
TRAVAILLEURS AUTONOMES EN EUROPE

Action collective et représentation d'intérêts

Pascale CHARHON

*Sous la direction de
Sandrino GRACEFFA
Denis STOKKINK*

ÉTUDES & DOSSIERS | JUIN 19
Affaires sociales

TRAVAILLEURS AUTONOMES EN UE
Action collective et représentation d'intérêts

Pascale CHARHON

Sous la direction de Sandrino GRACEFFA et Denis STOKKINK

Préface par Roger BURTON, Sandrino GRACEFFA et Denis STOKKINK

COMPRENDRE POUR AGIR

Pascale Charhon de CHARHON CONSULTANTS est spécialisée dans le domaine des politiques publiques européennes couvrant les champs de l'emploi, des affaires sociales et des droits fondamentaux. Son expérience couvre les activités du secteur associatif européen et de nombreux projets de recherche-action dans des domaines comme la non-discrimination, la gestion de la diversité et l'éducation interculturelle. Elle travaille avec des organisations de la société civile européenne, des syndicats et organisations actives dans le domaine des nouvelles formes d'emploi.



Smart est l'émanation de travailleurs autonomes de tous horizons qui s'associent, au travers d'une société coopérative, pour se doter des moyens de développer en toute autonomie leurs propres activités économiques et de se procurer des revenus socialisés et fiscalisés.

L'entreprise partagée a été créée en 1998 en Belgique et accompagne des milliers de travailleurs autonomes dans le développement de leurs activités dans des secteurs très variés. Smart est présente dans près de 40 villes dans 9 pays européens. En Belgique, Smart est présente dans 10 bureaux.

Smart propose à ses membres une solution originale pour créer leur emploi salarié ainsi qu'une offre de services mutualisés dans de nombreux domaines : juridiques, financiers, administratifs, formations, accompagnement économique, espaces de travail partagés. Concrètement, Smart propose des conseils, des formations et des outils (administratifs, juridiques, fiscaux et financiers) pour accompagner le développement de l'activité professionnelle des travailleurs autonomes. Le statut d'entrepreneur-salarié chez Smart permet de réconcilier la protection sociale et une vraie dynamique entrepreneuriale.

www.smart.coop



Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, **POUR LA SOLIDARITÉ-PLS** est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable. PLS se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale.

L'équipe POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, dotée de solides compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements, œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : *Comprendre pour Agir.*

www.pourlasolidarite.eu

SOMMAIRE

PRÉFACE	2
INTRODUCTION	5
I. L'enquête qualitative : paroles de travailleurs autonomes	8
1. Les travailleurs autonomes et leurs activités	8
2. Les travailleurs autonomes : quelle approche de l'action collective ?	9
II. Regards croisés sur des pratiques de mise en réseau et de représentation collective des travailleurs autonomes	16
1. La représentation au niveau national	16
2. Quel cadre de représentation du travailleur autonome au plan européen ?	19
CONCLUSION	22
BIBLIOGRAPHIE	24

PRÉFACE

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

En juillet 2016, le Conseil National de l'Information Statistique en France publiait le rapport de Bernard Gazier, économiste spécialiste du marché du travail et des politiques de l'emploi, sur les difficultés propres à l'observation et à la mesure de ces formes d'emploi et de relations de travail, en soulignant combien il importe de mieux définir ce dont l'on parle : "*La présentation d'ensemble des formes d'emploi sous forme de partition doit être enrichie et leurs frontières doivent être redéfinies, afin de produire des catégories significatives pour le débat social.*"¹

Le monde-CDI n'est, en fait, pas moins bien loti de ce point de vue. Faut-il y inclure le statut de fonctionnaire ? Le contrat CDI en Intérim qui connaît un succès relatif depuis qu'il a été reconnu ? Les CDI aidés (subventionnés par un Pouvoir public au titre d'une politique de l'emploi, toujours plus précaire que le I dans CDI ne le laisse entendre) ? Et comment évaluer le délitement du CDI lui-même ? En France, mais la situation n'est sans doute pas différente en Belgique, un tiers des CDI conclus dans l'année sont rompus au cours de cette même année, et la durée médiane d'un CDI est d'environ 24 mois, avec de très fortes variations sectorielles².

Si l'on se place au niveau européen, l'on observe également une disparité sans cesse croissante des formes d'emplois *reconnues* : entre autres exemples, le contrat zéro heure au Royaume-Uni, le statut d'auto-entrepreneur en France, les parasubordinati en Italie, les mini-jobs allemands ... Et en Belgique, jusqu'à la quasi légalisation du travail en noir, à travers les mesures controversées dites De Croo et De Block, qui désocialisent et défiscalisent jusqu'à un plafond de 6.250€, tout travail rémunéré effectué dans certaines conditions (de pair à pair, via une plateforme soi-disant collaborative ou non, dans le secteur associatif, etc.).

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

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

Deux éminents spécialistes du droit du travail soulignaient, il n'y a guère, que "*la distinction entre un contrat d'entreprise et un contrat de travail réside dans le fait que ce dernier a pour objet d'exécuter le travail et non pas d'obtenir le résultat de l'exécution du travail [...] Lorsque le contrat ne vise qu'à obtenir un résultat déterminé, il ne peut être effectivement question de subordination, si l'on attache à cette notion la signification qui doit lui être donnée dans le droit du contrat de travail.*"³

Nous sommes persuadés que dans le secteur des services, y compris publics, comme dans celui de l'industrie – qui le sait depuis longtemps, l'entreprise se détache peu à peu, numérisation croissante de la production et de l'intelligence aidant, du besoin de contrôle sur le temps de travail qui est à la base de la subordination.

Rappelons qu'il y a plus d'un siècle, le CDI est né aussi du besoin des entreprises de disposer d'un volume de travail stable, et ce non sans résistance des travailleurs qui y voyaient aussi une perte d'indépendance et d'autonomie. Aujourd'hui, ce besoin disparaît peu à peu. Les entreprises se rendent compte qu'elles peuvent remplacer ce contrôle sur l'humain qui loue son temps de travail par un contrôle (de qualité) sur le résultat du travail de l'humain : et si l'on reprend la distinction entre l'exécution du travail et le résultat de cette exécution, il apparaît que c'est bien la subordination dont les entreprises n'ont plus besoin, et qu'elles recherchent, avec l'aide des Etats, de nouvelles formes de relations de travail adaptées à de nouveaux modes de production.

¹ B. Gazier, *La diversité des formes d'emploi*, page 4, Conseil national de l'information statistique (France), juillet 2016..

² id, page 12.

³ *Compendium droit du travail 2013–2014*, van Eeckhoutte W., Neuprez V., Annuaire, Kluwer, 2013

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

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

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

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

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

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

POUR LA SOLIDARITÉ et **Smart** ont commandité à Charhon Consultants une étude sur les travailleurs qui se reconnaissent, sous une forme plutôt assumée (choisie), une autonomie forte dans leurs relations de travail, au sein de l'écosystème Smart en Europe. Par facilité de langage, nous les appellerons les "travailleurs autonomes", dénomination qui comprend bien entendu les freelancers – ces derniers étant sociologiquement des "travailleurs autonomes" dans le secteur des Industries Créatives et Culturelles.

Rappelons rapidement ce qu'est Smart : une **entreprise partagée**, sous la forme d'une coopérative belge qui a essaimé dans 8 pays européens, à laquelle des travailleurs, quelles que soient leur posture, entrepreneuriale ou non, et leur intensité de production, s'associent afin d'y développer tout ou partie de leurs activités professionnelles, en toute autonomie et dans le régime salarié. Principalement dans la forme de contrats de travail de courte durée, en fonction des commandes clients engrangées par chacun. Ce sont ces travailleurs-là auxquels s'attachent l'étude et qui lui ont apporté sa substance.

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

Au contraire, nous maintenons fermement que le régime général de la sécurité sociale, celui dit "des salariés", doit rester **général** : il est celui qui devrait s'appliquer à toutes ces formes d'emploi et de relations de travail qui se déploient depuis trente ans et qui lui échappent, totalement ou partiellement quand cette "Sécu" peine à faire rentrer dans ses dispositifs réglementaires conçus pour des carrières stables et continues. C'est là l'enjeu. Et c'est le seul. Et nous entendons par "Sécu", autant la protection sociale au sens usuel du terme, que la protection plus large du droit social et du droit du travail, notamment en ce qui concerne la sécurité dans le travail et la régulation des revenus attribués par le marché aux travailleurs, qu'ils louent du temps de travail (l'exécution du travail) ou qu'ils basculent dans un modèle de livraison de biens ou services (le résultat de l'exécution du travail).

