

Des mutations du travail aux travailleurs indépendants

Un vaste dispositif d'enquêtes et de très nombreuses monographies permettent de dresser un tableau des mutations du travail dans les dernières décennies. Épidémiologistes, médecins, ergonomes, économistes ou sociologues aboutissent, avec des méthodologies très diverses, à un même constat : le mouvement global d'amélioration progressive des conditions de travail qui avait caractérisé le XX^e siècle s'est inversé au tournant des années 1990. Ce dernier mouvement touche aussi bien le monde du salariat que celui des indépendants d'autant plus que la frontière entre ces deux catégories devient floue.

De nouvelles pratiques de travail déjà anciennes

Commençons par les évolutions récentes du travail. Premièrement, les métiers traditionnellement pénibles n'ont pas tous disparu. Le bâtiment et les travaux publics demeurent un monde dur cumulant exposition à des produits toxiques, risques d'accidents, températures extrêmes ou pression sonore élevée. Le travail à la chaîne ou sous contrainte automatique ne régresse pas : il concerne encore aujourd'hui 10 % des travailleurs. En outre, de nouveaux métiers particulièrement pénibles apparaissent dans des activités peu visibles mais croissantes. Par exemple, le tri sélectif et recyclage implique que des travailleurs traquent et corrigent manuellement nos erreurs de tri sur un flot continu de déchets ménagers.

Deuxièmement, l'exposition des salariés à la plupart des risques et la pénibilité du travail ont eu tendance à augmenter dans la dernière décennie. L'enquête Sumer qui porte sur des salariés et réalisée par les médecins du travail fournit une batterie d'indicateurs précis⁵⁹.

La proportion de salariés du privé exposée à des produits chimiques a augmenté de 34 à 37 % de 1994 à 2003. Désormais, les deux tiers des ouvriers sont concernés ; en 2003, au moins 2,4 millions de travailleurs étaient en

59. Pour une présentation de l'enquête, voir : ARNAUDO B, MAGAUD-CAMUS I, SANDRET N, COUTROT T, FLOURY MC, et coll. L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête Sumer 2003. *Premières Synthèses*, Dares, décembre 2004, n° 52.1

contact avec des produits cancérigènes. Les contraintes physiques comme la manutention de charge ou le piétinement pendant 20 heures par semaine déclinent en moyenne, mais augmentent pour les ouvriers. Les contraintes organisationnelles notamment de rythmes et de délais, se généralisent. L'« incertitude au travail », comme le fait de devoir effectuer des tâches non prévues, augmente pour toutes les catégories de salariés, accroissant la charge mentale. Le contrôle par la hiérarchie décline au profit d'un quasi doublement du contrôle informatique, concernant désormais plus du quart des salariés.

Même si la réduction du temps de travail a limité la fréquence des semaines longues, les temps sont de plus en plus éclatés. Le travail de nuit (surtout des femmes) se développe. Les horaires atypiques ou imprévisibles deviennent la norme, induisant des difficultés pour conjuguer vie privée (dont l'éducation des enfants) et vie professionnelle.

Ces évolutions tiennent en partie à la diffusion dans les secteurs des services, des méthodes d'optimisation des phases de travail issues du monde industriel. Dans l'ensemble, les inégalités se creusent, risques et pénibilité augmentant davantage pour les ouvriers et les employés que pour les autres catégories.

Le tâcheron – travailleur indépendant – d'une usine de désossage de viande qui doit en permanence se concentrer pour préparer des pièces de viande naturellement toutes différentes, doit mobiliser l'ensemble de ses capacités cognitives et physiques. De même, la caissière d'hypermarché doit non seulement déplacer quotidiennement 2 tonnes de marchandises, mais aussi trouver l'emplacement de milliers de codes barres, les scanner, répondre aux sollicitations, anticiper les modes de paiement ou encore éviter la « démarque inconnue ».

De fait, contrairement aux représentations les plus répandues, les formes de pénibilité traditionnelles et nouvelles ne se substituent pas : elles se cumulent. Et ce cumul peut se traduire par des pathologies d'hyper-sollicitation, en particulier les troubles musculosquelettiques (TMS). D'après l'étude pilote menée dans les Pays de la Loire en 2003⁶⁰, 11 % des hommes et 15 % des femmes souffrent de troubles musculosquelettiques. Les données de la Caisse nationale de l'Assurance maladie montrent une montée ininterrompue des fréquences des TMS déclarés chez les salariés. Elles suggèrent une mécanique d'usure progressive des travailleurs – salariés comme indépendants – face à des organisations qui se stabilisent à un haut niveau de contraintes (tableau I).

