



Association d'Étude et de Suivi de l'Aménagement  
du Temps de Travail (ADESATT)

## ÉTUDE RELATIVE À L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE TRAVAIL EN RÉPONSE AUX ENJEUX DES MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

*Périmètre d'étude : branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (Numéro de brochure : 3018 / IDCC : 1486).*

# SYNTHESE

## Contexte et conclusions de l'étude

Le fort développement du travail indépendant depuis une dizaine d'années dans la branche des bureaux d'études techniques et l'émergence de formes de travail hybrides, mixant salariat et entrepreneuriat, en apparence portés par les mutations technologiques, soulèvent d'importantes problématiques. Il s'agit autant de réfléchir à la protection des travailleurs non salariés de la branche, à la gestion des dispositifs et appareils gérés paritairement, qu'à l'optimisation de l'organisation du travail pour les entreprises. **La présente étude a été mandatée par l'ADESATT pour faire émerger les grands enjeux de ces nouvelles formes d'emploi pour les entreprises et les salariés, notamment en matière de couverture juridique, et orienter une stratégie de branche.**

**La révolution digitale semble bien intégrée et bien perçue au sein des entreprises de la branche\*, mais un accompagnement dans la prise en compte des risques psycho-sociaux reste d'actualité**

Les **entreprises et salariés de la branche ont une perception positive de l'impact du numérique sur leurs métiers et leurs emplois** qui peut s'expliquer par leur rôle d'accompagnant des autres secteurs de l'économie dans la transition numérique. Le numérique apparaît comme un vecteur d'efficacité, de tâches plus intéressantes, de création d'emplois...

L'étude ne fait **pas émerger de préoccupations majeures des entreprises ou salariés vis-à-vis du cadre juridique associé aux nouvelles pratiques induites par le numérique**. Seule la question des données et du RGPD interroge une large part d'entre eux.

Mais les **enjeux sur l'intégration et l'encadrement du numérique dans l'organisation du travail sont forts dans la branche**. Il s'agit de rester à jour en matière d'usages et de compétences, mais aussi de détecter et adopter les meilleures pratiques pour assurer la compétitivité de la branche, tout en limitant les effets négatifs sur les conditions de travail.

**L'importance du recours au travail indépendant dans la branche rend nécessaire un accompagnement des entreprises pour une sécurisation juridique et fiscale**

Le **nombre de travailleurs indépendants a augmenté de 15% entre 2010 et 2015** faisant de la **branche l'une des plus concernées par cette forme d'emploi**, en particulier sur les métiers du numérique et du conseil. Cette croissance a été soutenue par le statut de micro-entrepreneur et les fortes tensions existantes sur le marché de l'emploi dans la branche (plus que par le numérique et les plateformes d'emploi).

Pour autant, un faisceau de signaux vient soutenir **la thèse d'une « non-explosion » du travail indépendant dans ces métiers**. L'appétence plutôt modérée des jeunes et des salariés pour ce statut, la volonté des grands donneurs d'ordres de la branche de se prémunir des risques liés au recours aux indépendants, un retour au salariat non exclu par les indépendants, des comparaisons internationales qui ne montrent pas de croissance tangible...

En revanche, le recours aux indépendants, s'il ne devrait pas exploser, est bien devenu incontournable dans la branche. Il **présente des risques juridiques et financiers réels**, mais souvent mal appréhendés par les entreprises de la branche. Certaines pratiques de management ou de contractualisation, ainsi qu'un manque de transparence vis-à-vis des clients sur leur recours aux indépendants peuvent mettre en danger les entreprises, notamment dans un contexte où les grands donneurs d'ordres semblent chercher des moyens sécurisés de travailler directement avec ces derniers.

### L'adaptation aux nouvelles pratiques et outils liés au numérique

- Identifier au fil de l'eau l'émergence d'outils et pratiques numériques à forte valeur ajoutée pour la branche
- Accompagner leur adoption par l'information, la formation...
- Limiter les risques potentiels pour les salariés associés à l'utilisation croissante de ces nouveaux moyens

### L'adaptation au développement du travail indépendant

- Sécuriser le cadre de collaboration entre les entreprises de la branche et les indépendants
- Informer salariés et futurs actifs sur les conditions réelles d'exercice des indépendants et accompagner ces derniers pour mieux les protéger
- Adapter les modes d'organisation et de management des entreprises pour fluidifier le travail avec les indépendants
- Limiter le risque de désintermédiation des entreprises de la branche

# SOMMAIRE

- 1 | Les objectifs de l'étude et les moyens mobilisés p. 04
- 2 | La transformation du travail face au numérique p. 14
- 3 | L'environnement juridique de l'emploi p. 40
- 4 | Les travailleurs indépendants sur les activités de la branche\* p. 78
- 5 | Les entreprises et salariés dans la branche face aux nouvelles formes d'emploi p. 126
- 6 | La branche face aux nouvelles formes d'emploi p. 152
- 7 | Les enjeux et préconisations d'actions p. 158

\* Dans ce document, le terme « la branche » fait référence à la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (Numéro de brochure : 3018 / IDCC : 1486).

# 1

## Les objectifs de l'étude et les moyens mobilisés

# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

## PÉRIMÈTRE

Le périmètre d'étude est celui de la **branche des bureaux d'études techniques** (Convention Collective Nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils 1486 – « la branche » dans la suite de ce document). Cette dernière regroupe les secteurs

- Du numérique,
- De l'ingénierie,
- Du conseil et des études,
- Des métiers de l'évènement
- De la traduction.

## OBJECTIFS

- Recenser et présenter les **statuts juridiques associés aux formes de travail** au niveau national comme branche.
- **Évaluer la répartition des travailleurs de la branche selon le statut juridique** lié à leur emploi et la **tendance** sur le moyen terme.
- **Évaluer les impacts potentiels** d'un développement de l'emploi non salarié.
- **Déterminer les situations pour lesquelles l'environnement juridique actuel est peu adapté** aux mutations technologiques et sociales et **identifier les besoins associés des individus et des entreprises.**
- Proposer un **benchmark** des situations, initiatives et avancées dans d'autres pays sur le sujet.
- Proposer des **pistes d'actions** pour accompagner la branche.

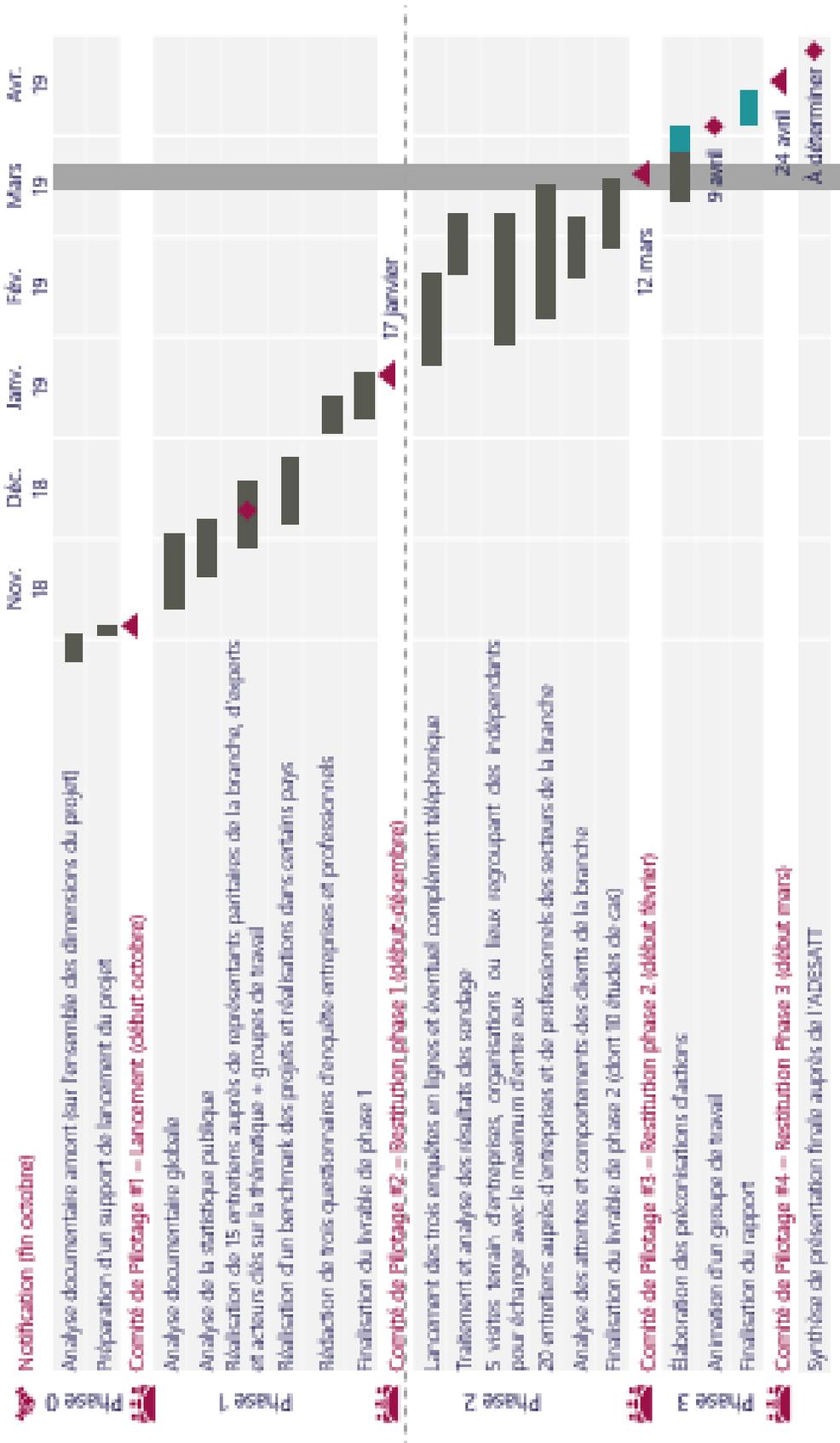
## MOYENS

-  **81 entretiens ont été réalisés** auprès de représentants de la branche, d'experts sur la thématique, d'entreprises et de professionnels des secteurs de la branche
-  **Une étude documentaire large et approfondie** d'une centaine de rapports, études, articles universitaires, de la législation en vigueur et de la statistique publique.
-  **3 enquêtes en lignes à destination des entreprises, des salariés et des indépendants de la branche** et environ 850 répondants
-  **4 visites de structures et événements regroupant des indépendants**
-  **2 groupes de travail réunissant des experts de ces problématiques et des acteurs clés de la branche**

## LIVRABLES

-  **Un livrable comprenant**
  - Un état des lieux exhaustif des régimes et statuts juridiques dans la branche
  - Une analyse des situations d'emplois mal couvertes par les statuts juridiques actuels et des besoins des acteurs de la branche
  - Des études de cas illustrant certaines de ces situations
  - Des préconisations détaillées
-  **Une synthèse d'une vingtaine de pages**
-  **Une synthèse de présentation orale**
-  **Une infographie communicante**

# PLANNING PRÉVISIONNEL DU PROJET



# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

## Liste des personnes interviewées

### 34 ENTRETIENS RÉALISÉS AUPRÈS D'EXPERTS HORS BRANCHE

STRUCTURE	Fonction	Prénom	NOM
Actense	Actuaire et directeur général	François	LUSSON
Actense	Président associé	Bruno	MENICUCCI
Anytime	Représentant commercial		
Club Freelance	Co-fondateur et CEO	Thomas	DELFORT
CESE	Rapporteur	Sophie	THIERY
CFE-CGC Partage	Présidente	Emilie	BRUN-JOUINI
CNRS	Sociologue, directeur de recherche	Claude	DIDRY
DGEFP	Adjoint au Chef du Département des Synthèses	Laurent	DUCLOS
Digital Village	Directeur de l'exploitation (COO)	Bertrand	MOINE
Digital Village	Chief freelance officer	Agathe	KENESI
Easyblue	Représentant commercial		
ESIEE	Responsable communication et marketing	Julie	GIRAULT
Freebe	Représentant commercial		
GCIC	Président	Christophe	CHAMBET-FALQUET
HARMONIE MUTUELLE	Directeur marketing marché pro TPE	Eric	FAVROU
INPI	Conseiller		
IRES / Sharers & workers	Economiste / Co-animatrice	Odile	CHAGNY
Jollyclick	CEO	Christopher	DES FONTAINES
Malakoff Médéric Humanis	Responsable Marketing Assurances	Eric	MARREL
Malakoff Médéric Humanis	Responsable Observatoires et services aux branches	Béatrice	TAUDOU
MeetPRO	Fondateur	Patrick	JANOT
MISSIONEO	Ancien médiateur sur les formes d'emploi	Laurent	GRANDGUILLAUME
PARALLEL AVOCATS	Associé	Michel	LECLERC
PEPS	Président	Hubert	CAMUS
PEPS	Délégué général	Cyril	GARCIA
Pôle Emploi	Conseiller		
Sécurité sociale des indépendants	Conseiller		
Start-up CE	Fondateur	Yoann	PRIVI
STOOTIE	Associé	Loïc	JOURDAIN
Union des Autoentrepreneurs	Président	François	HUREL
Union des Autoentrepreneurs	Déléguée générale	Monique	SENTEY
XXE	Content & Digital Manager	Audrey	LIBERGE
VYV	Directeur de la prospective	Pierre	BRUN
YOSS	Head of sales	Tidia	OUKACI

# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

## Liste des personnes interviewées

### 35 ENTRETIENS RÉALISÉS AUPRÈS DE PROFESSIONNELS DE LA BRANCHE

STRUCTURE	Fonction	Prénom	NOM
3D4PRO	CEO	Félix	WOUTS
ACCENTURE	Chef de projets	Thibaut	DE MARTIMPREY
Acteam IT	Associé	Alexis	JALLEY
ACTISS	Directeur général	Gille	MARQUE
Alien6	Indépendant	Ludovic	FERNANDEZ
Andéol	Gérante	Sophie	DUVIVIER
ARTELIA	DRH France	Catherine	BALDASSARRE
Betteam	Président & CEO	Grégori	JAMBERT
Bioledge partners	CEO et fondateur	Christophe	SABATIER
Cabinet de conseil en gouvernance transparente et ouverte	Indépendante devenue salariée de la structure		
CINOV IT / WebForce 3	Président	Alain	ASSOULINE
F3C-CFDT	Secrétaire fédérale	Sylvie	JOSEPH
Global Vision	CEO	Anthony	BEAUDIER
JPI Conseils	Président	Jean-Pierre	IMBERT
Luy Resources	Président	Eric	DELIAC
NEOS SDI	DRH	Aurélia	ANDREU
OTCE Infra	Gérante	Claire	MIQUEL
Réflexe technologie	Directeur	Franck	REGIS
SCOP dans le secteur des études et du conseil	Associée		
Scrum-master	Indépendant		
Synthesart	Directeur commercial et financier	Thomas	DJEBBARI
Visionary Marketing		Yann	GOURVENNEC
WebForce 3	Etudiant - Indépendant		
WebForce 3	Etudiant - Indépendant		
WebForce 3	Etudiant - Indépendant		
	Indépendant	Paul	VAVASSEUR
	Indépendant	Jacky	LOUIS
	Indépendant	Jenny	AUGIAS
	Indépendant	Nathan	IGUAL
	Indépendant	Frédéric	LIBAUD
	Indépendant	Jean-Xavier	BROTTE
	Indépendant	Nathalie	FALISE
	Indépendant	Frédéric	LIBAUD
	Indépendant	Pierre-Yves	FAFOURNOUX
	Indépendant	Anthony	BOCHERT

# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

## Liste des personnes interviewées

### 13 ENTRETIENS RÉALISÉS AUPRÈS DE DIRECTEURS D'ACHATS OU D'ACHETEURS DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES OU DE SERVICE BRANCHE ET HORS BRANCHE

Entreprise	Secteur d'activité	Fonction
TOTAL	Energie	Acheteuse de prestations Intellectuelles (ingénierie)
SERVIER	Santé	Acheteuse de prestations Intellectuelles
Union Sociale pour l'Habitat	Logement social	Directeur des systèmes d'information
Union Sociale pour l'Habitat	Logement social	Responsable RH
Groupe AVRIL	Agriculture	Directeur des systèmes d'information
ETABLISSEMENTS A SIMON SAS	BTP	Directrice Générale Déléguée
Anonyme	Assurance	Acheteuse de prestations Intellectuelles
AXA Groupe	Assurance	Acheteuse de prestations Intellectuelles
REGION CENTRE VAL DE LOIRE	Collectivité locale	Directeur des achats
LA POSTE	Services	Chef de projet SI
HARRIS INTERACTIVE	Etudes et sondages	Directrice d'études
IFOP	Etudes et sondages	Directrice d'études

Les entretiens réalisés à la suite des sondages avec les indépendants, les plateformes et les PME de la branche ont également largement nourri l'étude des comportements d'achat.

# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

## Bibliographie complète de l'étude

- 2018 Sharers and workers et FS - Nouvelles formes d'emploi et retraite.pdf
- 2018 RGCS - Le futur du travail en 2030.pdf
- 2018 Opinionway - Les Français et leur envie d'entreprendre.pdf
- 2018 OPIIEC - Besoins\_en\_compétences\_metiers\_du\_conseil rapport.pdf
- 2018 OCDE - Future of social protection.pdf
- 2018 Observatoire Interim - métiers 2025 et perspectives pour l'emploi interim.pdf
- 2018 Observatoire Interim - Etude bilan sur le CDI interimaire.pdf
- 2018 Loiseau - JP Take it easy.pdf
- 2018 LAMY - Semaine Sociale.pdf
- 2018 Insee - Travail indépendant, patrimoine.pdf
- 2018 INSEE - TI, patrimoine et contraintes financières.pdf
- 2018 Insee - Emploi salarié et non salarié par secteur.xls
- 2018 INSEE - Développement des sociétés de services IT.pdf
- 2018 IESF - Enquête annuelle.pdf
- 2018 Hays - Startup structures innovantes.pdf
- 2018 France Stratégie - Les tiers dans la relation de travail.pdf
- 2018 DARES - Outils numériques et conditions de travail.xls
- 2018 DARES - Outils numériques et conditions de travail.pdf
- 2018 DARES - Evolutions des CDI CDD depuis 25 ans.xlsx
- 2018 DARES - Comparaisons europeennes des durees du travail.pdf
- 2018 Dares - CDD, CDI comment évoluent les embauches.pdf
- 2018 DALLOZ - FABRE - Travailleurs des plateformes et salariat.pdf
- 2018 Confédération europ des syndicats - Protection des travailleurs indépendants.pdf
- 2018 CNIL - Travail et vie privée.pdf
- 2018 CESE - Groupement employeurs.pdf
- 2018 APEC - La transformation numerique.pdf
- 2017 WorkPlace - Conditions de travail et Frenchtch.pdf
- 2017 UGICT-CGT - Guide Numérique et QVT.pdf
- 2017 UDES 20 minutes opinion way - Vision des jeunes.pdf
- 2017 Sodexo - Rapport Tendances au Travail.pdf
- 2017 Revue du droit du T - Sens et limite de la qualification du contrat de travail.pdf
- 2017 OPIIEC - Editeurs de logiciels - Rapport.pdf
- 2017 OMPL - Etude apprentissages informels dans les professions libérales phase 2.pdf
- 2017 OCDE - Panorama de l'entrepreneariat sommaire.pdf
- 2017 Observatoire Alptis - Quel travail independant en 2030.pdf
- 2017 Morgan Lewis - The changing global Workforce.pdf
- 2017 IGF-IGAS - Rapport Assurance chomage independants.pdf
- 2017 IFOP - Les salariés face au numérique.pdf
- 2017 Hopwork ouishare - Le freelancing en 2017.pdf
- 2017 Gouvernement - Jaune 2018 formation professionnelle.pdf
- 2017 France Stratégie - Salarié ou indépendant.pdf
- 2017 France Stratégie - Nouvelles de travail et protection.pdf
- 2017 France Stratégie - Imaginer l'avenir de l'organisation du travail.pdf
- 2017 DARES - Travail indépendant et genre.pdf
- 2017 DARES - Economie de plateformes, enjeux.pdf
- 2017 Dares - Comment ont évolué les emplois en France.pdf
- 2017 DARES - CDD et CDL.xls
- 2017 DARES - CDD et CDI.pdf
- 2017 DALLOZ - MASSON - Droit de grève en droit des contrats.pdf
- 2017 DALLOZ - DESBARATS - Statut social des travailleurs des plateformes et RSE.pdf
- 2017 Commission europ - Protection sociale et Travail indépendant.pdf
- 2017 COE - Automatisation numerisation et emploi Tome 3 Impact travail.pdf
- 2017 COE - Automatisation numerisation et emploi Tome 2 Impact compétences.pdf
- 2017 COE - Automatisation numerisation et emploi Tome 1 Impact emploi.pdf
- 2017 CIGREF - Collaborateur 2020.pdf
- 2017 CESE - Les nouvelles formes du travail indépendant.pdf
- 2017 BPI - Les Dirigeants face au digital.pdf
- 2017 BPI - Les Dirigeants face au digital - Les données.pdf
- 2017 APEC - Nouvelles formes d'emploi et cadres.pdf
- 2017 APEC - Nouvelles formes d'emploi - Synthèse.pdf
- 2017 ANACT - Modèle économique des plateformes.pdf
- 2016 Weforum - The future of jobs.pdf
- 2016 Rapport Terrasse - L'économie collaborative.pdf
- 2016 Rapport HCFIPS - synthèse.pdf
- 2016 PRC - Digital readiness gap.pdf
- 2016 OMPL - Apprentissages informels dans les professions libérales.pdf
- 2016 OFCE - Arbitrage entre travail indépendant et salarié.pdf
- 2016 OCDE - Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique.pdf
- 2016 MEDEF - Numerique et nouvelles activites.pdf
- 2016 JCP - LEDERLIN - Question du droit de l'activité.pdf
- 2016 IFOP - Baromètre digital workplace.pdf
- 2016 France Stratégie - L'avenir du travail.pdf
- 2016 France Stratégie - Impacts de l'automatisation.pdf
- 2016 France Stratégie - Impacts de l'automatisation sur les métiers et l'emploi.pdf
- 2016 France Stratégie - 10 ans de transitions professionnelles.pdf
- 2016 Deloitte - Impact du numérique.pdf
- 2016 DARES - Pluriactifs analyses.pdf
- 2016 CNum - Travail Emploi Numérique nouvelles trajectoires.pdf
- 2016 CNIS - Les diversités des formes d'emploi.pdf
- 2016 CESE - Coproduction et numerique.pdf
- 2016 BCG - Transformation digitale.pdf
- 2016 Baudry Chassagnon - Arbitrage entre travail indépendant et salariat.pdf
- 2015 Rapport Mettling - Transformation numerique et vie au travail.pdf
- 2015 J. Barthelemy - Civilisation du savoir et statut travailleur.pdf
- 2015 INSEE - Emploi et revenus des indépendants.pdf
- 2015 Insee - Emploi et revenus des indé.pdf
- 2015 IGAS - Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale.pdf
- 2015 France Stratégie - Polarisation des emplois.pdf
- 2015 Fondation de Dublin - New Forms of employment.pdf
- 2015 CERECQ - Génération 2010 enquête 2013.pdf
- 2014 COE - Evolution formes d'emploi.pdf
- 2014 COE - Evolution formes d'emploi synthèse.pdf
- 2013 IESF - Enquête annuelle.pdf
- 2012 IESF - Enquête annuelle.pdf
- 2009 Rapport Chaudront au Ministère du Travail - Tiers employeur.pdf
- 2009 Insee - Emploi et revenus des indé.PDF
- 2008 HAL - Travail autonome en Espagne.pdf
- 2003 A. Perulli - Travail économiquement dépendant.pdf

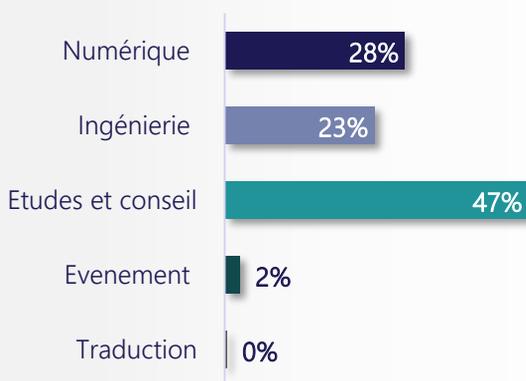
# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

## 3 enquêtes en lignes – profil des entreprises répondantes

**469** Entreprises interrogées

### Répartition des secteurs d'activité des entreprises interrogées

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Un panel représentatif de l'activité des entreprises de la branche

Les entreprises ayant répondu à l'enquête en ligne sont représentatives des secteurs d'activité de la branche (numérique, études et conseil, ingénierie,, évènement et traduction).

La répartition de ces dernières selon leur secteur d'activité est proche de la répartition des entreprises au sein de la branche. Seules les entreprises de traduction (peu nombreuses dans la branche) ne sont pas représentées dans les résultats.

Si les entreprises des études et du conseil paraissent sur-représentées cela s'explique par le fait que les entreprises interrogées ont eu la possibilité de choisir plusieurs secteurs d'activité. Parmi les entreprises ayant déclaré avoir des activités d'études et de conseil 38% sont aussi positionnées sur l'ingénierie ou le numérique.

Par ailleurs, afin de respecter la représentativité des entreprises quelle que soit leur taille, les résultats de l'enquête ont été redressés selon ce dernier critère.

# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

## 3 enquêtes en lignes – profil des salariés répondants

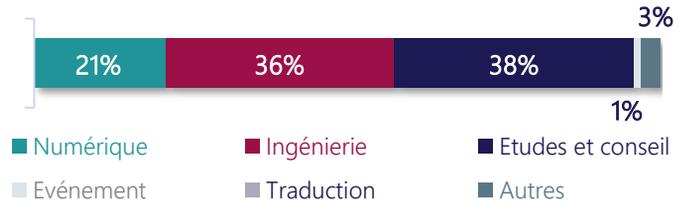
**205** Salariés interrogés

**59%** d'hommes

**41%** de femmes

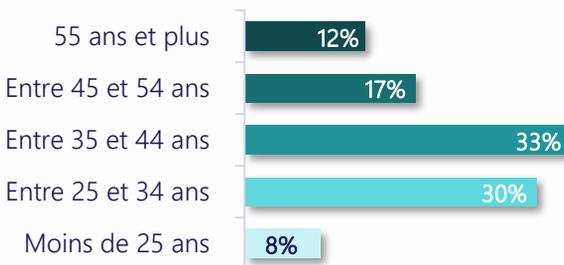
### Principal secteur d'activités des salariés interrogés

Source : sondage et traitement KYU Lab



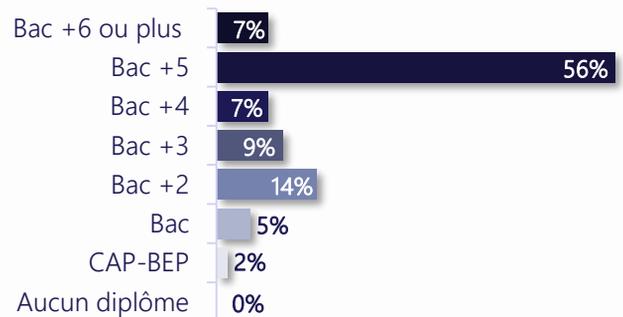
### Répartition des salariés interrogés selon leur âge

Source : sondage et traitement KYU Lab



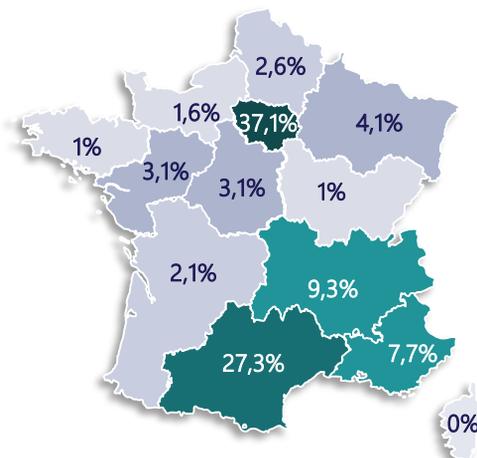
### Répartition des salariés interrogés selon leur niveau de diplôme

Source : sondage et traitement KYU Lab



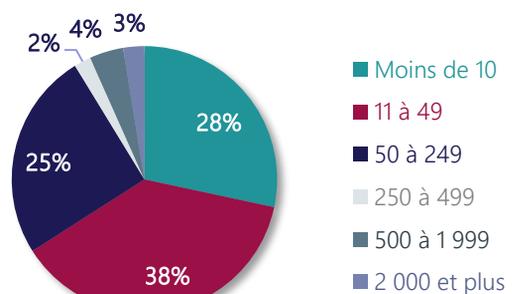
### Répartition géographique des salariés interrogés

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Répartition des salariés interrogés selon la taille de leurs entreprises

Source : sondage et traitement KYU Lab



# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

## 3 enquêtes en lignes – profil des indépendants répondants

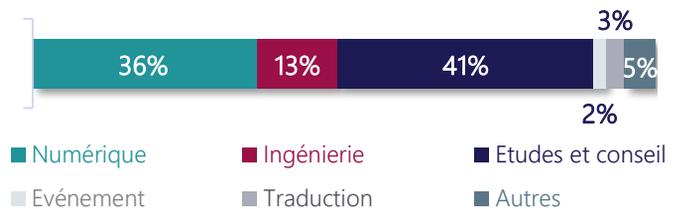
**177** Indépendants interrogés

**69%** d'hommes

**31%** de femmes

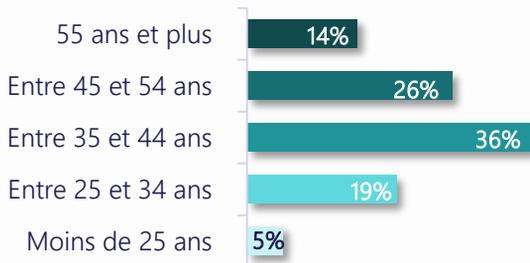
### Principal secteur d'activités des indépendants interrogés

Source : sondage et traitement KYU Lab



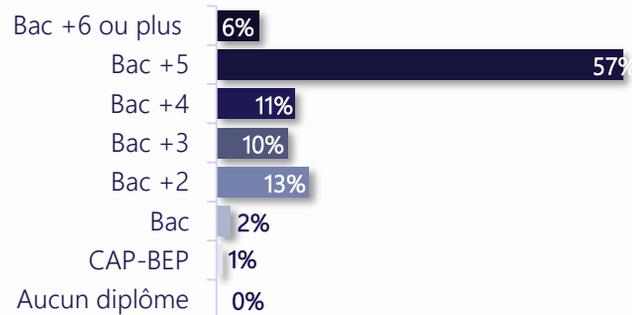
### Répartition des indépendants interrogés selon leur âge

Source : sondage et traitement KYU Lab



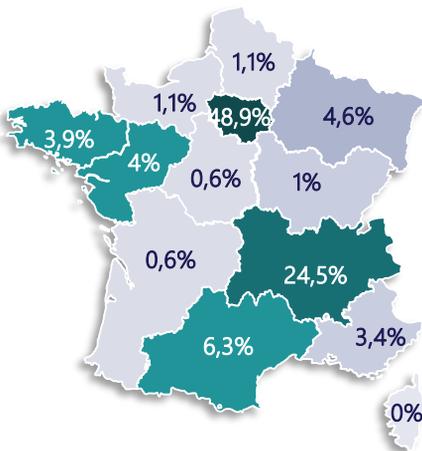
### Répartition des indépendants interrogés selon leur niveau de diplôme

Source : sondage et traitement KYU Lab



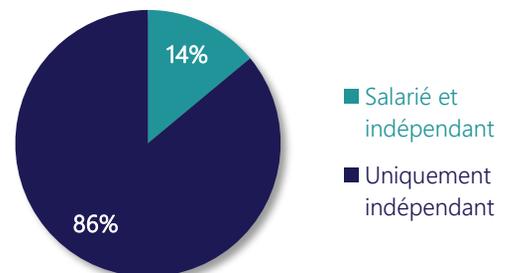
### Répartition géographique des indépendants interrogés

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Répartition des indépendants interrogés selon leur statut

Source : sondage et traitement KYU Lab



# 2

## La transformation du travail dans la branche face au développement du numérique

# 2

## La transformation du travail face au développement du numérique

- Le numérique, un facteur d'évolution de l'emploi
- Des impacts multiples sur l'emploi dont le développement du travail indépendant
- D'autres facteurs soutenant cette transformation de l'emploi

# LE NUMÉRIQUE, FACTEUR D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

## Des usages numériques soutenus par l'essor des technologies

### De nombreuses mutations technologiques modifiant l'organisation du travail



Les nouvelles technologies ont été progressivement intégrées à la sphère professionnelle faisant directement évoluer les activités des travailleurs comme l'organisation du travail.

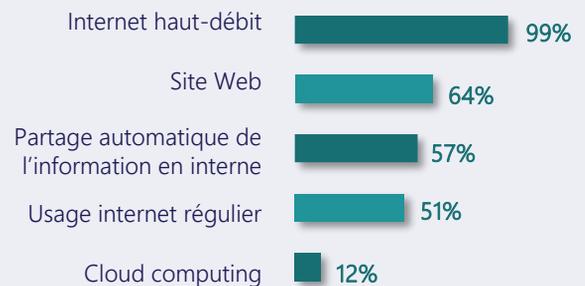
Ces mutations numériques prennent différentes formes. Elles se caractérisent, d'une part, par le **développement des infrastructures et des supports numériques** et, d'autre part, par **l'apparition de nouvelles technologies et applications professionnelles**.

### 1 Le développement des infrastructures et des supports numériques

- Les infrastructures et réseaux numériques poursuivent leur modernisation et sont peu à peu intégrés dans des usages professionnels. Si l'internet haut débit s'est aujourd'hui démocratisé (99% des entreprises de plus de 10 personnes y ont recours *source : Eurostat, 2014*), d'autres réseaux numériques se développent à l'image du cloud, de la fibre ou encore de la 5G.
- En parallèle, les supports permettant la mobilisation de logiciels et d'applications numériques se sont multipliés et diversifiés. Le développement de la portabilité de ces supports a notamment été un vecteur pour penser, concevoir, développer et mettre en pratique de nouveaux usages. Les ordinateurs portables, les smartphones (dont l'utilisation a été multipliée par 6 depuis 2008, *source : DARES*) ou encore les tablettes numériques facilitent aujourd'hui grandement l'accès aux outils numériques.

### Taux d'utilisation des TIC par les entreprises

*Source : Eurostat 2014, entreprises de plus de 10 personnes, tous secteurs d'activités confondus*

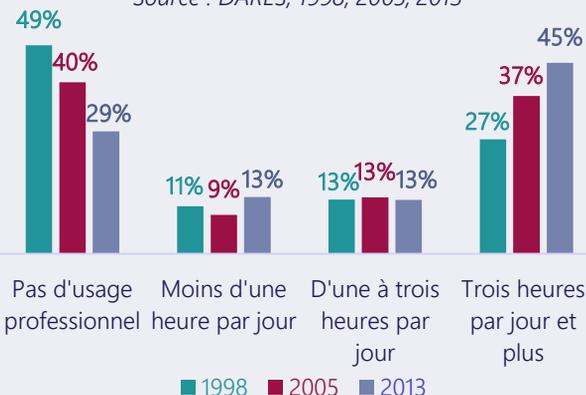


### 2 L'apparition de nouvelles technologies et outils numériques

- Les connaissances techniques liées au numérique se sont approfondies et de nombreuses innovations ont émergé. Le développement de la puissance de calcul, de son accès à distance (cloud) et de la disponibilité de données numériques en grands nombres (big data), phénomène soutenu par l'essor des objets connectés (IoT) et de l'open data notamment, permet par exemple de recourir à l'intelligence artificielle ou le blockchain dans de nombreux champs d'application.
- Le développement de ces nouvelles technologies permet l'élaboration de logiciels et d'applications innovantes soutenant les métiers : informatique décisionnelle (BI), ERP, conception assistée par ordinateur (CAO), BIM (Building Information Model), etc.

### Évolution du temps d'utilisation des outils numériques entre 2005 et 2013

*Source : DARES, 1998, 2005, 2013*



# LE NUMÉRIQUE, FACTEUR D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Un environnement de travail sous contrainte entre automatisation de nombreuses tâches et développement de l'économie de plateformes

## 3 Le développement de la robotisation et de l'automatisation

Le développement de l'intelligence artificielle, notamment, a des impacts forts sur le travail. Elle permet en effet de traiter toute une panoplie de problèmes cognitifs requérant traditionnellement une activité humaine. Conjuguée aux progrès de robotique, il devient possible d'effectuer certaines actions de manière automatisée ou d'assister les hommes dans leurs activités. Si ces technologies sont longtemps restées circonscrites à certaines applications (drones militaires, blockchain pour les cryptomonnaies, etc.), leur recours se démocratise et se développe dans de nouveaux secteurs d'activité tels que la santé (apparition de logiciels générant des diagnostics de manière autonome par exemple) ou l'agriculture (utilisation de drones analysant l'état des cultures...).

De nombreux analystes considèrent que l'expansion de ces technologies tendra à davantage polariser la structure des emplois (croissance des métiers les plus qualifiés et les moins qualifiés). Les métiers dits intermédiaires seraient en effet les plus à même d'être remplacés par ces technologies. Si ce constat est déjà manifeste dans les chiffres aux États-Unis et au Japon, il ne se vérifie pas encore en Europe et en particulier en France.

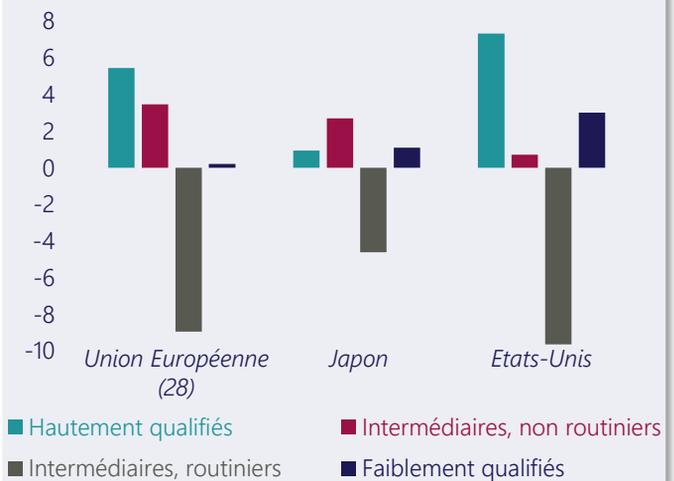
### Les tendances technologiques qui ont le plus fort impact sur les métiers des cadres selon eux

Source : APEC, 2018



### Évolution des parts dans l'emploi par catégorie professionnelle entre 2002 et 2014 en points pourcentage

Source : OCDE



## 4 L'émergence des plateformes numériques

Les plateformes numériques mettant en relation des particuliers ou des professionnels facilitent l'échange ou la vente de biens et de services par l'intermédiaire d'une place de marché en ligne. Ces plateformes numériques prennent différentes formes :

- Les plateformes en CtoC (*Customer to Customer*) d'échanges de services ou de biens tels que Leboncoin ou Blablacar.
- Les plateformes en BtoC (*Business to Customer*) permettant à des particuliers d'acheter des biens ou des services à l'image de Uber ou Deliveroo
- Les plateformes en BtoB (*Business to Business*) mettant en relation des professionnels et des entreprises en recherche de prestataires telles que Malt ou Upwork (périmètre de l'étude).

Ces plateformes favorisent, d'une part, la pluriactivité des personnes en leur permettant de mener une activité secondaire en complément de leur activité professionnelle principale, mais aussi le développement du travail non salarié en facilitant la mise en relation de ces travailleurs avec d'éventuels clients.

# LE NUMÉRIQUE, FACTEUR D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

## Une émergence de plateformes de désintermédiation aux services et modèles économiques divers

### UNE HÉTÉROGÉNÉITÉ DES MODÈLES DE PLATEFORME

Derrière [la définition juridique des plateformes numériques](#), les situations diffèrent d'une plateforme à l'autre. Les plateformes se distinguent selon 5 critères principaux : la nature du client, le niveau de compétences mobilisé, le degré d'intervention de la plateforme dans la relation entre l'indépendant et son client, le fonctionnement de la plateforme et le modèle économique de cette dernière. Au sein de cette large diversité de situations, les travailleurs indépendants positionnés sur les activités couvertes par le périmètre de la branche ne sont concernés que par une partie de ces plateformes.

### EXPLICITATION DE CES DIFFÉRENTS CRITÈRES CLASSANTS

#### La nature du client

Les clients des indépendants présents sur la plateforme peuvent être :

- Des particuliers,
- Des professionnels.

*Les plateformes qui concernent les entreprises de la branche et les travailleurs indépendants qui exercent dans leur champ appartiennent à la seconde catégorie.*

#### Illustration



Stootie est une plateforme dite de *jobbing* qui propose des services aux particuliers tels que le bricolage, l'aide au déménagement ou encore le ménage.

#### Illustration



5euros.com est une plateforme proposant des microservices à partir de 5€ tels que la création de logos, la rédaction d'emails ou de textes.

#### La nature des prestations

Les plateformes se distinguent aussi par le type de prestations proposées. Celles-ci peuvent être :

- Des « **micro-tâches** » nécessitant généralement un niveau de compétence limité,
- Des **missions plus longues et complexes** requérant un niveau de compétence plus élevé.

#### Le fonctionnement de la plateforme

Les plateformes de mise en relation entre clients et indépendants présentent différents schémas :

- Les entreprises clientes publient des **appels d'offres** auxquels répondent les indépendants,
- Des **propositions de prestation sur étagère** sont proposées par les indépendants, les entreprises peuvent les solliciter pour y avoir accès,
- Un **moteur de recherche** permet aux entreprises de contacter le **profil d'indépendant recherché**,
- Une mise en relation est faite si le besoin exprimé par l'entreprise correspond au profil et/ou souhait d'intervention de l'indépendant.

#### Illustration



Malt est une plateforme permettant aux indépendants de créer et renseigner un profil que les entreprises peuvent consulter afin de contacter les prestataires souhaités.

# LE NUMÉRIQUE, FACTEUR D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

## Une émergence de plateformes de désintermédiation aux services et modèles économiques divers

### Le degré d'intervention de la plateforme

Le niveau d'intervention dans la relation entre les travailleurs indépendants et leurs clients diffère selon les plateformes, celles-ci peuvent ainsi :

- **Ne pas intervenir** dans cette relation : les plateformes se positionnent simplement en place de marché où entreprises et indépendants peuvent se rencontrer et faire affaire,
- **Proposer une gamme de services aux indépendants** : ces services peuvent comporter des offres préférentielles pour des régimes de prévoyance, des mutuelles, des assurances responsabilité civile professionnelle ou des services de devis en ligne et de facturation des prestations, de conseil sur sa visibilité en ligne...
- **Proposer des services aux entreprises** : certaines plateformes proposent aux entreprises clientes de détecter et sélectionner pour elles des intervenants adaptés aux missions proposées, de vérifier le respect par ces derniers des règles en vigueur pour être en droit de faire commerce de leurs services, de gérer voire consolider les contrats les liant ainsi que les factures associées aux prestations, d'assurer le paiement et l'évaluation de la prestation...
- **Fixer les prix et d'autres conditions des prestations** : dans certains cas très particuliers, les plateformes ne proposent qu'un type de prestation, fixent le prix de ces prestations...

*Ces plateformes ne concernent néanmoins pas le champ de la présente étude.*

### Illustration

La plateforme XXE s'appuie sur un système freemium permettant aux entreprises et indépendants de l'utiliser gratuitement et d'accéder à des fonctionnalités supplémentaires en s'abonnant.



### Illustration

La plateforme YOSS propose aux indépendants divers services tels qu'une offre mutuelle, une offre prévoyance, l'accès à des services juridiques et de coaching de mission ou encore des tarifs préférentiels pour de la formation.



### Illustration

Freelance.com propose aux entreprises de sélectionner des CV d'indépendants en fonction de leurs besoins, de réaliser des réunions de suivi de mission ou encore de vérifier la conformité juridique des indépendants en collectant les documents nécessaires à l'obligation de vigilance des entreprises.



### Le modèle économique de la plateforme

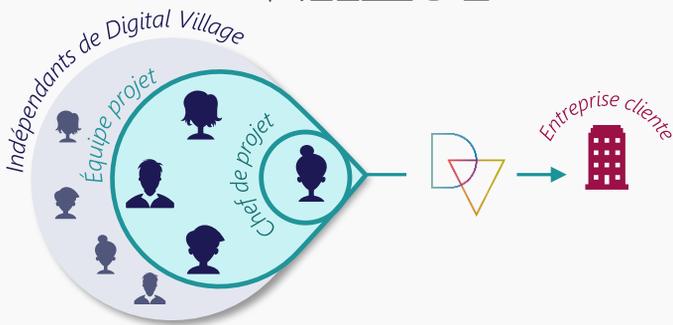
Les plateformes reposent sur différents modèles économiques et se rémunèrent :

- Parfois en prélevant une part du montant de la prestation auprès des indépendants (commission),
- Parfois en ajoutant une taxe au montant de la prestation payée par l'entreprise
- Parfois en proposant un abonnement aux indépendants et/ou aux entreprises

# LE NUMÉRIQUE, FACTEUR D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

## Digital Village, un modèle en rupture qui s'appuie sur le collectif

### DIGITAL VILLAGE



À la fois agence d'indépendants et espace de co-working pour ces derniers, Digital Village sélectionne et fédère des freelances aux expertises fortes, diversifiées et éprouvées en phase d'intégration.

Ces indépendants réalisent en équipe des missions juridiquement portées par Digital Village auprès des entreprises clientes. Digital Village joue ainsi un rôle d'intermédiaire porteur de projets auprès des clients et de sous-contractant avec les indépendants qui réalisent les prestations.

Les missions sont proposées aux indépendants, ces derniers choisissant celles sur lesquelles ils souhaitent se positionner tout en fixant le prix et le périmètre de leur intervention.

### Deux principales modalités d'organisation du travail

- Une entreprise soumet à Digital Village un projet. Digital Village, propose le projet aux indépendants chefs de projet. Le freelance qui choisit ce projet constitue alors une équipe parmi les indépendants spécialisés de Digital Village pour réaliser la mission.
- Un indépendant apporte un projet à Digital Village et constitue une équipe de freelances pour réaliser la mission.

À côté des projets portés par Digital Village, les indépendants réalisent des projets personnels en autonomie.

« Contrairement aux plateformes numériques classiques, nous revendiquons le côté plateforme physique de proximité limitée en nombre de freelances. »

« Ici les indépendants sont exposés aux mêmes risques que les autres, mais nous sommes plus accompagnés sur les projets. Il y a une véritable entraide entre les freelances. »



### AVANTAGES

#### Pour les indépendants

- Hormis les chefs de projet, les indépendants ne sont pas en relation directe avec les clients, ce qui leur permet de se concentrer exclusivement sur leur prestation.
- Ils peuvent travailler sur des missions nécessitant une équipe de plusieurs experts auxquelles ils ne pourraient avoir accès seuls.
- Ils bénéficient d'un cadre collaboratif et d'un espace de travail commun, leur assurant des conseils et un appui juridiques.

#### Pour les entreprises clientes

- Les entreprises clientes n'ont qu'un interlocuteur et n'ont pas à gérer les travailleurs indépendants ni administrativement ni en matière de gestion de projet.
- Les entreprises ont accès à de nombreuses expertises dont la qualité est assurée par le processus de sélection des freelances.
- Elles bénéficient par ailleurs d'une sécurité juridique. Digital Village étant juridiquement responsable de la mission et assuré pour chaque projet, elles ont la possibilité de se retourner contre une entité solvable.

# LE NUMÉRIQUE, FACTEUR D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

## La réglementation et les avis d'experts sur le développement de ces plateformes

Ces plateformes numériques constituent aujourd'hui **une réponse technologique au large mouvement de désintermédiation introduit dans la sphère privée par les réseaux sociaux et qui pénètre aujourd'hui la sphère professionnelle**. Depuis 2013, on assiste ainsi à l'explosion du nombre de plateformes (Comet, Malt, Yoss, Little Big Connection, Jollyclick, XXE, Bubbleting, Beteam, Happydev...). Sur le principe connu dans le numérique du « Winner takes it all », beaucoup se sont engagés dans une course au nombre de CV (jusqu'à 100 000 indépendants revendiqués par les plus grosses plateformes). Il en ressort une impression de massification de ce mode de travail, là où les experts soulignent qu'il s'agit dans la majeure partie des cas des mêmes indépendants inscrits sur une multitude de plateformes, qui ne représentent d'ailleurs que rarement la majorité de leur activité. L'écho médiatique est néanmoins manifeste et les investisseurs soutiennent aujourd'hui l'essor de ces plateformes via d'importantes levées de fonds malgré des modèles d'affaires qui resteraient souvent à sécuriser (besoin en fonds de roulement important du fait de délais de paiement parfois longs, régularité du flux de commande...). Certains entrevoient alors 2 phases dans ce récent rebond du travail indépendant : « **l'ère des plateformes** », en cours et rendue possible par la transition numérique, elle permet de regrouper et rendre visibles offre et demande, soutenant par la même occasion le développement du travail indépendant ; suivra logiquement dans un deuxième temps « **l'organisation du travail indépendant** » (stabilisation des modes de collaboration, sécurisation du cadre réglementaire...).

Une question importante émerge déjà sur **le rôle et le niveau d'intervention de ce tiers** dans la relation entre clients et indépendants : parmi les différentes configurations de collaboration (simple mise en relation contre abonnement, prise de commission, fixation des conditions tarifaires et de réalisation, évaluation effective et potentiellement rendue publique du prestataire...), lesquelles permettent le maintien effectif de l'indépendance des travailleurs non salariés ?

**Le législateur a apporté de premiers éléments de réponse ces dernières années :**

- [L'article 49 de la loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016](#) pour une République numérique donne une définition légale à cette notion de plateforme.
- [L'article 60 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit quant à elle la responsabilisation sociale des plateformes collaboratives de mise en relation par voie électronique, lorsque celles-ci fixent le prix d'une prestation et déterminent les caractéristiques de la prestation.

Les indépendants intervenant sur les activités couvertes par la branche (prestations à haute valeur ajoutée) ne semblent cependant pas concernés pour la plupart d'entre eux, puisque les plateformes utilisées ne déterminent pas les caractéristiques de la prestation du service des indépendants qu'elle met en relation avec les entreprises et ne déterminent pas non plus les prix des prestations. **Le risque pour un indépendant d'être dans une relation déséquilibrée avec une plateforme diminue aussi lorsqu'il s'agit d'un métier en tension**, comme c'est le cas pour nombre de métiers du numérique, de l'ingénierie et du conseil. Le rapport de force est aujourd'hui souvent à l'avantage des professionnels de ces secteurs. Qui plus est, leur niveau de rémunération, les risques professionnels auxquels ils font face ou encore leur niveau d'autonomie (commerciale, en réalisation, en acquisition de nouvelles compétences...) ne sont pas comparables aux situations rencontrées par les VTC, livreurs... ce qui limite aussi les risques juridiques.

Un vide juridique semble néanmoins exister autour de pratiques ne correspondant pas, à premier abord, à un statut/contrat légalement défini et s'apparentant à du portage commercial. Si le portage salarial a une réalité légale et des contours précisés par [l'ordonnance du 2 avril 2015](#) qui clarifie les rôles et responsabilités de la société de portage, ces pratiques et prestations qui consistent à jouer l'intermédiaire et sécuriser la relation commerciale entre sociétés clientes et indépendants restent sans portée légale à ce jour. Cette problématique a été soulevée à plusieurs reprises par les experts auditionnés.

Enfin, malgré le développement du droit pour couvrir ces questions, la législation reste naissante et une incertitude persiste quant à l'appréciation de ces situations selon le niveau d'acculturation des tribunaux et du système judiciaire à ses nouvelles formes d'emploi.

# 2

## La transformation du travail face au développement du numérique

- Le numérique, un facteur d'évolution de l'emploi
- Des impacts multiples sur l'emploi dont le développement du travail indépendant
- D'autres facteurs soutenant cette transformation de l'emploi

# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Une grande diversité d'impacts... jugés positifs au global dans la branche

## UN ENJEU AUX IMPACTS MULTIPLES ET MAJEURS

Ces évolutions digitales, renforcées par certaines transformations économiques, sociales et juridiques, ont plusieurs impacts sur le travail et l'emploi :

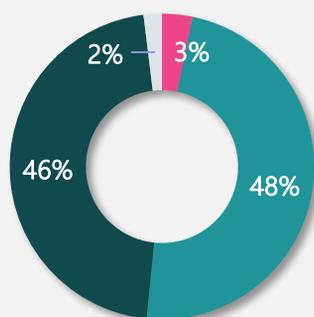
- L'évolution des activités, des métiers et des besoins en compétences,
- Le recul de certains métiers face à l'automatisation de certaines tâches,
- Les changements des conditions de travail,
- Les modifications d'organisation du travail,
- L'apparition des problématiques liées à la gestion des données dans le travail,
- L'émergence de nouvelles formes d'emploi.

...mais dont l'appréciation au sein de la branche est globalement positive et partagée.

### Évaluation générale des impacts du numérique dans la branche par ...

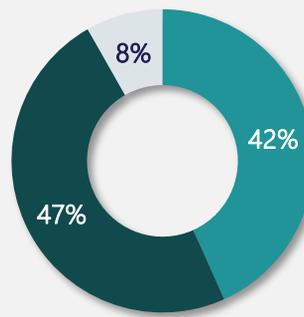
#### ...les salariés

Source : sondage et traitement KYU Lab



#### ... les entreprises

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Ce constat est également celui des salariés d'autres secteurs et d'autres pays

Dans une étude du groupe Randstad intitulée « [Les Français et le numérique : l'âge de la responsabilité individuelle est venu](#) », le panel représentatif de salariés interrogés dans 34 pays évalue très majoritairement les impacts du numérique comme positifs pour le travail.