Roger Burton
Conseiller politique
SMART

Sandrino Graceffa
Administrateur délégué
SMART

Denis Stokkink
Président
POUR LA SOLIDARITÉ

INTRODUCTION

Lors de ces dernières décennies, le marché du travail a profondément évolué, avec un accroissement de ce qu'il est convenu de nommer la zone grise de l'emploi⁴ et une transformation profonde du travail indépendant. Les référents classiques du dialogue social⁵ que sont les salariés, les employeurs et parfois même les indépendants ne semblent plus suffire à représenter l'entièreté des réalités du marché du travail. Un type de travailleur met à mal la distinction classique entre statuts sociaux binaires⁶ et secteurs d'activités : il s'agit du travailleur autonome. La figure du travailleur autonome est encore peu visible dans le dialogue social tant au plan national qu'europpéen, nous avons donc voulu la mettre à l'honneur en abordant la diversité de ses réalités et en questionnant ses visions de l'action collective et de la représentation d'intérêts, dans l'espace public national et européen. Mais quelques explications de contexte, tout d'abord, ainsi que des mises au point sur la méthode utilisée pour aborder le sujet dont il est question sont nécessaires.

Un marché du travail en mutation et l'émergence du travail autonome

Certains ont déclaré qu'à « l'euphorie des "trente glorieuses"⁷ », trente années piteuses avaient suivi ! Piteuses non dans l'absolu, mais par contraste avec les précédentes. Un certain nombre de développements se renforçant mutuellement ont caractérisé le passage d'une économie principalement industrielle à celle postfordiste portée par le secteur des services ; l'émergence de « nouveaux » secteurs d'activité, l'évolution du management (sous-traitance et production à fil tendu), des outils de production (principalement les évolutions technologiques à prix toujours plus abordables), et une population de plus en plus formée ; ceci sans oublier les niveaux de sous-emploi et les politiques de flexibilisation du travail (flexisécurité)⁸, déterminants importants de la structure des marchés du travail en Europe.

Ces facteurs ont aussi contribué à créer, à l'aube du XXIe siècle, un marché du travail fragmenté qui comprend certes près de 60% de salariés classiques (en CDI à temps plein), mais aussi plus de 40% de situations d'emploi dites « atypiques », parmi lesquelles des personnes en CDI à temps partiel, en CDD et une présence constante de 14% de travailleurs indépendants (au sein de l'UE⁹) avec l'augmentation drastique des indépendants sans employé (croissance de 30%)¹⁰.

La notion de zone grise a ainsi émergé dans le débat public témoignant du caractère lacunaire des frontières de la relation d'emploi. La zone grise de l'emploi est multiforme : les contrats intérimaires, contrats 0 heure, freelances, « i-pros »¹¹, travailleurs de plateformes. Ces tendances risquent de s'accroître davantage, compte tenu des défis écologiques et sociaux, sans parler des évolutions rapides de l'intelligence artificielle et de la robotisation.

⁴ La zone grise fait notamment référence aux nouvelles figures émergentes de travailleurs aux statuts professionnels hybrides, encore mal définis ou mal perçus (Azais, 2014).

⁵ Le dialogue social, selon l'organisation internationale du travail (OIT), inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.

⁶ Il s'agit principalement de la distinction qui au sein du marché du travail existe entre les statuts d'employé et d'indépendant.

⁷ Les Trente Glorieuses désignent la période de forte croissance économique et d'amélioration des conditions de vie qu'ont connue la grande majorité des pays développés entre 1946 et 1975

⁸ Le terme "flexisécurité" est une contraction des mots flexibilité et sécurité. Il désigne un système social qui apporte davantage de flexibilité aux entreprises à travers plus de facilités pour licencier leurs travailleurs salariés, et plus de sécurité pour les salariés (indemnités de chômage sur une longue période et dispositifs de réinsertion sur le marché du travail).

⁹ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, 2017).

¹⁰ https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/04/I-WIRE-Project_WP1_D1.2-Definitions-and-typology.pdf

¹¹ Cf Future Working: "The Rise of European's Independent Professionals (2013) Patricia Leighton Professor of European Social Law at the IPAG Business School, France." Selon la définition qu'en donne Patricia Leighton les iPros sont des travailleurs autonomes hautement qualifiés qui travaillent pour eux-mêmes, mais n'emploient pas d'autres personnes. Ils vont des journalistes et des designers aux spécialistes des TIC et aux consultants. https://freelancersweek.org/wp-content/uploads/2016/09/Future_Working_Full_Report1.pdf

Une approche répandue en matière d'analyse du marché du travail et axée sur les statuts ou les secteurs d'activité ne permet pas de comprendre les difficultés communes d'un nombre croissant de travailleurs. Parmi la myriade de réalités composant la zone grise de l'emploi, une figure incarne bien ces défis : le travailleur ou la travailleuse autonome. Il (elle) est souvent considéré(e) comme « freelance », c'est-à-dire comme un(e) travailleur (se) qui maîtrise un ou plusieurs savoir-faire, généralement plutôt diplômé(e) ou expérimenté(e) dans sa pratique professionnelle et travaille dans l'économie de la connaissance. Mais le travailleur autonome peut aussi appartenir à des catégories professionnelles moins qualifiées (personnes qui travaillent en *food truck* par exemple) ou avoir un métier manuel ou technique (comme dans l'artisanat, ou le secteur de réparation).

Son autonomie se décline de plusieurs manières : dans l'exécution du travail, dans le pouvoir de négociation, dans la gestion du temps de travail, dans la relation à son client ou donneur d'ordre. Tout travailleur autonome ne jouit pas nécessairement d'autonomie dans chacun des aspects précités. Autres caractéristiques du travailleur autonome : il doit sécuriser ses propres opportunités de travail, jongler avec plusieurs clients ou donneurs d'ordre, composer avec l'irrégularité de revenus (peuvent être très bas mais aussi très élevés) et avec un accès limité (souvent inadapté) à la protection sociale.

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

Les travailleurs autonomes (dont le nombre exact reste difficile à mesurer en Europe) sont partie liée avec leurs clients : les PME et les particuliers. Dans l'économie de services, plus de 90% des entreprises sont des TPE et leur capacité de recrutement avec des contrats CDI reste limitée. Pensons par exemple au graphiste : difficile d'être engagé comme salarié à temps plein par une PME ou une TPE. Sans compter le nombre de professions dans le champ du travail autonome pour qui les clients principaux sont des particuliers (comme les coachs ou les professeurs de yoga).

La diversité du profil des travailleurs autonomes est source de richesse (pour repenser le sens et la place du travail dans nos vies) et d'innovation (rendue possible par plus de liberté dans l'exécution et les contenus de travail) mais elle questionne aussi les modèles et dispositifs du droit du travail et de la protection sociale présents en Europe. En effet, ces modèles se sont structurés précisément autour de la distinction entre d'une part, les travailleurs salariés vulnérables aux aléas du marché (le salarié se subordonne à l'employeur en échange de protection sociale) et d'autre part, le travailleur considéré comme autonome et pouvant assurer ses besoins à travers un capital productif (constitué ou hérité), comme dans le cas de certaines professions libérales. Par ailleurs, le travailleur autonome, qui travaille dans le secteur des services jouit d'un positionnement mixte, ce qui a conduit l'historien Sergio Bologna à utiliser la dénomination conceptuelle de « freelance de 2e génération ». Comme le relevait une récente analyse de Smart, la démarche de Sergio Bologna a porté sur un renversement de perspective dans l'appréhension du freelance – pour le réinscrire socialement et politiquement du côté des travailleurs et non du côté de l'entrepreneur et du patronat : *« Au début des années 1980, le freelance apparaissait comme la figure sociale gagnante du marché néolibéral, une figure qui pouvait se libérer du travail salarié et cherchait une autre manière d'exprimer ses possibilités et de développer ses compétences. La vision du marché qui s'attachait à elle était très positive: on voyait les possibilités qui s'offraient, jamais les risques auxquels s'exposaient les freelances – en matière de sécurité sociale, notamment »*.¹²

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

¹² « Sergio Bologna: un engagement à la pointe du travail », Carmelo Virone, Smart, 2018, https://smartbe.be/wp-content/uploads/2018/11/11-bologna_engagement.pdf

La question de l'avenir du travail et des formes d'emploi atypiques font partie des enjeux qui mobilisent l'attention de l'UE dans le cadre du Socle Européen de droits Sociaux¹³. L'évolution du salariat et la croissance du travail indépendant ainsi que l'avenir de la protection sociale en sont des aspects clés. C'est porté par ce cadre que se pose également la question d'une meilleure visibilité du travail autonome dans les débats de politiques publiques au plan national et européen.

Travail autonome et représentation d'intérêts en Europe

Si les salariés, les entreprises et les indépendants au sens large sont des figures proéminentes de la représentation d'intérêts et du dialogue social, la voix des travailleurs autonomes peine à s'exprimer ; ceci dans un contexte plus vaste où de manière générale les acteurs économiques et sociaux demandent à être entendus par les pouvoirs publics, voire à participer plus directement aux processus d'élaboration des politiques publiques qui les concernent. Comment dans ce cadre, les travailleurs autonomes abordent-ils la question de leur positionnement dans l'espace public au plan national et européen ? Smart a voulu donner la parole à ces travailleurs autonomes qui, dans 8 pays européens, constituent une grande part de sa force vive. Nous avons voulu recueillir leur parole et comprendre en particulier comment ces travailleurs attachés à leur liberté abordent la notion d'action collective et de représentation d'intérêts.

