au sein de la population active et un socle partagé d'éléments constitutifs de leur identité » (Piotet, 2001, p. 423). Comme indiqué en introduction, l'absence de subordination juridique caractérise en effet le statut du travailleur indépendant tant en Belgique qu'en France. En matière de représentations et de références identitaires, « le travailleur [...] est censé détenir les connaissances et l'expertise nécessaires à la réalisation de son activité » (*Idem*, 424). Selon François Gresle (1981), l'autonomie dans l'acte commercial est ce qui caractérise l'indépendant-e. Cependant, les relations avec « ses pratiques », et la présence publique de la boutique caractérisent l'aspiration à l'indépendance du/de la commerçant-e, tandis que, dans le cas de l'artisan-e, cette autonomie dans l'acte commercial n'est que le moyen d'atteindre son idéal professionnel qui recouvre la possibilité d'une pratique autonome du métier. Notre échantillon rencontre les deux réalités, puisque nous avons interviewé aussi bien des détaillants (marchand-e-s de chaussures, de vêtements, dirigeant-e-s de bazar) que des traiteurs, restaurateurs/trices, bouchers/ères et coiffeurs/ses.

Pour identifier le groupe des indépendant-e-s, Algava *et al.* proposent, quant à elles, de retenir le type de régime assurantiel particulier auquel les travailleurs/ses sont soumis-es. Ces auteures font l'hypothèse que ce régime détermine des effets sur la santé, notamment parce qu'il suppose des droits associés aux emplois qui « jouent dans les trajectoires de santé des individus et sur leurs arbitrages, par exemple entre arrêt de travail et poursuite de l'activité » (2011, p. 5). En d'autres termes, ce régime assurantiel détermine en partie les conditions d'emploi des indépendant-e-s¹⁷⁷. À l'appui de ce critère, notons qu'en Belgique la Sécurité sociale des travailleurs/ses indépendant-e-s est gérée séparément de celle des salarié-e-s par un organisme spécifique, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI)¹⁷⁸. Dans ce pays comme en France, on assiste certes à une réduction des différences de droits entre régime salarié et régime indépendant, comme en témoigne par exemple le fait que « depuis janvier 2008, les cotisations sociales du travailleur indépendant lui donnent automatiquement droit à la couverture complète de l'assurance soins de santé obligatoire, au même titre que le travailleur salarié ou fonctionnaire. Il bénéficie donc du même remboursement pour les prestations médicales ou les médicaments et ne doit plus payer de

¹⁷⁶ Cf. la note de bas de page 175 et la définition du bien-être proposée en introduction.

¹⁷⁷ Les régimes assurantiels contribuent aux mouvements de recomposition de la population active, aux mécanismes sociaux de répartition des emplois et de production du chômage et, à ce titre, ils participent des objets centraux de la sociologie de l'emploi, telle que Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud la définissent (Maruani, Reynaud, 2004).

¹⁷⁸ Notons qu'en attendant une possible harmonisation des statuts (en cours de négociation par les interlocuteurs sociaux belges), le régime assurantiel des salariés connaît également des variations selon que le travailleur est engagé sous statut d'ouvrier ou d'employé. D'après le Service public fédéral belge, *Emploi, Travail et Concertation sociale*, « les principales différences entre les statuts d'ouvrier et d'employé concernent notamment : la durée de la période d'essai, qui est plus courte pour les ouvriers ; les délais de préavis, généralement plus longs chez les employés ; la durée du salaire garanti en cas de maladie ou d'accident, plus longue pour les employés ; la notion de chômage technique et de chômage économique, qui ne concerne que les ouvriers ; les règles concernant les vacances annuelles. Pour les ouvriers, le pécule de vacances est payé par l'Office national des vacances annuelles (ONVA). Pour les employés, il est payé directement par l'employeur » (SPF Emploi Travail et Concertation sociale, 2010).

cotisation complémentaire pour s'assurer contre les "petits risques" » (SPF Économie, 2010). Les cotisations que l'indépendant-e paie à une caisse d'assurances sociales en fonction de ses revenus lui donnent droit à une protection sociale de base qui comprend des prestations familiales, pensions et une assurance faillite. Cependant il s'agit bien d'une protection de base et, comme Algava *et al.* l'observent en France, « des différences persistent qui peuvent être importantes et rendre plus difficile le maintien de l'activité professionnelle pour les indépendants, voire leur statut » (*op. cit.*, p. 6). En Belgique, le régime indépendant se distingue en effet du régime salarié par les montants plus faibles associés à la protection sociale de base dont ces travailleurs/ses bénéficient et par le fait que leur statut ne comprend pas d'assurances « chômage » ou « accidents de travail ». Ces caractéristiques conduisent d'ailleurs les pouvoirs publics eux-mêmes à inciter l'indépendant-e à « élargir sa protection sociale ainsi que celle de sa famille en souscrivant par exemple des assurances complémentaires ou en assurant l'insaisissabilité de son domicile ». Une bonne partie des organismes qui gravitent autour des indépendant-e-s s'est d'ailleurs spécialisée dans le traitement de cette dimension de leur statut, que ce soit pour réclamer au politique une amélioration de la protection ou pour offrir des services qui la complètent.

Dans un contexte où les figures de l'emploi se diversifient (sous-traitance, « faux indépendants »¹⁷⁹, etc.), toute démarche de catégorisation des indépendant-e-s comporte nécessairement une part d'arbitraire. Cependant, on peut avancer que l'indépendance fonde à la fois leur identité (maîtrise de l'ensemble des connaissances et de l'expertise nécessaires à la réalisation de son activité et/ou autonomie dans l'acte commercial), leur statut (absence de subordination juridique) et leurs droits sociaux (régime assurantiel).

Une autre difficulté liée à l'analyse du bien-être et/ou de la santé de cette catégorie de travailleurs/ses est due à leur forte hétérogénéité : le régime assurantiel décrit s'applique en Belgique aussi bien aux agriculteurs/trices exploitant-e-s, qu'aux artisan-e-s, commerçant-e-s, chefs d'entreprise, professions libérales, etc. La bonne santé relative des indépendant-e-s qu'observent Algava *et al.* – leur état de santé se situerait entre celui des cadres (le meilleur) et celui des salarié-e-s non-cadres – est donc, selon ces auteur-e-s, à tester et approfondir par des explorations ultérieures. À cet égard, l'emploi d'une méthode qualitative permet d'opérer une sélectivité sur le terrain et de réduire empiriquement l'hétérogénéité de professions et de statuts. Celle-ci est donc moindre dans notre échantillon que dans la catégorie statistique des « non-salariés » qu'Algava *et al.* ont réussi à isoler comme approximation acceptable du type de travailleurs/ses visés. Dans le milieu urbanisé de la région Bruxelles-capitale, nous avons en effet choisi de mener nos entretiens qualitatifs exclusivement auprès des travailleurs/ses du tertiaire – ce qui exclut les agriculteurs/trices ou les indépendant-e-s du secteur industriel – et de nous intéresser aux métiers relationnels impliquant un registre d'action commercial¹⁸⁰ en excluant les professions libérales dont l'identité, le statut et le mode d'organisation collective sont caractérisés par la mission de service public qui leur est dévolue. Une certaine hétérogénéité subsiste cependant dans notre échantillon qui compte à la fois des détaillants (marchand-e-s de chaussures, de vêtements, dirigeants de bazar) et des artisan-e-s (traiteurs, restaurateurs, bouchers et coiffeurs). Il va de soi que les risques professionnels sont diversement répartis selon la nature de ces différents métiers, nous nous centrerons toutefois dans la suite de cet exposé sur une dimension qui leur est commune, la gestion de la relation à la clientèle.

¹⁷⁹ D'après le Service public fédéral belge, *Emploi, Travail et Concertation sociale*, « les faux indépendants sont des travailleurs qui ont un statut d'indépendant alors qu'en réalité, ils exercent leur activité professionnelle sous l'autorité d'un employeur. Ce qui implique qu'il devrait normalement s'agir d'une activité salariée » (SPF Emploi Travail et Concertation sociale, 2010).

¹⁸⁰ Dans un ouvrage sur la « politique de la relation », Lise Demailly (2008) identifie certaines des caractéristiques structurantes des métiers dits « relationnels » et propose une typologie en douze registres de l'action propres aux métiers de la relation. Chacun de ces douze registres est traversé par une tension professionnelle spécifique qui résulte de l'articulation entre le sens de l'action et le statut symbolique accordé à autrui. La relation commerciale est l'un des registres cités sans être toutefois particulièrement développé dans le reste de l'ouvrage.

3. RÉSULTATS

Les études épidémiologiques dans la sphère professionnelle ont montré que la santé et le bien-être au travail dépendent de processus qui impliquent des interactions complexes entre les dimensions corporelle (caractéristiques de l'activité notamment) et psychosociale (soutien de la hiérarchie et du groupe de pairs, etc.) (Inserm, 2011). La sociologie du travail met quant à elle l'accent sur les constructions identitaires qui médiatisent le rapport subjectif du travailleur à ses conditions d'emploi et de travail, ou les « processus d'itération entre le travail, sa matérialité, et l'identité du sujet » (Ughetto, 2011) situés dans des contextes sociaux et économiques spécifiques. Nous avons décidé de privilégier cette dernière approche et d'adopter une conception large du bien-être au travail, défini comme « (ré)appropriation de la puissance d'agir » par le/la travailleur/euse (Roche, 2010).