En effet, « 74% perçoivent l'impact de la technologie sur leur travail comme une opportunité », ce taux est moins important en France puisqu'il s'établit à 64% (28<sup>ème</sup> pays sur 34, loin derrière la Chine – 93% - et l'Inde – 91%), cela reste néanmoins important (pratiquement 2 salariés sur 3). Ainsi les salariés de la branche font partie de cette majorité d'enthousiastes vis-à-vis du numérique, puisqu'ils le sont à 94% (ce qui s'explique a priori par l'âge moyen des salariés de la branche, la forte proportion de cadre, le recours déjà installé depuis un certain temps du numérique dans le travail, le rôle particulier des secteurs de la branche sur le numérique...).

Face à ces transformations, au niveau mondial, 1 salarié sur 2 ressent la nécessité de se former pour développer ses compétences digitales (47%), 34% des salariés expriment ce besoin en France.

L'étude réalisée par Fuze en 2016 (« [La génération appli : comment les nouveaux salariés modifient nos habitudes de travail](#) ») a par ailleurs permis de mesurer l'importance que représente le numérique pour les nouvelles générations dans le milieu professionnel – les dernières technologies sont un critère important de choix d'un employeur pour 76% des jeunes européens ayant entre 15 et 18 ans.

# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

La mobilisation de compétences variées (techniques, relationnelles...) pour s'adapter à l'évolution des pratiques et des métiers

## 1 L'évolution des activités, des métiers et des besoins en compétences

La transition numérique génère d'énormes besoins en recrutement sur des compétences techniques (développement, architecture SI, cybersécurité, data science...), mais aussi sur des compétences en innovation, en gestion de projet et en conduite du changement. Il en résulte une forte tension sur le marché du travail et un nombre conséquent de postes non pourvus (estimés à 80 000 par le COE en 2017). Qui plus est, ces compétences techniques sont en évolution très rapide avec des besoins d'actualisations permanentes...

Ensuite, on observe une évolution des métiers des professionnels en poste avec des besoins importants en compétences comportementales : rôle de médiation, d'animation de communautés internes et externes, approches agiles, développement de l'autonomie, gestion d'interfaces entre projets, travail collaboratif... Ces compétences sociales et relationnelles permettent d'intégrer plus de transversalité aux projets et aux organisations.

Enfin, des besoins en compétences émergent bien entendu sur la maîtrise de ces logiciels de bureautique, conception, relation client, etc., et sur la prise en charge de nouvelles tâches anciennement déléguées dans de nombreux cas à des personnes en secrétariat (gestion de planning, de courriels...).

3 familles de compétences identifiées par le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) comme émergentes ou s'étant d'ores et déjà développées du fait du numérique

Source : Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2017

### Compétences expertes pour les métiers cœur du numérique et de l'automatisation

Programmation, cybersécurité, développement d'applications, gestion de réseau ou analyse de données...

### Compétences techniques nouvelles pour les emplois liées à l'hybridation des métiers

Compétences nécessaires pour la maîtrise des nouveaux outils numériques : conception assistée par ordinateur, webmarketing...

Compétences associées à la numérisation de la société dues à la complexification du travail ou la substitution de certaines tâches

### Compétences transversales pour l'ensemble des actifs

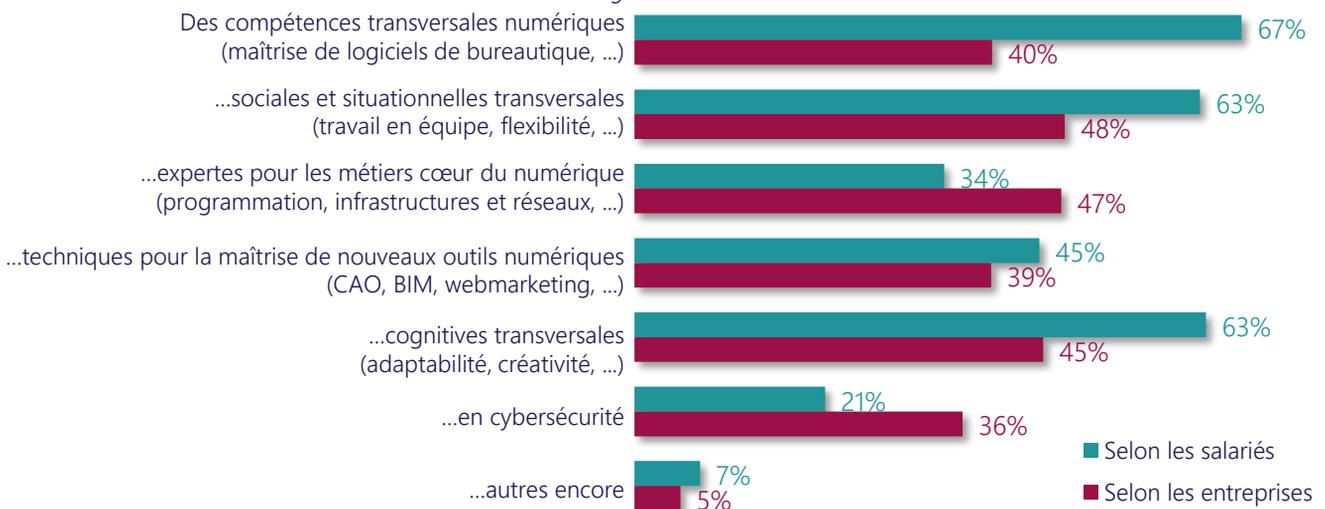
Compétences numériques liées à la maîtrise des outils numériques : maîtrise de logiciels de bureautique ...

Compétences cognitives générales davantage mobilisées avec le numérique : résolution de problème, créativité, adaptabilité ...

Compétences sociales et situationnelles du fait notamment du caractère non substituable des tâches qui y sont liées : travail en équipe, adaptabilité, flexibilité ...

## Les compétences que les salariés de la branche ont eues à développer du fait du recours au numérique

Source : sondage et traitement KYU Lab



# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Certes une menace pour de nombreux emplois au global, mais néanmoins une opportunité de création d'emplois dans la branche

2

## La disparition de certains métiers et la menace de destruction de nombreux emplois

Le numérique, notamment du fait des nouveaux outils digitaux et de l'automatisation de certaines tâches, peut entraîner une destruction de certains emplois.

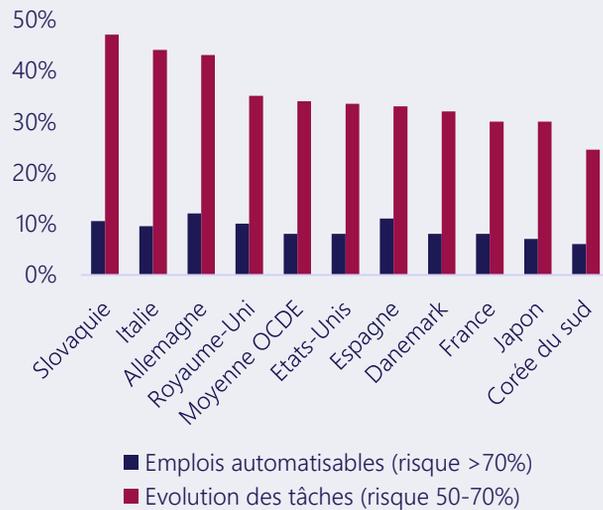
Pour les salariés dont le métier est touché par ce phénomène le travail non salarié peut être une possibilité de reconversion par la mise à disposition de leurs compétences et de leur expérience professionnelle.

Toutefois, le risque de destruction d'emplois du fait du numérique et de l'automatisation des tâches donne lieu à des estimations en écart fort (de 10% à 50% des emplois selon les rapports internationaux.) En France, l'OCDE estimait en 2016 à 8% la part des emplois présentant un risque d'automatisation supérieur à 70%.

Dans la branche plus particulièrement, les professionnels semblent peu inquiets. Ils sont au contraire entre 90% et 95% à considérer que le numérique est plutôt un facteur positif, voire très positif pour l'emploi. En effet, dans d'autres études menées au sein de la branche, la transformation numérique apparaît comme le premier soutien à l'activité... et donc à la création d'emploi dans ces métiers.

### Part des travailleurs occupant un emploi à risque élevé d'automatisation

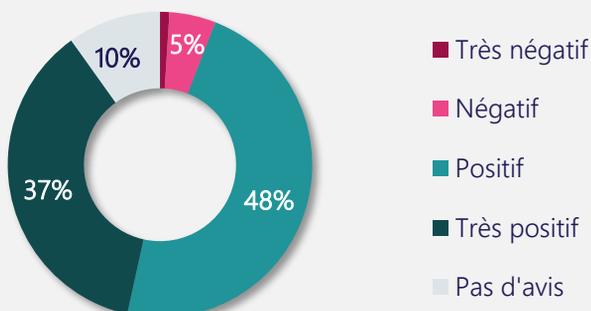
Source : *The risk of automation for jobs in OECD countries, OCDE, 2016*



### Évaluation générale des impacts du numérique sur l'emploi par...

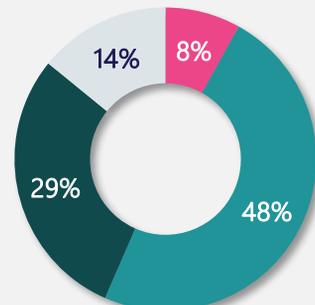
#### ...les salariés de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



#### ...les entreprises de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Le numérique, vecteur de productivité et de plus grand intérêt des tâches, mais aussi d'une intensité plus forte de travail et de stress

## 3 Le changement des conditions de travail

Le numérique a des impacts contrastés sur les conditions de travail, en atteste la part des collaborateurs et des managers des entreprises de plus de 500 salariés jugeant le digital comme générateur de stress (respectivement 50% et 55%) autant que de bien-être (respectivement 53% et 57% - source : baromètre digital workplace, IFOP, 2016).

En effet, si le numérique permet bien de :

- Diminuer la pénibilité de certaines tâches,
- Assouplir l'organisation géographique du travail notamment par le biais du télétravail,
- Développer l'autonomie des travailleurs,
- Accroître l'efficacité du travail,
- Accentuer la collaboration et la coopération.

...il accroît aussi les risques de :

- Surcharge informationnelle et cognitive,
- Déséquilibre vie privée / vie professionnelle,
- Rythmes et cadences élevés,
- Injonction plus forte d'instantanéité dans la réalisation des tâches et dans les échanges,
- Isolement au travail.

Au sein de la branche, les professionnels des ressources humaines comme les représentants des salariés soulignent l'accélération ressentie du temps et le besoin d'aller toujours plus vite en matière d'innovation. Pour y répondre, la prise de risque se développe (en fréquence et en intensité) avec en conséquence un niveau individuel et collectif de stress en hausse.

Face à ces constats, certaines entreprises adressent ce sujet en sensibilisant et formant les salariés à la nécessité de filtrer l'information, à passer d'un mode d'information subie (réception de mails...) à des modes d'information choisie (adhésion à des communautés...), en développant la capacité à « renoncer et choisir »...

### Probabilité...

Source : DARES, 2018

Pour un non-utilisateur d'outils numériques	Pour un utilisateur connecté sédentaire modéré (3 à 7h/jour)	Pour un utilisateur mobile
-----		
...de travailler plus de 40 h par semaine		
0,8	1,1	2,6
-----		
...de pouvoir s'absenter du travail en cas d'imprévu personnel		
0,8	1,6	1,8
-----		
...de penser à son travail même quand on n'y est pas		
0,8	1,1	2
-----		
...de se sentir capable de faire le même travail jusqu'à la retraite		
0,9	1,4	1,4
-----		
...de travailler seul		
1	1,2	1,2
-----		
...de pouvoir être aidé par ses collègues		
0,6	1	1

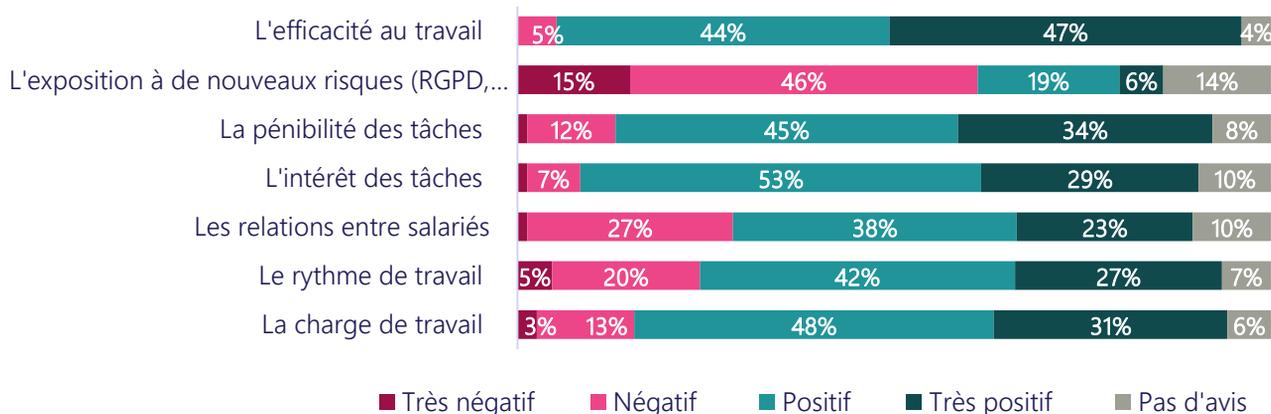
Lecture : les salariés qui ne sont pas utilisateurs d'outils numériques à des fins professionnelles ont une probabilité 0,8 fois plus faible de travailler plus de 40h par semaine que les utilisateurs peu intensifs (<3h/jour) toutes choses égales par ailleurs.

# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Des risques bien identifiés sur les conditions de travail, mais une évaluation d'ensemble tout de même positive pour la plupart

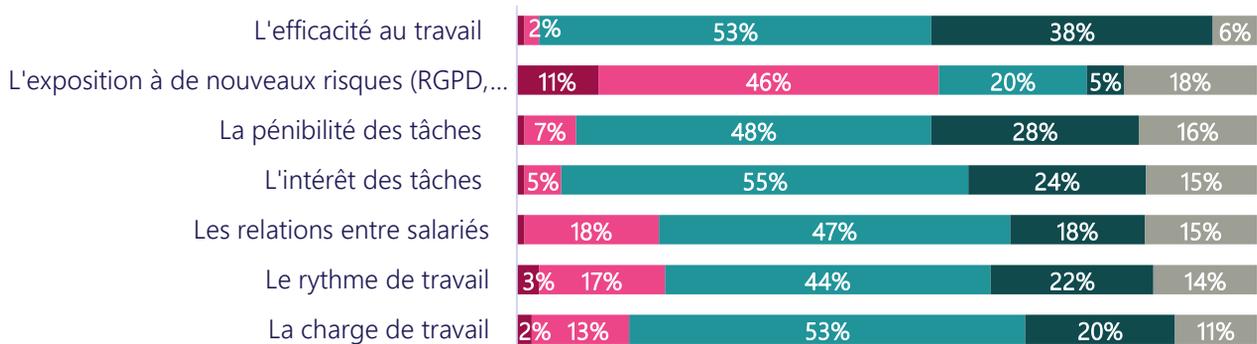
## Évaluation des impacts du numérique par les SALARIÉS de la branche sur...

Source : sondage et traitement KYU Lab



## Évaluation des impacts du numérique selon les ENTREPRISES de la branche sur...

Source : sondage et traitement KYU Lab



Au sein de la branche, les professionnels (salariés comme représentants des entreprises) s'accordent sur les tendances suivantes :

- Le numérique rend globalement les tâches plus intéressantes et moins pénibles, tout en contribuant à l'efficacité au travail (gain de temps, assistance ou aide à la décision pour de nombreuses tâches, fluidité des échanges, développement de modes plus collaboratifs...).
- Ils sont plus réservés sur les questions de charge de travail, de rythme de travail et de natures de relations que cela induit entre salariés. Si certains soulignent bien les risques de surcharge prolongée, les risques d'incompréhensions intergénérationnelles autour de ces modes de travail, le comportement parfois impatient de certains clients, le caractère potentiellement intrusif de ces nouveaux modes de communication et la question de la déconnexion, le risque de trop communiquer par voie électronique et moins en se parlant... les 2 tiers jugent tout de même l'impact globalement positif sur ces aspects également.
- En revanche, ils perçoivent bien de manière négative l'exposition plus grande aux risques que le numérique introduit dans leur contexte de travail, sur les questions de données personnelles tout particulièrement (RGPD) et de cybersécurité dans une moindre mesure..

# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Des opportunités pour rénover l'organisation du travail, mais des problématiques qui peuvent parfois émerger

## 4 L'impact sur l'organisation du travail

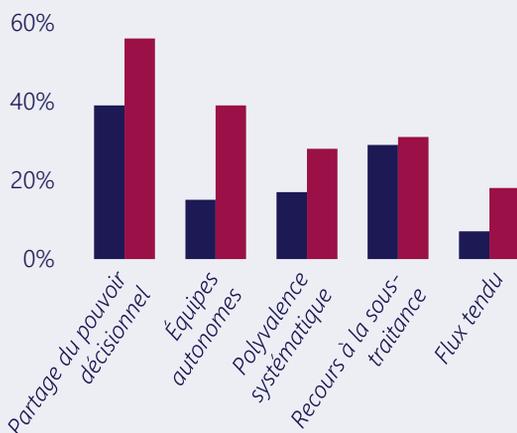
Le numérique a par ailleurs un impact sur l'organisation du travail qu'il peut transformer de plusieurs manières.

- Le travail à distance est facilité et se développe.
- C'est une opportunité de rendre les méthodes de travail plus collaboratives et participatives.
- Les espaces de travail évoluent aussi en étant plus ouverts et conviviaux.
- Enfin, l'organisation du travail est davantage structurée en mode projet avec une volonté marquée de plus grande agilité.

Si ces évolutions concernent les collaborateurs, elles impactent aussi le personnel encadrant avec le développement de nouvelles formes de management (à distance, en mode projet, avec de l'animation de communautés internes et externes, etc.). Cela peut s'accompagner de certaines difficultés et de stress, notamment lorsqu'il s'agit de piloter des équipes « étendues » avec des prestataires (dont indépendants) aux habitudes de travail et cultures différentes...

### Part des établissements mettant en place des dispositifs organisationnels « flexibles »

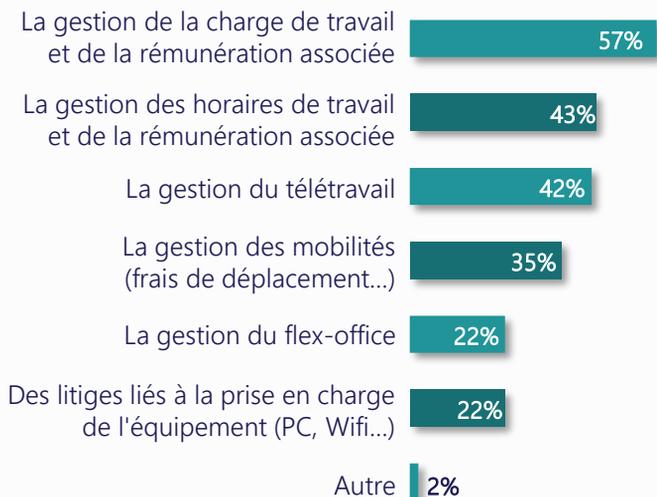
Source : DARES, traitement COE, 2017



- Etablissements où moins de 10% des salariés utilisent des technologies numériques
- Etablissements où plus de 50% des salariés utilisent des technologies numériques

### Les principales problématiques associées au développement du numérique au travail selon les entreprises de la branche

Source : sondage et traitement Kyu Lab



La gestion de la charge de travail et de la rémunération associée est la principale problématique rencontrée par les entreprises de la branche interrogées face au développement du numérique au travail.

Ce phénomène peut s'expliquer à la fois par le nombre important de cadres travaillant au forfait-jour dans la branche et par l'accroissement des cadences et rythmes de travail générés par les outils numériques.

De manière générale les entreprises de l'ingénierie semblent davantage concernées par ces problématiques. À l'inverse les entreprises du secteur du numérique semblent être moins sujettes à ces problématiques. Cette hétérogénéité des situations peut s'expliquer par une acculturation différente des entreprises selon leur secteur d'activité au numérique.

# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

L'émergence des données numériques génère des besoins en formation juridique pour les professionnels de la branche

## Les nouvelles obligations des entreprises érigées par le RGPD

Garantir les droits des personnes (portabilité des données, limitation du traitement, effacement)

Désigner un Délégué à la protection des données (DPO) chargé de la protection des données

Réaliser une étude d'impacts relative à la protection des données lorsqu'un traitement comporte des risques pour les droits et libertés des personnes

Constituer un registre des activités de traitement

5

## L'apparition des données numériques dans le travail

Le développement des données numériques dans l'environnement de travail pose, par ailleurs, des questions réglementaires sur la gestion et la protection de celles-ci.

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) a fourni un premier cadre juridique à cette question de l'utilisation des données. Il a ainsi érigé des obligations inédites pour les entreprises qui traitent des données personnelles modifiant dès alors l'organisation des activités des travailleurs en les soumettant à des procédures nouvelles.

Dans la branche, de nombreux professionnels manifestent le souhait de développer des compétences juridiques pour mieux appréhender ces questions induites par le numérique (parce qu'ils y sont confrontés ou que leurs clients les interrogent en ce sens).

# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Malgré un regain récent du travail indépendant, l'emploi en France reste très majoritairement porté par le salariat

## 6 L'émergence de nouvelles formes d'emploi

Enfin, les mutations technologiques participent, avec l'ensemble des évolutions sociales, économiques et juridiques, au récent regain du travail non salarié et à l'émergence de nouvelles formes d'emploi, plus largement, partageant certaines caractéristiques du travail indépendant et du travail salarié (à l'image du portage salarial).

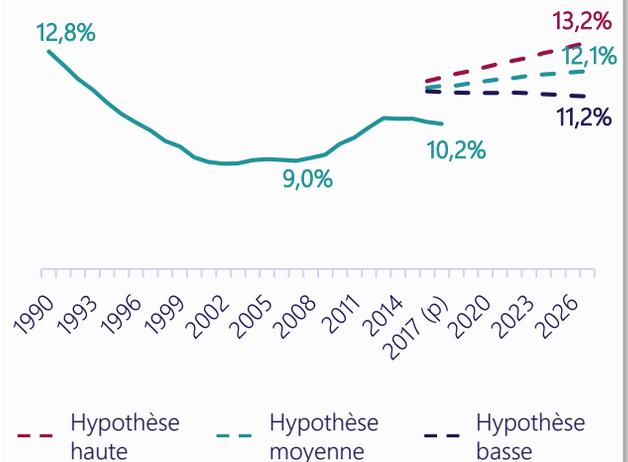
### Le regain récent du travail indépendant

Le 20<sup>e</sup> siècle a été marqué par la montée en puissance du salariat et par son établissement comme modèle de la relation de travail. Le travail non salarié a ainsi connu un recul important et continu jusqu'au 21<sup>e</sup> siècle, ne représentant plus que 10,8% des emplois en 2004. Toutefois, depuis les années 2000, le travail non salarié s'est stabilisé et connaît même depuis 2008 une progression, coïncidant avec la création du régime de l'auto-entrepreneuriat (encore en 2018 la forte hausse observée en création d'entreprises est « portée par les immatriculations de micro-entrepreneurs », source Insee). Le travail indépendant représente aujourd'hui près de 11,6% des emplois (source : OCDE, 2017) et pourrait atteindre 12,1% des emplois en 2027 si ce rythme de croissance se maintient.

Malgré ce récent regain du travail indépendant, le salariat reste le mode d'organisation du travail majoritaire puisque plus de 88% des emplois sont salariés (source : OCDE, 2017). Par ailleurs, la part du travail indépendant en France reste inférieure à la moyenne des pays de l'Union européenne (15,5% de l'emploi, source : OCDE, 2017) et a récemment reculé (10,4% en 2014, 10,2% en 2017).

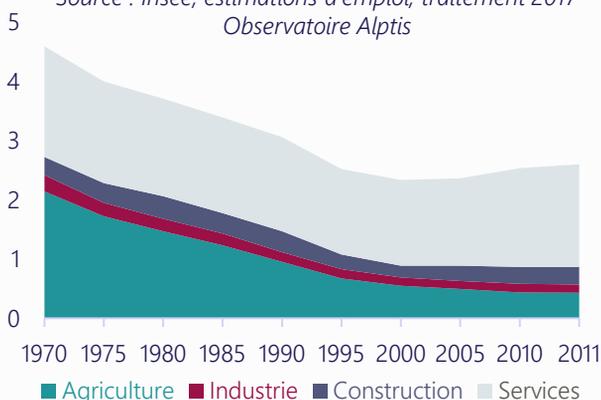
### Évolution de la part des non-salariés dans l'emploi en France

Source : Insee, estimations d'emploi, hypothèses de France stratégie



### Répartition de l'emploi non salarié selon le secteur d'activité (en milliers)

Source : Insee, estimations d'emploi; traitement 2017  
Observatoire Alptis



### La recomposition du travail indépendant

Outre son regain récent, le travail indépendant est marqué par une recomposition de sa structure. Historiquement porté par le secteur de l'agriculture (plus de 50% des emplois non salariés en 1970, source Insee, estimation d'emploi), ce mode de travail s'organise aujourd'hui autour des activités de services qui représentaient en 2011 plus de 3 emplois non salariés sur 5 (source : Insee, estimations d'emploi).

Par ailleurs, la récente croissance du travail indépendant est portée par les services, seules activités créatrices d'emplois non salariés.

# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

## De nombreuses formes de travail indépendant qui cohabitent

### La composition du travail non salarié

On peut distinguer plusieurs profils de travailleurs indépendants.

Il existe d'une part les travailleurs non-salariés traditionnels qui comprennent :

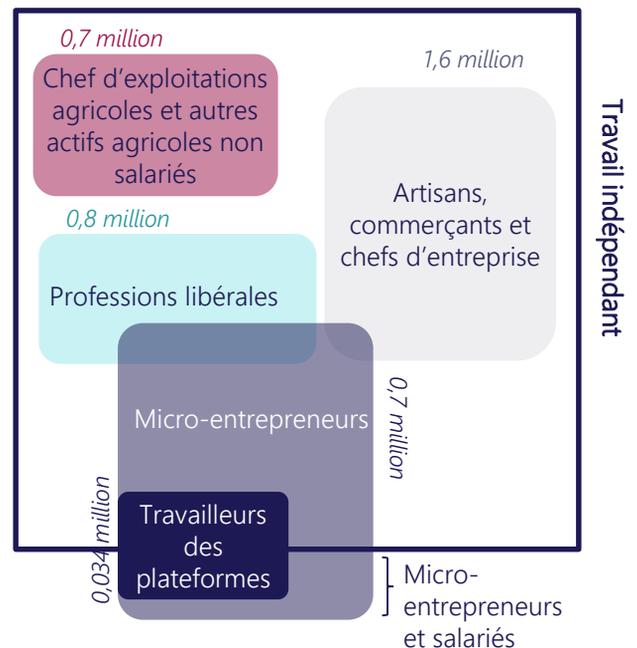
- **Les chefs d'exploitations agricoles et les autres actifs agricoles non salariés** estimés à environ 700 000 travailleurs
- **Les artisans, commerçants et chefs d'entreprise** dont le nombre est évalué à 1,6 million
- **Les professions libérales** (qu'elles soient réglementées ou non) dont les membres sont estimés à 800 000
- **Les aides familiaux** dont le nombre n'a cessé de décroître pour atteindre environ 64 000 individus en 2014

Par ailleurs, d'autres catégories de travailleurs indépendants sont apparues :

- **Les micro-entrepreneurs**, ex auto-entrepreneurs, estimés à 700 000 membres dont certains sont aussi considérés comme professions libérales ou chefs d'entreprise
- Parmi ces micro-entrepreneurs, environ 340 000 travaillent **par l'intermédiaire d'une plateforme numérique**
- Par ailleurs, **certains travailleurs indépendants réalisent leur activité en parallèle d'un emploi salarié**. En 2015, 10% des travailleurs indépendants classiques cumulaient leur activité avec un travail salarié tandis que cette proportion s'élevait à 30% pour les micro-entrepreneurs (source Insee, 2018).