Qu'est-ce que l'action collective ? Qu'est-ce qu'un groupe d'intérêt ?

Quelques repères

La question de l'action collective est partie liée avec un phénomène plus large qui est celui de la participation dans l'espace public d'un groupe formellement ou informellement constitué et animé par des préoccupations communes. La sociologie politique définit l'action collective comme suit :

« Une action intentionnelle et concertée à la poursuite d'un objectif commun » ou encore « toute tentative de constitution d'un collectif, plus ou moins formalisé et institutionnalisé, par des individus qui cherchent à atteindre un objectif partagé, dans des contextes de coopération et de compétition avec d'autres collectifs » (Cefaï, 2007).

La notion de groupe d'intérêt est définie « comme une entité qui a comme objectif de représenter les intérêts d'une section spécifique de la société dans l'espace public ». (Les Groupes d'intérêt, Action Collective et Stratégies de représentation, Emiliano Grossman, Sabine Saurugger 2012). Les employeurs et les syndicats, les organisations de la société civile sont par exemple des groupes d'intérêts.

Présentation du cadre du projet européen et de ses objectifs

À travers un projet de recherche qui se déroula pendant l'année 2018, Smart a souhaité entendre la parole et les besoins des travailleurs autonomes en termes de mise en réseau, de consultation, d'action collective et/ou de représentation d'intérêts au niveau européen. Le projet fut structuré autour d'une enquête qualitative auprès de travailleurs autonomes dans 9 États membres de l'UE : France, Belgique, Espagne, Italie, Autriche, Hongrie, Allemagne, Suède, Grande Bretagne. L'enquête a souhaité, dans un premier temps, explorer les positions, les sentiments et la perception que ces travailleurs autonomes avaient de leur profession et des politiques publiques menées au niveau national et/ou européen à cet égard. En complément des entretiens avec des travailleurs autonomes, des organisations professionnelles et d'autres parties prenantes ont été interrogées, dans le but de fournir un éclairage sur le contexte national de chacun des pays, parties de l'enquête. Un bref mapping des mêmes organisations actives au plan européen qui traitent directement ou indirectement de la question des zones grises de l'emploi et /ou du travail autonome ont par ailleurs permis de compléter le cadre précité. Les parties qui suivent présentent une synthèse des principaux résultats du projet.

¹³ Le Socle européen des droits sociaux adopté par l'UE en 2017 se fixe comme objectif de donner aux citoyens européens des droits nouveaux et plus efficaces autour de 3 grands volets : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection sociale et inclusion sociale, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_fr

I. L'ENQUÊTE QUALITATIVE : PAROLES DE TRAVAILLEURS AUTONOMES

L'enquête qualitative a recueilli les témoignages de 36 travailleurs autonomes sociétaires de Smart dans 8 pays Européens. En Grande Bretagne, les travailleurs autonomes interrogés étaient, quant à eux, affiliés à IndyCube un espace de coworking partenaire du Syndicat Community. L'échantillon des personnes interrogées était actif dans les secteurs créatifs et du tourisme (gites ruraux). Un deuxième critère-clé qui caractérisait le profil des personnes participant à l'enquête Smart était leur engagement associatif et militant. Les thèmes des entretiens ont porté sur le travailleur autonome et son activité, les relations de celui-ci avec l'environnement réglementaire, la notion d'action collective, le monde associatif, syndical et autres structures de soutien. Un autre point important de l'enquête concernait le cadre d'action et de mobilisation au plan européen pour mieux faire entendre la voix du travail autonome. Les sections qui suivent présentent les principaux résultats de l'enquête.

1. LES TRAVAILLEURS AUTONOMES ET LEURS ACTIVITÉS

Des motivations diverses à l'origine de leur choix de démarrage d'une activité

Les motivations de nombreux travailleurs autonomes à l'origine de leur activité recouvrent des réalités très diverses qui, pour nombre d'entre eux, résultent d'une tradition du travail indépendant dans certains secteurs professionnels : c'est le cas du secteur artistique, du graphisme ou du journalisme. Pour certains, le choix peut résulter d'une opportunité tirée d'une situation contrainte : tenter d'éviter la précarité et le chômage. La question de l'autonomie en s'affranchissant de toute forme de subordination est une motivation majeure qui s'impose de manière transversale à tous les interviewés.

TÉMOIGNAGE

« Je suis très heureux d'être où je suis : je peux décider quel type de projets je vais accepter et organiser mon temps comme je le souhaite. Cette liberté m'apporte plus d'idées ». (Répondant, Autriche)

D'autres choix sont également liés à une situation de famille incompatible avec des horaires de salarié. Le besoin d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle est, par exemple, un élément important des choix de vie.

Il est aussi évident que l'impact de la crise de 2008 constitua un marqueur. Beaucoup de travailleurs salariés perdirent leur emploi, devinrent indépendants dans un contexte de dualisation et de précarisation croissante du marché du travail. Pour certains travailleurs autonomes, le choix s'est donc avéré davantage contraint par des circonstances socio-économiques, la volonté d'échapper au chômage ou la gestion d'une transition professionnelle à partir d'un certain âge. Lors des entretiens, des témoignages recueillis font état de grandes difficultés pour de nombreux travailleurs autonomes à exercer leur activité dans un contexte de morosité économique. Beaucoup de travailleurs sont dans ce cadre poly actifs et cumulent plusieurs formes d'emploi pour pouvoir subvenir à leurs besoins.

TÉMOIGNAGE

« Je ne peux pas vivre uniquement de mes activités dans l'audiovisuel. C'est très difficile d'être stable économiquement. Pour obtenir cette stabilité d'une autre manière, je travaille aussi dans notre entreprise familiale dans le secteur de l'hôtellerie et cela, depuis que je suis étudiant... Ce que je veux dire c'est que je n'ai pas pu devenir indépendant avec un seul type de travail, donc je jongle entre les deux ». (Répondant, Espagne)

Un environnement réglementaire complexe et peu adapté au travailleur autonome

De manière générale, la perception de nombreux travailleurs autonomes interrogés est que l'environnement réglementaire dans lequel ils évoluent est complexe et difficile à gérer. Les raisons avancées reflètent aussi la diversité des profils des travailleurs autonomes, pris entre des statuts mixtes en matière d'emploi et un cadre fiscal peu incitatif. Pour d'autres travailleurs autonomes, la gestion d'activités transnationales est un facteur additionnel de complexité administrative.

Beaucoup de témoignages évoquent également un système réglementaire perçu comme peu adapté au travail autonome. Les modalités d'accès à la protection sociale révèlent l'asymétrie existant entre la situation du travailleur salarié classique et celle du travailleur indépendant, en matière d'accès à la sécurité sociale et surtout les difficultés pour ceux qui se trouvent entre les deux (dans la zone grise de l'emploi) ou jonglent avec ces différents statuts, ce qui est le cas de nombreux travailleurs autonomes. Le coût de la protection sociale est, dans certains pays, perçu comme véritablement pénalisant pour les travailleurs autonomes.

TÉMOIGNAGE

« En Allemagne, l'accès à l'assurance santé [pour les indépendants] s'accompagne de cotisations très élevées calculées sur la base d'un revenu fictif présumé du travailleur et qui ne correspond pas à la réalité de ses revenus surtout en démarrage d'activité. Les cotisations relatives à la pension ajoutent à la difficulté. Les enjeux en matière de protection sociale sont donc un problème ... ». (Répondant, Allemagne)

Un certain nombre de travailleurs ont finalement le sentiment que la spécificité du travailleur autonome n'est pas prise en compte dans le contexte d'un marché du travail en profonde mutation. Un certain nombre de témoignages arguent de l'importance des charges qui grèvent l'activité du travailleur autonome et du manque d'incitants, notamment fiscaux.

2. LES TRAVAILLEURS AUTONOMES : QUELLE APPROCHE DE L'ACTION COLLECTIVE ?

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

Des visions différenciées du concept d'action collective

Des visions et conceptions très diverses d'action collective ont été relevées par les répondants de l'enquête traduisant différents niveaux de prises de conscience.

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

besoin professionnel que politique, même s'il peut être le début d'un processus menant à une mobilisation plus militante.

TÉMOIGNAGE

«il est évident que comme travailleurs isolés nous avons peu d'influence, unis sous un drapeau une bannière ou une appartenance, nous sommes plus forts.... Dans mon travail, je mesure à quel point la mise en réseau des acteurs est quelque chose d'important dans le business et dans la politique c'est la même chose ». (Répondant, Suède)

Par ailleurs, quand on les interroge, c'est avant tout **les valeurs de citoyenneté, de solidarité, d'inclusion sociale, de développement durable** qui sont portées haut et fort par certains des répondants, motivant leur vision de l'action collective et l'engagement dans, par exemple, l'économie sociale et solidaire, le mouvement coopératif, l'écologie, et contre le gaspillage alimentaire. Ces aspirations ne sont pas éloignées des thématiques portées par les nouveaux mouvements sociaux, par une sensibilité à des enjeux de société globaux plutôt que professionnels ou spécifiques à leur condition de travailleur autonome.