60. ROQUELAURE Y, HA C, TOURANCHET A, IMBERNON E, GOLDBERG M. Réseau expérimental de surveillance épidémiologique des TMS dans les Pays de la Loire. Forum international travail santé 2004, InVS

Tableau I : Des contraintes qui se stabilisent à un haut niveau en France (d'après Enquêtes conditions de travail. Salariés et travailleurs indépendants, Dares⁶¹)

En % des travailleurs concernés	1984	1991	1998	2005
Rester longtemps dans une posture pénible	16,2	29,0	37,3	34,2
Devoir porter ou déplacer des charges lourdes	21,5	31,4	37,6	39,0
Rythme imposé par des normes ou délais de une heure au plus	5,2	16,2	23,2	25,0
Tensions avec le public	Nd	20,9	29,7	28,6
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	Nd	22,8	23,2	18,7
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	Nd	48,1	55,7	59,5

Nd : non déterminé

Une mécanique macro-économique

Ces difficultés au travail résultent principalement des choix organisationnels et technologiques des entreprises : elles sont fondamentalement collectives. L'entreprise connaît en effet une profonde remise en cause de l'organisation du travail, liée au fait que la capacité à être la première à arriver sur un marché et à réagir aussi rapidement que possible aux évolutions de la demande est progressivement devenue la clef de la compétitivité.

Un productivisme réactif s'impose, basé sur des pratiques d'organisation flexibles et innovantes comme les équipes autonomes, la rotation de postes, le « juste à temps », pratiques associées à une sous-traitance accrue, à la réduction des lignes hiérarchiques, à la montée en puissance des normes de qualité (notamment ISO). Ces pratiques se diffusent rapidement dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public. En 2005, un tiers des établissements français de plus de 20 salariés sont sous normalisation ISO. Parallèlement, bien que leur efficacité ne soit pas démontrée, les progiciels de gestion intégrés ou ERP⁶², peu présents il y a encore 10 ans, sont utilisés là aussi dans un tiers des établissements.

Ces changements organisationnels sont inséparables des technologies de l'information et de la communication : le développement de celles-ci permet la mise en place de nouvelles configurations, et inversement. C'est de la conjonction des deux que les entreprises attendent des gains de performance.

61. Pour une présentation des enquêtes, voir l'adresse suivante : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/conditions-de-travail,80/enquetes-conditions-de-travail,189/>

62. Les ERP (*Enterprise Resource Planning*), aussi appelés progiciels de gestion intégrés (PGI), sont des applications dont le but est de coordonner l'ensemble des activités d'une entreprise (activités dites verticales telles que la production, l'approvisionnement ou bien horizontales comme le marketing, les forces de vente, la gestion des ressources humaines...) autour d'un même système d'information.

Ce mouvement est global et s'auto-entretient en modifiant en permanence les conditions de concurrence entre entreprises et en stimulant l'innovation. Le travail est au centre de cette dynamique. Le mouvement de transformation du travail et de l'organisation des activités économiques étant globaux, les travailleurs indépendants sont aussi concernés par capillarité que les salariés. Les indépendants n'échappent pas à la logique des donneurs d'ordre, à l'exigence de mobilité.

Néanmoins, les indépendants se distinguent a priori (nous reviendrons sur l'a priori) par leur autonomie dans le travail. De nombreux travaux internationaux (voir la communication de Stéphane Rapelli dans cet ouvrage) permettent de dresser un portrait particulier des indépendants. Les indépendants sont souvent plus satisfaits de leur travail surtout s'ils n'ont pas de salariés ; et, on n'observe pas de déclin de la satisfaction des indépendants dans les *Eurobarometer Surveys*. Et pourtant, ils ont des horaires plus longs mais non extrêmes (hormis les agriculteurs). Leurs rémunérations sont généralement plus basses, surtout plus incertaines. Ils déclarent un métier plus « stressant », mais ne sont pas nécessairement plus exposés au stress. Être indépendant est aussi un échappatoire à l'environnement de travail du monde salarié.

Des organisations moins délétères ?

Les transformations de l'économie et leurs conséquences ne sont naturellement pas un monopole français. D'ailleurs, la montée des TMS ou l'intensification du travail ont été observées dans la plupart des pays développés à partir du milieu ou de la fin des années 1980.