Dans le cas des indépendant-e-s, nous proposons d'évaluer cette appropriation de la puissance d'agir (ce que la plupart des sociologues du travail nomment « autonomie » et les psychologues « contrôle ») *via* la manière dont ces travailleurs/ses résolvent la tension – présentée en introduction – entre des contraintes systémiques et l'absence de lien de subordination juridique. Notre matériau qualitatif nous donne accès à deux manières d'appréhender cette question, l'une synchronique et l'autre diachronique. Dans un premier temps, nous chercherons à identifier les conditions dans lesquelles les indépendant-e-s du secteur du petit commerce ont le sentiment de pouvoir s'approprier les règles du système de relations commerciales dans lesquelles ils/elles sont engagé-e-s, en nous centrant comme annoncé ci-dessus sur la gestion de la relation à la clientèle. Dans un second temps, nous tenterons de rendre compte des formes de cette appropriation en nous intéressant à la manière dont les indépendant-e-s que nous avons interviewé-e-s réinterprètent leur passé, leur présent et surtout se projettent dans l'avenir – ce que Demazière appelle les « formes temporelles de la narration biographique » et que nous considérerons ici comme des indicateurs de l'état de bien-être/mal-être des travailleurs/ses dans la mesure où ces formes temporelles reflètent le sentiment de contrôle que ces personnes développent sur leur vie.

3.1. La gestion des relations à la clientèle

Les études épidémiologiques reconnaissent que la confrontation à des client-e-s entraîne une charge émotionnelle pour les travailleurs/ses qui doivent la gérer. Dans les grandes entreprises au sein desquelles ce constat est généralement posé, l'autonomie du salarié est de ce point de vue extrêmement limitée : il suffit de songer aux procédures très strictes que doivent appliquer les travailleurs de *call-center*, au contrôle qui s'exerce en parallèle sur leur travail, pour saisir l'impact négatif que le contact avec la clientèle peut avoir sur la santé de ces travailleurs.

Cependant, dans les petits commerces que nous étudions, la gestion des relations fait partie de « ce qui fait sens » dans leur travail pour les indépendant-e-s que nous avons rencontré-e-s. Cette caractéristique est même constitutive de ce qui les distingue des autres salarié-e-s, puisque, comme indiqué plus haut, l'autonomie dans l'acte commercial est l'un des moteurs de l'identité des indépendant-e-s et de leur reconnaissance au travail.

« J'adore ! Quand je suis ici, c'est “the show must go on”, je suis sur ma selle, c'est vraiment ça. C'est tellement agréable d'avoir des clients qui sortent, et qui disent : “oui, c'est toujours aussi bien”, et c'est ce qui motive les troupes. » (Julien)

La gestion autonome de la relation à la clientèle semble faire partie de la recherche d'une « juste distance » qui est propre à chaque indépendant-e. Le plaisir qu'éprouve Luc dans son travail tient aux relations de long terme qu'il entretient avec ses client-e-s et à l'attachement réciproque qui en découle : « beaucoup de clients m'ont connu sur mon vélo, enfant, bébé et autre ». *A contrario*, certains jours, Fathi juge la familiarité de certain-e-s client-e-s insupportable. L'absence de lien de subordination devient alors une ressource qui permet à l'indépendant-e de gérer ses émotions en se

soustrayant à la relation client, parfois avec pour corollaire le transfert de la charge que représente cette relation sur des subordonné-e-s :

« Des fois, c'est insupportable. Cela dépend des personnes. Sans vous tracasser, ils vous racontent leur vie, mais d'autres, ce n'est pas le même cas. [...] Vous savez, ce n'est pas facile à gérer, ces choses. Donc, il faut être patient. Vous devez être très patient dans certains cas, ne pas vous énerver. [...] Quand vous vous énervez, ce n'est pas bien pour le travail. Vous savez que vous manipulez le ciseau, le rasoir, ceci cela. Une fois que vous les avez dans la main, vous allez trembler de tous les côtés. Il y a des moments, vous avez des clients qui sont très chouettes, comiques, tout ce que vous voulez. Vous n'y pensez même pas, vous ne savez pas que le temps passe. Vous aimez ce genre de client. Il y a des gens qui sont beaucoup plus dépressifs. Alors, vous aussi, vous devenez dépressif.

Il faut le gérer, après. Comment vous faites personnellement ?

Je sors. Je prends un petit café, je sors, je prends un peu d'air, je rentre. Et puis un petit résumé avec les amis ici. On raconte [...], vous essayez de vous débarrasser de tout cela, sinon la journée ne va pas se terminer. Il faut vite oublier. » (Fathi)

La « juste distance » est également susceptible de varier d'un jour à l'autre chez un-e même indépendant-e, en fonction notamment des interférences du travail avec la vie personnelle et familiale de celui/celle-ci. L'éventuel effet d'une sélection par la bonne gestion de cet aspect explique sans doute que l'expérience soit fréquemment évoquée pour expliquer les équilibres auxquels la plupart des indépendant-e-s interviewé-e-s parviennent :

« L'expérience vous permet de pouvoir gérer ces problèmes, et c'est très difficile. Cela m'a coûté un ménage, soyons clairs. [...] D'abord parce que les expériences, les conseils, on les entend, mais on ne les applique pas, on se dit toujours : "oui, mais cela n'arrive qu'aux autres". Mais non, on ne retient que les expériences qu'on vit soi-même. Cela, c'est la première chose. Et ensuite, il n'y a rien à faire, l'expérience est là, quand on a un peu de bouteille, c'est plus facile, c'est moins compliqué.

Justement vous me parlez d'expérience. Qu'est-ce que vous mettez en place, vous ? Je ne sais pas si vous avez changé des choses.

J'ai tout changé. Dans ma première vie, je vais dire cela comme cela, il n'y avait que le magasin qui comptait et je disais à mon ex-femme : "la semaine prochaine, c'est Saint-Nicolas¹⁸¹". "C'est quand ?" "Samedi après-midi", "Je ne viens pas, je suis au magasin". "Ah oui, bon cela va", etc. Aujourd'hui, s'il y a Saint-Nicolas avec les enfants, je vais venir plus tôt, je vais m'arranger et je vais dire aux gars : "les gars, à 4 heures, je me barre parce que c'est Saint-Nicolas avec les enfants", par exemple. Cela, ce sont des changements fondamentaux, c'est quelque chose que je ne faisais pas du tout avant. C'est clair. » (Luc)

La « juste distance » dépend également du type de clientèle auxquels l'indépendant-e est confronté, un élément sur lequel il/elle n'a qu'une prise indirecte dans la mesure où l'attractivité du quartier commerçant et son ambiance générale dépendent d'éléments tels que les politiques de logement, les flux migratoires et les rapports de concurrence et d'interdépendance (v. notamment Hotelling [1929] ; Kesteloot & Mistiaen [1997]) qui lient les commerçant-e-s du quartier entre eux/elles.

L'autonomie dans la gestion de la relation peut cependant s'inscrire dans un geste technique, comme celui que maîtrise le/la coiffeur/se qui « embellit » ses clients ou le/la cordonnier/ère qui fait un travail si soigné qu'il/elle peut se permettre d'« éduquer » ses clients sur le choix de bonnes chaussures. Mais l'autonomie peut s'inscrire aussi dans la gestion de la relation elle-même lorsqu'elle fait l'objet d'une compétence que le/la professionnel-le estime avoir acquise – ce dont témoigne, dans l'extrait ci-dessous, la référence au « service », à l'« accueil » et surtout l'identification au travail du « psychologue », récurrente dans les entretiens avec les coiffeurs/ses,

¹⁸¹ La Saint-Nicolas est une fête familiale importante en Belgique, principalement destinée aux enfants.

ainsi que la mise en œuvre d'outils (ici la carte de fidélité) destinée à réduire en partie les aléas de la relation commerciale avec la clientèle :

« Le milieu commercial, le milieu de la mode et on a quand même un beau métier aussi. On est non seulement coiffeur, mais on est psychologue en même temps. Donc on est quand même polyvalents. On est là aussi pour embellir l'homme et la femme et les gens ont besoin de nous. Et je sais qu'il y a des gens qui sont capables de faire pas mal de kilomètres pour venir nous voir quand ils sont satisfaits de notre service. Cela reste quand même un métier très personnel, la coiffure. [...] Pour moi, ce qui est important, déjà c'est le rapport qualité/prix, c'est le service, c'est l'accueil, c'est surtout fidéliser la clientèle et cela c'est quelque chose que l'on fait déjà depuis quinze ans, on fidélise nos clientes avec une carte de fidélité. [...] Oui, c'est notre moyen à nous... quand on fait un geste commercial, forcément le client le retient, et les gens se disent : "là, j'ai une petite réduction", parce que les gens sont très sensibles à la réduction. » (Caroline)

Comme l'indiquent entre autres Caroline, Fathi ou Julien, ces compétences dans la gestion de la relation des clients doivent beaucoup à des « rôles » que l'on a appris à jouer ou à des « routines » ou comme celle qui consiste à « faire passer le message » dès le matin :

« On se dit : "on va passer une bonne journée". Et quand une cliente rentre : "Ça va, vous allez bien ?" "Bof !" "Tout ira bien, ne vous inquiétez pas, installez-vous, on s'occupe de vous", et alors l'ambiance est partie ». (Caroline)

D'après Marc Breviglieri (2006), la routine désigne « un savoir-faire acquis dans une activité prolongée ». Pourtant, la routine est appréciée diversement par la sociologie qui la considère tantôt avec inquiétude comme un facteur d'aliénation, tantôt avec optimisme comme le lieu d'un apprentissage et d'une connaissance qui libère le sujet « dans l'apaisement et la sérénité du geste routinier et la concordance de cet état avec l'idée d'un délestage salutaire du corps et de la volonté » (Breviglieri, p. 190). Le fait de jouer un rôle et de surtout séparer le rôle professionnel du rôle privé permet ainsi à certain-e-s indépendant-e-s de préserver leur bien-être :

« Avec le temps, j'ai appris à gérer. Les problèmes à la maison restent à la maison, et les problèmes au bureau restent au bureau. C'est très important d'essayer d'arriver à ne pas mélanger les deux, sinon ça ne va plus, on est perdus. »

La compétence technique et/ou relationnelle est donc cruciale pour la recherche de ce que nous avons appelé la « juste distance » au client. Elle s'appuie sur les formations professionnelles reçues, la mise en œuvre d'outils et de routines qui permettent dans la plupart des cas à l'indépendant-e de réduire l'incertitude liée aux interactions avec sa clientèle et de préserver sa puissance d'agir. On peut considérer que l'ensemble de ces pratiques est « ce qui fait métier »¹⁸² et qui permet à l'indépendant d'obtenir « un travail à soi » (Piotet, 2011).