TÉMOIGNAGE

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

Mais d'autres travailleurs se rapprochent d'une vision plus organisée de l'action collective, associée au « levier d'influence » et au fait de **porter une voix en vue d'obtenir un résultat**.

TÉMOIGNAGE

« La réalité montre que pour constituer un interlocuteur crédible, face aux pouvoirs publics, il faut se concerter, ne pas aller voir les décideurs de manière déconstruite. Il faut prendre le temps d'échanger avec ses pairs et d'identifier les besoins qui correspondent à une réalité collective, il faut enfin des ressources et un outil permettant de gérer tout cela et puis comment porter une voix collective, c'est une vraie question... ». (Répondant, Belgique)

Le mouvement coopératif incarne des **valeurs** fortement appréciées et portées par un certain nombre de répondants.

TÉMOIGNAGE

« La coopérative dans laquelle je travaille est plus qu'un lieu de travail ; travailler de cette manière est une sorte d'engagement pour de meilleures conditions de travail et plus de solidarité entre les membres. » (Répondant Autriche)

2.1 LE CADRE NATIONAL

- **Un engagement fragmentaire dans le tissu professionnel et/ou syndical**

Notre enquête auprès des travailleurs autonomes révèle une connaissance parcellaire des syndicats et plus globalement des organisations professionnelles qui représentent les travailleurs autonomes au plan sectoriel ou intersectoriel.

Peu de travailleurs autonomes ont fait référence à des associations professionnelles qui touchent de près ou de loin à la représentation des travailleurs autonomes confirmant que l'affiliation associative est fragmentaire. Cela étant, certains répondants évoquent un cadre d'implication associatif et, quelquefois plus large, sortant du contexte professionnel (comme l'écologie). Par ailleurs, une infime minorité des travailleurs autonomes interrogés ont mentionné leur implication ou leurs liens avec une structure syndicale. Et donc la connaissance des instruments du dialogue social et notamment des conventions collectives est peu présente chez les travailleurs rencontrés. Les entretiens ont pu mettre en lumière une certaine distance vis-à-vis des syndicats considérés comme défenseurs du salariat « classique » et dont l'action est perçue comme insuffisamment adaptée aux besoins des nouvelles formes d'emploi.

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

Le choix de Smart s'est imposé à de nombreux travailleurs autonomes comme une réponse permettant de repenser leur statut d'emploi, et /ou de sécuriser leur activité notamment en matière de protection sociale ; le fait que la plupart des répondants soient des sociétaires Smart explique bien évidemment que cette vision puisse apparaître comme prépondérante parmi les interviewés.

- **Les nouvelles manières d'incarner le collectif de travail :
Les tiers lieux, les collectifs informels et le mouvement coopératif**

Pour de nombreux travailleurs interrogés, les espaces et les lieux de socialisation que sont les collectifs formels et informels ainsi que le mouvement coopératif sont les principales formes à travers lesquelles se traduit leur approche de l'engagement collectif du travailleur autonome : espaces de co-working, groupes et mouvements culturels et professionnels qui offrent des espaces de partage, de mise en réseau et d'échanges professionnels. Ici le collectif revêt plus une dimension de collaboration ou une opportunité professionnelle qu'un engagement politique.

Certains de ces collectifs sont également des espaces où les échanges portent sur les conditions de travail et /ou dans certaines situations, où une voix plus organisée de la problématique des travailleurs autonomes tente d'émerger. Pour les répondants à notre enquête, **les espaces de travail partagés professionnels ou réseaux collectifs** sectoriels constituent des exemples de lieux incarnant l'action collective. Ce sont donc des espaces où peuvent potentiellement émerger des formes de représentation.

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

TÉMOIGNAGE

« Je suis sensible aux valeurs d'Indycube qui portent un engagement collectif et aussi le fait que ce soit une coopérative, je pense que l'action collective pour les travailleurs autonomes est quelque chose de compliqué surtout quand il faut rassembler des travailleurs de différents secteurs et industries, l'isolement géospatial du travailleur indépendant rend les choses complexes ». (Répondante, Grande Bretagne)

- **L'utilité de l'engagement collectif**

Parmi les travailleurs interrogés, certains partagent la forte conviction de l'utilité de leur investissement collectif car cela les aide dans le développement de leur pratique professionnelle et dans le développement de leur réseau de contacts et permet aussi l'échange de pratiques. Certains mettent en lumière également le rôle joué par le secteur associatif pour influencer le cadre réglementaire. Il s'agit dès lors de structures qui cherchent des solutions pour ces travailleurs, que ce soit par l'action de plaider ou le développement de services adaptés.

TÉMOIGNAGE

« En Allemagne, des associations comme VGSD, laquelle représente les travailleurs indépendants du secteur des services ont su construire des alliances, développer des réseaux avec d'autres acteurs associatifs et le résultat concret est que le nouveau ministre en charge du travail et de la protection sociale va baisser le montant des contributions en matière de soins de santé applicable aux travailleurs indépendants » (Répondant, Allemagne)

En résumé, l'action collective au niveau national est perçue par les répondants comme une opportunité de construire du lien social, de développer leur activité professionnelle et de casser leur isolement. En termes de mobilisation collective, les travailleurs autonomes interrogés se sentent plus proches et concernés par des causes sociétales citoyennes que par des thématiques plus classiques de défense des droits du travail (portées par les organisations syndicales). Par ailleurs et bien que certains travailleurs soient en questionnement par rapport à la nécessité de l'action collective, ils manifestent une difficulté à s'engager concrètement notamment par le fait de la priorité donnée à leur activité professionnelle. Une autre explication est, de manière plus générale, liée aux motivations individuelles à agir.

La sociologie politique définit « les incitants à agir » comme les déterminants qui poussent, en dernier ressort, un individu à s'engager dans une action collective.¹⁴

On parle « d'incitant négatif à agir » quand il existe le risque d'un « coût négatif » lié au fait de la « non-action ». Par exemple, si un projet de législation ou règlement devait risquer d'impacter négativement sur la situation socio-économique d'un groupe, il pourrait déclencher un « incitant négatif à agir » parmi les membres (de ce groupe) et pousseraient ceux-ci à se mobiliser pour combattre le dit projet. Un exemple illustratif est celui de VGSD organisation représentant les travailleurs indépendants présents dans le secteur des services en Allemagne qui vit le jour à la suite d'un large mouvement social qui se développa en 2010, au sein des travailleurs indépendants en Allemagne, à la suite des projets de la Ministre Fédérale de l'Emploi et des Affaires sociales de l'époque, d'obliger les travailleurs indépendants à cotiser à une assurance pension obligatoire¹⁵.

2.2 LE CADRE EUROPÉEN

Face au contexte européen, notre enquête a révélé, chez beaucoup de répondants, une situation qui de manière générale concerne beaucoup de citoyens européens aujourd'hui, à savoir une distance, voire une difficulté à comprendre les ressorts de l'intégration européenne dans sa dimension institutionnelle. De plus, lorsqu'ils sont amenés à travailler dans un autre pays, beaucoup de travailleurs autonomes se trouvent confrontés à la difficulté à maîtriser la gestion d'activités professionnelles transnationales ; problème bien connu du secteur artistique qui partage beaucoup de caractéristiques avec les travailleurs autonomes de manière générale.

Cette distance concerne également la relation de beaucoup de travailleurs interrogés avec le secteur associatif actif au niveau européen. Si des contacts existent, c'est à travers le secteur professionnel de l'activité du travailleur autonome. Pourtant, dans la réflexion de nombreux travailleurs interrogés, le besoin de mieux comprendre les enjeux européens et de donner une plus grande visibilité au travailleur autonome dans l'espace de l'UE est exprimé de manière claire.

¹⁴ Les Groupes d'intérêt, Action Collective et Stratégies de représentation, Emilliano Grossman, Sabine Saurugger 2012

¹⁵ <https://www.vgsd.de/>

- **Une connaissance parcellaire de l'Europe et du travail autonome au-delà des frontières nationales**

La connaissance de l'environnement associatif européen reste de manière générale parcellaire. Cela tient au fait que pour de nombreux travailleurs, une partie importante de leur activité est nationale. Pour les répondants qui possèdent un réseau de contacts, ceux-ci sont liés aux expériences de mobilité transnationale développées à travers l'activité professionnelle de travailleur autonome. Les répondants interrogés aimeraient plus d'échange d'informations concernant les cadres réglementaires qui impactent les travailleurs autonomes dans les différents Etats membres.