Cette évolution n'est cependant pas inéluctable. En témoigne le fait que les difficultés au travail sont inégalement distribuées. Deux entreprises aussi réactives et compétitives l'une que l'autre peuvent traiter de manière très différente leurs salariés. Les entreprises les plus délétères sont celles qui associent à l'innovation dans l'organisation de la production des formes de désorganisation du travail comme le fait de recevoir des ordres contradictoires ou de supprimer les phases d'échanges collectifs nécessaires à l'équilibre des équipes de travail ou à la passation des consignes. Une meilleure formation des salariés ou des démarches de qualité de vie au travail permettent au contraire aux organisations de devenir matures.

Dans la plupart des pays européens comme en Amérique du Nord, de nombreuses entreprises se sont efforcées de réduire l'usure au travail et d'améliorer les organisations. Dès le début des années 1990, leurs agences sanitaires ont soulevé la question des TMS. Les élites managériales formées aux questions de santé et de sécurité au travail et à leur gestion ont été alertées par le coût croissant de l'absentéisme et des maladies professionnelles, sous la pression, notamment dans les pays anglo-saxons, des assureurs santé. Dans les pays

nordiques, le nécessaire allongement de la vie au travail a en outre induit chez les partenaires sociaux et l'État une attention particulière aux conditions de travail des seniors, mais aussi à celles des travailleurs plus jeunes pour leur éviter une usure prématurée. Ces réflexions sont entrées en résonance avec la mode de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE)⁶³.

Concomitamment, on assiste à une stabilisation, voire à un reflux, des effets délétères des nouvelles organisations, la plupart des indicateurs de « bien-être » au travail s'améliorant. Les enquêtes européennes, en particulier les enquêtes sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin, suggèrent une pause dans la montée des contraintes organisationnelles depuis le milieu des années 1990 alors que les fréquences d'accidents du travail décroissent significativement. Les États-Unis ou la Grande-Bretagne voient une réduction progressive de l'ordre de 4 % par an des fréquences de TMS depuis maintenant une décennie, sans avoir pour autant renoncé au productivisme réactif. En Allemagne, cela fait également une décennie, que le nombre de cas de TMS s'est stabilisé, voire décline, et que, dans le même temps, l'absentéisme a reculé d'un tiers, alors même que la coalition rouge-verte avait réintroduit en 1999 une indemnisation à 100 % dès le premier jour d'arrêt maladie ; de fait, face à des perspectives démographiques particulièrement défavorables, les entreprises allemandes anticipent le maintien en emploi de leurs salariés, dont les compétences deviendront rares. La crise actuelle n'a pas remis en cause cette dynamique.

La France semble à la marge de cette tendance favorable. L'écart de fréquence d'accidents entre la France et la moyenne européenne se creuse. Le mouvement d'intensification n'y a pas décéléré significativement. Le nombre de cas de TMS déclarés à la Sécurité Sociale progresse toujours annuellement de 20 %. Depuis 2000, elle est même le seul grand pays à voir progresser nettement les accidents du travail impliquant un handicap permanent (même si la fréquence des accidents mortels continue de régresser) : plus 15 % contre, par exemple, une baisse de 10 % en Allemagne. L'absentéisme a crû dans la même proportion. Même en retirant de la facture les conséquences de 30 ans de retard dans des dossiers comme celui de l'amiante, le coût des atteintes à la santé dues au travail s'envole et participe au creusement du déficit du régime général qui assume la plupart des maladies d'origine professionnelle, et aux déséquilibres de la branche travail.

De fait, la prise de conscience de l'impact délétère de nouvelles organisations non matures sur la santé des travailleurs est tardive et encore balbutiante dans la plupart des entreprises françaises ; c'est seulement depuis 2005 que l'État a reconnu les TMS comme un véritable problème de santé publique avec le Plan Santé Travail.

63. La Responsabilité sociale des entreprises (RSE) est un concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire.

Les indépendants en France

Ainsi, les difficultés françaises sont moins liées à la mondialisation des modes de production ou au développement d'un capitalisme cynique, qu'aux défaillances d'un compromis collectif caractérisé par l'inadaptation de ses régulations et l'impréparation de ses élites.

La régulation touche non seulement le travail, mais aussi le statut même des travailleurs, dont celui des indépendants. Les conditions de travail des indépendants dépendent également fondamentalement de la frontière entre indépendants et salariés, c'est-à-dire qui sont les indépendants.

Sur 50 ans, le nombre d'indépendants (même hors agriculture) est en très fort déclin dans l'OCDE. On assiste cependant à un rebond dans les années 1980 suite à des réformes fiscales notamment en Grande-Bretagne. Inversement, des faux salariés émergent avec le portage salarial par exemple en France. Les années 1990-2000 ont également vu la montée des indépendants « économiquement dépendants ». Ces derniers cumulent la plupart des contraintes des salariés et indépendants, en gardant potentiellement une certaine autonomie.