Yves Clot (2011) considère en effet que pouvoir travailler « avec métier » constitue l'une des manières les plus effectives de protéger les salarié-e-s des atteintes à leur bien-être. Le rempart que constitue le fait « d'avoir du métier » tient d'après Ughetto au fait « d'entretenir de longue date un rapport quotidien avec des tâches à mener à bien, des activités à déployer et, de ce fait, d'être dans une forme de familiarité avec les difficultés rencontrées : au lieu d'être énigmatiques, irrationnelles, sources de malaise, les épreuves qui surgissent dans le travail sont associées à des explications – et cela d'autant plus que le métier est doté d'une véritable doctrine, enseignée dans des formations initiales ou continues –, ainsi qu'à des modes de réponse ayant fait leurs preuves. Avoir du métier recouvre ainsi des processus que nous analysons comme protecteurs » (2011). Dans le cas des indépendant-e-s du secteur du petit commerce, « avoir du métier » signifie notamment maîtriser les compétences qui ont trait à la gestion des relations, singulièrement la relation avec la clientèle.

¹⁸² Zarca (1998) définit le métier comme « un corps constitué de techniques, de savoir-faire en vue de la production d'une gamme relativement restreinte de biens et services qui ne s'acquièrent que dans le temps long et positif de l'expérience professionnelle », permettant l'émergence « des composantes d'une culture telles que le langage, la gestuelle ou la transmission intergénérationnelle des techniques et des coutumes ».

Par ailleurs, dans la mesure où le fait « d'avoir du métier » donne des perspectives de reconversion, les indépendant-e-s acquièrent, grâce à cela, des possibilités de « jeu » avec les règles de l'économie et du marché de l'emploi, en dépit de la fluctuation de leur revenu (saisonnalité des ventes) et de leur régime assurantiel dont nous avons vu qu'il les fragilise par rapport à d'autres catégories de travailleurs/ses, puisqu'ils/elles ne bénéficient pas des allocations de chômage en cas de cessation d'activité.

3.2. Formes temporelles de la narration biographique

Le régime assurantiel spécifique qui s'applique aux indépendant-e-s, combiné au manque de contrôle dont ils/elles disposent à l'égard d'évolutions structurelles (réglementations et évolution du pouvoir d'achat au premier chef), affecte leurs perspectives économiques, leur mode d'insertion dans l'emploi et leur capacité à se projeter dans l'avenir. Ces perspectives sont également conditionnées par les investissements consentis dans le passé pour lancer l'activité (temps, argent, investissement de soi). C'est ce qui justifie d'examiner leur rapport au temps et la manière dont ils mettent en récit leur parcours. Car les formes temporelles qui s'en dégagent sont indicatives de la façon dont ils se réapproprient leur histoire personnelle (Demazière, 2003). Nous considérerons donc le rapport au temps des indépendant-e-s comme un indicateur de la capacité de « jeu avec les règles », telle qu'elle est ressentie par l'indépendant-e.

Didier Demazière propose une « grammaire temporelle des récits biographiques » qui peut contribuer à établir une grille de lecture des récits que nous avons récoltés. Cette grammaire comporte deux dimensions. La première a trait à la manière dont le sujet articule les différents éléments de sa vie : soit que leur enchaînement est perçu comme un programme prédéterminé et routinisé ; soit que le sujet les envisage comme une suite de séquences hétérogènes avec lesquelles il doit composer pour construire son parcours. Dans le cadre de la problématique que nous avons définie, c'est surtout la seconde dimension de la grammaire présentée par Demazière qui nous intéresse. Elle renvoie à la manière dont le sujet envisage le dénouement de son parcours : soit en se projetant dans des perspectives ouvertes et valorisantes de son point de vue ; soit en mettant l'accent sur les « attentes contrariées qui brident [ses] projections et rendent difficiles ou douloureuses ses anticipations » (Demazière, 2003, p. 83-87).

Dans le tableau reproduit ci-dessous, la ligne supérieure représente sans aucun doute les situations plus favorables au bien-être tel que nous l'avons défini. On peut ranger dans la catégorie des parcours que Demazière nomme « destin ou vocation » le récit de Justine, une gérante de salon de coiffure de luxe, qui explique son épanouissement actuel et l'amour qu'elle a pour son métier par les rencontres qu'elle a faites et par l'apprentissage du métier qu'elle a perfectionné au gré de son passage de « petits salons » en « grands salons » : « si vous apprenez le contact avec les gens, avec le regard et avec des tas de petites choses, vous apprenez à l'aimer ; à ce moment-là, vous ne pouvez que vous épanouir. Sincèrement, je suis vraiment épanouie ».

À l'autre bout des parcours indicatifs d'un bien-être, cette fois construit sur les arrangements réussis d'éléments hétérogènes et d'opportunités, Khadija explique comment elle a développé le commerce de cosmétiques de son oncle en s'imposant par ses compétences en matière de négociation et sa détermination dans les salons spécialisés en commerce de gros en Asie et en Orient. Luc produit de son côté un discours argumenté sur ses projets d'investissements : un site internet, un restaurant et l'ouverture de filiales sont en projet (« Par exemple, on parlait d'engager des poissonniers. Si demain je trouve des poissonniers, je suis prêt à ouvrir des magasins dans tout Bruxelles, parce que je sais qu'il y a du potentiel. Très clairement. Un traiteur de poissons comme nous on fait, il n'y en a pas. Vous allez trouver des viandes hachées à n'en plus finir, mais du poisson comme nous, avec de bons produits.... »).

Formes temporelles de la narration biographique, adaptées du tableau de Demazière (2003)

		Les enchaînements temporels	
		Temps de la redondance Suivre un programme	Temps de l'inattendu Composer de l'hétérogène
Les dénouements temporels	Temps de la projection Perspectives argumentées	Destin ou vocation Si vous apprenez le contact avec les gens, vous apprenez à l'aimer (Justine)	Opportunités ou projets Je sais qu'il y a du potentiel pour développer des magasins dans tout Bruxelles (Luc et Khadija)
	Temps de l'héritage Attentes contrariées	Répétition ou fatalité Je n'ai pas eu le choix et maintenant c'est trop tard (Karim)	Rupture ou deuil On est tristes de voir que cette commune s'est transformée (Caroline)

D'autres récits traduisent le sentiment d'être piégé dans un présent qui n'autorise pas de tirer leçon des expériences passées ni de se projeter dans un futur valorisant.

Une grande partie du discours de Caroline est ainsi marqué par la nostalgie d'un passé dont elle porte le deuil et dont le retour lui semble compromis : les personnes qui venaient se faire coiffer auparavant toutes les semaines espacent leurs visites suite à l'affaiblissement de leur pouvoir d'achat. Loin de voir des opportunités dans les transformations du quartier, elle regrette le « beau monde » qui le fréquentait d'après elle vingt ans plus tôt et attribue le départ de cette clientèle à l'installation de populations d'origine immigrée. La tonalité nostalgique est présente chez d'autres dirigeant-e-s de petites entreprises, mais de manière beaucoup plus nuancée : les « affaires » sont jugées plus mauvaises qu'auparavant et les causes les plus fréquemment évoquées sont la crise économique et le durcissement des réglementations et contrôles s'appliquant au commerce.

La dernière forme temporelle est celle de la répétition du même, le sentiment de n'avoir guère de possibilité de briser un cycle où les attentes sont contrariées. Celle-ci se rencontre dans certains commerces d'inscription communautaire et/ou familiale. L'histoire racontée par Karim, propriétaire d'un snack-kebab, se rapproche de ce cas de figure : un commerce hérité, détesté, mais qui représente la seule voie d'insertion sur le marché de l'emploi qui soit apparue accessible quelques dizaines d'années plus tôt.

CONCLUSION

En tension entre des contraintes systémiques sur lesquelles ils/elles n'ont pas prise et un statut qui s'organise autour de la notion d'indépendance, les commerçant-e-s indépendant-e-s ont une expérience du travail ambivalente. L'absence de subordination juridique définit aussi bien leur statut et leurs droits sociaux que leur identité. Elle leur donne une capacité à s'approprier leur travail dont ne disposent pas la plupart des salarié-e-s. Cependant, l'exercice autonome du métier ou de l'acte commercial se double de la confrontation directe, non médiatisée par un tiers employeur, avec les contraintes du marché et de la réglementation notamment. Leur bien-être se loge dans leur capacité à « jouer » de ces contraintes pour faire de leur travail l'un des lieux de leur subjectivation.

Les entretiens qualitatifs approfondis que nous avons menés nous ont permis de rendre compte de la manière dont les indépendant-e-s du secteur commercial s'accommodent de cette tension en nous centrant sur deux dimensions, synchronique et diachronique. La relation à la clientèle étant au cœur de leur identité et de leur statut, nous nous sommes d'abord efforcés de montrer comment les formations professionnelles reçues, la mise en œuvre d'outils et de routines permettent, dans la plupart des cas, aux indépendant-e-s de réduire l'incertitude liée aux interactions avec leur clientèle et de préserver leur puissance d'agir. Ce que nous avons appelé la « juste distance » au client est l'un des éléments de ce qui fait métier chez nos répondant-e-s et qui leur permet de maîtriser davantage leurs conditions de travail et d'emploi.

Nous avons ensuite mobilisé la grammaire temporelle des récits que Didier Demazière a développée pour analyser la partie biographique de nos entretiens. Quatre modalités d'appropriation de la condition d'indépendant ont été décrites au travers de la manière dont nos répondant-e-s réinterprètent leur passé, leur présent et s'imaginent un avenir. Le fait « d'avoir du métier » apparaît à nouveau comme l'un des éléments qui permet à l'indépendant-e de se projeter dans des perspectives ouvertes et valorisantes de son point de vue. Mais sa capacité à faire face à ses conditions de travail pourrait dépendre notamment de l'état du marché du travail, et du sens que l'indépendant attribue à sa présence sur ce marché en tant que non-salarié : choix délibéré ou contraint par les difficultés à s'insérer comme salarié rencontrées plus particulièrement par certaines catégories de population (par exemple, certain-e-s travailleurs/ses d'origine immigrée). Les récits biographiques appellent enfin à explorer le rôle des réseaux familiaux ou ethniques dans lesquels s'inscrivent les indépendant-e-s, réseaux de solidarité mais aussi de contrainte.