TÉMOIGNAGE

« Il nous faut plus de coopération et d'échanges d'information de visibilité comme par exemple sur la durée du travail, les rémunérations qui sont trop faibles ou les contrats trop courts, et vous devez être solidement préparés quand vous commencez à travailler au niveau européen. » (Répondante, Suède)

Même lorsqu'une initiative européenne est organisée localement, elle n'est pas nécessairement connue. C'est le cas par exemple de *la European Freelancers Week*¹⁶, très peu connue au sein des travailleurs autonomes interrogés. Mais quand cette initiative est connue, elle est cependant appréciée.

De nombreux travailleurs interrogés confessent ne pas avoir beaucoup de contacts ou d'expérience professionnelle transnationale et éprouvent une difficulté à appréhender la dynamique de la gestion de projet dans ce cadre.

- **Un intérêt pour une plus grande visibilité au plan européen**

Pour de nombreux travailleurs interrogés, une meilleure connaissance des enjeux et des situations des travailleurs dans les Etats membres serait jugée importante. Et chez certains des travailleurs interrogés, il ne s'agit pas uniquement de reconnaître les spécificités du travailleur autonome dans le cadre de la mobilité professionnelle transnationale, mais aussi de promouvoir la fertilisation croisée d'expériences (cross fertilisation) et d'aborder des questions plus politiques dans l'espace public.

Sous réserve que l'on accepte de dépasser la dimension sectorielle des activités des travailleurs autonomes, il existe des communs dénominateurs qui plaident pour une visibilité politique des travailleurs autonomes dans l'espace public. Il s'agit, pour beaucoup de répondants, de reconnaissance, de positionnement par rapport au travail autonome dans le champ de la protection sociale.

TÉMOIGNAGE

« Il faut que le leadership vienne de quelque part et au niveau européen, ce serait bien... Les gouvernements ne traitent pas correctement la situation du travail autonome. L'Europe à l'ère digitale nous offre l'opportunité d'être beaucoup plus « agiles » dans les interactions sans trop de bureaucratie, je crois à la fertilisation croisée d'expériences et il y a des financements européens pour ce faire » (Répondante, Grande Bretagne)

¹⁶ <https://www.euro-freelancers.eu/>

- **Les questions qui doivent être traitées au plan européen**

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

Sans que ces questions aient fait l'objet de description détaillée, les thèmes suivants ont spontanément été évoqués par les personnes interrogées : la protection sociale, la santé et la sécurité au travail, la mobilité professionnelle transnationale, la formation, la rémunération, les relations avec les clients ainsi que le développement de projets pouvant permettre la fertilisation croisée d'expériences.

Même si beaucoup reconnaissent l'importance de traiter le travail autonome au niveau européen, certains mentionnent que les questions liées au travail sont plutôt du ressort national et craignent un manque d'efficacité du niveau européen.

- **Différents types de besoins concernant un cadre d'action collective**

Cette enquête nous a amenés à identifier deux types de profils et d'attitudes en matière d'action collective chez les travailleurs autonomes interrogés.

LES PRAGMATIQUES

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

Ces personnes sont souvent actives au niveau local et voient, dans l'approche transnationale, l'occasion de mieux maîtriser les enjeux posés par la mobilité transnationale et pouvoir échanger sur les pratiques professionnelles. La dimension européenne est appréhendée comme une opportunité de mise en réseau et d'échanges d'information, de fertilisation croisée, de pratiques entre pairs et de gestion de projets. Cette approche n'est pas politique mais professionnelle, liée au besoin de développer l'activité de ces travailleurs.

LES CONSCIENTS

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

Ces travailleurs pourraient, pour certains d'entre eux, se mobiliser à travers une initiative collective dirigée vers les politiques institutionnelles, en lien avec la problématique des travailleurs autonomes, même si les répondants interrogés semblent plus intéressés par des questions sociétales plus larges que par des questions spécifiques liées au travail.

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

Pour les répondants qui s'intéressent à l'action collective européenne, les problématiques qui se posent rejoignent celles liées à l'accès à la protection sociale du travailleur autonome. Et dans ce cadre, la question de la représentation d'intérêt, permettant de porter la voix du travail autonome, se pose. Beaucoup de personnes interrogées pensent qu'il faut une organisation qui puisse prendre l'initiative au plan européen et porter la représentation d'intérêts au bénéfice des travailleurs autonomes. Mais l'importance « d'une co-construction de l'initiative » (entre travailleurs autonomes et organisations) est soulignée.

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

La présente enquête menée pour Smart dans 9 états membres de l'UE, a permis de donner la parole à certains acteurs qui, au plan national, réfléchissent ou facilitent l'expression de différentes formes d'engagement liées de près ou de loin aux travailleurs autonomes. Par ailleurs, un bref mapping des organisations actives sur ces questions au plan européen est présenté dans la deuxième partie de cette section.

1. LA REPRESENTATION AU NIVEAU NATIONAL

La section qui suit présente une synthèse de l'activité d'organisations qui opèrent au niveau national pour mener de l'action collective, de la représentation d'intérêts et de la recherche concernant des travailleurs qui recouvrent au moins partiellement les nouvelles formes d'emploi et le travail autonome. Les organisations présentées agissent sur des segments spécifiques de la représentation des travailleurs autonomes (les indépendants, les entrepreneurs-salariés, les personnes travaillant dans des structures de portage salarial...).

Les activités de ces organisations sont diverses, elles peuvent s'engager dans le plaidoyer politique en faveur de certaines catégories de travailleurs autonomes et font aussi évoluer leur cadre d'intervention vers le développement de services à leurs membres ; c'est le cas de la VGSD en Allemagne ou d'ACTA en Italie qui représentent les travailleurs indépendants dans les secteurs des services. Des syndicats portant la voix des travailleurs autonomes et /ou indépendants sont également présentés.

Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland (VGSD)¹⁷ (Allemagne)

VGSD fut créé en 2012 avec l'idée de donner une « voix indépendante aux travailleurs indépendants » et dès son démarrage, a surtout attiré les indépendants dans le secteur des services et des nouvelles professions d'indépendant. VGSD revendique 3319 membres mais mobilise 14.000 travailleurs indépendants à travers les réseaux sociaux et les associations partenaires. VGSD est financé par les cotisations de ses membres.

Les objectifs de VGSD sont de donner aux travailleurs indépendants une voix qui puisse s'exprimer dans le champ de la politique, de l'économie et sur d'autres questions focales affectant le travail indépendant. VGSD entend aussi soutenir ses membres dans leurs activités professionnelles ; offrir un lieu d'échange coopératif au niveau intersectoriel et négocier des avantages par le biais d'accords-cadres et de tarifs de groupe avec d'autres organisations et entreprises. Les missions politiques de VGSD sont notamment de travailler à la création d'un système de pension et de sécurité sociale équitable et en faveur des travailleurs indépendants.

¹⁷ <https://www.vgsd.de/>

ACTA¹⁸ (Italie)

L'association des consultants dans le secteur tertiaire avancé (ci-après dénommée ACTA – Association des consultants dans le secteur tertiaire) est la première association fondée en Italie destinée à porter la voix des professionnels indépendants opérant en dehors des ordres ou professions régulées en Italie. Les membres d'ACTA viennent de différents secteurs dans le domaine des services (ITC, traducteurs, chargés de communication). En 2017, ACTA revendiquait 1000 membres payant une cotisation annuelle de €50 pour tous les membres. Les objectifs principaux de l'organisation sur le plan politique sont d'œuvrer pour une meilleure reconnaissance sociale et représentation institutionnelle du travail autonome notamment en matière d'équité fiscale, d'égalité des droits sociaux (dont la retraite). Depuis sa création, ACTA a mené un certain nombre de campagnes de plaidoyer dans l'espace public national italien afin de sensibiliser les décideurs autour de problématiques auxquelles se trouvent confrontés les travailleurs autonomes. ACTA a dans ce cadre pu jouer un rôle moteur dans l'adoption de la loi de mai 2017, régulant le travailleur indépendant¹⁹. Cette loi a introduit de nouvelles règles en matière fiscale, étendu le cadre de protection sociale des travailleurs indépendants.

La nécessité d'attirer de nouveaux membres a poussé ACTA à investir ses efforts afin d'élargir la gamme de services offerts aux membres de l'association. C'est ainsi que des collaborations ont été développées avec Smart Italie pour mutualiser certains services offerts aux membres. ACTA plaide pour un travail de visibilité du travail autonome dans l'espace public européen.

D'autres structures naissent d'une réponse à un besoin de terrain. Elles ont donc commencé par développer des services pour leurs membres, pour ensuite mener des actions plus politiques. C'est le cas notamment de Coopaname dans le secteur coopératif. C'est aussi le cas de La Fondation « Travailler Autrement » à l'initiative des sociétés de portage salarial, et qui plaide pour le renforcement du rôle « des tiers de confiance » dans le soutien au travail autonome dans l'espace public.