Les changements de régulations nationales peuvent ainsi modifier profondément la catégorie d'indépendant. Dans le secteur de la construction, 90 % des travailleurs sont indépendants aux Pays-Bas... contre 25 % en Belgique ! La croissance et la décroissance souvent massives de la part des indépendants dans l'emploi total sur la période pourtant très courte de 2004 à 2007 d'un pays européen à un autre illustrent ces différences de régulations (figure 1).

La France n'échappe pas à la redéfinition des frontières avec la création de l'auto-entreprenariat qui génère à la fois plus d'indépendants de tous types, y compris des cumulants salariés-indépendants. Cette évolution va à rebours de celle de l'Italie depuis 2006-2007 avec l'arrivée du statut légal protecteur pour les indépendants dépendants⁶⁴, la syndicalisation des indépendants dépendants aux États-Unis ou l'introduction de la place des indépendants dans des accords de branche en Allemagne. Mais cette évolution française, désormais installée, ouvre de nouveaux enjeux : nouveaux indépendants, nouveaux concurrents pour les indépendants classiques... qui peuvent profondément influencer sur l'« état de stress » des indépendants en France par effet de composition comme d'environnement concurrentiel et de contenu de travail.

64. Chez les indépendants dépendants, l'indépendance est entravée par une perte partielle ou totale de la maîtrise de son activité (voir la communication de Stéphane Rapelli dans cet ouvrage).

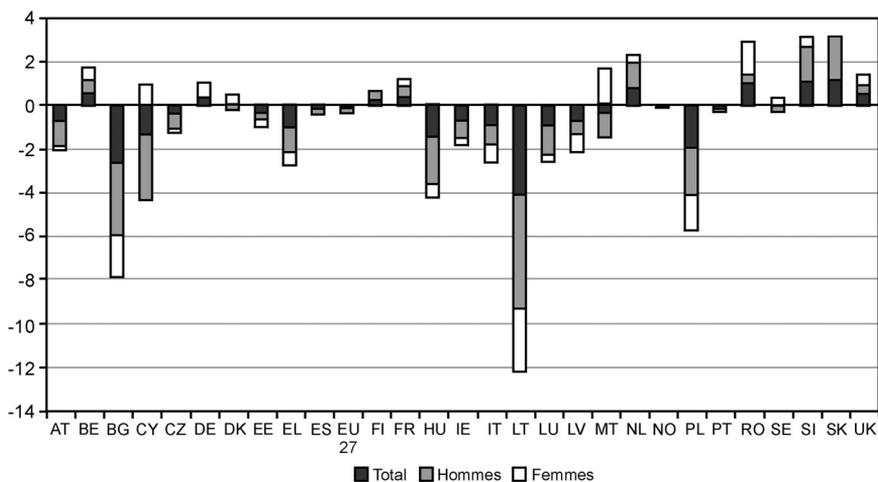


Figure 1 : Croissance en points de la part des indépendants de 2004 à 2007 (d'après Enquêtes européennes sur les forces de travail, Eurostat 2004-2007)

AT : Autriche ; BE : Belgique ; BG : Bulgarie ; CY : Chypre ; CZ : République Tchèque ; DE : Allemagne ; DK : Danemark ; EE : Estonie ; EL : Grèce ; ES : Espagne ; EU 27 : les 27 pays membres de l'Union européenne ; FI : Finlande ; FR : France ; HU : Hongrie ; IE : Irlande ; IT : Italie ; LT : Lituanie ; LU : Luxembourg ; LV : Lettonie ; MT : Malte ; NL : Pays-Bas ; NO : Norvège ; PL : Pologne ; PT : Portugal ; RO : Roumanie ; SE : Suède ; SI : Slovénie ; SK : République slovaque ; UK : Royaume-Uni

En conclusion, étudier le stress des indépendants impose deux pré-requis. Le premier enjeu essentiel est de déterminer le champ exact des indépendants et surtout d'anticiper les évolutions de la frontière entre salariat et indépendants pour pouvoir construire un suivi longitudinal au sein d'une catégorie mouvante et ainsi ne pas « oublier » des populations nouvelles qui concentreraient les expositions aux « stresseurs ». Le deuxième enjeu est de bâtir des indicateurs capables tout à la fois d'être adaptés aux spécificités des métiers d'indépendants – les outils type Karasek étant par nature adaptés à la relation salariale –, et de capturer les évolution du contenu du travail.

Philippe Askenazy

Directeur de recherche au CNRS, École d'économie de Paris