En conclusion, il nous apparaît que le vécu des dirigeants de petits commerces invite à redéfinir la notion d'autonomie et son lien avec le bien-être dans le travail pour saisir les particularités de la situation des indépendant-e-s : ceux-ci disposent d'une latitude importante dans l'organisation de leur travail tout en devant faire face à des contraintes variées avec lesquelles ils doivent « jouer » pour s'approprier véritablement leur activité.

BIBLIOGRAPHIE

- ALGAVA E., CAVALIN C., CELERIER S., 2011, *La santé des indépendants : un avantage relatif à interpréter*, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi.
- BREVIGLIERI M., 2006, « Le fonds ténébreux de la routine. À propos des morales du geste technique au travail », in S. Laugier, C. Gautier, *L'ordinaire et le politique*, Paris, CRAPP/EHSBM/PUF, p. 189-217.
- CLOT Y., 2010, *Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- COCHOY F., 2002, « Figures du client, leçons du marché », *Sciences de la société* (56), 3-23.
- DEMAZIERE D., 2003, « Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques », *10^{es} Journées d'études Céreq – Lasmas-IdL – Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail.*, Caen, 21, 22 et 23 mai.
- EAKIN J. M., MACEACHEN E., 1998, "Health and the Social Relations of Work: A Study of the Health-related Experiences of Employees in Small Workplaces", *Sociology of Health & Illness* (20), p. 896-914.
- GODIN I., KITTEL F., 2004 "Differential economic stability and psychosocial stress at work: associations with psychomatic complaints and absenteeism", *Social Science & Medicine*, 58, 1543-1553.
- GODIN I., DESMAREZ P., KITTEL F., 2002), "Stress and job precariousity. Classification index of economic sectors", *Archives of Public Health*, 60(3-4), 143-151.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 2006, « La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et des conditions d'emploi », Centre d'études de l'emploi, *Document de travail* 69.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 2006, « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3(163), 4-17.

- GRESLE F., 1981, *Les petits patrons du Nord (1920-1975)*, Lille, PUL.
- GRESLE F., 1993, « La notion de classe moyenne indépendante. Un bilan des travaux », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 35-44, janvier-mars.
- HASLE P., LIMBORG H. J., 2006, “A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises”, *Industrial Health*, 44(1), p. 6-12.
- HOTELLING H., 1929, “Stability in Competition”, *The Economic Journal*, 39(153), 41-57.
- INSERM, 2011, *Stress au travail et santé : Situation chez les indépendants. Expertises collectives*, 9 juillet, Récupéré sur site web de l'Inserm : <http://www.inserm.fr/index.php/thematiques/sante-publique/expertises-collectives>.
- KESTELOOT C., MISTIAEN P., 1997, “From ethnic minority niche to assimilation: Turkish restaurants in Brussels”, *Area*, 29(4), 325-334.
- MARTUCCELLI D., 2004, « Figures de la domination », *Revue française de sociologie*, 45(3), 469-497.
- MARUANI M., REYNAUD E., 2004, *Sociologie de l'emploi*, Paris, Éditions La Découverte.
- NICHOLS T., 1997, *The Sociology of Industrial Injury*, London, The Sociology of Industrial Injury.
- PIOTET F., 2011, « Autonomie et dépendance des indépendants », in I. (. collective) (Éd.), *Stress au travail et santé — Situation chez les indépendants*, Paris, Éditions Inserm, p. 423-434.
- ROCHE P., 2010, « Droit au plaisir et critique des "risques psychosociaux" », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2(10), p. 83-97.
- SPF ÉCONOMIE, 2010, *Assurance maladie obligatoire*. Consulté le 20 juin 2013, sur portail [belgium.be](http://www.belgium.be/fr/economie/entreprise/securite_sociale/assurance_maladie_invalidite/) Informations et services officiels : http://www.belgium.be/fr/economie/entreprise/securite_sociale/assurance_maladie_invalidite/
- SPF EMPLOI TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, 2010, *Faux indépendants*. Consulté le 20 juin 2013, sur portail [Belgium.be](http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/faux_independants/) — Informations et services officiels : http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/faux_independants/
- SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, 2010, *Contrats de travail : distinction en fonction de la nature du travail*. Consulté le 20 juin 2013, sur portail [Belgium.be](http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/nature_du_travail/) — Informations et services officiels : http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/nature_du_travail/
- UGHETTO P., 2011, « Pour ne pas se tromper de gestion de la santé au travail. Les niveaux d'un management attentif au « métier », *Revue française de gestion*, 8(217), p. 61-75.
- WALTERS D., 2004, “Worker representation and health and safety in small enterprises in Europe”, *Industrial Relations Journal*, 35(2).
- ZARCA B., 1998, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, p. 247-273.

Chapitre 3

« ÊTRE DES OBLIGÉS » : INDÉPENDANCE, CULTURE PROFESSIONNELLE ET SANTÉ

Florent Schepens (université de Dijon)

Le travail est un vecteur de « *validation de soi* » (Linhart, 2010 : 21), mais il n'est pas exempt d'incertitudes quant à sa réalisation. Le travailleur risque de ne pas remplir ses objectifs, risque de prendre de mauvaises décisions, risque de ne pas arriver à respecter les règles de l'art, etc. Pour tout de même faire preuve de son utilité sociale (Dubar, 2011) et conserver une image positive de soi, il peut être amené à accepter d'encourir un certain nombre de risques. Ceux-ci vont le mettre en danger physique, mais aussi psychique, tous deux entraînant la mise en jeu de la santé du travailleur.

Dans ce texte, nous souhaitons montrer dans une première partie, à partir du cas particulier des entrepreneurs de travaux forestiers (ETF), comment l'encastrement (Polanyi, 1983) oblige l'entrepreneur à ne pas porter attention à sa santé physique, à mettre en sourdine les douleurs ressenties (Schepens, 2013) pour préserver son entreprise. Cependant, si cet oubli est physiquement délétère, il est psychiquement essentiel pour les ETF. C'est ce que nous montrerons dans la partie suivante en adjoignant, à ce premier terrain forestier, un second portant sur les médecins en Unité de soins palliatifs (USP). La violence de l'activité est consentie, car elle permet de répondre à une violence sociale plus grande encore.

Les données empiriques ont été recueillies sur deux terrains situés dans l'Est de la France, dans une région en ce qui concerne les ETF et, dans trois, pour les USP. Le recueil a été réalisé à partir d'entretiens non et semi-directifs ainsi que d'observations *in situ*.

1. ÉCOLOGIE LIÉE

Les segments professionnels (Bucher, Strauss, 1992) n'évoluent pas en parfaite autonomie et indépendance. Pour l'écrire comme Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard (2011), il n'existe pas de profession « séparée ». Le groupe professionnel, composé de différents segments, entre en interaction avec d'autres professions et partenaires aux objectifs plus ou moins congruents, mais aussi avec des profanes qui vont être les bénéficiaires de la production (des biens ou des services). Le groupe professionnel n'est alors pas seul lorsqu'il s'agit de définir quelle sera sa production. Ces différents acteurs forment ce qu'Andrew Abbott appelle des *écologies liées* (2003). Dans notre cas, nous proposons de faire du monde professionnel – *c'est-à-dire* l'ensemble des individus et des organisations dont l'activité influence celle du groupe professionnel étudié – le lieu de rencontre de ces différentes écologies. Celui-ci s'organise autour d'un groupe ou d'un segment professionnel et se constitue à partir des différents liens que ce groupe ou segment tisse avec ses *concurrents* et ses *auditoires* (Abbott, 1988), tous intéressés au résultat de l'activité des professionnels. Pour l'écrire autrement, un monde professionnel se compose d'une multitude d'interactions faites d'attentes réciproques et d'intérêts différents, en bref de relations d'interdépendances. Ces dernières relativisent l'autonomie des groupes.

2. INDÉPENDANCE ET AUTONOMIE

Ainsi, dans le monde des entrepreneurs de travaux forestiers, si les ETF – bûcherons, sylviculteurs et débardeurs indépendants cotisant à la Mutualité sociale agricole (MSA) – attendent de l'organisation du marché du travail de ne pas être en concurrence avec des profanes, d'être payés dans un délai raisonnable, d'avoir une activité régulière, leurs clients poursuivront d'autres buts, non nécessairement en contradiction avec ceux des ETF. Les scieurs voudront voir leurs grumes récoltées dans les délais impartis, sans casse ni frais supplémentaires ; l'Office national des forêts (ONF) voudra que l'écosystème forestier soit respecté (les jeunes arbres ne doivent pas être abîmés, les sols doivent être respectés, etc.) ; les communes forestières voudront essentiellement voir leur patrimoine financièrement valorisé, etc. Autre auditoire, la MSA souhaite que l'ETF ne développe pas de maladie professionnelle, ne subisse si possible aucun accident du travail et paye ses cotisations ; de même, les écoles forestières espèrent pouvoir compter sur ces entreprises dans le cadre des formations en alternance.

Les concurrents vont eux travailler à la redéfinition des frontières du segment professionnel. Les agriculteurs revendiquent la reconnaissance du savoir nécessaire à la réalisation des coupes de bois d'affouage, les entreprises de réinsertion vont se faire reconnaître légitimes pour nettoyer les berges des rivières de toutes les perches qui y poussent, les entreprises d'espace vert proposeront leur service pour faire de l'élagage/abattage chez les particuliers. Les ETF vont défendre plus ou moins âprement leurs prérogatives en fonction de l'état du marché du travail et de l'activité visée par les concurrents : s'agit-il de noble ouvrage ou de « sale boulot » (Hughes, 2010).