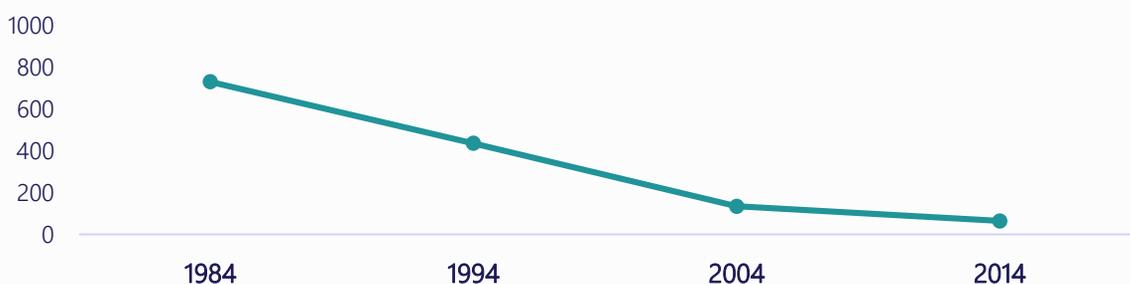
### Répartition des emplois non salariés

Source : CESE, 2017



### Évolution du nombre d'aides familiaux (en milliers)

Source : Insee, recensement de la population



# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

## Des situations économiques très hétérogènes selon les secteurs d'activité

Le travail non salarié est marqué par la **diversité des situations économiques** qu'il rassemble.

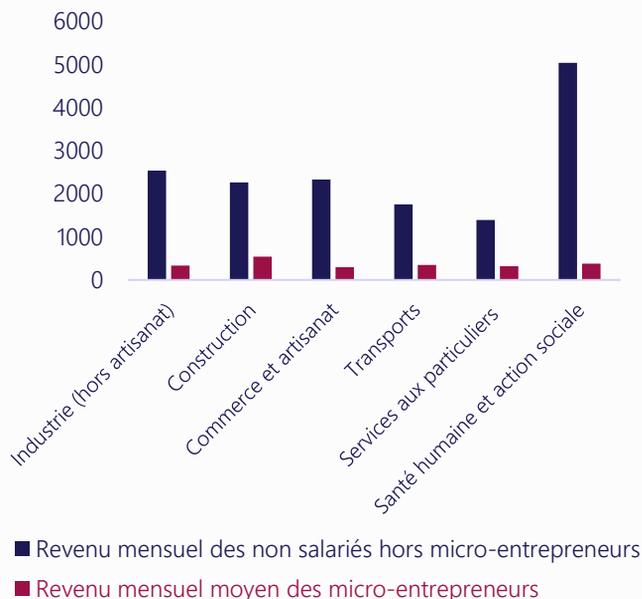
Il existe en effet une **première différence de situation selon le secteur d'activité des non-salariés**. Alors que le revenu d'activité moyen des indépendants dans le secteur des services aux particuliers est inférieur à 1 400 euros mensuels, celui des indépendants travaillant dans le secteur de la santé atteint 5 000 euros en moyenne (source Insee, 2015).

Par ailleurs, **les revenus d'activité des non-salariés diffèrent aussi selon leur régime fiscal**. Le revenu d'activité moyen des indépendants traditionnels et des micro-entrepreneurs diffère ainsi de manière importante. Ces derniers gagnaient en moyenne 440 euros mensuels du fait de leur activité non salariée contre 3 340 euros en moyenne pour l'ensemble des non-salariés (source Insee, 2018). Cette hétérogénéité s'explique entre autres par les limitations réglementaires du chiffre d'affaires des micro-entrepreneurs. Par ailleurs une proportion importante des microentreprises sont non actives (24,2% des microentreprises ne sont pas actives économiquement, source : Acoff-Urssaf, 2016).

Enfin, **les revenus des non-salariés diffèrent au sein d'un même secteur d'activité**. Ainsi, dans le secteur des services aux entreprises mixtes, les 10% des non-salariés aux revenus les plus faibles gagnent moins de 600 euros par mois tandis que les 10% les plus riches gagnent plus de 10 000 euros traduisant une forte dispersion des revenus des non-salariés de ce secteur.

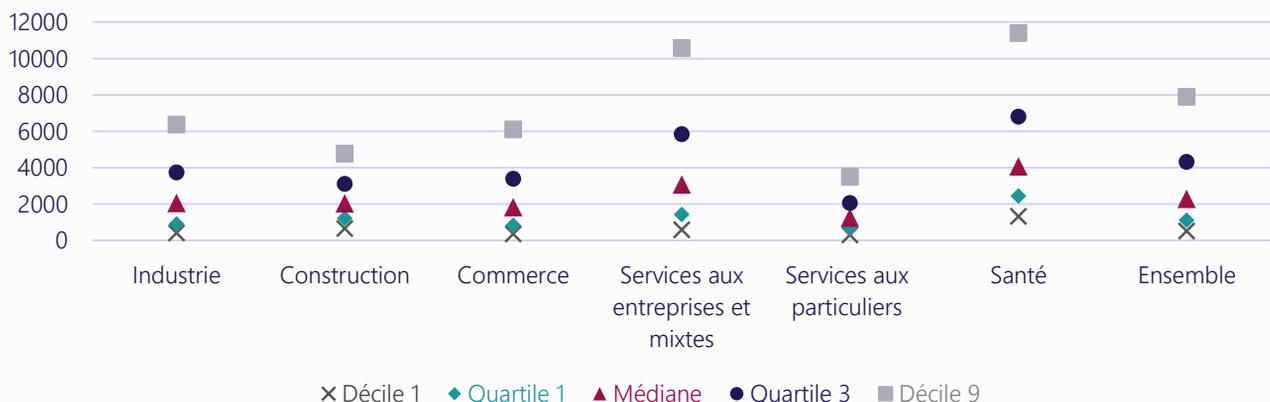
Revenu d'activité moyen des non-salariés en 2015

Source : Insee base non-salariés 2015



Dispersion des revenus d'activité des non-salariés en 2015

Source : Insee base non-salariés 2015



# DES IMPACTS MULTIPLES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

## Une sociodémographie des travailleurs non salariés particulière

### Des travailleurs non-salariés majoritairement masculins...

Le travail non salarié, malgré une augmentation de la part des femmes (+3 points entre 2010 et 2015, *source Insee, 2018*) reste majoritairement composé d'hommes.

Alors que ces derniers ne représentent que 52% de l'ensemble des travailleurs (salariés et non-salariés confondus), **près de 2 indépendants sur 3 sont des hommes** (*source : Insee, 2018*).

### ... ayant plus de 45 ans

Par ailleurs, contrairement à l'image actuelle d'un jeune exerçant son activité en free-lance, **le travail indépendant est majoritairement composé de personnes ayant plus de 45 ans, quel que soit leur sexe**. En effet 55% des indépendants et 50% des indépendantes traditionnels ont plus de 45 ans (respectivement 43% et 38% ont plus de 50 ans contre 24% et 25% pour l'ensemble des actifs) (*sources : Acoff-Urssaf, 2016 et Insee, 2017*).

Les travailleurs plus seniors peuvent en effet être plus à même de choisir le travail indépendant du fait du réseau et de l'expérience qu'elles ont acquise dans le cadre d'un emploi salarié. Néanmoins, ces personnes peuvent aussi être plus exposées au risque de chômage, le travail indépendant devenant alors une alternative par défaut au travail salarié.

À l'inverse, les micro-entrepreneurs ont majoritairement moins de 45 ans (environ 56% quel que soit leur sexe) et plus de 1 sur 4 a moins de 35 ans. La microentreprise peut en effet permettre de commencer une activité en indépendant avant de changer de forme d'entreprise ou de revenir au salariat.

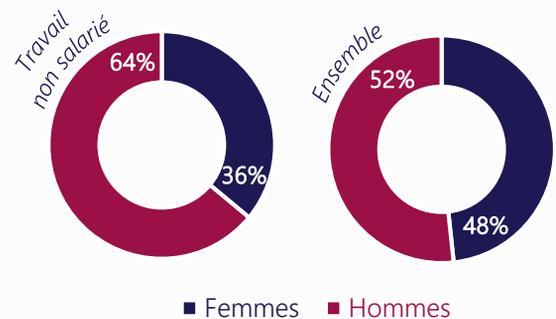
### ... et au patrimoine important

Enfin, les **indépendants** quel que soit leur sexe **sont surreprésentés parmi les individus ayant les patrimoines les plus élevés** (*source : Insee Références, 2018*) pouvant refléter des barrières financières élevées lors de la création d'une activité indépendante.

Par ailleurs, bien que cet effet ne soit plus aussi significatif, la probabilité de devenir indépendant chez les hommes lors d'une hausse du patrimoine a augmenté jusque dans les années 2000'.

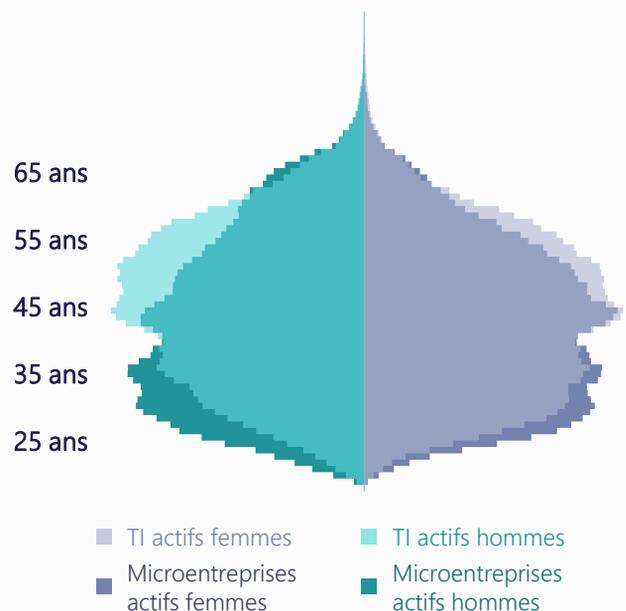
### Répartition des travailleurs selon leur sexe

Source : Insee, 2018



### Dispersion des travailleurs indépendants selon leur âge

Source : Acoff-Urssaf, 2016



# 2

## La transformation du travail face au développement du numérique

- Le numérique, un facteur d'évolution de l'emploi
- Des impacts multiples sur l'emploi, dont le développement du travail indépendant
- D'autres facteurs soutenant cette transformation de l'emploi

# D'AUTRES FACTEURS SOUTENANT CE DÉVELOPPEMENT

Des modes de vie et des aspirations qui évoluent, notamment du fait de l'introduction du numérique et de la culture numérique

L'évolution du numérique n'est pas le seul facteur favorisant le développement du travail indépendant et de formes nouvelles d'emploi. Celle-ci est soutenue par des évolutions sociales, économiques et juridiques qui participent à cette évolution de l'organisation du travail.

## Des évolutions sociales



Le comportement et les attentes des individus (notamment des nouvelles générations) vis-à-vis de leur activité évoluent. Ces derniers recherchent **plus d'autonomie**, plus de reconnaissance, mais aussi une modernisation des méthodes de management (moins directives, plus collaboratives...) ainsi qu'un **meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée**.

### 1 Un affaiblissement du lien hiérarchique face au désir accru d'autonomie

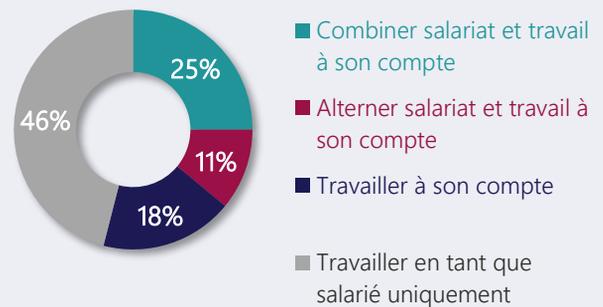
Le lien hiérarchique traditionnel dans le travail fait face à une volonté croissante d'autonomie.

Le rapport au travail évolue ainsi sous l'impulsion d'une dynamique caractérisée par le désir de pouvoir choisir ses missions et ses clients et de pouvoir organiser son travail (définition du temps et du lieu de travail par exemple).

Ce désir d'autonomie est par ailleurs fortement présent parmi les nouvelles générations. Ainsi, selon une enquête d'Opinionway plus de 50% des jeunes ayant entre 18 et 29 ans, souhaitent à un moment donné exercer une activité en tant qu'indépendant.

### Les souhaits des jeunes sur leur avenir professionnel

Source : enquête Opinionway, 2017 auprès de 1 006 personnes de 18 à 29 ans



### 2 Une volonté de mieux concilier vie professionnelle et vie privée

Si le travail occupe aujourd'hui encore une place centrale dans la vie des Français, ces derniers **recherchent un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle**.

Ainsi en 2018 **92%** des salariés trouvent le sujet de l'équilibre des temps de vie « important » quand **72%** disent manquer de temps au quotidien, et que **43%** affirment qu'ils consacraient plus de temps à leur famille et leurs proches s'ils disposaient davantage de temps (Source : Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle et familiale, Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise).

### Les principaux avantages de travailler à son compte

Source : enquête Opinionway, 2017 auprès de 1 006 personnes de 18 à 29 ans



# D'AUTRES FACTEURS SOUTENANT CE DÉVELOPPEMENT

## Une sociodémographie des travailleurs qui évolue

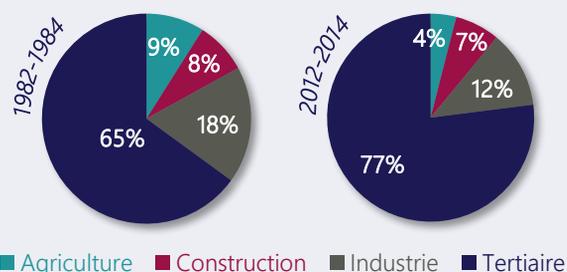
### 3 Des modifications de la structure de l'emploi

Outre ces transformations relatives aux aspirations personnelles des individus, les formes d'emploi alternatives au modèle du salariat à temps plein peuvent se développer sous l'impulsion de quatre grandes dynamiques de la structure de l'emploi :

- **La féminisation** : le taux d'accès à l'emploi des femmes a fortement augmenté depuis la Seconde Guerre mondiale. Majoritairement masculin le marché de l'emploi s'est progressivement féminisé.
- **La tertiarisation** : auparavant tournée vers l'agriculture puis l'industrie, l'économie est désormais structurée autour des activités de services.
- **La « séniorisation »** : l'élévation de la durée de vie moyenne ainsi que le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite ont contribué à la séniorisation du marché de l'emploi c'est-à-dire à l'augmentation de la proportion de seniors au sein de ce marché.
- **L'élévation du niveau moyen de qualification** : les travailleurs ont vu leur niveau de qualification s'élever leur permettant de s'adapter plus facilement à un environnement professionnel complexe nécessitant un niveau de responsabilité plus important et des capacités cognitives développées.

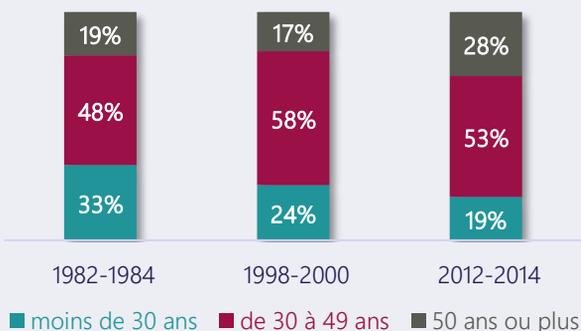
#### Évolution de la répartition des emplois par grands domaines professionnels

Source : enquêtes Emploi Insee, traitement DARES



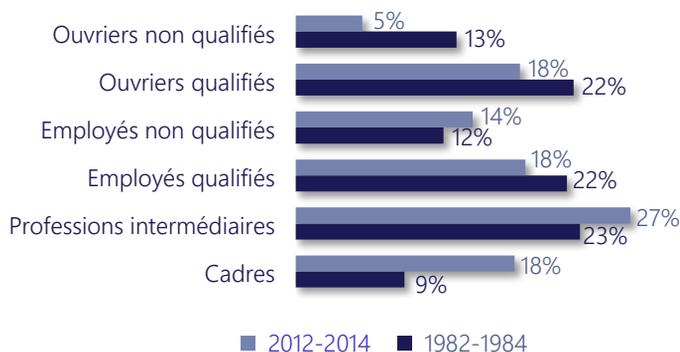
#### Évolution de structure par âge de l'emploi

Source : enquêtes Emploi Insee, traitement DARES



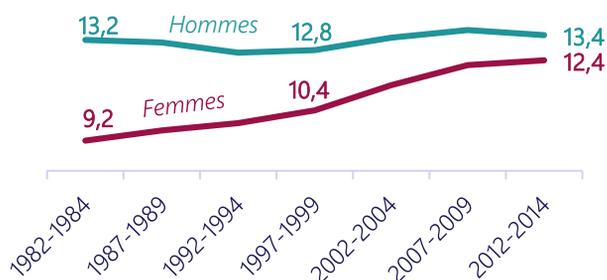
#### Évolution du nombre de personnes en emploi selon le niveau de qualification des métiers

Source : enquêtes Emploi Insee, traitement DARES



#### Évolution du nombre de personnes en emploi par genre (en million)

Source : enquêtes Emploi Insee, traitement DARES



# D'AUTRES FACTEURS SOUTENANT CE DÉVELOPPEMENT

Des situations économiques en écart complet avec des personnes extrêmement recherchées et d'autres qui se retrouvent inemployables



## Les mutations de modèles économiques

Si le salariat s'est renforcé lors d'une période de forte croissance économique et de plein emploi, marqué par une organisation scientifique du travail, le contexte économique actuel peut favoriser le développement du travail non salarié. Le **contexte de chômage de masse** ainsi que la **forte demande de certaines compétences** peuvent inciter les travailleurs à occuper un emploi non salarié. Par ailleurs, le **besoin de flexibilité des entreprises** ainsi que le **développement des stratégies de spécialisation**, peut conduire ces dernières à recourir davantage à des formes d'emploi non salariées.

## 1 Une précarisation du marché du travail

Le marché de l'emploi actuel se **caractérise** à la fois par une **situation de chômage de masse durable** et une **polarisation des salaires** fragilisant le modèle traditionnel de l'emploi du CDI à temps plein.

À la suite de la crise économique de 2008, le taux de chômage a ainsi augmenté et dépassé les 9% lors de ces 10 dernières années. Par ailleurs, on observe depuis 2008 une hausse annuelle de la proportion des salaires faibles et élevés (source : *Observatoire Alptis en 2017 « Quel travail indépendant en 2030 »*).

Cette précarisation du marché de l'emploi peut amener les individus à rechercher de nouvelles formes d'emploi ou à cumuler plusieurs activités. Pour de nombreuses personnes, cette solution représente la dernière possibilité d'employabilité (leurs compétences sont inadaptées...). Le travail indépendant, comme activité principale ou secondaire, peut ainsi représenter une alternative au modèle salarial traditionnel.

Les conseillers Pôle Emploi accompagneraient ainsi de plus en plus de personnes en recherche d'emploi vers la création d'entreprise avec un statut non salarié.

Il s'agit enfin parfois d'un moyen de « recharger ses droits », si la solution du portage salarial est privilégiée, ou au minimum de s'occuper et éviter les « trous » dans son CV, comme cela a pu être souligné par certains professionnels ayant connu de telles situations.

## Évolution du taux de chômage en France

Source : Eurostat 2008-2018



## 2 Des compétences et profils en tension

Par ailleurs, certaines compétences, notamment dans le secteur du numérique, sont actuellement en tension sur le marché de l'emploi. Leur rareté ainsi que la forte demande des entreprises entraînent une augmentation du prix de recours à des prestations nécessitant ces compétences.

Cette **situation de tension des compétences sur le marché de l'emploi accroît l'intérêt économique du travail non salarié** pour les individus disposant de ces compétences.

### Les taux journaliers moyens pour un/une ...

Source : Malt

- Chef de projets et coach agile expérimenté : **601 €**
- Stratégie et business developer de 2 à 7 ans d'expérience : **380 €**
- Administrateur système et DBA de 0 à 2 ans d'expérience : **274 €**

# D'AUTRES FACTEURS SOUTENANT CE DÉVELOPPEMENT

Un travail indépendant qui répond également à certains besoins et à des stratégies économiques des entreprises

## 4 Le besoin de flexibilité des entreprises

Afin de réduire les coûts de production liés au travail ou pour répondre à des problématiques ponctuelles, les entreprises cherchent à gagner en réactivité. Dans ce contexte le modèle du salariat traditionnel (CDI à temps plein) peut apparaître comme relativement inadapté à leurs besoins. Une hausse momentanée de l'activité, le lancement d'un projet dont la durée est limitée dans le temps ou encore la nécessité de résoudre un problème peuvent générer un besoin de main-d'œuvre ponctuel.

Cela peut se traduire par un recours moins important aux formes traditionnelles d'emploi au profit de formes atypiques (CDD, temps partiel...) ou au recours à la sous-traitance. Ainsi en 2017, près de 87% des embauches dans les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et intérim) se font en CDD (source : DARES, 2018).

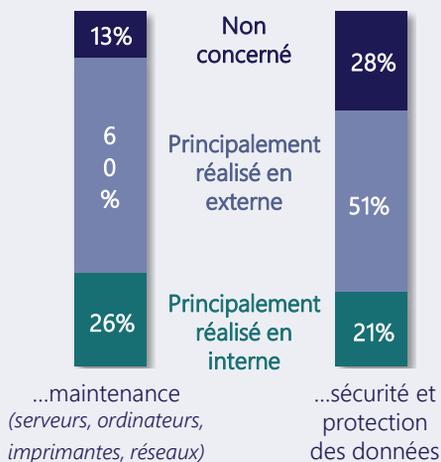
### Évolution de la part des CDD dans l'ensemble de l'emploi salarié

Source : Insee, enquêtes Emploi



### Répartition des fonctions de ... dans les entreprises

Source : Insee, enquête TIC 2016



## 3 Les stratégies de spécialisation des entreprises

Ce souci de réactivité des entreprises peut par ailleurs les pousser à se spécialiser autour de leurs activités cœur de métier tout en externalisant des activités de plus en plus stratégiques (gestion de projet, informatique, etc.).

Les fonctions supports de l'entreprise peuvent alors être sécurisées tandis que des fonctions opérationnelles et d'expertise peuvent être davantage flexibilisées notamment par le recours à la sous-traitance. Ainsi alors que près de 6 entreprises de plus de 50 salariées françaises sur 10 ont eu recours à de la sous-traitance internationale en 2015, 27% des dirigeants d'entreprises ont affirmé avoir fait appel à un autoentrepreneur pour externaliser certaines de leurs activités (source Observatoire Alptis en 2017 « Quel travail indépendant en 2030 »).

# D'AUTRES FACTEURS SOUTENANT CE DÉVELOPPEMENT

## D'autres facteurs soutenant le développement du travail indépendant

### Un cadre juridique diversifiant les formes de travail

Outre les évolutions économiques et sociales, les transformations du cadre juridique ont contribué et accompagné les changements d'organisation du travail.

De manière récente, cette transformation du cadre juridique s'est concrétisée par la **création du statut d'autoentrepreneur** en 2008 et par la possible **généralisation du CDI de chantier** en France.



### 1 La création du régime d'autoentrepreneur

Le statut d'autoentrepreneur créé en 2008 (loi de modernisation de l'économie) puis transformé en micro-entrepreneuriat en 2014 (loi Pinel) a favorisé la reconnaissance du travail indépendant. L'accès à ce statut a été progressivement simplifié tandis que ses conditions d'accès ont été étendues (doublement du plafond du chiffre d'affaires en 2018 – de 32 900 euros hors taxes à 82 200€ hors taxes pour les activités de services – projet de loi PACTE).

S'il était à l'origine principalement destiné à la reconnaissance d'activités secondaires, l'extension de ses conditions d'accès a permis à des entreprises d'externaliser certaines activités à des travailleurs indépendants sous le régime d'autoentrepreneur alors que les plateformes numériques d'emploi se sont appuyées sur ce régime d'entreprise.

### 2 La création du contrat de projet

La loi de 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail, a par ailleurs créé le contrat de projet, une extension du CDI de chantier à tous les secteurs d'activité sous réserve d'un accord de branche.

La branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement dispose depuis 1993 d'un tel accord permettant le recours à ce type de contrat pour le seul secteur de l'ingénierie et sous certaines conditions spécifiques.

### Évolution du nombre de créations de microentreprises en milliers

Source : Insee, Sirene



### 3 Les réflexions sur un revenu universel ou le revenu d'activité, mais aussi sur la généralisation de la protection sociale

Les réflexions sur le revenu universel ou sur le revenu d'activité sont également porteuses d'évolutions potentielles fortes du rapport au travail et des modes de contractualisation individus / entreprises.

Certaines de ces réflexions visent ainsi à assurer un revenu aux individus qu'ils soient salariés ou non-salariés. La mise en place d'un tel revenu garanti quel que soit le statut des individus pourrait favoriser le travail non salarié en assurant un revenu aux indépendants quel que soit le niveau de leur activité.

Par ailleurs, la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit pour les indépendants en liquidation judiciaire et les salariés démissionnant pour se mettre à leur compte la possibilité de bénéficier d'une assurance chômage.

# 3

## L'environnement juridique de l'emploi

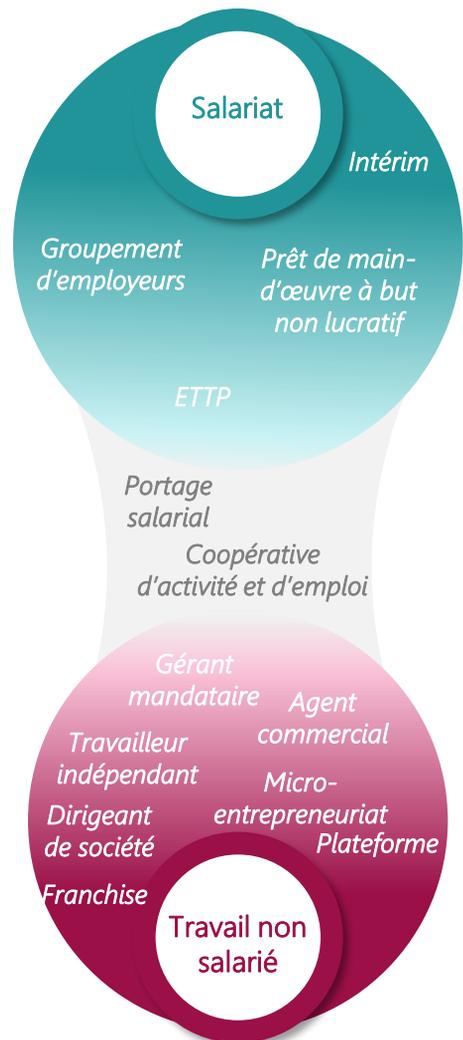
# L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE L'EMPLOI

## De nombreux statuts entre salariat et travail non salarié

Une diversité de situations et de régimes derrière les statuts de travailleur salarié et non salarié

Si l'emploi salarié continue de prédominer, le travail indépendant connaît depuis une dizaine d'années un fort développement. Parallèlement, des formes hybrides de travail émergent.

La branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils est particulièrement concernée par ce phénomène. Bien qu'elle intègre des secteurs et des métiers très divers, les activités des professionnels de la branche sont propices au développement du travail non salarié et de formes nouvelles du salariat. De par leur nature (prestations intellectuelles de service, lien étroit avec les nouvelles technologies) et leur organisation en mode projet, les prestations peuvent être directement réalisées chez le client ou à distance et ne requièrent pas nécessairement de supervision hiérarchique ou une organisation traditionnelle du travail.



### L'EXERCICE DE RECENSEMENT DES FORMES JURIDIQUES

Afin de mesurer l'adéquation du cadre juridique aux nouvelles formes d'emploi, un travail de recensement et de cartographie des formes juridiques a été réalisé. Ce recensement comprend une présentation :

- Des trois statuts d'emploi (salariat, indépendant, fonctionnariat)
- Du groupement d'employeurs
- Du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif
- Des entreprises de travail à temps partagé (ETTP)
- Du portage salarial
- De la franchise
- Du gérant mandataire et agent commercial
- Des coopératives d'activité et d'emploi
- Des formes traditionnelles du travail indépendant
- Du micro-entrepreneuriat
- Des plateformes numériques
- Des dirigeants de société

# L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE L'EMPLOI

## Quelques éléments introductifs : les trois régimes juridiques du travail

### SALARIAT, TRAVAIL INDÉPENDANT ET FONCTIONNARIAT

Le salariat, le travail indépendant et le fonctionnariat sont les trois régimes juridiques du travail, c'est-à-dire, les trois ensembles de règles de droit applicables aux formes du travail. Ces régimes déterminent les modalités d'emploi relatives au degré d'indépendance, à la rémunération, à la protection sociale, à la responsabilité ainsi qu'aux droits et devoirs des travailleurs.



#### LE RÉGIME DU SALARIAT

Le salariat repose sur le lien juridique existant entre le salarié et son employeur matérialisé par le contrat de travail. Il est identifié par trois critères : un travail effectif, un lien de subordination et une rémunération. Ce lien ne dépend ainsi « de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs » (source : Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale)



#### LE RÉGIME DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Le travail indépendant concerne les personnes exerçant une activité économique à leur compte. Il se caractérise ainsi par une absence de lien de subordination juridique et de contrat de travail. Propriétaire de ses moyens de production et autonome dans l'organisation de son travail, le travailleur indépendant tire ses revenus des bénéfices issus de son activité.



#### LE RÉGIME DU FONCTIONNARIAT

Régi par le statut général des fonctionnaires le fonctionnariat est un lien juridique entre un travailleur (le fonctionnaire) et un employeur public. S'il existe un lien de subordination juridique, celui-ci n'est pas déterminé par le contrat de travail, mais par un statut.

Compte tenu de sa particularité, le fonctionnariat ne fait pas l'objet d'une analyse spécifique dans la suite de cette étude.

#### Les principales différences entre salariat et travail indépendant

**La subordination** : si le salarié est subordonné juridiquement à son employeur, le travailleur indépendant est juridiquement autonome

**Les revenus** : alors que le salaire est déterminé par le contrat de travail (et encadré par le droit du travail, les accords et conventions collectives), la rémunération du travailleur indépendant dépend des résultats de son activité

**La protection sociale** : le salarié relève du régime général de la sécurité sociale lui assurant une couverture sociale complète (maladie, chômage, accidents du travail, retraite, maternité) alors que le travailleur indépendant relève d'un régime de protection sociale spécifique ne lui assurant pas de couverture complète.

**Les responsabilités** : en temps normal (hors faute et dépassement de mission) le salarié engage la responsabilité civile de son employeur, alors que la responsabilité du travailleur indépendant est directement engagée.

*Note : si ces éléments différencient le salariat et le travail indépendant, ils sont toutefois soumis à des variations à l'intérieur de ces catégories identifiées ci-après.*

# 3

## L'environnement juridique de l'emploi

- Le cadre juridique du salariat
- Les formes d'emploi hybrides
- Les différentes formes juridiques d'emploi indépendant
- L'adaptation du droit au numérique dans le travail
- Focus sur les plateformes numériques
- Comparaison internationale



Salariat

- *Groupement d'employeurs*
- *Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif*

Travail non  
salarié

## Les groupements d'employeurs

### LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Forme de tiers employeur, le groupement d'employeurs consiste pour des entreprises à créer une association ou une société coopérative dans le but mettre en commun les compétences d'un salarié. Le GE emploie des salariés et, par le biais d'un contrat de mise à disposition avec les entreprises membres, les affecte à ces dernières sous condition de l'accord des salariés. Le GE ne peut se livrer qu'à une activité à but non lucratif (*article L. 1253-1 du Code du travail*).

### Les principales caractéristiques du GE

#### Le contrat de travail :

Le contrat de travail doit comporter notamment la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération et la qualification du salarié. Le contrat de mise à disposition précise les horaires de travail du salarié et permet à l'entreprise utilisatrice de diriger le travail du salarié. Toutefois, le pouvoir de sanction n'appartient qu'au GE.

#### Le caractère non lucratif du GE :

Les mises à disposition de salariés doivent être réalisées à prix coûtant afin de ne générer aucun profit. La facturation doit ainsi inclure les salaires versés, les charges sociales liées, les frais professionnels, mais aussi les frais de gestion.

#### La responsabilité des entreprises :

Les entreprises membres du GE sont solidairement responsables des dettes contractées à l'égard des salariés et des organismes sociaux et organisent de manière commune les trajectoires professionnelles des salariés.

Le groupement est responsable des obligations relatives à la médecine du travail. En cas d'activité nécessitant une surveillance médicale renforcée, la responsabilité appartient à l'entreprise utilisatrice.

#### Le choix de la convention collective :

Lorsque les employeurs membres appliquent une même convention collective, celle-ci est alors applicable pour le GE. Dans le cas contraire, les membres du GE doivent déterminer la convention collective applicable avant la constitution du GE (*articles L. 1253-1 et L. 1253-7 du Code du travail*).



**Statut juridique :** association 1901 ou société coopérative relevant de la loi du 10 septembre 1947.



**Régime fiscal :** le GE est soumis à l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun.



**Régime social des travailleurs :** les travailleurs, en tant que salariés, sont liés au régime général de la sécurité sociale.



## Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

### LE PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE À BUT NON LUCRATIF

Régi par l'article L 8241-2 du Code du travail le prêt de main-d'œuvre (MO) à but non lucratif est organisé par deux entreprises et conclu par le biais d'une convention de mise à disposition portant sur un salarié. Ce prêt doit faire l'objet d'un accord explicite du salarié. Il requiert « *l'accord du salarié concerné ; [...] Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice [...] Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié* » (source : article L. 8241-2 du Code du travail).

#### Les principales caractéristiques du prêt d'employeur à but non lucratif

##### Le contrat de travail et son avenant

Au préalable de sa mise à disposition, le salarié signe un avenant à son contrat de travail précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice et ses caractéristiques, les horaires et le lieu d'exécution. Le contrat de travail n'est pas suspendu lors de la mise à disposition, le salarié préserve les dispositions conventionnelles dont il bénéficiait jusque là et retrouve son poste (ou un poste équivalent) au terme de sa mise à disposition.

##### La convention de mise à disposition

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice sont liées par une convention déterminant la durée de la mise à disposition, l'identité, la qualification et le poste du salarié concerné ainsi que le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels facturés par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice.

##### Le caractère non lucratif

Compte tenu du caractère non lucratif de son régime, cette forme de prêt de main-d'œuvre doit faire l'objet d'une facturation égale aux salaires, charges sociales et frais professionnels du salarié.

##### L'assouplissement des conditions d'utilisation

L'ordonnance n°2017-879 du 29 décembre 2017 permet à des entreprises d'au moins 5000 salariés de prêter un ou plusieurs salariés à une entreprise de moins de 250 salariés ou ayant moins de 8 ans d'existence pour une durée maximum de 2 ans pour améliorer la qualification des salariés, favoriser les transitions professionnelles ou constituer un partenariat d'affaires. Les entreprises d'un même groupe ne bénéficient pas de cette évolution.



**Statut juridique** : le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ne modifie pas le statut juridique des entreprises



**Régime fiscal** : le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ne modifie pas le régime fiscal des entreprises



**Régime social des travailleurs** : les travailleurs, en tant que salariés, sont liés au régime général de la sécurité sociale.

18 mai 2011

Arrêt de la Cour de Cassation Soc, n°09-69.175.  
Le but lucratif s'apprécie aussi du côté de l'entreprise utilisatrice

28 juillet 2011

Loi Cherpion  
Définition du but non lucratif inscrite dans le Code du travail

22 septembre 2017

Ordonnances Macron assouplissant les règles de prêt de MO en faveur des jeunes, petites et moyennes entreprises

Salariat

Travail non  
salarié

- *Portage salarial*
- *Coopérative d'activité et d'emploi*

## Le portage salarial

### LE PORTAGE SALARIAL

Le portage salarial est une forme de mise à disposition de main-d'œuvre garantissant au travailleur un statut de salarié tout en lui permettant de « rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix » (*article L.1254-2 du Code du travail*).

Il repose sur une relation tripartite constituée par « la relation entre une entreprise dénommée " entreprise de portage salarial " effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial » et par « le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le " salarié porté ", lequel est rémunéré par cette entreprise » (*article L.1254-1 du Code du travail*).

### Les principales caractéristiques du portage salarial

#### Le contrat de travail :

L'entreprise de portage conclut avec le travailleur un contrat de travail. En raison de l'autonomie du salarié, le portage est réservé aux personnes qualifiées (qualification professionnelle de niveau III ou expérience significative d'au moins 3 ans) (*Convention collective de branche des salariés en portage salarial*).

Le salarié et l'entreprise de portage définissent entre eux le mode de calcul et le versement de la rémunération. Quelle que soit la prestation, le salarié dispose d'une rémunération minimale égale à 75% du plafond mensuel de la Sécurité sociale (2 900 euros bruts mensuels pour un emploi à plein temps). L'entreprise de portage n'est pas tenue de trouver du travail au salarié porté.

#### Le contrat commercial de prestation de portage :

L'entreprise de portage et l'entreprise cliente sont liées par un contrat de prestation de service. La prestation est facturée à partir du montant de la rémunération du salarié porté négocié par ce dernier, auquel s'ajoutent des frais de gestion, les cotisations sociales payées par l'entreprise de portage et une indemnité d'apport d'affaires.

#### Accords collectifs et convention collective :

Jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017, les sociétés de portage appliquaient les conventions des métiers des portés (*accord de branche sur le portage salarial du 15/11/2007*) ou du domaine d'activité du client chez lequel ces derniers interviennent. Les entreprises de portage bénéficient aujourd'hui de leur propre CCN.



**Statut juridique :** l'entreprise de portage est une société de droit commun dont le statut juridique peut varier.



**Régime fiscal :** l'entreprise de portage est une société de droit commun, son régime fiscal peut varier.



**Régime social des travailleurs :** le travailleur, malgré son autonomie, bénéficie du statut de salarié et du régime général de la sécurité sociale.

15 novembre 2007

25 juin 2008

24 juin 2010

11 avril 2014

2 avril 2015

1<sup>er</sup> juillet 2017

Accord de branche des BET sur le portage salarial

Loi n°2008-596 introduisant le portage dans le Code du travail

Accord professionnel relatif au portage salarial

Décision n°2014-388 QPC du Conseil constitutionnel abrogeant cet accord

Ordonnance n° 2015380 organisant et définissant le régime du portage

Convention collective du portage salarial

## Les coopératives d'activité et d'emploi

### LA COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI

La coopérative d'activité et d'emploi (CAE) est un regroupement d'entrepreneurs prenant la forme d'une société coopérative et participative (SCOP). Outil d'expérimentation entrepreneuriale elle vise à sécuriser la création d'entreprises de ses membres. L'entrepreneur ou porteur d'activité souhaitant intégrer la coopérative passe plusieurs étapes avant de pouvoir bénéficier du statut de salarié. Il devient alors entrepreneur salarié d'une coopérative d'activité et d'emploi (source : article L 7331-1 et suivants du Code du travail), il est autonome dans la gestion de son activité et bénéficie de services proposés par la coopérative (gestion administrative, cadre juridique, etc.).

### Les principales caractéristiques de la CAE

#### L'intégration de l'entrepreneur salariés :

L'intégration du porteur de projet suit plusieurs phases :

- Une période de test lors de laquelle le travailleur et la CAE signent une convention d'accompagnement qui peut prendre la forme d'un Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE). Il garde son statut actuel et peut démarrer son activité en bénéficiant d'un accompagnement de la CAE et de ses membres.
- Une période d'intégration lors de laquelle l'entrepreneur, une fois son activité solvable, devient salarié de la CAE en CDI.
- Au bout de 36 mois (au plus) l'entrepreneur salarié a vocation à devenir associé de la CAE, à défaut rien ne l'empêche de la quitter.

#### Le contrat de travail de l'entrepreneur salarié :

Le contrat de travail comportant notamment les obligations d'activité minimales l'entrepreneur salarié ainsi que les services de la CAE qui lui sont proposés. Sa rémunération est fonction de son chiffre d'affaires dont sont déduites les charges et cotisations sociales ainsi qu'un prélèvement de 10% de frais de gestion (aspects juridiques, administratifs, comptables gérés par la CAE). Des avenants au contrat de travail permettent de faire évoluer ce salaire et le temps de travail de l'entrepreneur salarié.



**Statut juridique :** l'entreprise est une société coopérative et participative (SCOP) pouvant prendre la forme d'une société anonyme (SA) ou d'une société anonyme à responsabilité limitée (SARL)



**Régime fiscal :** en tant que SCOP la CAE bénéficie d'une exonération partielle de l'IS pour la part des bénéfices distribués aux salariés au titre de leurs participations salariales et est exonérée de la contribution économique territoriale



**Régime social de l'entrepreneur salarié :** en tant que salarié il bénéficie du régime général de la sécurité sociale.

10 septembre 1947

Loi portant statut de coopération

1995

Première CAE à Lyon

31 juillet 2014

Loi sur l'économie sociale et solidaire donnant une existence juridique aux CAE

27 octobre 2015

Décret relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des CAE

Salariat

The infographic features two large circles: a teal one at the top labeled 'Salariat' and a maroon one at the bottom labeled 'Travail non salarié'. A horizontal line connects the two circles. To the right of the maroon circle is a bulleted list of four sub-categories. The background is a light gray image of a desk with a laptop, a pen, and a smartphone.

Travail non  
salarié

- *Travail indépendant*
- *Micro-entrepreneuriat*
- *Dirigeant de société*
- *Protection sociale*

# LES FORMES JURIDIQUES D'EMPLOI INDÉPENDANT

## Le travail indépendant



### LE TRAVAIL INDÉPENDANT

Le travail indépendant regroupe l'ensemble des formes d'emploi pour lesquelles une personne exerce une activité sans relation de subordination juridique. À son propre compte, le travailleur indépendant n'est pas lié à un employeur par un contrat de travail, mais se trouve dans une relation de prestation de service avec son ou ses clients.

### Les principales formes de travail indépendant

#### Les artisans et commerçants

Cette catégorie de travailleurs indépendants rassemble « *des activités des secteurs de l'alimentaire [...], de la fabrication [...], du bâtiment et des travaux publics [...] et des services [...]* » (source : Les nouvelles formes du travail indépendant, CESE, 2017). Les commerçants exercent des actes de commerce listés par le Code du commerce alors que les artisans exercent une activité requérant un savoir-faire manuel spécifique.

#### Les agriculteurs exploitants

Les agriculteurs exploitants exercent une activité agricole à titre professionnel en qualité de chefs d'exploitation, d'associé d'exploitation ou d'aide familiale non-salariée.

#### Les professions libérales réglementées

Les professions libérales désignent des professions réglementées conditionnées par la possession d'un diplôme. Elles regroupent des activités médicales, juridiques, techniques (architectes, géomètres, etc.), d'expertise et de conseil, de comptabilité, d'assurance ou d'enseignement.

#### Les travailleurs indépendants non employeurs

La forme de travail indépendant la plus répandue est celle des travailleurs indépendants non employeurs qui ne sont pas agriculteurs exploitants, qui n'appartiennent pas à une profession libérale réglementée et qui n'emploient aucun salarié.

#### Les chefs d'entreprises et les dirigeants de société

Les dirigeants de société et chefs d'entreprise (hors professions libérales, agriculteurs exploitants, artisans et commerçants) sont aussi considérés comme travailleurs indépendants.



**Statut juridique :** les entreprises et sociétés des travailleurs indépendants regroupent divers statuts juridiques présentés dans les pages suivantes.



**Régime fiscal :** le régime fiscal des travailleurs indépendants varie en fonction du statut juridique de leur entreprise. Il peut relever de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu.



**Droit du travail :** les travailleurs indépendants n'ayant pas de contrat de travail ne bénéficient pas de la protection du droit du travail.

**Régime social :** Ils relèvent du régime social des non-salariés ou, dans certains cas du régime général de la sécurité sociale. Ils bénéficient alors des prestations sociales qui y sont liées (risques familles, maladie et vieillesse) mais ne sont toutefois pas soumis au régime de l'assurance chômage.

# LES FORMES JURIDIQUES D'EMPLOI INDÉPENDANT

## Le micro-entrepreneuriat / auto-entrepreneuriat (1/2)



### LE MICRO-ENTREPRENARIAT / AUTO-ENTREPRENARIAT

La microentreprise est un régime simplifié de création d'entreprises. Elle désigne les entreprises individuelles (EI) qui relèvent simultanément du régime microsocial et du régime fiscal de la microentreprise.

La gestion de la microentreprise est simplifiée grâce à un versement unique et proportionnel au chiffre d'affaires.

### Les principales caractéristiques de la microentreprise

#### Un régime pour favoriser l'emploi et les activités secondaires

Le régime de l'auto-entrepreneuriat visait, à ses débuts, à développer l'emploi en favorisant la création d'entreprises notamment chez les demandeurs d'emploi et à permettre d'exercer une activité secondaire aux côtés de son emploi principal. Il s'agit d'une forme d'entrepreneuriat simplifiée qui s'est imposée dans un contexte de numérisation du marché du travail et de chômage.

#### Le plafonnement du CA

Depuis la loi de finances de 2018, pour bénéficier du régime simplifié de la microentreprise le chiffre d'affaires ne doit pas dépasser 70 000 euros pour les prestations de service (et 170 000 euros pour les activités de commerce).

#### Le régime microfiscal

Une microentreprise est soumise à l'impôt sur le revenu et bénéficie d'un abattement forfaitaire lié au CA de 34% pour les activités relevant des bénéfices non commerciaux – BNC (et 71% pour les activités d'achat-revente ou de fourniture de logement, 50% pour les activités relevant des bénéfices industriels et commerciaux – BIC).

#### Le régime microsocial

Le régime microsocial consiste en un paiement mensuel ou trimestriel dont le montant est calculé en appliquant un taux forfaitaire au CA. Il s'élève en 2018 à 22% pour les prestations de services (12,8% pour les ventes de marchandises et fourniture d'hébergement, 6% pour la location de logements meublés de tourisme, à 22% pour la location d'habitation meublée, et les professions libérales relevant du RSI et de la CIPAV). Ce taux comprend les cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire, d'invalidité-décès, de la CSG-CRDS auxquelles s'ajoute une contribution à la formation professionnelle (comprise entre 0,1% et 0,3% du CA).

# LES FORMES JURIDIQUES D'EMPLOI INDÉPENDANT

## Le micro-entrepreneuriat / auto-entrepreneuriat (2/2)



### Loi des finances 2018 : l'assouplissement de l'accès à la microentreprise

#### Le doublement des seuils de chiffre d'affaires :

Alors que les seuils d'accès au régime de la microentreprise s'élevaient à 32 900 euros HT pour les activités de services et à 82 200 euros HT pour les activités de commerce jusqu'au 31 décembre 2017, ceux-ci ont été doublés pour s'établir à 70 000 et 170 000 euros HT.

#### L'autonomie du régime de la microentreprise vis-à-vis du régime de franchise en base de TVA

Si un micro-entrepreneur dépasse le seuil de CA exonéré de TVA, cela n'entraîne pas une sortie du régime de la microentreprise. Les activités qui suivent le dépassement doivent facturer la TVA.

#### L'appréciation sur deux ans des seuils de dépassement

Le dépassement des seuils de CA n'engendre plus une sortie du régime de la microentreprise dès l'année suivante. Ces dépassements doivent désormais advenir pendant deux ans pour entraîner une sortie du régime.

#### L'exonération de la cotisation foncière des entreprises (CFE) pour certaines microentreprises

Les microentreprises imposées sur la base minimum de CFE ne réalisant pas plus de 5 000 euros de recettes annuelles sont désormais exonérées de CFE.



**Statut juridique** : la microentreprise est une entreprise individuelle.



**Le régime fiscal** : la microentreprise bénéficie d'un régime fiscal spécifique, le régime microfiscal. Elle bénéficie par ailleurs d'une franchise de base de TVA lui permettant de facturer ses clients sans la TVA qui n'est alors plus récupérable si son CA ne dépasse pas 82 200 euros ou 32 900 euros.



**Le régime social** : affilié à la sécurité sociale des indépendants le micro-entrepreneur bénéficie du régime microsocial.

4 août 2008

Loi de modernisation de l'économie créant le régime de l'autoentrepreneur

18 juin 2014

Intégration du régime de l'auto-entrepreneuriat à celui du micro-entrepreneuriat

30 décembre 2017

Loi des finances 2018

# LES FORMES JURIDIQUES D'EMPLOI INDÉPENDANT

## Les dirigeants de société



### LA SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF (SNC)

La société en nom collectif est une société commerciale dans laquelle les associés ont une responsabilité solidaire et indéfinie. Les associés d'une SNC « ont la qualité de commerçant » (source : Article L 221-1 du Code de commerce).

Par ailleurs, la SNC n'est pas soumise à la publication de ses comptes.

#### Les principales caractéristiques de la SNC

##### La responsabilité solidaire et indéfinie :

Dans une SNC la responsabilité des associés est solidaire et indéfinie c'est-à-dire qu'un créancier peut poursuivre un des associés pour l'ensemble d'une dette et que les associés sont responsables sur l'ensemble de leurs biens personnels (au-delà de leur apport).

##### La gestion d'une SNC :

Tous les associés sont gérants, sauf clause particulière dans les statuts.

Les parts ne peuvent être cédées qu'avec l'unanimité des associés.



**Régime fiscal :** si la société peut opter pour l'impôt sur les sociétés (IS), les associés sont plus communément soumis à l'impôt sur le revenu (IR) sur la part des bénéfices à laquelle ils ont respectivement droit.



**Régime social des associés :** les associés, gérants ou non, dépendent du régime des travailleurs non-salariés.

### LA SOCIÉTÉ EN COMMANDITE SIMPLE

La société en commandite simple se compose de deux types d'associés : les commandités et les commanditaires. Les premiers portent le projet de la société tandis que les seconds financent la société et perçoivent des dividendes.

#### Les principales caractéristiques de la société en commandite simple

##### Les commandités et les commanditaires :

Les commandités ont un statut juridique similaire à celui des associés d'une SNC. Commerçants, leur responsabilité est par ailleurs solidaire et indéfinie.

Les commanditaires ont un statut similaire à celui des associés d'une Société à Responsabilité Limitée (SARL). Ils n'ont en effet pas le statut de commerçant et leur responsabilité financière est limitée à leurs apports.



**Régime fiscal :** l'IS est applicable à la part des commanditaires. Les dividendes de ces derniers sont soumis à l'IR.



**Régime social des gérants associés :** les gérants associés, en tant que commerçants, dépendent du régime des travailleurs non-salariés.

# LES FORMES JURIDIQUES D'EMPLOI INDÉPENDANT

## Les dirigeants de société



### LA SOCIÉTÉ CIVILE DE MOYENS

La société civile de moyens est une société regroupant des professionnels libéraux leur permettant de mettre en commun leurs moyens d'exploitation.

Les membres de la société n'exercent pas nécessairement le même métier et sont juridiquement indépendants.

**Régime social des membres :** en tant que libéraux les membres relèvent du régime des indépendants.



**Régime fiscal :** Les membres sont soumis à l'impôt sur le revenu.

### LA SOCIÉTÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

De la même manière que la société civile de moyens, la société civile professionnelle regroupe des travailleurs exerçant une activité libérale. Toutefois ces derniers doivent exercer le même métier et mettent en commun leurs moyens matériels et financiers.

**Régime social des membres :** en tant que libéraux les associés relèvent du régime social des travailleurs indépendants.



**Régime fiscal :** la SCP est soumise au régime des sociétés de personnes, les associés sont imposés sur leurs revenus.

### LA SOCIÉTÉ PAR ACTIONS SIMPLIFIÉES UNIPERSONNELLE

La SASU est une société par actions simplifiée (SAS) constituée par un associé unique qui bénéficie de formalités comptables et administratives simplifiées (pas de capital minimum, pas d'obligation de désigner un commissaire aux comptes en dessous de 2Ms de CA HT ou d'1M de total de bilan ou de 20 salariés), d'une responsabilité limitée pour l'associé (limitée aux apports), d'avantages fiscaux (pas de charges sociales sur les dividendes) et de la liberté de définition des statuts de sa société. Par ailleurs, il est possible de faire évoluer une SASU en une autre forme juridique (SAS pluripersonnelle par exemple)

**Régime social du président :** ce dernier relève ainsi du régime général de la sécurité sociale. Il n'est toutefois pas affilié à l'assurance chômage.



**Régime fiscal :** la SASU est régie par l'impôt sur les sociétés, la rémunération de son président relève de l'impôt sur le revenu.

2008

Loi de modernisation de l'économie simplifiant la SASU

# LES FORMES JURIDIQUES D'EMPLOI INDÉPENDANT

## La sécurité sociale des indépendants

### Une importante liberté laissée aux indépendants dans leur protection sociale

Du fait de leur statut particulier, les travailleurs indépendants ne bénéficient pas de la même protection sociale que les salariés. Particulièrement libres dans le choix de leur protection sociale, ces derniers ne cotisent qu'à certaines assurances sociales obligatoires (voir tableau ci-dessous) et peuvent décider de se souscrire à des assurances complémentaires.