Coopaname²⁰ (France)

En France, les coopératives d'activités et d'emplois (CAE) sont nées à la fin des années 90 et agissent comme des entreprises coopératives partagées qui salarient les personnes souhaitant créer leur propre emploi dans un cadre collectif. Coopaname est une coopérative ouvrière issue du mouvement des coopératives d'activités et d'emplois (CAE). Coopaname rassemble à ce jour environ 650 personnes à divers stades de développement économiques, seules ou en groupes de coopération. Coopaname entend incarner une forme de représentation collective autonome susceptible d'être mieux entendue, qu'il s'agisse de relations avec des clients ou des pouvoirs publics. Afin de pouvoir peser dans le débat public, Coopaname promeut des stratégies d'alliance : BIGRE!²¹ en est un exemple. Son objectif est de regrouper plusieurs organisations coopératives, associatives ou mutualistes pour former une mutuelle de travail associé forte de 7000 personnes et de 25 établissements présents partout en France, dans le but de parler d'une seule voix. Les démarches dites de dialogue social participent aussi à la réflexion sur l'expression de la représentation collective au sein des CAE autour de thèmes clés : sortir de la binarité patronat – salariat ; et donner du pouvoir et de l'effectivité aux instances, sans s'éloigner des idéaux coopératifs.

Fondation « Travailler autrement, vers les nouvelles formes d'emploi »²² (France). La Fondation « Travailler autrement, vers les nouvelles formes d'emploi » a été créée à l'initiative des groupes ITG, Alixio et IGS²³ ainsi que des syndicats CFDT et CGT-cadres. La Fondation, émanation d'entreprises de portage salarial, encourage le renforcement du rôle des « tiers de confiance » capables de résoudre les principaux enjeux des acteurs économiques et des personnes.

¹⁸ <http://www.actainrete.it/>

¹⁹ IWIRE WP3. Country case study: Italy, January 2018- <https://www.i-wire.eu/>

²⁰ <http://www.coopaname.coop/>

²¹ <https://www.bigre.coop/>

²² <https://www.fondation-travailler-autrement.org/>

²³ Entreprises de portage salarial

Ces tiers de confiance peuvent par ailleurs jouer un rôle moteur dans l'intermédiation d'intérêts. Les « tiers de confiance » sont définis comme: « *des organisations/entreprises ayant pour vocation d'aider les indépendants à bénéficier réellement de toutes les protections, pour les accompagner dans leur développement, pour simplifier leurs démarches administratives et favoriser leur représentation.* ». ²⁴ Depuis avril 2015, le portage salarial dispose en France d'un cadre juridique clair. En mars 2017, une convention collective a été signée par FEPS, principale association représentant les entreprises de portage salarial et les cinq confédérations syndicales représentatives au niveau national (CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO et CGT) dont le but est de conférer un certain nombre de droits aux travailleurs en portage salarial. La Fondation se montre ouverte à une mise en réseau des problématiques concernant le travail autonome et la représentation collective en Europe.

Les approches portées par des syndicats pour soutenir les travailleurs autonomes peuvent prendre différentes formes. Dans des secteurs fortement soumis à l'intermittence du travail tel le théâtre, un syndicat comme SzíDoSz en Hongrie s'occupe tant des salariés que des indépendants. Le Syndicat Neutre des Indépendants en Belgique porte la voix des artisans ou des commerçants, des PME, TPE et des indépendants en personne propre.

Syndicat des travailleurs du théâtre - SzíDoSz (HONGRIE)²⁵

SzíDoSz est le syndicat qui, en Hongrie, représente les travailleurs salariés et indépendants dans le secteur du théâtre. Ce syndicat compte environ 1600 membres qui sont notamment des acteurs, des danseurs, des techniciens du théâtre, des doubleurs. La tâche principale de ce syndicat est la représentation d'intérêt général des acteurs du théâtre et des professions associées. Il se bat pour élargir les droits des travailleurs et des artistes-interprètes et leur permettre d'exercer leur profession dans le cadre de conditions de travail équitables tout en bénéficiant de la sécurité sociale. SzíDoSz reconnaît un environnement politique difficile peu favorable aux syndicats et des difficultés à organiser le secteur notamment parce que les jeunes travailleurs autonomes ne semblent pas désireux de s'affilier syndicalement. Le syndicat tente de négocier avec difficulté une convention collective avec les studios cinématographiques, car il n'en n'existe pas pour le moment. Pour les travailleurs du secteur du doublage, le syndicat a tenté de développer un système de barèmes tarifaires mais l'autorité de la concurrence en Hongrie s'y est opposée. Une représentation des travailleurs autonomes au plan européen est considérée comme importante.

Le Syndicat Neutre des Indépendants (Belgique)²⁶

Le SNI est une organisation patronale représentative et intersectorielle des indépendants (sous forme d'ASBL), créée en 1967, est liée au développement de la sécurité sociale des indépendants. La représentation d'intérêts portée pour les indépendants, par les organisations patronales, est étroitement liée à leur agrément au sein du « Conseil supérieur des indépendants et PME »²⁷ Les membres du SNI sont des fédérations professionnelles représentant des métiers spécifiques, des artisans ou des commerçants, des PME, TPE et des indépendants en personne propre. Le SNI a développé une stratégie basée sur les services et le plaidoyer. Les membres du SNI ont accès à un certain nombre de services incluant le conseil juridique, la récupération de créances, la gestion de contrats, la médiation, le conseil fiscal, tous conseils et informations sur le statut social (cotisations sociales, pension, incapacité de travail). Bien que le SNI revendique des travailleurs autonomes /Freelance parmi ses membres, sa politique reste dirigée vers un certain profil d'indépendants (commerces, TPE, PME, artisans). Le SNI reconnaît qu'une réflexion sur les besoins spécifiques des travailleurs freelance/autonomes en matière de représentation d'intérêts au plan européen serait utile.

²⁴ Cf : « Indépendants » Simplifier et Sécuriser » <https://www.fondation-travailler-autrement.org/>

²⁵ <http://komedias.hu/>

²⁶ <http://www.sninet.be/fr>

²⁷ Le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME est un organe consultatif fédéral (« le Conseil Supérieur ») qui a une triple mission légale de concertation, de conseil et de représentation.

Des études menées à l'initiative du secteur coopératif²⁸ en Grande Bretagne ont montré que le partenariat entre le mouvement coopératif et les syndicats peut constituer une réponse innovante permettant d'organiser les travailleurs autonomes et d'assurer à la fois une défense de leurs droits et l'accès à une grande diversité de services nécessaires.²⁹ Une initiative intéressante qui, d'emblée, intègre les deux volets (service et plaidoyer) est celle d'IndyCube-Community. L'initiative est encore en phase de démarrage mais elle se distingue par son originalité.

IndyCube – Community³⁰ (Grande Bretagne) Community³¹ est un syndicat britannique représentant, à l'origine, les travailleurs de la sidérurgie mais dont la représentation s'est étendue aux travailleurs d'autres secteurs et notamment aux travailleurs autonomes /freelance. **IndyCube** est une organisation fournisseur d'espaces de travail partagé. Créé en 2010, IndyCube dispose de 28 sites d'espace partagé à travers le pays de Galles et en Angleterre. IndyCube s'est engagé avec le syndicat Community dans « un partenariat de croissance » dont l'un des objectifs est de pouvoir offrir un modèle d'espace collectif alliant socialisation et solidarité. Community a développé une gamme de services pour les travailleurs autonomes et propose des conseils spécifiques en matière de gestion de contrats, recouvrement de créances mais aussi une assistance juridique notamment sur les questions de droit du travail, une aide en matière fiscale, des conseils en matière de santé et sécurité au travail, d'assurance, de retraite. Le tarif pour être membre d'IndyCube/ Community est de 10£ par mois. La mise en œuvre opérationnelle du partenariat IndyCube et Community s'est traduit par un certain nombre de défis à relever, notamment la capacité de pouvoir « marier » deux cultures organisationnelles différentes. Community est pour l'heure dans une phase d'apprentissage et d'écoute des besoins des membres d'IndyCube et ceci, afin que des réponses appropriées puissent être apportées aux besoins des travailleurs autonomes. IndyCube et Community se montrent ouverts à une mise en réseau des problématiques concernant le travail autonome au plan européen.

2. QUEL CADRE DE REPRÉSENTATION DU TRAVAILLEUR AUTONOME AU PLAN EUROPÉEN ?

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

Une précédente étude publiée par Smart³² portant sur les débats européens relatifs aux nouvelles formes d'emploi avait relevé le rôle prééminent de l'UE dans l'impulsion donnée aux réformes du marché du travail menées dans les états membres. Considérant l'importance de la protection sociale (les pays ayant le meilleur niveau de protection sociale sont ceux qui ont le mieux surmonté la crise de 2008³³), la Commission Juncker a lancé en 2017 un **Socle Européen des Droits Sociaux** dont l'objectif était de redynamiser l'acquis social européen et d'apporter plus d'équité dans l'organisation des marchés du travail et de la protection sociale au plan européen.³⁴

Dans le cadre de la mise en œuvre du Socle européen des Droits Sociaux, le Conseil de l'UE sur proposition de la Commission européenne a adopté en décembre 2018 une recommandation sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et indépendants³⁵.