Si les ETF se présentent comme des indépendants professionnels, d'un point de vue financier leur position est très fragile, suffisamment pour que les femmes d'ETF aient toutes un emploi salarié hors de l'entreprise en plus des charges incombant habituellement aux femmes d'entrepreneur.

Leur autonomie, en tant que capacité à suivre les règles qu'ils se donnent (Chaland, 2001), est, elle aussi, partielle. Nous avons souligné plus haut l'interdépendance dans laquelle les ETF étaient plongés avec les autres membres de leur monde professionnel. L'injonction à la compétence, comme qualité attendue de l'œuvre réalisée, est alors définie en partie de manière externe au groupe professionnel (Boussard, Demazière, Milbrun, 2010). Cette injonction externe n'est pas la seule restriction à l'autonomie professionnelle : on trouve aussi des rapports d'obligation à l'intérieur desquels les ETF s'inscrivent et qui semblent leur interdire de pouvoir se définir comme étant leur propre maître.

Ce qui est essentiel pour certains indépendants, et François Gresle l'avait déjà montré sur un autre terrain, c'est la liberté de pouvoir organiser son travail comme on l'entend. C'est à travers cette dimension que l'indépendance se réalise et qu'une distance avec l'emploi salarié s'instaure.

Pour autant, il nous faut bien remarquer que, si les tenants des organisations professionnelles forestières insistent sur l'utilisation du terme de « client », dans les entretiens, les langues fourchent et on nous parle à de très nombreuses reprises de « donneur d'ordre ».

Cette appellation est en lien avec l'histoire de la profession (beaucoup d'entrepreneurs sont d'anciens salariés, cf. Schepens (2007)), mais elle semble aussi refléter les rapports de dépendance des ETF vis-à-vis de leur client. Oui, quand on est entrepreneur de travaux forestiers, on s'organise comme on veut, mais à condition d'être prêt à abandonner le chantier en cours pour en réaliser un autre quand un client a besoin en urgence de certains bois ou de faire réaliser telle coupe. Ne pas le faire, c'est prendre le risque de perdre un client.

3. ÉCONOMIE DE LA RÉCIPROCITÉ

Sur ce marché, l'activité de service est sous-tendue par une économie de la réciprocité. Il faut entendre par là que la fin d'une transaction (la réalisation d'un chantier contre une rémunération) ne signe pas, sauf mécontentement de l'un ou l'autre partie, la fin de la relation entre un demandeur et un prestataire de service.

La réciprocité permet de maintenir une relation sur le long terme en supprimant les incertitudes liées à toute nouvelle collaboration : on sait que l'autre est un bon partenaire de l'échange et qu'il répondra positivement à nos attentes. Ceci nécessite une certaine confiance entre les co-actants, confiance qui n'est pas donnée, mais construite au long court et qui va prendre forme dans une structure relationnelle : une place professionnelle (Jacques-Jouvenot, Schepens, 2007 ; Schepens, 2008).

La place professionnelle est un ensemble de dettes et de créances, *un état d'endettement mutuel* (Godbout, 1994) entre un acteur et son monde professionnel. Elle rend alors compte, à un moment particulier, des liens entre le professionnel et son monde. Les dettes et les créances sont composées des interactions qui consistent à faire, à travers les à-côtés du travail, quelque chose pour quelqu'un : le chantier réalisé en urgence pour un client pressé, la coupe conservée à tel ETF pour lui éviter d'avoir un creux dans son activité, l'apprenti pris en formation alors que l'ETF n'en cherchait pas spécialement... Ces dettes et ces créances inscrivent les co-actants dans une histoire professionnelle commune qui oblige à la coopération. Elle l'oblige au sens de Marcel Mauss (1993), parce que les endettés sont les obligés de leur créancier et que, dès lors, ils s'engagent à les rembourser.

Certes, ces places professionnelles ne sont pas nécessaires pour travailler, la seule assurance, formelle ou non, que l'impétrant a été habilité (Stroobants, 1993) par des professionnels suffit pour cela. En revanche, ce qu'offre la place professionnelle, c'est une inscription dans la mémoire du monde professionnel. À partir du souvenir des interactions passées, les différents acteurs se constituent une mémoire collective qui va se révéler coercitive. Le souvenir du service rendu porte en lui une attente : celle d'un retour équivalent. Dès lors, l'échange se déroule dans le cadre d'une relation durable qui vise à prémunir les co-actants d'une possible défection (Daniel, 2001). C'est à travers cette mémoire que peut naître la coopération, chacun rendant le service reçu, donnant un coup de main son tour venu. C'est ainsi que les positions de donataire et de donateur seront prises successivement par les différents acteurs de l'échange.

4. L'OUBLI DU CORPS POUR CONSERVER LA CONFIANCE

Dans ce cadre, l'ETF doit répondre aux attentes de son client. Ce dernier a confiance dans le fait qu'il puisse compter sur son bûcheron parce qu'il l'a obligé en lui donnant des chantiers quand il en avait besoin, parce qu'il lui a réservé des coupes de bois plus valorisées au niveau financier. L'ETF doit répondre à ces attentes même si, physiquement, il serait parfois plus prudent de ne pas le faire. Cependant, on attend des bûcherons qu'ils soient, selon le terme de nos informateurs, courageux.

Être *courageux*, c'est être capable de beaucoup travailler, quel que soit le niveau de fatigue ou de douleur lié à la pratique, aux maladies et accidents professionnels. Ne pas faire la preuve de cette qualité, c'est rendre incertaine, aux yeux des clients et collègues, sa capacité à être un bon professionnel. Ainsi, beaucoup d'ETF disent aller au bout de leur journée de travail alors qu'une douleur se fait sentir, qu'un accident est survenu.

« Moi, je me suis cassé la cheville. C'était la fin des chablis¹⁸³, on en avait marre, on était crevé... Puis bon, je n'ai pas fait attention à comment la branche était positionnée et puis, je l'ai coupée. Elle est revenue et elle m'a balayé. J'avais la cheville qui était à l'envers. Sur le coup, ça sonne, on sent rien. J'ai bien serré la chaussure et j'ai terminé la journée. À la fin, fallait un peu serrer les dents, mais c'est passé. Par contre après, je suis resté un mois et demi dans le plâtre. » (Arthur, ETF, salarié à l'époque de l'accident)

Cette attitude *courageuse* est qualifiée de dangereuse par la médecine. Dangereuse, car suite à pareil traitement, le corps résorbe plus difficilement les lésions, mais aussi parce que l'individu risque de nouveau l'accident pour défaut d'attention dû à l'état de choc ou à l'élancement de la blessure. Cependant, « *s'écouter* », c'est voir son aptitude à réaliser son activité être mise en doute, car « *le comportement individuel face aux maladies [et, pour nous, aux accidents] est surtout révélateur aux yeux des autres du rapport de l'individu à son travail* » (Dodier, 1986). La réalité physique et la motivation au travail sont ici construites de pair. Si notre informateur cité plus haut est *dur avec lui-même*, c'est parce qu'il est *sérieux, intéressé, motivé par son travail*, il n'est pas *douillet*, ce n'est donc pas un *tire-au-flanc, un feignant*. Les catégorisations positives et négatives du discours professionnel, liant présence et motivation au travail, remettent en cause « *l'existence effective d'une réalité corporelle de la maladie (d'un accident) présentée par l'individu comme justifiant un arrêt de travail* » (Dodier, *ibid.*). C'est ce que fait un ETF quand il nous parle d'une expérience malheureuse de coopération : « Il était toujours absent, il avait toujours mal ici, mal là. Holala ! Un jour, je l'ai eu au téléphone, je l'ai traité de feignant. »

Les douleurs sont alors supportées stoïquement dans le but de ne pas faire naître d'équivoque vis-à-vis de sa motivation. Il ne faut pas que le doute plane, car, dans un monde s'organisant autour de la réciprocité, l'incertitude est malvenue.

Ce sont les mêmes exigences qui poussent l'ETF à *faire des heures*, quels que soient ses déboires physiques. Il en va bien entendu du chiffre d'affaires de l'entreprise :

« Il n'y a pas beaucoup de bûcherons qui arrivent à l'âge de la retraite. Pas que à cause des accidents, mais aussi à cause des ennuis physiques... avec les histoires de rendement... C'est toujours un peu inquiétant. Moi, j'arrive à la quarantaine. Il se trouve qu'il y a trois semaines, j'avais une tendinite terrible au genou qui ne passait pas, en pleine période où il n'est pas question de s'arrêter. Et une tendinite pour que ça se remette bien, il faut s'arrêter. Alors on se fait peur, on prend une semaine d'anti-inflammatoire. Et puis, il faudrait encore en prendre un peu plus parce qu'on voit que la deuxième semaine arrive. Il y a le boulot qui s'accumule et il faut continuer sans s'arrêter. Dans un mois, la saison d'élagage est finie. La saison d'élagage, ça représente 20 à 30 % de mon bénéfice. Qu'est-ce que je fais ? Comment je le gère, ça ? C'est ça. Physiquement, c'est bien quand toute la mécanique suit. C'est un peu stressant quand ça commence à... » (Anthony, ETF)

Cependant, un ETF dont *la mécanique ne suit pas*, pour reprendre les termes de notre informateur ci-dessus, prend le risque de ne plus être digne de confiance : rien n'assure que la prochaine saison le verra totalement rétabli. Il est alors moins risqué, si la motivation au travail pose question, de se tourner vers un nouveau partenaire en vue d'une nouvelle collaboration.

Les ETF ne peuvent alors pas se permettre de prêter attention aux plaintes liées aux douleurs du corps. Prendre du repos pour soigner une maladie ou une blessure a des répercussions sur le plan professionnel et économique. Les engagements pris ne seront pas respectés, les chantiers non réalisés ne seront pas payés. En dehors du manque à gagner immédiat, comme l'analyse si bien Nicolas Dodier, un soupçon se met à planer sur l'ETF : sa souffrance est-elle si grande qu'il ne puisse travailler en étant un peu *courageux* ?