De plus, alors que depuis 2016 l'ensemble des salariés du privé ont obligation de souscrire à une mutuelle d'entreprise (santé et prévoyance) en partie ou en totalité financée par leur employeur, les travailleurs indépendants peuvent ne pas souscrire à une assurance prévoyance ou une assurance santé complémentaire.

Enfin, certains régimes d'entreprises peuvent entraîner une moindre couverture sociale des indépendants. Les SAS permettent ainsi aux indépendants de se rémunérer sous la forme de dividendes et de ne pas se verser de salaire. Or, ce mode de rémunération ne permet pas de verser les cotisations obligatoires à la protection sociale. Les micro-entrepreneurs quant à eux ne cotisent qu'une fois qu'ils réalisent du chiffre d'affaires, les privant de cotisations durant cette période et réduisant de ce fait le niveau des éventuelles prestations sociales.

### Mais une protection sociale moins élevée

Cette grande liberté entraîne toutefois un niveau de prestations sociales minimal inférieur à celui des travailleurs salariés. Ainsi, si les cotisations pour l'assurance maladie et maternité sont obligatoires, leur niveau ne permet pas de bénéficier des prestations similaires à celles des salariés. Les prestations en espèces (telles que les indemnités journalières, les allocations maternité ou paternité) sont moins élevées que celles du régime des salariés. Par ailleurs, les travailleurs indépendants ne sont pas couverts pour les risques :

- D'invalidité et de décès
- D'accidents du travail et de maladies professionnelles
- De chômage

### Les principales cotisations et taxes selon le statut du travailleur (hors première et deuxième année)

Source : URSAFF

	Travailleur indépendant	Travailleur salarié*
Assurance maladie	Maladie-maternité : entre 1,5% et 6,5%	Maladie-maternité- invalidité-décès- contribution solidarité autonomie : 7,30%
Assurance accidents du travail et maladies professionnelles	Pas de cotisation	Taux de cotisation variable
Assurance vieillesse – retraite	8,23% jusqu'à 40 524€ et 1,87% jusqu'à 202 620€	15,45% jusqu'au plafond et 2,3% sur toute la rémunération
Assurance chômage et AGS	Pas de cotisation	4,2%
Prestations familiales	Entre 0% et 3,1%	Entre 3,45% et 5,25%
Formation	0,25%	Entre 1% et 0,55% selon la taille de l'entreprise

\* Ces taux cumulent les cotisations employeurs et salariés

# LES FORMES JURIDIQUES D'EMPLOI INDÉPENDANT

## La sécurité sociale des indépendants

### Des dispositifs assurantiels mal connus par les indépendants

Si les travailleurs indépendants ne bénéficient pas du même niveau de couverture sociale que les travailleurs salariés, il existe des dispositifs leur permettant d'accéder à d'autres protections et droits sociaux.

Les contrats Madelin ont été mis en place dans le cadre de la loi Madelin du 11 février 1994. Ils permettent aux travailleurs non salariés de bénéficier d'une couverture complémentaire et sont déductibles fiscalement.

Non obligatoires, ces contrats couvrent les domaines de la retraite, de la santé, de la prévoyance et de la perte d'emploi. Ils sont toutefois peu connus des travailleurs indépendants.

#### Contrat de retraite

■ Assurance de retraite complémentaire bénéficiant d'une déduction fiscale des primes versées.

#### Contrat de prévoyance

■ Assurance en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès afin de bénéficier du maintien de revenu ou d'une indemnisation.

#### Contrat de mutuelle

■ Protection complémentaire à l'assurance maladie.

#### Contrat perte d'emploi

■ Maintien d'un revenu fixe en cas de perte d'activité due à un redressement, une liquidation judiciaire, une fusion, une restructuration ou un remplacement des dirigeants dans le cadre de la loi de sauvegarde.

### L'affiliation des indépendants au régime général de la sécurité sociale

La loi de financement de la Sécurité Sociale 2018 a confié la protection sociale des indépendants, jusqu'ici gérée par le Régime Social des Indépendants (RSI), au régime général de la Sécurité Sociale. Ceci permet à la fois de faciliter le changement de statut et de mettre fin à un régime de sécurité sociale critiqué.

### Des droits à la formation importants mais mal connus

Au titre de leur contribution à la formation professionnelle (CFP), les travailleurs indépendants de la branche ont accès à des droits à la formation et dépendent du fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL).

La prise en charge de leur formation est limitée par un plafond annuel déterminé selon leur code NAF et la thématique de formation par les représentants de la profession. Elle ne porte que sur les coûts pédagogiques de la formation. Si le chiffre d'affaires est nul pendant 12 mois consécutifs le travailleur indépendant ne peut bénéficier de la prise en charge de ses dépenses.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le CPF est ouvert aux travailleurs indépendants crédités du même montant que celui des salariés.

Toutefois ces droits sont souvent peu ou mal connus par les indépendants pour qui l'employabilité et le développement de leurs compétences sont des enjeux forts.

# 3

## L'environnement juridique de l'emploi

- Le cadre juridique du salariat
- Les formes d'emploi hybrides
- Les différentes formes juridiques d'emploi indépendant
- **L'adaptation du droit au numérique dans le travail**
- Focus sur les plateformes numériques
- Comparaison internationale

# L'ADAPTATION DU DROIT AU NUMÉRIQUE

## L'encadrement du télétravail

### LA PROGRESSIVE ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL AU NUMÉRIQUE

Face au développement de l'usage du numérique dans le milieu professionnel, le droit s'est progressivement saisi de certaines problématiques afin d'encadrer les nouvelles pratiques qui en découlent :

- L'encadrement du télétravail
- Le contrôle de l'usage des outils numériques et la protection de la vie privée au travail
- L'évaluation de la charge de travail et le droit à la déconnexion

### Les conditions liées au télétravail

#### La mise en place du télétravail

Il n'est plus nécessaire de contracter un avenant au contrat de travail, ni de réaliser un accord collectif ou d'élaborer une charte pour mettre en place le télétravail. Celui-ci peut être mis en place par un accord entre le salarié et son employeur.

#### Les obligations de l'employeur

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les salariés exerçant dans l'entreprise. L'employeur doit ainsi l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques et fixer les plages horaires auxquelles il peut être contacté.

Si le Code du travail n'impose pas la prise en charge spécifique des coûts liés au télétravail par l'employeur, celui-ci doit, de manière générale, prendre en charge les coûts liés à l'exercice professionnel de ses salariés.

En cas d'accident survenant sur le lieu et le temps du télétravail, ce dernier est présumé être un accident du travail.



Le télétravail s'inscrit dans une relation salariale dans laquelle le travail salarié est organisé à distance de manière régulière ou occasionnelle, sans que le travailleur ne soit présent physiquement au sein de l'entreprise. Il désigne ainsi « toute forme d'organisation dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (source : article L. 1222-9 du Code du travail).

19 juillet 2005

22 mars 2012

27 septembre 2017

22 mars 2018

Accord National Interprofessionnel

Loi Warsmann clarifiant le cadre juridique du télétravail

Ordonnance Macron assouplissant le régime juridique du télétravail

Loi ratifiant l'ordonnance du 27/09/2017 et assouplissant l'organisation du télétravail

# L'ADAPTATION DU DROIT AU NUMÉRIQUE

## Le contrôle de l'usage des outils numérique, l'évaluation de la charge de travail et le droit à la déconnexion

Si l'employeur peut contrôler l'usage des outils informatiques de salariés il ne peut recevoir automatiquement l'ensemble des mails des salariés ni utiliser des keyloggers enregistrant toutes les actions réalisées sur un ordinateur.

Par ailleurs, avant de mettre en place un dispositif de contrôle de l'activité, l'employeur doit en informer les salariés ainsi que leurs instances représentatives (source : CNIL).



### Le contrôle de l'usage des outils numériques et la protection de la vie privée au travail

#### Les droits de l'employeur

L'employeur peut édicter des règles d'usage des outils informatiques (internet, messagerie...) et mettre en place des dispositifs de limitation de leur utilisation (filtrages de sites, mesure de la fréquence des envois de message...) (source : CNIL).

#### Le droit au respect de la vie privée des salariés

Si l'employeur peut légalement consulter les mails de ses salariés ces derniers bénéficient du droit au respect de leur vie privée. Ils peuvent ainsi protéger leurs mails (y compris s'ils sont rédigés sur une adresse professionnelle et si l'entreprise a interdit l'utilisation des outils à des fins personnelles) en précisant dans leur objet que ces derniers sont « privés » ou « personnels » et/ou en les conservant dans un répertoire nommé « privé » ou « personnel » (source : CNIL).

### L'évaluation de la charge de travail et le droit à la déconnexion pour les salariés au forfait-jour

La branche des BET, par l'accord du 26 juin 2014 relatif aux forfaits jours, a instauré un droit à la déconnexion pour les salariés travaillant au forfait-jour et oblige les employeurs à suivre la charge de travail de ces derniers.

#### Le droit à la déconnexion

Cet accord affirme ainsi que « l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance. » (source : accord du 26 juin 2014 de la branche des BET).

#### Une évaluation de la charge de travail dans le cadre des forfaits jours

Il stipule par ailleurs qu'« afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié [...] assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail » (source : accord du 26 juin 2014 de la branche des BET).



La loi du 8 août 2016 dite « Loi Travail » a généralisé l'obligation pour les employeurs de salariés travaillant au forfait jour d'évaluer leur charge de travail quelle que soit la branche professionnelle à laquelle ils sont rattachés.

Cette nouvelle législation a par ailleurs octroyé un droit à la déconnexion pour l'ensemble des salariés. Elle oblige ainsi les entreprises à en définir les modalités en négociant avec un délégué syndical ou en mettant en place une charte (qui doit prévoir la mise en place de formations et/ou d'actions de sensibilisation à l'usage des outils numériques).

# 3

## L'environnement juridique de l'emploi

- Le cadre juridique du salariat
- Les formes d'emploi hybrides
- Les différentes formes juridiques d'emploi indépendant
- L'adaptation du droit au numérique dans le travail
- **Focus sur les plateformes numériques**
- Comparaison internationale

## Définition juridique des plateformes numériques

### LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Le terme de « plateforme numérique », aujourd'hui utilisé de manière générique, regroupe un ensemble disparate de structures ayant comme point commun leur caractère numérique et la mise en relation entre des individus de façon directe et un consommateur ou un usager. Est ainsi définie comme « *opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur : 1° le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ; 2° ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service* » (article L. 111-7-I du Code de la consommation)

Ces plateformes peuvent relever de l'économie du partage « reposant sur le partage et/ou la production d'actifs dans des relations de pair à pair » (source : L'économie des plateformes, DARES, 2017), ou de l'économie des biens et services marchands fondée sur une relation de B2C (Business to Consumer) ou B2B (Business to Business) organisée de manière triangulaire.

Dans le cas de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement, les plateformes numériques appartiennent à cette dernière catégorie, elles mettent en relation entreprises clientes et travailleurs indépendants dans le cadre de la fourniture d'un service.

### Les caractéristiques des plateformes numériques

#### De la simple mise en relation ...

Les plateformes numériques peuvent se limiter à une fonction de mise en relation entre les travailleurs indépendants et les entreprises ou sociétés clientes. Elles fournissent alors une interface de communication directe entre ces acteurs.

#### À l'implication dans la vente du service échangé

Elles peuvent toutefois prendre part de manière plus importante dans cette relation en régulant les prix et la qualité des services échangés, en encadrant de manière plus ou moins stricte l'organisation du travail. Elles peuvent par ailleurs toucher une rémunération liée à l'échange révélant leur implication dans l'activité produite.

### Les trois formes de plateformes de travail en B2B

1

#### Les plateformes de freelances :

Elles relient une offre et une demande de prestations de services à haute valeur ajoutée.

2

#### Les opérateurs de services organisés :

Ces plateformes proposent des prestations standardisées.

3

#### Les plateformes de microtravail :

Elles mettent en relation des entreprises souhaitant externaliser certaines microtâches et des travailleurs indépendants à même de les réaliser. Ces derniers sont, dans la majorité des cas, situés à l'étranger.



## L'évolution de la législation des plateformes juridiques

### UNE LÉGISLATION RÉCENTE ÉTABLISSANT UNE RESPONSABILITÉ SOCIALE POUR CERTAINES PLATEFORMES

La loi travail du 8 août 2016 introduit des mécanismes de responsabilité sociale pour les plateformes numériques « qui mettent en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange du partage d'un bien ou d'un service » (article 242 bis du Code général des impôts) et qui « détermine[nt] les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe[nt] son prix » (article L. 7342-1 du Code du travail).

Les plateformes mettant uniquement en relation des entreprises et des indépendants sans influencer sur la nature de la prestation ne sont ainsi a priori pas concernées (Malt, Missionneo, Codeur.com, etc.).

#### La prise en charge de certaines charges sociales

Les plateformes concernées doivent supporter les charges sociales suivantes sous forme de remboursement et informer les travailleurs indépendants de leurs droits :

- Les cotisations relatives au risque « accident du travail » par le remboursement de l'assurance privée souscrite par le travailleur indépendant (sauf si la plateforme prévoit une assurance collective présentant des garanties équivalentes à l'assurance volontaire). Le montant maximum remboursable est fonction du salaire minimum servant au calcul des rentes d'accidents du travail.
- Les frais liés à la formation professionnelle comprenant les actions de VAE (dans la limite de 3% du plafond annuel de la sécurité sociale) et le versement d'une indemnité compensant la perte de revenu occasionnée par la VAE (plafonnée à 24 fois le SMIC horaire).

#### Les conditions de cette prise en charge :

- Les travailleurs indépendants doivent transmettre le montant annuel de leur CA.
- Ce CA doit être supérieur ou égal à 13% du plafond annuel de la sécurité sociale sur la plateforme concernée (environ 5 165 euros en 2018). Si le travailleur indépendant a recours à plusieurs plateformes, la prise en charge est supportée par l'ensemble de celles-ci au prorata du CA réalisé.

#### Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel – article 66

La loi portant sur la réforme de la formation professionnelle ouvrait initialement la possibilité aux plateformes numériques de publier une charte détaillant leurs relations avec les travailleurs indépendants afin de diminuer le risque de requalification (voir p. 71). Si l'article correspondant a été censuré pour motifs de rupture par le Conseil constitutionnel le mécanisme de charte pourrait à l'avenir être de nouveau proposé.

Censure de l'article 66 de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

4 septembre 2018

Loi n°2016-1088 imposant des mécanismes de responsabilité sociale relatifs à certaines plateformes en ligne

8 août 2016

- 
- *Autres formes d'emploi non ou très peu présentes dans la branche*

# AUTRES FORMES D'EMPLOI

## Le travail intérimaire

### LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Le travail intérimaire est, avec les entreprises de travail à temps partagé, la seule situation légale de mise à disposition de personnel à titre lucratif (*source : article L. 8241-1 du Code du travail*). Il désigne le mode d'emploi caractérisé par la relation tripartite entre un salarié intérimaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice (EU) par une agence d'emploi (AE). Cette relation est structurée autour du contrat de mission passé entre le salarié et l'AE et du contrat de mise à disposition liant l'EU et l'AE. Le salarié est donc employé par l'agence d'emploi. À l'issue de sa mission, le salarié peut être embauché par l'EU.

### Les principales caractéristiques du travail intérimaire

#### Le contrat de mission :

Le contrat de mission peut être avec terme précis ou sans terme précis auquel cas le retour du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu sont considérés comme terme. La définition d'un terme précis est obligatoire lorsque le contrat répond à l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou vise le remplacement d'un salarié provisoirement passé à temps partiel ou parti avant la suppression de son poste.

À défaut d'accord de branche, le contrat de mission peut être renouvelé 2 fois et sa durée ne peut excéder 9, 18, 24 ou 36 mois selon la nature de la mission.

#### La rémunération du salarié intérimaire

Lors de sa mission, le salarié bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise. Il perçoit un salaire équivalent à celui des salariés de l'entreprise sur un même poste, une indemnité de fin de mission au moins égale à 10% de la rémunération totale brute (sauf cas précis), ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés ne pouvant être inférieur à 10% de la rémunération brute indemnité de fin de mission comprise.

#### Les conditions de recours au travail temporaire

Le travail temporaire ne peut avoir lieu que pour la réalisation d'une tâche précise et temporaire. Le recours au travail intérimaire n'est permis que pour certaines situations :

- L'accroissement temporaire d'activité
- Le remplacement d'un salarié ou chef d'entreprise absent
- L'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié
- Les emplois à caractère saisonnier
- Les emplois d'usages et certains cas particuliers définis



**Statut juridique :** les entreprises d'intérim ne requièrent pas de statut juridique particulier. Elles requièrent d'effectuer une déclaration préalable d'activité à l'Inspection du travail avant le début de leur activité.



**Régime fiscal :** les entreprises d'intérim ne requièrent pas de régime fiscal particulier.



**Régime social des travailleurs :** en tant que de salariés, les intérimaires relèvent du régime général de la sécurité sociale.

# AUTRES FORMES D'EMPLOI

## Les entreprises de travail à temps partagé

### LES ENTREPRISES DE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ (ETTP)

Les entreprises de travail à temps partagé mettent « à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens » (source : article L. 1252-2 du Code du travail). Elles embauchent ainsi, par le biais d'un contrat de travail, des salariés qui seront par la suite mis à disposition d'entreprises utilisatrices. À la différence des groupements d'employeurs et du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, les entreprises de travail à temps partagé ne sont pas soumises à la règle de non lucrativité de la mise à disposition d'un salarié.

#### Les principales caractéristiques du prêt d'employeur à but non lucratif

##### Le contrat de travail :

Le salarié est lié à l'ETTP par un contrat de travail réputé être à durée indéterminée. Il peut cumuler différentes missions dans plusieurs entreprises utilisatrices sans limitation de durée tout en gardant un employeur unique et en bénéficiant de la sécurité liée au salariat.

Le salarié bénéficie du principe d'égalité des conditions d'emploi vis-à-vis des salariés de l'entreprise utilisatrice.

##### Le contrat de mise à disposition :

L'ETTP et l'entreprise utilisatrice sont liées par un contrat de mise à disposition pour chacun des salariés mis à disposition. Ce contrat détermine le contenu et la durée estimée de la mission, la qualification professionnelle du salarié, les caractéristiques particulières du poste de travail ainsi que le montant de la rémunération. Les clauses visant à interdire l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission ne sont pas valides.

##### La responsabilité des entreprises :

L'entreprise utilisatrice est responsable pendant la durée de la mission des conditions d'exécution du contrat de travail.



**Statut juridique :** les entreprises à temps partagé ne requièrent pas de statut juridique particulier



**Régime fiscal :** les entreprises à temps partagé ne requièrent pas de régime fiscal particulier



**Régime social des travailleurs :** les travailleurs, en tant que salarié bénéficient du régime général de la sécurité sociale.



#### ETTP et intérim :

- Dans le cas d'une ETTP, le contrat est réputé être à durée indéterminée et son usage est assez large
- La durée de contrat de mission propre à l'intérim est limitée et son recours est restreint

2 août 2005

Création juridique des ETTP

# AUTRES FORMES D'EMPLOI

## La franchise

### LA FRANCHISE

Le contrat de franchise est un accord commercial et juridique entre deux entreprises, le franchiseur et le franchisé. Par cet accord et contre une compensation financière, le franchiseur permet au franchisé d'accéder à son nom ou son enseigne, à un mode de présentation uniformisé des locaux, à l'approvisionnement ou le référencement de produits et/ou services, à un savoir-faire et à une assistance commerciale pendant la durée de l'accord.

### Les principales caractéristiques de la franchise

#### L'indépendance du franchisé :

Le franchisé est un commerçant indépendant. Il assume ainsi les risques liés à l'exploitation de son entreprise.

Si le franchiseur peut imposer le respect de normes d'exploitation, contrôler le respect de ces normes et le cas échéant sanctionner leur non-respect, il ne doit pas y avoir de lien de subordination entre lui et le franchisé. Ce lien se définit notamment par la fixation des prix de revente par le franchiseur, la fixation des horaires du point de vente du franchisé, l'intervention du franchiseur pour l'embauche des salariés du franchisé ou encore un pouvoir de direction sur les salariés du franchisé.



**Statut juridique** : l'entreprise franchisée est une société de droit commun, son statut peut varier.



**Régime fiscal** : l'entreprise franchisée est une société de droit commun, son régime fiscal peut varier.



**Régime social du franchisé** : en tant que commercial indépendant le franchisé, s'il est seul ou dirigeant, appartient au régime social des travailleurs indépendants.

31 décembre 1989

Loi Doubin définissant la franchise

# AUTRES FORMES D'EMPLOI

## Le gérant mandataire et l'agent commercial

### LE GÉRANT MANDATAIRE

La gérance mandataire est un contrat établi entre le propriétaire d'un fonds de commerce ou d'artisanat et un travailleur non-salarié exploitant ce fonds. Le gérant mandataire organise la gestion et l'exploitation de ce fonds et perçoit une commission proportionnelle au chiffre d'affaires.

Si le propriétaire du fonds de commerce ou d'artisanat peut édicter des normes de gestion, le gérant mandataire détermine les conditions de travail et d'embauche.



**Statut juridique** : l'entreprise est une société de droit commun, son statut peut varier.



**Régime fiscal** : l'entreprise est une société de droit commun, son régime fiscal peut varier.



**Régime social du gérant mandataire** : le gérant mandataire est un travailleur indépendant affilié au régime de sécurité social des indépendants.

**Statut juridique** : l'entreprise est une société de droit commun, son statut peut varier.



**Régime fiscal** : l'entreprise est une société de droit commun, son régime fiscal peut varier.



**Régime social du gérant mandataire** : le gérant mandataire est un travailleur indépendant affilié au régime de sécurité social des indépendants.



### L'AGENT COMMERCIAL

L'agent commercial est un mandataire contracté par une entreprise pour négocier et conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestation de services (source article L. 134-1 du Code de commerce).

Le lien entre l'agent commercial et l'entreprise n'est pas celui d'un contrat de louage de service ou d'un contrat de travail, mais celui d'un contrat de mandat. L'agent commercial est de ce fait un travailleur indépendant non subordonné à son mandant.

# 3

## L'environnement juridique de l'emploi

- Le cadre juridique du salariat
- Les formes d'emploi hybrides
- Les différentes formes juridiques d'emploi indépendant
- L'adaptation du droit au numérique dans le travail
- Focus sur les plateformes numériques
- **Comparaison internationale**

# COMPARAISON INTERNATIONALE

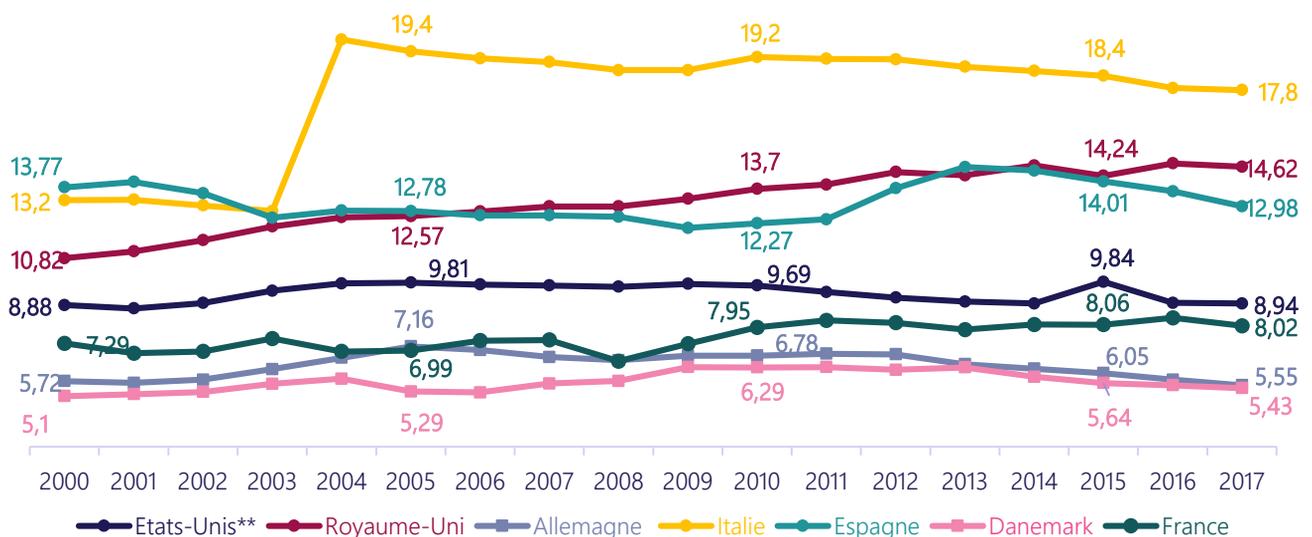
## Le travail indépendant et ses déclinaisons dans différents pays

Si la part du travail indépendant dans l'emploi varie (18% en Italie, moins de 6% au Danemark) aucun pays ne connaît une croissance particulièrement significative. Le développement de cette forme d'emploi en France ne répond donc pas à phénomène international et est sans doute plus lié à des facteurs conjoncturels nationaux (la création du statut d'auto-entrepreneur par exemple).

Les environnements juridiques et statuts d'emplois nationaux diffèrent fortement d'un pays à l'autre. De ce fait, les problématiques et réflexions liées au travail indépendant sont hétérogènes. Certains pays ont ainsi mis en place un statut intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant, d'autres disposent d'un système de couverture sociale attaché à l'emploi et l'individu et non au statut de ce dernier, quand d'autres encore ont fortement simplifié l'accès à cette forme d'emploi tout en assurant qu'un niveau de protection social limité quel que soit le statut des travailleurs.

### Évolution de la part du travail indépendant (hors employeurs) dans l'emploi (en %)\*

Source : OCDE, 2000-2017



\*La différence des statuts d'emploi dans ces pays peut engendrer des divergences dans la comptabilisation des travailleurs indépendants et générer un biais dans l'exercice de comparaison

\*\*Entre 2000 et 2013 estimations de l'OCDE

Afin de mettre en relief la situation française, l'organisation du travail des pays suivants est analysée dans les pages suivantes.



États-Unis



Royaume-Uni



Allemagne



Espagne



Italie



Danemark

# COMPARAISON INTERNATIONALE

## Le travail indépendant aux États-Unis



Si les statistiques officielles avancent que le travail indépendant représente 9% des emplois des États-Unis, celles-ci pourraient sous-évaluer ce phénomène (du fait d'un mode de comptabilité particulier). D'autres sources avancent que cette forme d'emploi représente aujourd'hui plus de 1 travailleur sur 3 et pourrait atteindre 1 travailleur sur 2 en 2027 (source : *Freelancers Unions, 2018*).

Comme en France, le critère de subordination différencie l'indépendant du salarié. Par ailleurs, les entreprises sont exposées au même risque de requalification. Il n'existe pas non plus de régime de protection sociale particulier réservé aux indépendants.

### Les principaux statuts d'emploi aux États-Unis

Employed

Self-employed

Freelancer

Sole proprietor

### Deux statuts d'indépendant

Il existe deux statuts de travailleurs indépendants : le *sole proprietor* et le *freelancer*.