²⁸ Not Alone, Trade union and co-operative solutions for self-employed workers Pat Conaty, Alex Bird and Philip Ross, 2016

²⁹ -au-regard-des-nouvelles-formes-demploi-les-reponses-europeennes/" <https://smartbe.be/fr/comprendre/publications/education-permanente/les-droits-sociaux-au-regard-des-nouvelles-formes-demploi-les-reponses-europeennes/>

³⁰ <https://www.indycube.community/>

³¹ <https://community-tu.org/>

³² <https://smartbe.be/fr/comprendre/publications/education-permanente/les-droits-sociaux-au-regard-des-nouvelles-formes-demploi-les-reponses-europeennes/>

³³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_fr.pdf

³⁴ Le socle européen des droits sociaux de l'UE est un ensemble de principes et de droits essentiels pour doter l'Europe du 21e siècle de marchés du travail et de systèmes de protection sociale qui soient équitables et qui fonctionnent bien. « Le Socle » réaffirme certains des droits déjà énoncés dans l'acquis social de l'Union Européenne, et y ajoute de nouveaux principes pour relever les défis issus des évolutions sociétales, technologiques et économiques. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_fr

³⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=fr>

Le présent mapping a fourni un certain nombre de repères concernant les organisations actives sur ces questions et, de manière plus spécifique, sur la représentation des travailleurs autonomes.

Dans le cadre foisonnant de la représentation d'intérêts, nous avons pu répertorier 10 organisations qui sont actives de manière directe ou indirecte sur la question de la zone grise de l'emploi et le cas échéant le travail autonome.

Trois catégories d'acteurs portent des messages qui concernent de près ou de loin les travailleurs autonomes au niveau européen :

1. Les organisations qui participent au dialogue social européen

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

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

SME United³⁶ représentant le secteur des PME et de l'Artisanat SME soutient une logique d'action centrée sur la défense de l'entrepreneuriat des **PME/TPE**.

La Confédération européenne des services privés de l'emploi est la voix de l'industrie des facilitateurs /intermédiaires de l'emploi. Elle est un acteur du Dialogue Social Sectoriel Européen dans le cadre de la législation européenne sur le Travail intérimaire. Ses domaines de préoccupation concernent notamment le travail intérimaire, les intermédiaires du marché du travail et l'évolution du monde du travail (2018)³⁷

La confédération européenne des syndicats (CES)³⁸ s'est formellement engagée dans la défense des droits des travailleurs indépendants à travers une feuille de route adoptée en 2017 et deux rapports sur les pratiques de ces membres et un cortège de propositions pour améliorer le cadre réglementaire relatif au travail atypique et aux travailleurs indépendants. La CES a récemment mis en place un cadre de réflexion destiné à établir des règles internationales fournissant un cadre juridique commun pour les travailleurs indépendants. Il s'agit notamment de modifier le droit de la concurrence afin qu'il ne constitue plus un obstacle à la négociation collective pour les travailleurs indépendants.

Notons qu'au sein de la CES, depuis longtemps, 4 organisations syndicales européennes portent la voix des syndicats nationaux actifs dans la représentation sectorielle des travailleurs du secteur artistique, des médias, et du journalisme. Il s'agit de l'Alliance internationale des arts et du divertissement (AIEA), composée de 3 fédérations mondiales : – FIA (Fédération internationale des acteurs), FIM (Fédération internationale des musiciens) et UNI-MEI (division médias, divertissement et arts d'UNI). Par ailleurs, la Fédération Européenne des Journalistes œuvre pour la défense du droit à la syndicalisation des journalistes freelances et plaide pour l'adoption de conventions collectives les concernant³⁹. Ces organisations ont beaucoup œuvré au sein de la CES pour la défense des droits des travailleurs indépendants lesquels sont fortement présents dans les secteurs précités au sein des états membres de l'UE.

2. Les organisations professionnelles qui promeuvent l'entrepreneuriat individuel

EFIP (European Forum of Independant Professionnals) est une organisation à but non lucratif d'associations nationales créée en 2010, qui rassemble des membres dans 11 pays et dont les organisations VGSD et ACTA sont membres. EFIP entend promouvoir les travailleurs indépendants (dans les milieux politiques et les milieux

³⁶ <https://smeunited.eu/>

³⁷ www.ciett.org <https://www.weceurope.org/>

³⁸ <https://www.etuc.org/fr>

³⁹ <https://europeanjournalists.org/fr/>

d'affaires européens dans le but de permettre que le travail indépendant soit respecté, comme une forme d'emploi alternative, tant dans le secteur privé que public. EFIP est à l'origine de trois initiatives importantes : un rapport sur les professionnels indépendants en Europe⁴⁰, un Manifeste Européen en faveur du Travail Indépendant promu aux élections du PE en 2014 et le lancement d'Eurofreelancers Week depuis 2017, dont Smart est un partenaire. L'organisation a fortement réduit ses activités opérationnelles à la suite du BREXIT⁴¹.

La Fédération Européenne du Portage Salarial⁴² a été créée en 2012. Elle fédère les entreprises de portage salarial et entend promouvoir un cadre européen favorable au portage salarial.

European Microfinance Network⁴³ entend promouvoir le travail indépendant à travers la micro-entreprise et la fourniture de services de microfinancement, établir et améliorer un cadre réglementaire pour le microfinancement et le travail indépendant dans l'Union européenne et dans les États membres.

3. Les organisations de la société civile actives dans le champ de la protection des droits humains

Social Platform⁴⁴ est une alliance d'organisations de la société civile œuvrant pour la justice sociale et la démocratie participative en Europe. Ses axes d'intervention sont le dialogue civil, l'égalité pour tous, la protection sociale, justice économique et sociale, le service d'intérêt général, l'emploi de qualité et le travail décent.

Le réseau européen contre la Pauvreté⁴⁵ agrège des organisations non gouvernementales (ONG) œuvrant contre la pauvreté au sein de l'UE. EAPN est membre de Social Platform. Elle travaille sur les questions d'exclusion sociale, de lutte contre la pauvreté et le travail précaire. EAPN soutient le principe d'un revenu minimum.

SOLIDAR⁴⁶ rassemble des organisations nationales actives dans la citoyenneté, l'aide à la jeunesse, les questions sociales et l'aide au développement et s'emploie à faire progresser la justice sociale en faisant la promotion du travail décent et la protection sociale dans les politiques de l'UE. Elle est membre de Social Platform.

En conclusion, si une diversité d'acteurs travaille sur les questions relatives à la zone grise de l'emploi, peu d'entre eux peuvent prétendre porter de manière distincte la voix du travailleur autonome sur la scène européenne. Ceci a transparu lors des débats portant sur le Socle européen des Droits Sociaux et sur la négociation du nouvel instrument relatif à la protection sociale des travailleurs indépendants.

Une seule organisation, EFIP se positionne sur le terrain du travail autonome, mais ne prend en compte que les « Ipros », c'est-à-dire les travailleurs indépendants du secteur tertiaire qui pratiquent des métiers de type intellectuel. Malgré un certain nombre d'initiatives, son champ d'action s'est par ailleurs restreint.

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

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

⁴⁰ Cf Future Working: "The Rise Of European's Independent Professionals (2013), Patricia Leighton https://freelancersweek.org/wp-content/uploads/2016/09/Future_Working_Full_Report1.pdf

⁴¹ <http://www.efip.org/>

⁴² <https://www.fepps-asso.org/>

⁴³ <https://www.european-microfinance.org/>

⁴⁴ <https://www.socialplatform.org/>

⁴⁵ <https://www.eapn.eu>

⁴⁶ www.solidar.org/

CONCLUSION

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

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

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

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

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

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

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

Les défis qui se posent à la représentation d'intérêts des travailleurs autonomes sont de plusieurs ordres. Il s'agit d'abord de définir une classification adéquate permettant de qualifier le travailleur autonome, afin de mieux saisir les problématiques qui le concernent et de pouvoir rendre visibles ses revendications dans l'espace

public national ou européen. Un certain nombre de questions communes lient les travailleurs autonomes entre eux au-delà de leur statut ou secteur d'activités. Qu'il s'agisse par exemple des revenus irréguliers qui devraient mieux être pris en considération par les systèmes de protection sociale ou de dispositifs financiers qui devraient être adaptés ou développés pour répondre aux besoins du travailleur autonome.

Par ailleurs et c'est un deuxième défi, la notion de travailleur autonome est-elle pertinente pour construire le chantier futur de l'action collective ? Comme catégorie conceptuelle pour transcender la réflexion en silo (par statut ou secteur) ? Certainement. Pour parler de la zone grise de l'emploi ? Egalement. Il faut cependant se garder de prétendre couvrir par ce terme, tous types de travailleurs, comme par exemple les travailleurs de plateformes dont la problématique est à, certains égards, différente. De plus, il ne s'agit pas d'une nomenclature dans laquelle les travailleurs se reconnaissent nécessairement, ni même les associations qui aujourd'hui les représentent au plan national. Il semble clair qu'un terme mobilisateur pour les parties prenantes reste peut-être encore à formaliser. L'enjeu, au final, est de rendre la protection sociale accessible à tous. Il ne devrait pas être de créer un nouveau statut pour les travailleurs autonomes. Il est donc nécessaire de mobiliser les travailleurs de la zone grise du travail pour développer avec eux une approche collective basée sur les problèmes communs identifiés ; ceci étant, il nous faut pouvoir nommer les travailleurs concernés.