Pour autant, ceci n'interdit pas les arrêts de travail suite à un accident, mais seulement à partir du moment où les co-actants estiment que l'arrêt est justifié. C'est le comportement adopté pour apporter cette justification qui est délétère pour la médecine du travail. Cependant, si l'ETF ne peut faire

¹⁸³ Un chablis est un arbre déraciné. Les chablis dont parle notre informateur font suite aux tempêtes de décembre 1999.

la preuve de sa motivation au travail, ses alliés (Abbott, 2003) – ceux avec lesquels il travaille et qui lui font confiance – feront défection : il n'est pas rationnel de souhaiter coopérer avec un tire-au-flanc. En revanche, si, par sa conduite, il prouve que sa motivation au travail est intacte – au point de travailler avec une cheville cassée –, alors le monde professionnel dans lequel il est inséré fera preuve de solidarité. Ses alliés accepteront la défection momentanée de leur partenaire parce que celui-ci n'est pas en faute par rapport aux conventions qui régulent leur monde : ce n'est pas un feignant profitant du moindre bobo pour se reposer, mais un professionnel valeureux empêché d'exercer. Poursuivre la coopération n'est dès lors pas une aberration.

Si l'absence pour soin et convalescence n'a rien de rédhitoire quand elle est exceptionnelle, en revanche, si elle ne le reste pas, elle grève la confiance liant les deux parties. S'ils faisaient attention à leur corps, comment l'arrêt de travail pourrait-il rester l'exception étant donné la fréquence des accidents dans la profession ? Alors, « à 50 ans, ils ont pratiquement érodé la totalité de leur capital santé » (médecin du travail, MSA).

Dans ce monde, « *s'écouter* », c'est être indigne de la confiance des alliés. Terminer sa journée *en serrant les dents*, c'est faire la preuve de sa motivation au travail. Dans ce cas, même si un arrêt de travail fait suite à l'accident, on est bien sûr que l'absence est motivée par une réalité physique dont l'ETF est obligé de tenir compte. Autrement, il est bien entendu – il l'a montré par son courage – qu'il serait venu tenir son poste. La possibilité de pratiquer son activité professionnelle est ici conservée au prix de l'oubli du corps.

Si on comprend bien les mécanismes qui poussent à mettre sa santé en jeu pour conserver sa profession, on peut se demander ce qui a motivé le choix d'une telle activité. Pourquoi choisir cet avenir-là plutôt qu'un autre ?

5. SE SENTIR À SA PLACE

S'ils acceptent la violence de l'activité (prendre des risques, avoir peur, avoir mal), c'est qu'elle est moins virulente qu'une autre violence qu'ils subissent : les ETF ne se sentaient pas à leur place dans le monde social. Devenir indépendants leur permet de retrouver une place qu'ils estiment être la leur. Nous avons repéré un mécanisme équivalent sur un autre terrain, celui des médecins en soins palliatifs. Eux aussi se sentent en décalage vis-à-vis de la place qu'ils auraient dû occuper.

6. CONTRE-MOBILE

On n'entre pas dans une carrière d'ETF par hasard. Seul un cinquième des apprentis forestiers, selon les organismes de formation, deviennent des gens de métier, les autres se réorientent, considérant l'activité comme trop difficile et pénible. Restent, selon la rhétorique professionnelle, les « courageux » à qui ces conditions de travail ne font pas peur. Pour comprendre qui ils sont, la psychodynamique est ici précieuse :

« Si le travail comporte toujours une dimension de peine et de souffrance, il peut aussi être un puissant opérateur de construction de la santé. Quand le choix d'un métier est conforme aux besoins psychiques du sujet (...), le travail occupe une place centrale dans le maintien d'un équilibre psychosomatique et dans la dynamique de l'identité. » (Pezé, 2002).

Quel est, dans le cas qui nous intéresse ici, ce *besoin psychique* ?

Tous nos informateurs disent l'importance qu'il y a pour eux d'être un indépendant professionnel. Obtenir ce statut leur a permis de se sentir « à leur place » et de soulager – *besoin psychique* – une *souffrance* (Dejours, Molinier, 1994). Cependant, ceci n'explique pas tout : premièrement, toute personne n'est pas prête à encourir les risques générés par l'activité forestière pour devenir indé-

pendant ; deuxièmement, tout aspirant à l'indépendance, pour justifier son souhait professionnel, n'en appelle pas à une forme de souffrance. Quelles sont alors les conditions de naissance de cette souffrance ?

L'analyse sociologique permet de le préciser : devenir ETF est réservé à une population particulière caractérisée par trois dimensions. La première est une socialisation à l'indépendance professionnelle. Les ETF ont été familialement socialisés à une idéologie patronale, 71 % ont un père petit indépendant (entrepreneur, agriculteur, artisan...) ¹⁸⁴, ce chiffre passe à 93 % quand on y ajoute les grands-parents. Cependant, et c'est la deuxième dimension, un imprévu leur interdit la reprise de l'entreprise familiale : faillite, reprise par un tiers (un frère, un oncle par exemple), à cette génération ou à la précédente. La troisième dimension est une absence des différents capitaux (formation, économique) nécessaires à la création d'une nouvelle entreprise. Ils sont donc socialisés à l'indépendance professionnelle, privés du *situ* permettant sa réalisation et incapables de trouver une alternative à cette situation. À ces trois dimensions objectives s'ajoute une injonction familiale à être indépendant : ils ont tous été désignés à ce type d'activité (Jacques-Jouvenot, 1997). Ils devaient reprendre l'entreprise familiale, ils ont été socialisés pour cela, on leur a transmis le goût de l'indépendance (Zarca, 1993 ; 1994 ; Jorion, Delbos, 1984). Cependant, un imprévu prive ce goût de son objet. Sans argent pour reconstruire une entreprise identique, sans formation ou alors avec une formation trop spécifique pour rester dans le même *situ*, les voilà récipiendaires d'un goût qu'ils ne pourront réaliser. Les futurs ETF sont alors des *déshéritiers* (Schepens, 2007), héritiers d'un *statut* d'indépendant, mais « déshérités » des conditions de sa réalisation. C'est à eux qu'est réservée la *souffrance* de ne pas être indépendant. La soulager passe par la réalisation de l'assignation familiale, ce qui fait d'eux des contre-mobiles (Girod, 1971).

C'est ce que permet l'entreprise de travaux forestiers. En effet, devenir ETF est possible, car cette activité ne demande pas un niveau élevé d'études pour entrer en formation ni d'importants capitaux lors de l'installation.

« [Pour mon premier chantier], j'ai investi 250 francs [une quarantaine d'euros] j'ai fait tout le chantier comme ça. Ça m'a rapporté... Il y avait 11 hectares à 1 500 balles [230 euros]. Dès que j'ai eu de l'argent sur mon compte, j'ai acheté une débroussailleuse directement puis après, ça s'est enchaîné petit à petit, quoi. » (Sébastien, ETF)

Revers de la médaille, les coûts en termes de santé ne sont pas négligeables. Pour autant, il semble que le prix à payer ne soit pas trop important pour qui n'a que ce moyen de disponible pour réaliser l'injonction familiale à l'indépendance et, par là même, soulager sa souffrance.

Être un *déshéritier* sert de repère aux ETF lors du choix des aspirants. Seuls ceux qui sont identifiés de la sorte, essentiellement lors des discussions durant les trajets pour aller sur un chantier ou les pauses méridiennes, sont supposés pouvoir accepter les inévitables douleurs physiques et craintes générées par l'exercice professionnel. « Quand tu seras ton propre maître... », aiment à dire les bûcherons aux apprenants. Il s'agit là d'une manière de leur proposer un avenir professionnel tout en se renseignant sur leur origine sociale. Il ne faut pas voir ici « d'intellectualisme » (Cuin, 2005 : 563) de la démarche de recrutement, les ETF ne repèrent pas les déshéritiers en tant que tels. En revanche, ils savent que si leur apprenti appartient à une famille d'indépendants et que ce statut est important pour lui, alors il pourra résister à l'apprentissage puis aux conditions de travail de sa future activité.

¹⁸⁴ Dans la population globale des indépendants, on en compte 38 %.

7. MOBILITÉ SOCIALE ASCENDANTE ET TRANSFUGES DE CLASSE

La quasi-totalité des médecins interviewés a une formation de généraliste et « les médecins généralistes, aujourd'hui, sont dominés par leurs confrères spécialistes à tous les niveaux d'échelle [...] sous le rapport particulier de l'accès légitime à l'information scientifique récente » (Jaisson, 2002 : 35). Si la médecine générale est, depuis 2004, reconnue comme spécialité, les médecins généralistes souffrent toujours de ce déficit de légitimité et « « C'est juste bien qu'on dise que c'est un vrai métier, après qu'est-ce que ça change vraiment ? » demande un omnipraticien (Bloy, 2010 : 324). De même, la très grande majorité de nos informateurs exerçaient une activité de médecin libéral lors de leur recrutement en USP (Unité de soins palliatifs) et un chef de service les a sollicités pour venir travailler à l'hôpital. Remarquons que s'ils ont été si prompts à répondre à la sollicitation, c'est aussi qu'ils ne possèdent pas d'éthos d'indépendant. La médecine en cabinet n'est alors pas vécue comme une modalité essentielle de la pratique médicale et les contraintes qui y sont associées deviennent vite intolérables (toujours être disponible, ne pas pouvoir prendre de temps partiel, etc.). À travers la sollicitation du chef de service, ils trouvent une forme de reconnaissance qui leur faisait alors défaut (Bungener, Baszanger, 2002 ; Pinell, 2005) et accéder à ce type de poste est, en soi, une évolution de carrière pour un généraliste, d'autant que les omnipraticiens ne représentent que 16,5 % des médecins salariés par l'hôpital public (Schweyer, 2010 : 44). Entrer à l'hôpital en tant qu'omnipraticien, c'est faire partie d'une minorité (13,4 % des généralistes sont des salariés hospitaliers ; Sicard [2013]), mais d'une minorité qui représente l'élite de la médecine générale (Bloy, 2011). Une élite humble par rapport à leurs collègues d'autres spécialités, mais une élite tout de même.