- Le *freelancer* est un statut très flexible où le travailleur n'a pas à s'enregistrer comme entreprise. Il doit seulement remplir les documents d'*Independent Contractor* au moment de déclarer ses impôts.
- Le *sole proprietor* est propriétaire et gérant de son entreprise, à laquelle il est assimilé légalement. À la différence du *freelancer* il peut employer d'autres personnes et doit être enregistré comme entreprise.

### Un même niveau de cotisations et de protection quel que soit le statut

Le niveau de couverture sociale et de cotisations ne diffère pas d'un statut à l'autre pour certains risques.

- À partir d'un certain niveau de revenu (400\$/an) le *self-employed* a l'obligation de payer des *Self-Employment Taxes* dont le montant est égal au cumul des parts employeur et salarié.
- Il est couvert pour les risques de vieillesse, d'invalidité et de survivant ainsi que d'hospitalisation. Ne cotisant pas pour l'assurance chômage et l'assurance accident du travail, il n'est pas couvert pour ces risques (sauf souscription à une assurance privée).
- Depuis la réforme Obamacare de 2013, il doit souscrire à une **assurance maladie privée**.

### Réflexions et débats actuels

#### Des mesures récentes de protection des indépendants à New-York

Depuis 2016, à New York la loi *Freelance Isn't Free Act*, oblige toute organisation faisant appel à un travailleur indépendant à indiquer par écrit les délais et la procédure de paiement lorsque la rémunération est supérieure à \$800 sur une période de 4 mois. En cas de non-versement des sommes, le travailleur indépendant peut demander des dommages et intérêts.

#### Les travailleurs des plateformes

En 2015, le tribunal de San Francisco a requalifié tous les chauffeurs Uber de la ville (Uber Technologies Inc. c/ Barbara Berwick).

En 2018, la Cour suprême californienne a requalifié l'ensemble des livreurs d'une entreprise de livraison (Dynamex Operations West, Inc. V. Superior Court).

#### Un statut d'*Independent Worker* ?

Les économistes Seth Harris et Alan Krueger ont proposé la création d'un troisième statut entre le salariat et le *self-employed* qui permettrait de limiter les risques de requalification pour les entreprises et permettrait aux travailleurs concernés de bénéficier de certains droits salariaux tels que le droit d'association, les droits fondamentaux des travailleurs et des avantages supplémentaires de protection sociale. Ils ne disposeraient en revanche pas de la législation du salaire minimum, de l'assurance chômage, ni des heures supplémentaires.

# COMPARAISON INTERNATIONALE

## Le travail indépendant au Royaume-Uni



L'organisation du travail au Royaume-Uni se caractérise par l'existence de nombreux statuts et par une importante flexibilité. Par ailleurs, les gouvernements ont soutenu le développement du travail indépendant en mettant en place des mesures visant à simplifier l'accès à cette forme d'emploi et en leur permettant notamment de réaliser des économies (ces derniers ont ainsi été exonérés de la taxe foncière en 2014).

### Les principaux statuts d'emploi au Royaume-Uni

Les **Workers** regroupent de manière large l'ensemble des personnes travaillant pour le compte d'une entreprise dans le cadre d'un contrat écrit ou oral contre une rémunération. Ce statut se caractérise par :

- Le pouvoir de décision de l'employeur dans l'organisation du travail du *worker*,
- Des droits attachés au *worker* : salaire minimum, congés payés, repos hebdomadaire, durée maximum de travail, congés rémunérés en cas de maladie, maternité, paternité et adoption.
- Une absence d'obligation de préavis de licenciement de l'employeur et de protection du *worker* contre le licenciement abusif.

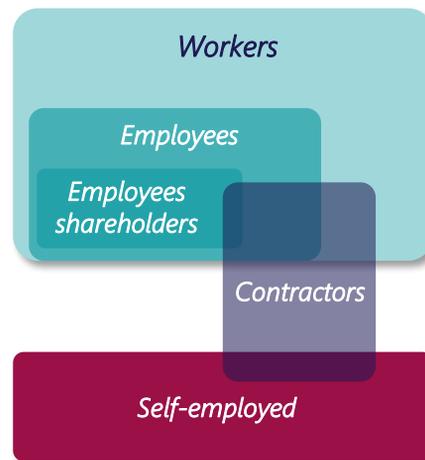
Les **Employees** bénéficient d'un contrat d'employment. En plus des droits dont disposent les *workers*, ils disposent de protection et de droits en cas de licenciement (préavis, indemnité, protection contre licenciement abusif).

Les **employees** peuvent être **shareholders** (actionnaires) à hauteur de 2 000£ minimum. Si ce statut leur ouvre le droit d'être consultés en cas de licenciement collectif et de transfert d'entreprise, ils n'ont plus accès à la protection contre un licenciement abusif ni à l'indemnité de licenciement.

Les travailleurs **self-employed** sont indépendants, ils organisent leur activité de manière autonome. Leurs droits et niveaux de responsabilité sont fixés dans le contrat commercial les liant à leur client.

Les **Contractors** peuvent être des *employees* ou des *self-employed*. Souvent hautement qualifiés ils sont recrutés par une agence ou envoyés par leur entreprise pour réaliser une tâche ou une mission précise dans une entreprise cliente. Cette mission peut être réalisée à plein temps.

### Les principaux statuts en Angleterre



### Réflexions et débats actuels

#### De possibles requalifications : le cas de Uber

Au Royaume-Uni les tribunaux de l'emploi (*employment tribunal*) ont la possibilité de requalifier des contrats commerciaux entre des entreprises et des travailleurs *self-employed* en contrat de travail (*employment contract*). Ainsi, en 2016, le tribunal de Londres a jugé que deux chauffeurs Uber *Self-Employed* devaient être requalifiés en « *workers* » et a condamné l'entreprise à les payer au salaire minimum, à leur accorder des congés payés et à leur octroyer des pauses (pour respecter le droit du travail des salariés).

#### Des demandes de protection des *self-employed* :

*The Freelancer Club*, une plateforme de services aux freelances a demandé à ce qu'une loi sur le modèle du *Freelance Isn't Free Act* aux US soit votée, pour protéger les indépendants des impayés.

# COMPARAISON INTERNATIONALE

## Le travail indépendant en Allemagne



Il existe en Allemagne deux statuts principaux d'emploi : le travail salarié (*Lohnabhängigen*) et le travail indépendant (*Selbstständiger*). L'organisation du travail se caractérise par ailleurs par une grande flexibilité et la possibilité de choisir entre un régime d'assurance privé et le régime d'assurance public.

### Une simplicité administrative du travail indépendant

Quel que soit leur statut, les travailleurs indépendants bénéficient d'une simplicité administrative.

On distingue en Allemagne deux formes d'emploi indépendant (*Selbstständiger*) distinctes :

- Les *Freiberufler* qui exercent une profession libérale (avocat, médecin, enseignant, etc.) et ne sont pas soumis à l'impôt et à la TVA. Ils doivent préalablement demander une autorisation d'exercer au fisc.
- Les *Gewerbetreibender* sont des indépendants qui doivent demander une autorisation au fisc et s'inscrire auprès de la mairie en tant qu'entreprises. Ils doivent s'acquitter d'une taxe professionnelle.

### Le choix de l'assurance sociale

Quel que soit leur statut, les travailleurs indépendants peuvent choisir entre l'affiliation au régime d'assurance public ou à une caisse d'assurance privée pour l'assurance maladie et les retraites.

La plupart des indépendants choisissent une assurance privée. En effet, celle-ci présente l'avantage d'être adaptée à leurs besoins particuliers et d'être une charge fixe ne dépendant pas du niveau de revenu.

### Les mini-jobs, une forme de salariat sans cotisation sociale

Les mini-jobs sont des emplois salariés à temps partiel, dont le revenu mensuel est plafonné à 450 € (une même personne peut cumuler plusieurs mini-jobs, mais la somme des revenus perçus ne doit pas dépasser 450 €). Les *mini-jobbers* n'ont pas de cotisations sociales ni retraites (la souscription se fait facultativement et auprès d'assurances privées) et ne paient pas d'impôts sur le revenu.

### Les principaux statuts d'emploi en Allemagne



### La progressive protection sociale des indépendants

Alors que les travailleurs indépendants n'étaient initialement pas obligés de souscrire à une assurance maladie et à une caisse de retraite, ces derniers doivent désormais souscrire à des assurances pour se protéger de ces risques.

En 2007, une réforme de l'assurance maladie a rendu obligatoire cette assurance pour toute personne relevant du régime public. Cette obligation a été étendue en 2009 à l'ensemble des personnes relevant d'une assurance privée. En 2014, la réforme des retraites du pays a introduit l'obligation d'assurance retraite pour les indépendants. Auparavant de nombreux indépendants ne cotisaient pas pour les retraites considérant que ces cotisations ne pourraient leur assurer une pension de retraite supérieure au seuil de pauvreté. Ils préféraient alors ne pas cotiser pour la retraite tout en sachant qu'une allocation minimale forfaitaire est versée par l'État à partir de 65 ans pour ceux qui vivent en dessous du seuil de pauvreté.

# COMPARAISON INTERNATIONALE

## Le travail indépendant en Espagne



En Espagne le travail se structure autour de trois statuts : le salariat, le travail indépendant (*autónomo*) et le travail autonome économiquement dépendant (*trabajo autónomo económicamente dependiente - TRADE*), un **statut pour les travailleurs para-subordonnés**, c'est-à-dire économiquement dépendant d'une entreprise, mais indépendants juridiquement.

### Un troisième statut d'emploi : le TRADE

Il existe depuis 2007 un statut pour les travailleurs para-subordonnés, appelé statut des travailleurs autonomes économiquement dépendants (TRADE). Il intègre les indépendants dont au moins 75% du chiffre d'affaires provient d'une même entreprise et n'ayant pas de salariés.

Ceux-ci présentent des caractéristiques similaires aux autónomos :

- Leur rémunération est calculée en fonction du résultat de l'activité.
- Ils possèdent leur matériel de travail et organisent leur travail de manière autonome.
- Ils ne peuvent effectuer les mêmes tâches que les salariés de l'entreprise.

Ils bénéficient toutefois de droits supplémentaires :

- Les représentants syndicaux des TRADE peuvent définir des conditions collectives de contrats, sur le modèle des accords collectifs des salariés.
- Ils disposent de congés et de l'assurance chômage.
- La cessation des relations de travail est régie par une réglementation propre.

### Un régime de sécurité sociale spécifique pour les indépendants et les TRADE

Les travailleurs indépendants et les TRADE, bien qu'ayant un statut d'emploi différent appartiennent au même régime spécial de sécurité sociale – le RETA. Celui-ci couvre les risques maladie et maternité, invalidité, vieillesse et décès. Par ailleurs, depuis 2010, les travailleurs indépendants ayant une activité à haut risque de sinistre ainsi que les TRADES doivent être assurés contre les accidents du travail et les maladies. Toutefois, les cotisations sont relativement basses et n'offrent que des prestations et protections restreintes.

### Les principaux statuts d'emploi en Espagne



### Une législation récente encourageant la déclaration du travail indépendant

En 2017, face à l'importance du travail non déclaré, plusieurs mesures législatives ont été prises pour encourager la déclaration de l'activité indépendante.

- Prolongation sur 2 ans de la réduction de cotisations à la sécurité sociale (la *tarifa plana*) pour les nouveaux indépendants.
- Réduction des cotisations pour les indépendants travaillant à temps partiel.
- Déductions fiscales sur l'impôt sur le revenu.
- Réduction des pénalités en cas de retard dans les cotisations.
- Déduction de frais pour le travail à domicile.
- Réduction des cotisations pendant les congés maternité.

# COMPARAISON INTERNATIONALE

## Italie : le travailleur parasubordonné, un statut hybride



En Italie, depuis les années 1970', il existe un statut juridique hybride entre le salariat et le travail indépendant : le statut **para-subordonné encadré par le contrat de collaboration coordonnée et continue (co.co.co)**.

L'objectif de la « para-subordination » est d'encadrer juridiquement la zone grise entre salariat et travail indépendant. Cependant, les risques de requalification persistent, malgré l'existence de ce troisième statut.

### Les 2 types de contrats particuliers

La **collaboration coordonnée et continue (co-co-co)** a été instituée en 1970 et structure le statut de parasubordination. Ce type de contrat entre un employeur et un collaborateur prévoit la prestation d'un service en précisant un objectif spécifique et un délai déterminé, laissant libre le travailleur dans son organisation et sans lien de subordination. Un co-co-co avec une entreprise est exclusif et la relation est continue.

Le **contrat de collaboration occasionnelle** s'applique dans le cadre du travail indépendant pour une prestation occasionnelle et définie dans le temps. L'entreprise cliente et le travailleur indépendant peuvent réaliser ce type de contrat pour les coopérations de moins de 30 jours et dont la rémunération est inférieure à 5 000 €. Si le travailleur organise son activité de façon autonome, l'entreprise doit verser des cotisations sociales pour le compte de ce travailleur. Ces cotisations sont toutefois moins élevées que dans le cadre du salariat.

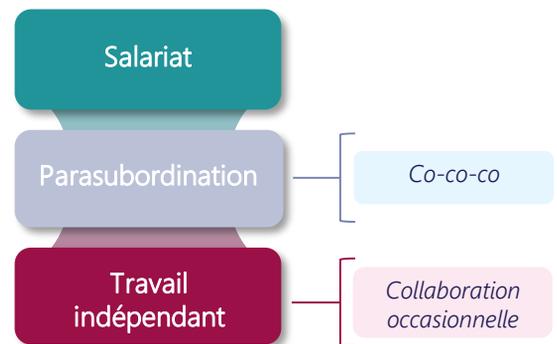
### Le régime social de la parasubordination

Le statut de « para-subordonné » a été institutionnalisé avec la création d'une caisse publique de retraite indépendante. Si le prélèvement des cotisations se faisait d'abord à partir de l'impôt sur le revenu, comme pour les indépendants ce sont, depuis 1997, les organismes de retraite et de cotisations sociales qui prélèvent une cotisation sur le salaire, comme c'est le cas pour les salariés.

Le collaborateur paie un tiers des cotisations auprès du régime spécial, tandis que l'employeur paie les deux tiers restants

Si des garanties sont prévues en cas de maternité, de maladie ou d'accident, le niveau de prestation demeure limité et les travailleurs parasubordonnés n'ont pas accès à des congés payés ni à l'assurance chômage.

### Les principaux statuts d'emploi en Italie



### L'expérience du contrat de collaboration professionnelle

En 2003, le contrat de collaboration coordonnée et continue a été réglementé en intégrant l'obligation de définir dans le contrat un projet que le travailleur devait réaliser lors de la durée ce contrat.

Ces nouveaux contrats, nommés contrats de collaboration professionnelle ont alors remplacé les co.co.co et permis la régularisation d'emplois non déclarés augmentant par la même occasion la part du travail indépendant dans le pays (cf : graphique p. 66) (source : IRES, « *Le Jobs Act, un nouveau pas vers la flexibilité pour les travailleurs et vers la sécurité pour les employeurs* », 2017).

Toutefois avec le Job Act de 2015, ce type de contrat a été supprimé et les contrats en cours devront être transformés en CDI (hormis dans les cas où ces contrats projets sont réglementés par une convention collective leur afférant un régime salarial spécifique). Les contrats de collaboration coordonnée et continue ont par la même occasion été réintroduits.

# COMPARAISON INTERNATIONALE

## Danemark : les « indépendants » et les « indépendants salariés »



L'organisation du travail au Danemark est à la fois caractérisée par un modèle social universel permettant aux salariés et aux indépendants de bénéficier d'une couverture sociale similaire, et par une place prépondérante donnée à la négociation sociale, qui peut intégrer les travailleurs indépendants.

Le travail indépendant regroupe ainsi des **indépendants** traditionnels (*selvstandig freelancer*) et des « **indépendants assimilés salariés** » (*freelance lonmodtagere*) dont les conditions de travail sont similaires à celles des salariés et qui sont couverts par des accords collectifs.

### Des indépendants couverts par des accords collectifs

Au Danemark il est possible de distinguer les indépendants qui ne sont pas couverts par des accords collectifs et les indépendants qui le sont.

En effet, les syndicats ont la possibilité d'établir avec les entreprises et les organisations patronales des accords collectifs relatifs aux travailleurs indépendants.

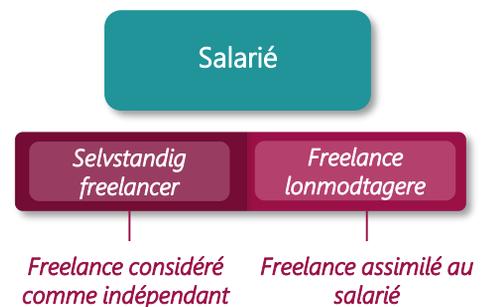
Ces accords permettent de couvrir des indépendants travaillant dans des conditions de travail similaires aux salariés et de, par exemple, fixer des tarifs recommandés en étant exempté du droit de la concurrence.

### Une protection sociale peu liée au statut de l'emploi

La protection sociale de l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient indépendants ou salariés, est similaire. En effet, les assurances maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès ainsi que les prestations familiales sont financées par l'impôt alors que les individus peuvent souscrire volontairement à d'autres assurances.

- L'adhésion à une assurance chômage est volontaire et ouverte aux salariés et aux indépendants.
- Seuls les accidents du travail et les maladies professionnelles sont couverts par une assurance financée par des cotisations patronales. Pour les indépendants, cette assurance est facultative.
- Outre le régime universel des retraites financé par l'impôt, les travailleurs bénéficient d'un régime de pension complémentaire par capitalisation (financée par des cotisations auxquelles les indépendants peuvent souscrire et s'ils y ont cotisé pendant au moins 3 ans en tant que salarié avant d'être indépendant).

### Les principaux statuts d'emploi au Danemark



### Un accord collectif prévoyant le passage du statut d'indépendant à celui de salarié

À partir d'août 2018, 450 travailleurs indépendants de la plateforme Hilfr (qui propose des services de nettoyage) bénéficient d'un accord collectif qui transforme leur statut en salariat. Cela résulte de négociations entre Hilfr et le syndicat 3F. Tout nouvel inscrit sur la plateforme travaille comme indépendant les 100 premières heures puis devient employé. Il bénéficie alors de cotisations de Hilfr pour sa retraite, d'indemnités maladie, de congés payés, d'un salaire minimum...

# COMPARAISON INTERNATIONALE

À partir de cette comparaison internationale, il est possible d'identifier plusieurs modèles relatifs au travail indépendant et cela suivant plusieurs critères :

- Le nombre de régimes juridiques d'emploi
- Le niveau de protection sociale des indépendants
- La mise en place de mesures de protection des indépendants



## Le nombre de régimes juridiques d'emploi

### • Deux principaux régimes juridiques :

Dans la plupart des pays, le salariat et le travail indépendant sont les deux principaux régimes juridiques d'emploi (Etats-Unis, Allemagne...). C'est dans ce cadre que s'inscrit aussi **la France**.

### • Trois régimes juridiques :

D'autres pays tels que l'Italie et l'Espagne ont créé un troisième statut intermédiaire pour certains travailleurs indépendants.

### • Une multitude de régimes juridiques :

Au Royaume-Uni plusieurs régimes, dont les frontières sont plus ou moins marquées, coexistent.

Quelque soit le nombre de régimes existants, les limites entre ces derniers peuvent être difficilement identifiables dans certaines situations et le risque de requalification demeure.

## Le niveau de protection sociale des indépendants

Le niveau de protection sociale des indépendant est très différent d'un pays à l'autre.

Aux Etats-Unis par exemple les indépendants bénéficient d'une protection sociale similaire à celle des salariés. Toutefois, le niveau demeure limité quelque soit le statut.

Au Danemark la protection sociale n'est que peu liée à l'emploi. Financée par l'impôt elle assure un même niveau de protection quelque soit le régime des travailleurs.

La **situation française** se caractérise par une forte différence de protection entre les indépendants et les salariés du fait du lien étroit entre protection sociale et statut des travailleurs. Toutefois, cela doit être mis en perspective avec le haut de niveau de protection sociale général dont bénéficient les salariés en France.

## La mise en place de mesures de protection des indépendants

Dans certains pays des mesures spécifiques ont été prises pour protéger les travailleurs indépendants à l'image du *Freelance isn't free Act* à New-York.

Dans d'autres pays, tels que le Danemark certains travailleurs indépendants peuvent bénéficier d'accords collectifs encadrant leur activité et protégeant leur situation.

**En France**, peu de mesures spécifiques ont été prise pour protéger les indépendants qui sont considérés comme des entreprises à part entière.

# 4

## Les travailleurs indépendants dans la branche

# 4

## Les travailleurs indépendants dans la branche

- Des réalités diverses en fonction du secteur d'activité
- Des perspectives de croissance, mais pas d'explosion à prévoir
- Les avantages et difficultés perçus par les indépendants
- Un statut soutenu par une offre de services importante

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Une croissance du travail indépendant dans la branche

### Une croissance importante de l'emploi non salarié dans la branche

La **branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement** est **particulièrement concernée** par le **développement du travail indépendant**.

En effet, la part des travailleurs non salariés parmi l'ensemble des emplois de la branche est passée de 14% à 15% entre 2010 et 2015, la part des travailleurs indépendants passant de 8% à 9% sur la même période.

Les travailleurs non-salariés sont ainsi plus nombreux en proportion dans la branche qu'au niveau national (12% de travailleurs non-salariés et 7% de travailleurs indépendants).

On estime ainsi que le nombre de travailleurs indépendants a augmenté de 15% sur cette période (soit + 11 6863) atteignant 88 491 en 2015. Dans le même temps, les employeurs ont vu leur nombre croître de 4% s'établissant à 54.062.

La **branche compte ainsi près de 142 550 travailleurs non-salariés entre 2014 et 2015.**

Cette **dynamique pourrait toutefois avoir été limitée entre 2016 et 2018** au regard de la diminution de la part du travail non salarié constatée parmi l'ensemble des emplois au niveau national (0,2 points entre 2014 et 2017).

### Évolution du nombre de travailleurs non-salariés dans la branche

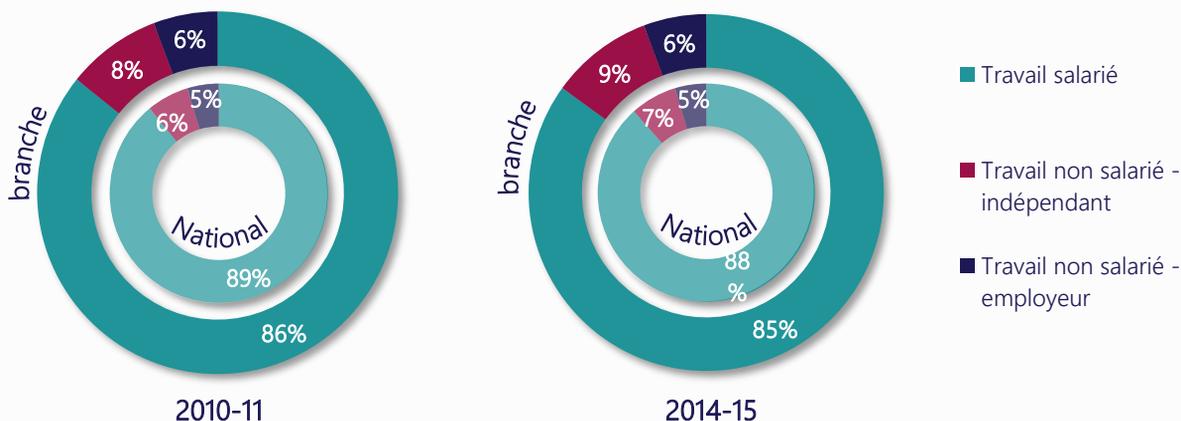
Sources : DARES, Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



Remarque : dans son enquête du recensement de population, l'Insee distingue parmi les travailleurs non-salariés les employeurs (les chefs d'entreprise ayant des salariés) des indépendants (travaillant seuls). Cette distinction est reprise dans les statistiques suivantes.

### Évolution de la répartition des travailleurs de la branche selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab

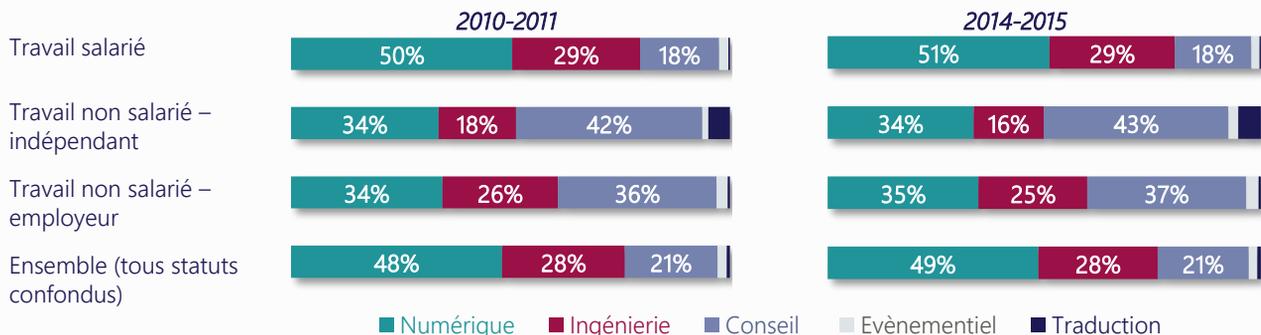


# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Un secteur du conseil surreprésenté

### Répartition des travailleurs de la branche selon leur secteur d'activité et leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### Une surreprésentation des métiers du conseil parmi les travailleurs non salariés de la branche

- **Les métiers du numérique** bien qu'ils représentent près de 1 travailleur sur 2 dans la branche ne représentent que 1 travailleur non-salarié indépendant sur 3 et 1 non-salarié employeur sur 3.
- **Les métiers du conseil** sont à l'inverse surreprésentés au sein du travail non salarié. Alors qu'ils ne représentent que 1 emploi sur 5 dans la branche, ces derniers constituent 37% des employeurs et 43% des indépendants. Cette proportion tend par ailleurs à croître puisque ces métiers représentaient 36% et 42% de ces mêmes catégories entre 2010 et 2011.
- **Les métiers de l'ingénierie** sont sous-représentés au sein du travail non salarié. Alors qu'ils constituent 28% de l'emploi au sein de la branche, ils ne pèsent respectivement que 16% et 25% de l'emploi indépendant et des employeurs. Par ailleurs, leur poids a diminué entre 2010-11 et 2014-15 puisqu'ils représentaient 18% des emplois indépendants et 26% des employeurs de la branche.
- **Les métiers de l'évènementiel** sont plus représentés parmi les employeurs alors que les **métiers de la traduction** le sont davantage au sein du travail indépendant.

### Des indépendants moins présents en IdF au profit de régions au cadre de vie attractif

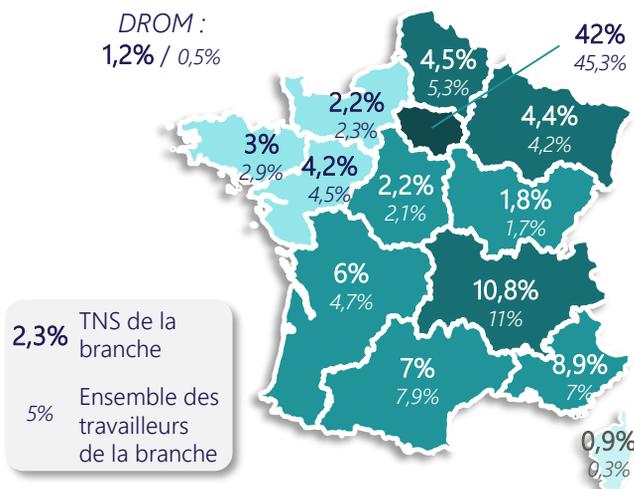
Les travailleurs indépendants de la branche sont en proportion moins localisés en Île-de-France. Alors que 45,3% de l'ensemble des travailleurs de la branche sont situés en Île-de-France, « seuls » 42% des indépendants y exercent leur activité.