Le troisième défi, et il est majeur, est de rassembler les bons interlocuteurs. Il s'agit de permettre une meilleure mise en réseau des organisations professionnelles ou des parties prenantes actives dans les champs national et européen afin que les particularités des travailleurs autonomes soient prises en compte de manière intersectorielle, au-delà des statuts et au-delà des formes de travail (manuel ou intellectuel). D'autres études (i-wire⁴⁷) ont démontré l'intérêt de partenariats conjoints entre les organisations issues du terrain, qui connaissent les particularités des travailleurs autonomes et les syndicats, acteurs légitimes du dialogue social et de la protection des travailleurs. Pour que ces nouvelles formes de représentation puissent voir le jour, un dialogue ouvert est nécessaire, basé sur l'écoute mutuelle et l'identification d'un cadre commun d'actions en dehors de tout esprit de concurrence.

Ces trois défis sont complexes mais constituent les étapes nécessaires à mettre en œuvre afin qu'un espace de mobilisation et de concertation dans l'espace public européen puisse être articulé, pour le bénéfice des travailleurs autonomes en Europe.

⁴⁷ <https://www.i-wire.eu/>

BIBLIOGRAPHIE

ARTICLES

- Charhon Pascale, « Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ? Des clés pour comprendre », Bruxelles, *coéd. POUR LA SOLIDARITÉ-Smart*, Cahiers, juin 2017, n°36.
- Emiliano Grossman et Sabine Saurugger « Les Groupes d'intérêt, Action collective et stratégies de représentation », Ed. Armand Colin, 2012.
- Patricia Leighton, «The Rise Of European's Independent Professionals», 2013.
- Carmelo Virone, « Sergio Bologna: un engagement à la pointe du travail », *Smart*, Octobre 2018.
- Sergio Bologna, «The Rise of the European Self-Employed Workforce», Milan, coll. *Sociology, Mimesis International*, 2018.
- Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Analysing trends on new autonomous workers and prospecting best practices of Unions, Quasi-unions and Labour Market Intermediaries regarding representation of autonomous workers across Europe, a project funded by the European Commission, agreement n°: S/2016/0149, 2018.
- Traduction de l'italien par Sarah de Heusch, Chiara Faini, Julek Jurowicz, Sergio Giorgi, revue par Carmelo Virone, « Le mouvement des freelances: origines, caractéristiques et développement », Istituto Universitario Europeo Badia Fiesolana, 8 avril 2015.

TEXTES OFFICIELS

- Proposition de Recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale, COM(2018) 132 final 2018/0059 (NLE).
- Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens, Isabella Biletta et Andrea Fromm, avec le support de Agnès Parent-Thirion et Ricardo Rodriguez Contreras, «Exploring self-employment in the European Union», *Publications Office of the European Union*, Eurofound, 2017, Luxembourg.

L'auteur souhaite adresser ses remerciements au Comité de pilotage de Smart qui a soutenu et accompagné le projet à l'origine de cette publication et spécialement, Sandrino Graceffa, Administrateur délégué de Smart, Denis Stokkink Président du think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ ainsi que, Françoise Kemajou, Administratrice déléguée de PLS. Ma gratitude va également à Sarah de Heusch Ribassin, partie du Comité de Pilotage pour sa contribution particulière à cette publication.

L'auteur souhaite également remercier Isabelle Carles, Consultante, ainsi que les référents, sociétaires, partenaires de Smart et autres organisations dans les 9 pays couverts par ce projet : Sergio Giorgi, Anicée Arambatzis, Marie Reiter, Dária Belinskaya, Sabine Kock, Donato Nubile, José Manuel Martinez, Magdalena Ziomek-Frackowiak, Frida Wikstrom, Angélique Thoelen, Pat Conaty, Alex Bird, Mark Hooper (IndyCube), Sarah Jones (IndyCube), Gareth Powell (IndyCube), Francois Pichault (Université de Liège), Andreas Lutz (VGDS), Mathieu Guillemain (FEPS), Laurent Grandguillaume (Fondation Travailler Autrement), Noémie de Grenier (Coopaname), Samanta Boni (ACTA), Francesca Pesce (ACTA), Katalin Raksi (Syndicat des travailleurs du théâtre- SzíDoSz, Hongrie), Marco Torregrossa(EFIP), Christophe Wambersie (SNI) et Ignacio Doreste (CES).

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens:

- www.ess-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *L'UE et ses valeurs : mariage de convenance ou divorce en perspective ?* Lorelei DEBAISIEUX, mai 2019.
- *Un programme mondial pour le développement durable*, Camille JOSEPH, mai 2019.
- *Déficit démocratique : un défi pour l'Europe !* Anaïs LUNEAU, avril 2019.
- *L'Europe sociale : un enjeu de responsabilité collective !* Anaïs LUNEAU, février 2019.
- *Budget européen 2021 - 2027 : à la hauteur de l'Europe de demain ?* Marie SCHULLER, janvier 2019.
- *Genre et espaces publics : Des villes pour toutes et tous*, Pauline BAUMANN, janvier 2019.
- *Travailleurs détachés : regard critique sur la révision de la directive européenne*. Eugénie DELZENNE, sept. 2018.
- *Détachement des conducteurs : en route vers l'Europe sociale ?* Eugénie DELZENNE, septembre 2018.
- *Compensation carbone, fausse bonne idée ?*, Adrien MERONO, septembre 2018.
- *L'intersectionnalité des discriminations en Europe*, Öykü AYTAÇOĞLU, juin 2018.
- *Genre et santé au travail : les femmes face aux inégalités*, Joséphine BERTRAND, juin 2018.
- *Les valeurs européennes à l'épreuve du national-populisme*, Damien GENICOT, juin 2018.
- *L'intégration des migrants par le travail*, Romuald COCAGNE, mai 2018.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Vers une économie circulaire en Europe*. Anna-Lena REBAUD, septembre 2017.
- *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ?* PLS & SMart, n°36, juin 2017.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France*. PLS & SMart, n°35, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie*. PLS & SMart, n°34, mai 2015.
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes*. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie*. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Enseignement et formation professionnelle en alternance : Vers une filière d'excellence*, Marie SCHULLER, décembre 2018.
- *Politiques de prévention à Bruxelles : Historique et besoins en formation*, Marie SCHULLER, septembre 2018.
- *Les Régions ultrapériphériques : défis et perspectives*, Paul HAMMOUD, Antoine MASQUELIN, Tristan THOMAS, février 2018.
- *Finance et bien-être, une réflexion participative*. Marie Leprêtre, décembre 2016.
- *Pour l'intégration en apprentissage des jeunes vulnérables*. Sanjin Plakalo, décembre 2016.
- *La participation des travailleurs au sein des entreprises*. Denis Stokkink, novembre 2016.
- *Le modèle des entreprises d'insertion : l'exemple de la France*. POUR LA SOLIDARITÉ et la Fédération des entreprises d'insertion, septembre 2016.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

Affaires sociales

La construction d'un nouveau contrat social, ambition fondatrice du think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ – PLS, implique de promouvoir la participation de toutes et tous aux processus décisionnels et aux projets sociaux communs, de rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État afin de créer ou de consolider le sentiment d'appartenance à la communauté. PLS se consacre à renforcer la cohésion sociale au sein de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes.

Le marché du travail a profondément évolué ces dernières décennies, avec un accroissement de ce qu'il est convenu de nommer « la zone grise de l'emploi » et une transformation profonde du travail indépendant. Cette étude, coéditée par Smart et POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, analyse un marché du travail fragmenté et l'émergence d'une myriade de réalités parmi lesquelles la figure des travailleur.euse.s autonomes qui incarne parfaitement les défis à venir.

Les référents classiques du dialogue social que sont les salarié.e.s, les employeurs et parfois même les indépendant.e.s ne suffisent plus à représenter l'entièreté des réalités du marché du travail. Un type de travailleur.euse.s met à mal la distinction classique entre ces statuts sociaux binaires et secteurs d'activités : les travailleur.euse.s autonomes.

Cette figure est encore peu visible dans le dialogue social, tant au plan national qu'europpéen. À travers cette étude, Smart et PLS ont voulu tout d'abord la mettre à l'honneur en abordant la diversité de ses réalités et en questionnant ses visions de l'action collective et de la représentation d'intérêts dans l'espace public national et européen. Cette publication présente une première synthèse des résultats d'une enquête qualitative menée auprès des travailleur.euse.s autonomes dans neuf États membres de l'Union européenne.

Collection « Études & Dossiers » dirigée par Denis Stokkink

www.pourlasolidarite.eu



Avec le soutien de