Cette valorisation symbolique est encore rehaussée par le fait que les médecins de soins palliatifs sont tous des transfuges sociaux. La faculté de médecine, plus que toute autre Université, recrute ses étudiants dans les strates sociales favorisées (Hardy-Dubernet, Gadéa, 2005 ; Hardy-Dubernet, Le Roy, 2006) et 47 % des médecins salariés hospitaliers proviennent de familles de cadres et professions intellectuelles supérieures (Breuil-Genier, Sicart 2006), origine dont aucun médecin de soins palliatifs de notre échantillon ne peut se prévaloir. Leurs origines sociales modestes expliquent en partie leur orientation vers la médecine générale en tant que spécialité modeste, car seul l'héritage social donne objectivement la possibilité du choix (Bourdieu, 1984). Accéder à l'hôpital comble alors des ambitions rendues improbables par le choix de leur spécialité, les généralistes exercent préférentiellement en médecine libérale (53,7 % sont installés en cabinet ; cf. Sicart [2013]), mais rendues aussi improbables par leur origine sociale : ils avaient une moins grande probabilité de réussir le concours à la fin de la première année de faculté de médecine. Ce concours ne permet, en fonction du *numerus clausus* qu'à 20 ou 30 % des étudiants de poursuivre leurs études en deuxième année. Ces improbabilités confèrent une grande stabilité professionnelle aux médecins évoluant dans ces services : ils ont déjà plus que ce qu'ils pouvaient espérer socialement.

Cependant, si cette origine permet d'expliquer en quoi la mobilité sociale ascendante n'est plus un objectif que tentent d'atteindre les médecins d'USP, en revanche, elle n'éclaircit pas de manière évidente pourquoi ne sont recrutés en soins palliatifs que des transfuges sociaux. Redonnons alors la parole à nos informateurs :

« Et un poste style chef de service ? Non. Jamais (Rires). Enfin jamais... Non, on en a parlé plusieurs fois avec Rémi [le chef du service. Donc non... Et moi, je n'ai absolument pas une logique de pouvoir, même si j'imagine bien que chef de service, ce n'est pas qu'une logique de pouvoir. Mais je ne m'en sens absolument pas la capacité. Je ne m'en sens pas l'envie du tout. (...) Non, j'ai envie de rester sur le terrain et pas de gérer de l'administratif. En plus... on en fait déjà assez et moi, j'ai des difficultés avec. Je trouve que la logique hospitalière, elle est difficile, aller discuter le morceau avec des gens qui ne comprennent pas ce que tu fais... Je n'y arriverai pas, je n'ai pas le sens politique pour faire ça. Je trouve que clinicienne, une fille de terrain, ça me va bien comme ça. » (Elise, médecin USP)

Pas de sens politique ? Pierre Bourdieu nous l'a bien expliqué : le manque d'intérêt pour la chose politique, le fait que l'on ne se reconnaisse pas ici compétent dépend largement de sa position dans le champ social. Les dominés font preuve de *fides implicita* (Bourdieu, 1984 : 248) envers les dominants considérés comme plus légitimes pour jouer ce rôle. Les médecins de soins palliatifs ne sont alors pas à leur aise dans les jeux de pouvoir hiérarchique et pourtant, en tant que médecins, on leur attribue une position dominante.

« J'avais le sentiment, en tant qu'externe, de beaucoup de rapports de force dans les relations entre les différentes strates des personnels soignants. (...) C'est plus ou moins vérifié, je pense. Et j'ai cette impression d'être dans une équipe où il y a cette volonté d'adoucir les relations entre les différentes strates. Même si ce n'est pas évident. Mais il n'y a pas dans l'USP cette hiérarchisation très marquée. » (Rémi, médecin USP)

On remarquera que Rémi parle de « *personnel soignant* » en y incluant les médecins, alors qu'à l'hôpital il est d'usage de conserver ce terme pour les populations paramédicales. Médecins et soignants n'appartiennent alors pas tout à fait au même monde et l'activité palliative va les rapprocher, entraînant par là un assouplissement de la hiérarchie : ils sont tous soignants, ils sont tous collègues. Ne pas aimer les rapports hiérarchiques alors que l'on tient la position dominante est à rapprocher de l'absence de sens politique d'Élise. Leur classe sociale d'origine ne les a pas prédisposés à l'exercice du pouvoir. C'est pourtant ce que l'on attend d'eux dans un monde hospitalier qui fait des médecins les supérieurs des paramédicaux (Lert, 1996). Cependant, en USP, l'origine sociale des médecins et des paramédicaux en fait des homologues sociaux n'ayant pas connu une mobilité sociale identique.

Pour autant, tout interne n'appartenant pas aux classes dominantes n'est pas construit par les USP comme un médecin de soins palliatifs en devenir. Ceci permet, si besoin était, de dénier toute naturalité à la compétence nécessaire pour travailler dans ce type de service. Les origines sociales modestes permettent aux médecins et aux paramédicaux de partager des savoirs de base identiques sur le monde et donc d'être en mesure de s'écouter, de se comprendre, bref de pouvoir communiquer. Ceci n'est pas le cas dans tous les services. Dans les plus prestigieux, là où l'on trouve les médecins aux origines sociales les plus élevées (Jaison, 2002), les paramédicaux passent pour ainsi dire inaperçus, comme s'ils étaient invisibles (Arborio, 1995 ; Divay, 2013).

En USP, rester attentif à l'expertise des paramédicaux pour, si besoin est, remettre en cause un diagnostic médical établi est essentiel (Schepens, 2013b). Accepter de considérer les paramédicaux comme des collègues, accepter d'être dans le soin (*care*) plus que dans le guérir (*cure*), demande aux médecins d'accepter de ne pas avoir la réponse. C'est ce qui permet de travailler, quand on est un médecin, dans ce type de service où la guérison – cœur de métier de la profession médicale – est impossible.

Il semble alors que seuls les médecins qui acceptent cette situation d'impuissance puissent exercer en soins palliatifs. Pour Nathan, médecin en USP, « *les neurochirurgiens (...) nous, ils nous regardent à peine : on n'est pas des médecins pour eux, on ne guérit pas* ». Ceci nous signale un autre point important pour comprendre qui peut devenir médecin en USP. S'il faut pouvoir accepter de ne pas être (trop) dominant pour entrer en contact avec les paramédicaux, il faut aussi accepter d'être dominé dans le monde professionnel médical. Les médecins des USP ne sont pas toujours reconnus comme des médecins par leurs collègues hospitaliers qui voient dans ce type de service un lieu de délégation de leur *sale boulot*. Si ce stigmate sert de repoussoir aux étudiants d'origines sociales aisées, il semble qu'il en soit de même pour les étudiants ayant dans leur parentèle un médecin.

« La forte proportion des médecins (...) issus de familles de cadres et professions intellectuelles supérieures est sans doute due en partie à la forte propension des enfants de médecin à embrasser eux-mêmes (cette) profession. » (Breuil-Genier, Sicart, 2006 : 2)

Plus encore, si :

« Lorsque les origines sociales se rapprochent des milieux populaires (professions intermédiaires, artisans et petits commerçants, employés et ouvriers), la présence de médecins dans l'entourage

devient moins probable [pour autant] sur trente-cinq étudiants en médecine issus de ces catégories, dix-neuf n'ont aucun médecin dans leur entourage. » (Hardy-Dubernet, Gadéa, 2005 : 106)

Dans la population générale des médecins, la proximité familiale avec la profession reste la norme, même pour la partie de cette population ayant une origine sociale populaire. Aucun de nos informateurs n'a de médecin dans sa parentèle (une minorité est parente avec un soignant). Ceci permet, et c'est une hypothèse, d'avoir une acception du travail médical plus large, c'est-à-dire comme n'étant pas exclusivement tournée vers le guérir, que ceux ayant vécu dans un rapport de proximité à l'activité. D'après Anne-Chantal Hardy-Dubernet et Charles Gadéa, les héritiers reçoivent « *une injonction de réussir, comme les parents, si possible mieux, précisément à cause de l'exemple qu'ils ont sous les yeux et des privilèges dont ils bénéficient* » (*ibid.* : 101). Pour des enfants reproduisant la position médicale dominante de leur parentèle, la médecine palliative – lieu de réalisation d'une partie du « sale boulot » hospitalier – n'est pas le meilleur gage de leur réussite. Dès lors, une absence de socialisation familiale à la pratique médicale peut être vue comme déterminant la possibilité du choix de l'activité palliative.

Ce qui pousse les ETF (entrepreneurs de travaux forestiers), comme les médecins en soins palliatifs, à faire leur des activités dangereuses et dévalorisées, c'est l'existence, antérieure au choix de la profession, de la conviction qu'ils ne sont pas à la place sociale qu'ils devraient occuper. Cette conviction est ce qui va permettre aux professionnels d'avoir accès à des ressources permettant d'endurer sereinement leur difficile condition de travail.

Ainsi la virilité, mobilisée à travers la catégorie de courage, n'est pas une dimension masculine nécessaire pour devenir ETF : on devient courageux parce que la possibilité d'une trajectoire de contre-mobilité est à ce prix. Quand d'autres possibilités de mobilité sociale s'offrent à celui qui se destine à une carrière forestière, il n'est pas rare de le voir se réorienter (Schepens, 2007).

Nous ne réussissons pas à évaluer les effets de ces ressources sur la santé physique des bûcherons. *A priori*, ils semblent plutôt négatifs, car ils s'exposent au risque. En revanche, ces ressources permettent de juguler une souffrance psychique et, dans ce cadre, sont vectrices de mieux-être.

Il en va de même pour les médecins d'USP : accepter de pratiquer une médecine dévalorisée leur permet de vivre plus sereinement leur statut de transfuge social. C'est ce dernier statut qui rend acceptable un exercice médical non dominant où l'on est incapable de guérir, où l'on réalise plus de *care* que de *cure*, ce qui rapproche l'activité médicale de l'activité paramédicale.

L'autonomie des professionnels dans l'organisation de leur activité reste très relative. Le travail ne peut être réalisé indépendamment de ce qu'Andrew Abbott nomme les « auditoires », et plus spécifiquement des attentes des commanditaires ou des bénéficiaires des produits du travail. Cette interdépendance oblige – au sens de Marcel Mauss (1993) – les co-actants, ce qui peut entraîner une mise en jeu de la santé des entrepreneurs. Les dettes engagées ne peuvent être remises à plus tard sans qu'il soit fait la preuve de l'engagement au travail du forestier. Accepter cette mise en jeu permet de conserver son activité professionnelle, ce qui pour les ETF est absolument essentiel, car cela leur permet de réduire le décalage social ressenti. Cette envie de se sentir à sa place fonctionne comme une ressource et permet de pratiquer des activités qui, dans d'autres conditions, sont fortement délétères psychiquement.

L'autonomie des professionnels s'exerce en revanche dans le choix des nouveaux entrants, choix réalisé en fonction de la capacité supposée des aspirants à résister aux conditions de travail. Ce n'est donc pas par hasard si des professions sont réservées à des populations particulières : il s'agit là d'une stratégie mise en place par les groupes professionnels pour ne transmettre l'activité (Jacques-Jouvenot, Veille-Marchiset, 2012) qu'à ceux qui sont définis comme susceptibles de l'exercer.

BIBLIOGRAPHIE

- ABBOTT ANDREW, 1988, *The System of Professions*, Chicago, University Chicago Press.
- ABBOTT ANDREW, 2003, « Écologies liées : à propos du système des professions », in Menger Pierre-Michel, *Les professions et leurs sociologies*, Paris, MSA : 29-50.
- ARBORIO ANNE-MARIE, 1995, « Quand le « sale boulot » fait le métier : les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital », *Sciences sociales et santé*, 13, 3 : 93-126.
- BLOY GERALDINE, 2010, in Bloy Géraldine, Schweyer François-Xavier, *Singuliers généralistes. Sociologie de la médecine générale*, Presses de l'EHESP, Rennes.
- BLOY GERALDINE, 2011, « Comment peut-on devenir généraliste aujourd'hui ? », *Revue Française des Affaires Sociales*, 2, 3 : 9-28.
- BOURDIEU PIERRE, 1984, *Homo academicus*, Paris, Éditions de minuit.
- BOUSSARD VALERIE, DEMAZIERE DIDIER, MILBURN PHILIP, 2010, *L'injonction au professionnalisme*, Rennes, PUR.
- BREUIL-GENIER PASCALE, SICART DANIEL, 2006, « L'origine sociale des professionnels de santé », *Études et résultats*, 496, DRESS.
- BUCHER RUE, STRAUSS ANSELM, 1992, « La dynamique des professions » dans Anselm Strauss, *La trame de la négociation*, Paris, L'Harmattan : 67-85.
- CHALAND KARINE, 2001, « Pour un usage sociologique de la double généalogie philosophique de l'individualisme », in François de Singly, *Être soi d'un âge à l'autre. Famille et individualisation*, tome 2, Paris, L'Harmattan : 31-43.
- DANIEL CHRISTOPHE, 2001, « Les théories récentes du marché du travail : de la main invisible à la poignée de main (invisible) », in Martine Azuelo et Marie-Claude Esposito, *Travail et emploi, l'expérience anglo-saxonne*, Paris, L'Harmattan : 13-28.
- DEJOURS CHRISTOPHE, MOLINIER PASCALE, 1994, « De la peine au travail », *Autrement*, 142 : 138-151.
- DELBOS GENEVIEVE, JORION PAUL, 1984, *La transmission des savoirs*, Paris, MSH.
- DIVAY SOPHIE, 2013, *Soignantes dans un hôpital local*, Paris, EHESP.
- DODIER NICOLAS, 1986, « Corps fragiles. La construction sociale des événements corporels dans les activités quotidiennes de travail », *Revue française de sociologie*, 27, 4 : 603-628.
- DUBAR CLAUDE, 2011, *La socialisation*, Paris, Armand Colin.
- GADEA CHARLES, HARDY-DUBERNET ANNE-CHANTAL, 2005, « De "faire médecine" à "faire de la médecine", *Série études*, 58, Drees.
- GIROD ROGER, 1971, *Mobilité sociale : faits établis et problèmes ouverts*, Genève, Droz.
- GODBOUT JACQUES T., 1994, « L'état d'endettement mutuel », *Revue du MAUSS*, 4 : 205-219.
- HARDY-DUBERNET ANNE-CHANTAL, LE ROY FABIENNE, 2006, « La discrimination élective. L'exemple du concours de 1^{ère} année de médecine », in Thierry Berthet, *Discrimination dans les mondes de l'éducation et de la formation*, Relief, 17, p. 25-34.
- HARDY ANNE-CHANTAL, 2013, *Travailler à guérir. Sociologie de l'objet du travail médical*, Rennes, Presses de l'EHESP.
- HUGHES EVERETT C, 2010, « Les honnêtes gens et le sale boulot », *Travailler*, 2, 24 : 21-34.
- JACQUES-JOUVENOT DOMINIQUE, 1997, *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, Paris, L'Harmattan.
- JACQUES-JOUVENOT DOMINIQUE, SCHEPENS FLORENT, 2007, « Transmettre et reprendre une entreprise : de l'homo economicus à l'homo memor », *Revue du MAUSS*, 1, 29 : 377-391.
- JACQUES-JOUVENOT DOMINIQUE, VEILLE MARCHISET GILLES, 2012, *Socio-anthropologie de la transmission*, Paris, L'Harmattan.
- JAISSON MARIE, 2002, « L'honneur perdu du généraliste », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 143, 1 : 31-35.
- LERT FRANCE, 1996, « Le rôle propre peut-il fonder l'autonomie professionnelle des infirmières », *Sciences sociales et santé*, 14, 3 : 103-114.

- LINHART DANIELE, 2010, « Que fait le travail aux salariés ? Que font les salariés du travail ? », in Linhart Danièle, *Pourquoi travaillons-nous ?*, Toulouse, Érès : 7-33.
- MAUSS MARCEL, 1993, *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF.
- PEZE MARIE, 2002, *Le deuxième corps*, Paris, La Dispute.
- PINELL PATICK, 2005, « Champ médical et processus de spécialisation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1, 156-157 : 4-36.
- POLANYI KARL, 1983, *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard.
- SCHEPENS FLORENT, 2007, *Hommes des bois ? Socio-anthropologie d'un groupe professionnel*, Paris, CTHS.
- SCHEPENS FLORENT, 2008, « Monde professionnel et marché des travaux forestiers », *Revue française de sociologie*, 49, 2 : 351-378.
- SCHEPENS FLORENT, 2013, « Se réaliser au mépris du corps », *Sociologies Pratiques*, 26, 1 : 57-69.
- SCHWEYER FRANÇOIS-XAVIER, 2010, « Démographie de la médecine générale », in Bloy Géraldine, Schweyer François-Xavier, *Singuliers généralistes. Sociologie de la médecine générale*, Presses de l'EHESP, Rennes : 55-74.
- SICARD DANIEL, 2013, « Les médecins au premier janvier 2013 », *Série statistiques*, 179, Drees.
- STROOBANTS MARCELLE, 1993, *Savoir-faire et compétence au travail. Une sociologie de la fabrication des compétences*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.
- ZARCA BERNARD, 1993, « L'héritage de l'indépendance professionnelle selon la lignée, le sexe et le rang dans la fratrie », Ined, *Population*, 2 : 275-306.
- ZARCA BERNARD, 1994, « L'héritage de l'indépendance professionnelle : un ou plusieurs élus au sein de la fratrie ? », Ined, *Population*, 4 : 1015-1042.

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 84** *Le rôle de l'expérience dans les contextes de changement de travail. Actes du séminaire Âges et travail, mai 2010*
CREAPT-CEE
juin 2013
- N° 83** *L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfiques sur les rémunérations en France. Une analyse empirique sur la période 1999-2007*
NOÉLIE DELAHAIE, RICHARD DUHAUTOIS
avril 2013
- N° 82** *Libres ou prolétarisés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France*
CYPRIEN TASSET, THOMAS AMOSSÉ, MATHIEU GRÉGOIRE
mars 2013
- N° 81** *Ressources humaines (RH) et tarification à l'activité (T2A.) Entretiens avec des membres des directions des hôpitaux*
MIHAI DINU GHEORGHIU, DANIÈLE GUILLEMOT, FRÉDÉRIC MOATTY
décembre 2012
- N° 80** *Des ruptures conventionnelles vues par des salariés. Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010*
RAPHAËL DALMASSO, BERNARD GOMEL, DOMINIQUE MÉDA, ÉVELYNE SERVERIN, collab. LAETITIA SIBAUD
octobre 2012
- N° 79** *Les conditions de travail dans les accords et plans d'action « seniors ». Étude pour le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)*
LAURENT CARON, FABIENNE CASER, CATHERINE DELGOULET, ANNIE JOLIVET, LAURENCE THERY, SERGE VOLKOFF [coord.]
juillet 2012
- N° 78** *Une mesure de la santé à l'âge du travail. Approche du travail par la santé à partir de l'enquête Événements de vie et santé (EVS, Drees, 2005-2006)*
CATHERINE CAVALIN, SYLVIE CÉLÉRIER
juin 2012
- N° 77** *TIC et conditions de travail. Les enseignements de l'enquête COI*
NATHALIE GREENAN, SYLVIE HAMON-CHOLET, FRÉDÉRIC MOATTY, JÉRÉMIE ROSANVALLON
juin 2012
- N° 76** *Les accidents du travail et problèmes de santé liés au travail dans l'enquête SIP. (In)visibilités et inscriptions dans les trajectoires professionnelles*
THOMAS AMOSSÉ, VÉRONIQUE DAUBAS-LETOURNEUX, KATIA BARRAGAN, KARINE MESLIN, FABIENNE LE ROY
juin 2012