Ces derniers sont davantage représentés dans des régions au cadre de vie plus attractif telles que la Nouvelle-Aquitaine, la région PACA ou encore les départements et régions d'outre-mer (DROM).

Par ailleurs, les régions limitrophes de l'Île-de-France telles que le Centre-Val de Loire ou la Bourgogne Franche-Comté disposent d'une concentration de travailleurs indépendants un peu plus importante que celle de l'ensemble des travailleurs de la branche.

### Répartition des travailleurs non-salariés – indépendants de la branche en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab

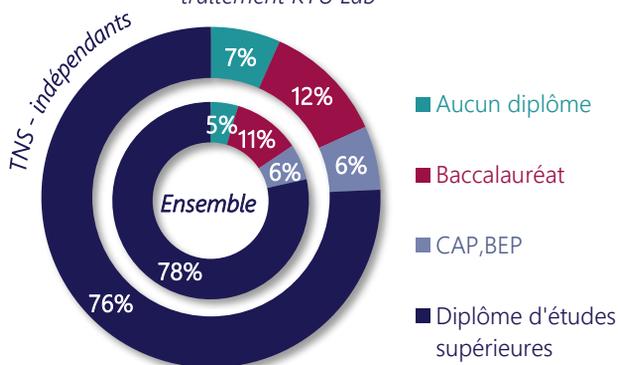


# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Un profil particulier – des travailleurs du savoir

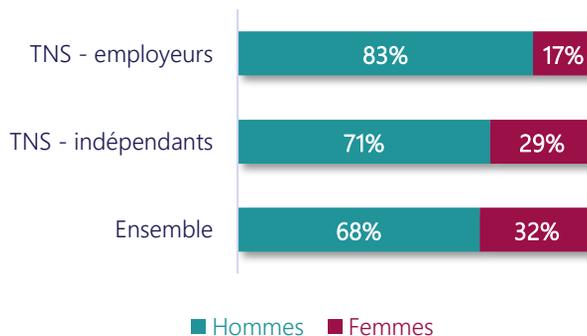
### Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants de la branche en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### La répartition des travailleurs non-salariés de la branche selon leur sexe en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab

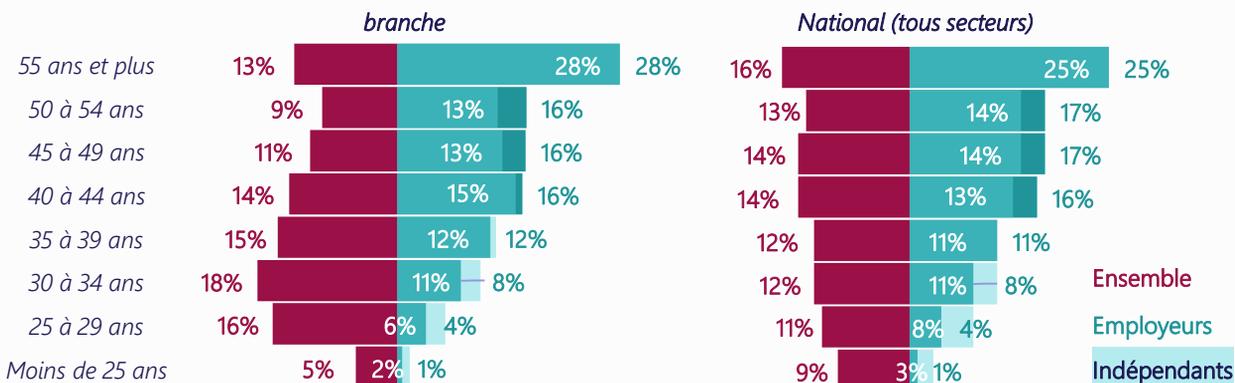


### Des indépendants très majoritairement masculins, diplômés et âgés

- Bien qu'une nette majorité des indépendants dispose d'un diplôme d'études supérieures (76%), ceux-ci ont un **niveau de diplôme un peu inférieur à l'ensemble des travailleurs** de la branche. Alors que 7% de ces derniers n'ont aucun diplôme, ce taux est inférieur de deux points pour l'ensemble des travailleurs. Il est possible d'imaginer que les autodidactes sont plus nombreux chez les indépendants.
- Le **caractère non salarié de l'emploi accentue la sous-représentation des femmes** au sein de la branche. Alors que celles-ci représentent 1 travailleur sur 3 dans la branche, elles ne sont qu'un peu plus de 1 indépendant sur 4 et moins de 1 employeur sur 5.
- De la même manière qu'au niveau national, **les travailleurs non salariés de la branche sont plus âgés que la moyenne** (60% des employeurs et 54% des indépendants ont 45 ans ou plus).
- Si les non-salariés de la branche sont globalement du même âge que l'ensemble des non-salariés tous secteurs confondus, ceux de 55 ans et plus sont surreprésentés (28% au niveau de la branche contre 25% au national tous secteurs confondus), traduisant **une forte proportion des travailleurs non salariés en seconde partie de carrière au sein de la branche**.

### Répartition des travailleurs de la branche selon leur âge et leur statut en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Le secteur du numérique – Une part limitée des travailleurs indépendants

### Une part des travailleurs non-salariés relativement limitée dans le secteur du numérique

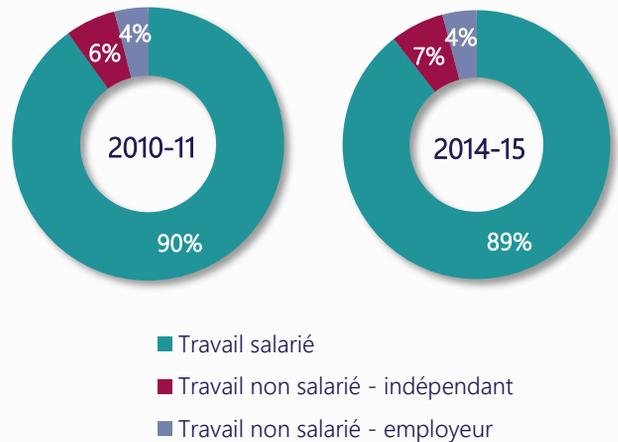
Les travailleurs non-salariés du secteur du numérique sont proportionnellement moins présents que l'ensemble des non-salariés dans la branche. Ils représentent ainsi 11% des travailleurs du numérique contre 15% au niveau de la branche.

La part des travailleurs indépendants dans le secteur est, elle aussi, inférieure à celle de la branche (7% contre 9%).

Toutefois, la présence des indépendants au sein du secteur du numérique augmente puisqu'elle a cru d'un point pourcentage entre 2010-11 et 2014-15.

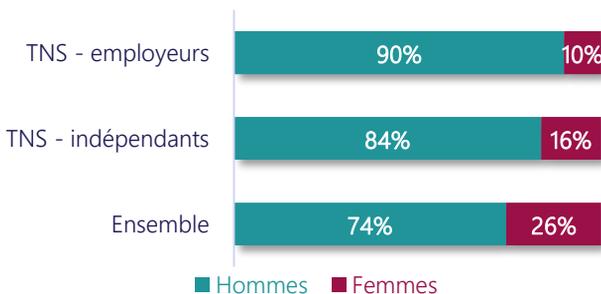
### Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### La répartition des travailleurs indépendants de la branche selon leur sexe en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### Une part de l'emploi féminin non salarié moins importante dans le numérique

Le caractère non salarié de l'emploi renforce la sous-représentation des femmes au sein du secteur numérique.

Ainsi, si les femmes ne représentent que 1 travailleur sur 4 dans le secteur, elles ne sont plus que 16% et 10% parmi les indépendants et les employeurs du numérique.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Le secteur du numérique – Des activités de conseil en SI

### Des indépendants exerçant majoritairement des activités de conseil en systèmes informatiques

La répartition des activités des indépendants et des employeurs est relativement différente de celle de l'ensemble des travailleurs du numérique.

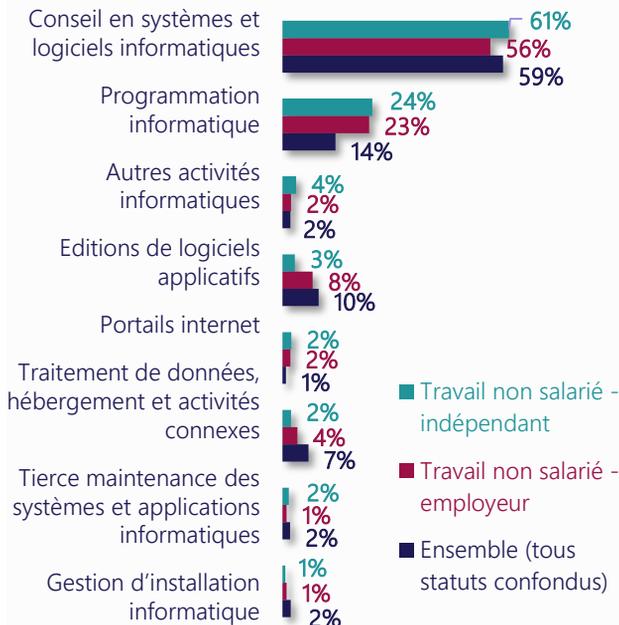
Si les activités du conseil en systèmes et logiciels informatiques concentrent la majorité des travailleurs du secteur quel que soit leur statut, les activités de la programmation informatique sont surreprésentées parmi les non-salariés (24% des indépendants et 23% des employeurs contre 14% pour l'ensemble des travailleurs). Les familles de métiers de la conception (architecte logiciel, concepteur...) et d'offre de service (consultant, formateur...) sont particulièrement représentées chez les indépendants du secteur (source : sondage et traitement KYU Lab).

Il est, par ailleurs possible, d'observer une diminution de la part des indépendants dans le conseil en systèmes et logiciels informatiques au profit des activités de programmation informatique (respectivement 66% et 21% en 2010-11).

D'autres activités sont à l'inverse sous-représentées parmi les non-salariés et plus spécifiquement parmi les indépendants telles que l'édition de logiciels applicatifs (3% des indépendants contre 10% de l'ensemble des travailleurs) ou le traitement de données, l'hébergement et les activités connexes (3% des indépendants contre 10% pour l'ensemble des travailleurs).

#### Les principaux codes APE des indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



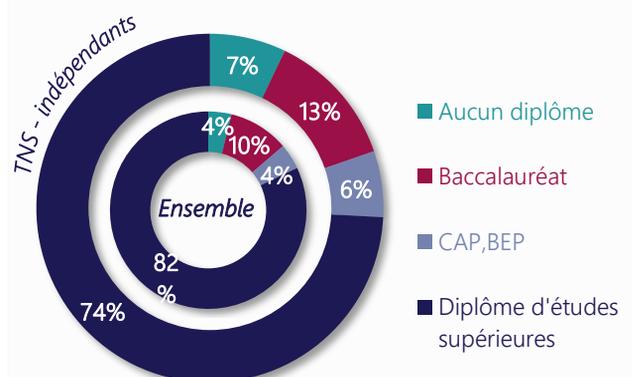
### Un niveau de diplôme des indépendants inférieur à la moyenne du secteur

Les travailleurs du secteur du numérique sont particulièrement diplômés. 82% disposent d'un diplôme d'études supérieures contre 78% en moyenne dans la branche.

Les travailleurs indépendants, bien que disposant en moyenne d'un niveau de diplôme élevé, sont moins diplômés que l'ensemble des travailleurs du numérique (74% d'entre eux ont un diplôme d'études supérieures et 7% n'ont aucun diplôme). Ils ont par ailleurs un niveau de diplôme moyen un peu inférieur à l'ensemble des indépendants de la branche (76% ont un diplôme d'études supérieures).

#### Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Le secteur de l'ingénierie – Des travailleurs indépendants peu présents

### Des travailleurs non salariés moins présents dans le secteur de l'ingénierie

Le secteur de l'ingénierie est bien moins concerné par le travail non salarié.

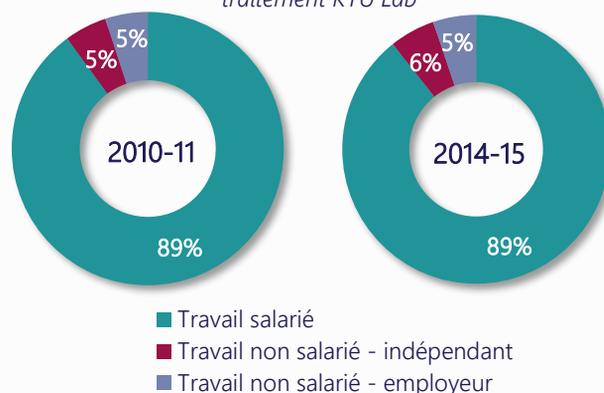
En effet, la part de ce dernier n'est que de 11% contre 15% au niveau de la branche et 12% au niveau national.

Si la proportion des employeurs dans le secteur de l'ingénierie est similaire à celle de la branche, la part des travailleurs indépendants y est inférieure. Seuls 6% des travailleurs du secteur sont indépendants contre 9% des travailleurs de la branche et 7% de l'ensemble des travailleurs en France.

Par ailleurs, la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut est stable puisqu'elle n'a presque pas évolué entre 2010-11 et 2014-15.

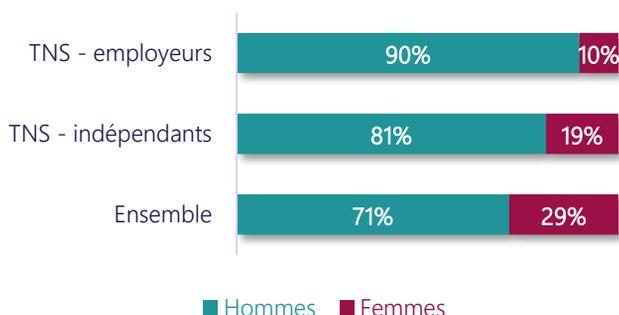
### Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### La répartition des travailleurs indépendants de la branche selon leur sexe en 2015-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### Un travail non salarié très nettement masculin dans l'ingénierie

Si l'ensemble de l'emploi dans le secteur de l'ingénierie est majoritairement masculin (29%), cette caractéristique s'accroît dans le travail non salarié.

Ainsi, moins de 1 indépendant sur 5 et moins de 1 employeur sur 10 sont des femmes (contre respectivement 29% et 17% au niveau de la branche et 38% et 26% au niveau national).

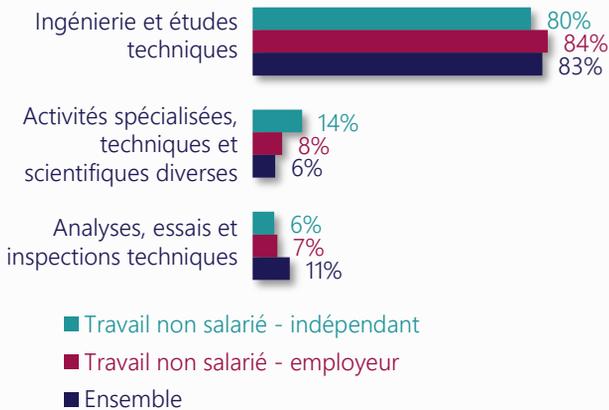
Il semble ainsi que l'ingénierie et le travail non salarié renforcent mutuellement leur caractère limitant l'emploi féminin.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Le secteur de l'ingénierie – Des travailleurs indépendants très spécialisés

### Les principaux codes APE des indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### Des indépendants plus présents dans les activités spécialisées

Si les activités d'ingénierie et d'études techniques (respectivement 80% et 84%) concernent la majorité des travailleurs, les activités spécialisées, techniques et scientifiques diverses sont surreprésentées parmi les indépendants et les employeurs. Ces derniers sont en effet 14% et 8% à exercer des activités spécialisées contre 6% pour l'ensemble des travailleurs de la branche.

Les travailleurs indépendants exercent, par ailleurs, majoritairement une profession d'ingénieur conseil technique ou d'expert de niveau technicien (respectivement 35% et 14% des professions des indépendants, source Insee, recensement de population, 2014-15).

On retrouve notamment parmi les familles de métiers des travailleurs indépendants de l'ingénierie celle du pilotage et de la coordination projet (chef de projet, expert...) et celle de la conception et des études (chargé d'études, dessinateur...) (source : sondage et traitement KYU Lab).

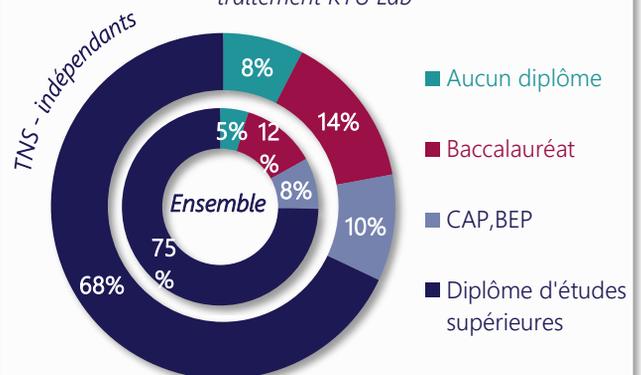
### Des indépendants moins diplômés que l'ensemble des travailleurs du secteur

Les travailleurs indépendants du secteur de l'ingénierie disposent d'un niveau de diplôme inférieur à l'ensemble des travailleurs du secteur. Ainsi, 68% ont un diplôme d'études supérieures et 14% ont un niveau de diplôme équivalent au baccalauréat contre 75% et 14% des travailleurs du secteur.

Ils sont par ailleurs relativement moins diplômés que l'ensemble des travailleurs indépendants de la branche puisque 76% d'entre eux ont un diplôme d'études supérieures quand 12% d'entre eux ont un niveau équivalent au baccalauréat.

### Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Une forme d'emploi limitée – focus sur les ingénieurs

L'enquête IESF (Ingénieurs et scientifiques de France) réalisée chaque année présente la situation socioprofessionnelle des ingénieurs et scientifiques diplômés en France. Ses principaux résultats sont exposés ci-dessous à titre indicatif d'une population très concernée par la branche, puisque les ingénieurs sont près de 30% à travailler dans des sociétés de conseil et les sociétés de services en numérique ou ingénierie (source IESF, 2018).

### Un niveau de travail non salarié stable et limité, notamment chez les jeunes

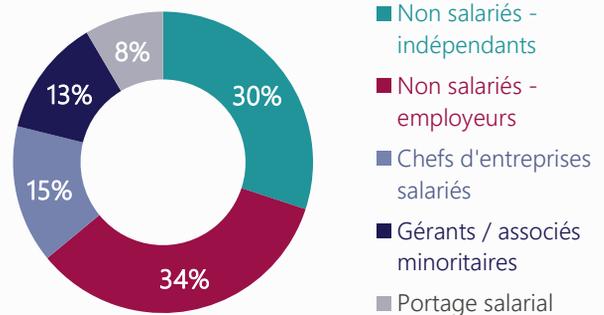
50 600 ingénieurs sont entrepreneurs parmi les 843 250 ingénieurs diplômés en France soit 6% d'entre eux.

Un peu moins d'un tiers des ingénieurs entrepreneurs se déclarent non-salariés qu'ils soient indépendants ou employeurs. Les non-salariés représentent ainsi 4% de l'ensemble des ingénieurs, ce qui est bien inférieur à la moyenne nationale (10,2%). Cette proportion est par ailleurs relativement stable puisqu'en 2011 un peu moins de 4% des ingénieurs se déclaraient non-salariés (source IESF, 2012).

Enfin, seule une part très faible des ingénieurs choisit le non-salariat à la sortie de leurs études (1,4%) sans que celle-ci n'évolue de manière importante (source : IESF, 2018).

### Répartition des ingénieurs entrepreneurs de moins de 65 ans

Source : IESF, 2018, traitement KYU Lab



### Évolution de la part d'ingénieurs choisissant le travail non salarié à la sortie d'école

Source : IESF, 2018, traitement KYU Lab



### Un revenu variant fortement selon la situation de l'entrepreneur

La situation économique des ingénieurs entrepreneurs fluctue selon leur situation d'emploi. Ainsi si le revenu médian des entrepreneurs est supérieur au revenu médian de l'ensemble des ingénieurs (60 000€ contre 56 400€), le revenu médian des ingénieurs non-salariés indépendants est de 47 000€ (source : IESF, 2018).

### Une appétence moindre pour le portage salarial

Le portage salarial apparaît très en retrait puisqu'il ne concerne que 8% des ingénieurs entrepreneurs et 1% de l'ensemble des ingénieurs. Les entrepreneurs en situation de portage salarial sont par ailleurs deux fois moins nombreux qu'en 2017 (8 500 contre 4 300 en 2018) (source : IESF, 2018).

De manière générale les ingénieurs semblent porter un intérêt limité pour le portage salarial. Dans le cas d'une recherche d'emploi, moins de 40% d'entre eux seraient prêts à accepter un emploi dans le cadre du portage (contre 75% pour des missions temporaires et 55% pour du temps partiel) (source : IESF, 2017).

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Le secteur des études et du conseil – Un secteur très concerné

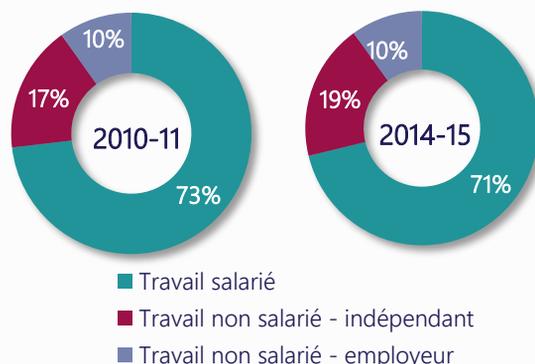
### Le conseil et les études, un secteur très concerné par le travail indépendant

Le travail non salarié est très présent au sein des métiers du secteur des études et du conseil.

- Il représente 29% de l'ensemble des emplois du secteur soit 15 points pourcentage au-dessus du niveau de la branche et 17 points au-dessus du niveau national.
- La part des travailleurs indépendants est particulièrement forte puisqu'ils représentent près de 1 travailleur sur 5 soit deux fois plus qu'au niveau de la branche.
- Cette forte représentation des travailleurs indépendants tend à croître. Alors que la part des employeurs est la même en 2010-11 qu'en 2014-15, celle-ci a augmenté de 2 points pourcentage pour les indépendants sur la même période.

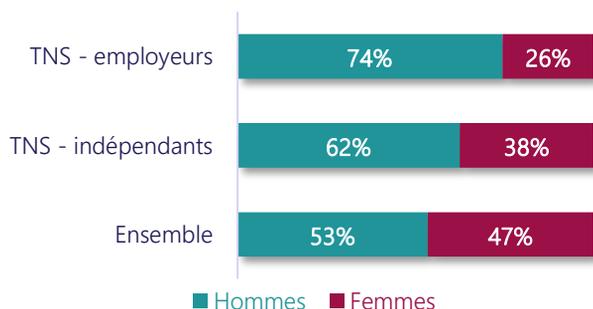
### Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### La répartition des travailleurs indépendants de la branche selon leur sexe

Source : Insee, recensement de population 2014-15, traitement KYU Lab



### Un secteur où les femmes sont plus représentées

Alors que la part des femmes parmi les travailleurs indépendants et les employeurs est respectivement de 29% et 17% au niveau de la branche, celle-ci s'élève à 38% et 26% dans le secteur des études et du conseil.

La part des femmes dans le secteur parmi les travailleurs non salariés est ainsi égale à la moyenne nationale sur la même période (38% des indépendants et 26% des employeurs, source : Insee, recensement de population, 2014-15).

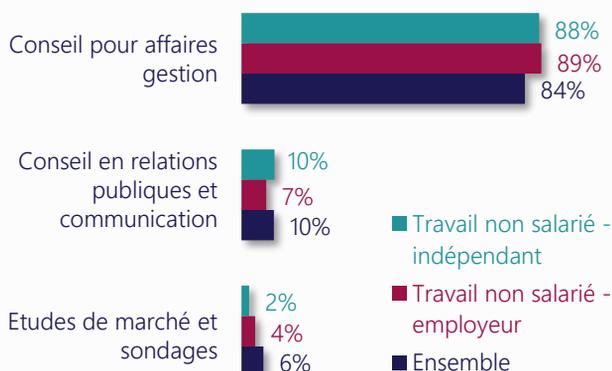
Cette présence accrue est toutefois à mettre en relation avec la plus forte représentation des femmes parmi l'ensemble des travailleurs du secteur (47%).

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Le secteur des études et du conseil – Des activités diversifiées

### Les principaux codes APE des indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### Des activités professionnelles similaires aux autres travailleurs

La répartition des travailleurs non-salariés selon leur code APE est similaire à celle de l'ensemble des travailleurs du secteur.

Le conseil pour affaires et gestion est un peu plus élevé pour les travailleurs non salariés (88% des indépendants et 89% des employeurs contre 84% de l'ensemble des travailleurs).

Si de nombreux indépendants de ce secteur exercent des métiers de conseil en management et d'études et marketing (source : sondage et traitement KYU Lab), la principale profession des travailleurs indépendants et des employeurs est celle de conseiller en études économiques. Ils représentent ainsi respectivement 55% et 42% des emplois contre 15% pour l'ensemble des travailleurs du secteur (source : Insee, recensement de population, 2014-15).

### Des indépendants un peu plus diplômés que la moyenne

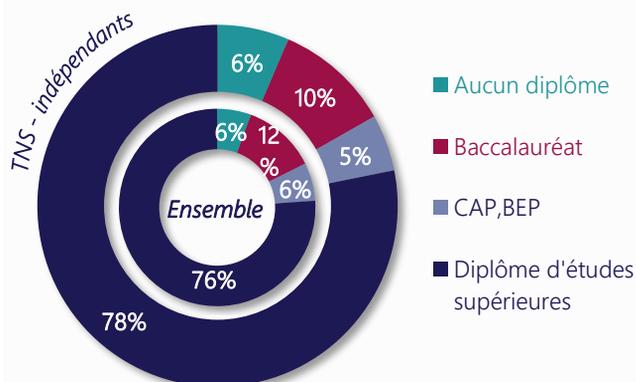
Dans le secteur des études et du conseil, les travailleurs indépendants disposent d'un niveau de diplôme un peu plus élevé que l'ensemble des travailleurs du secteur. Alors que 76% de ces derniers ont un diplôme d'études supérieures, 78% des indépendants sont dans cette situation.

De la même manière, les indépendants du secteur sont légèrement plus diplômés que l'ensemble des indépendants de la branche (76% de diplômés d'études supérieures et 7% sans aucun diplôme contre 78% et 6% pour les indépendants du secteur).

Les réalités restent néanmoins diverses.

### Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

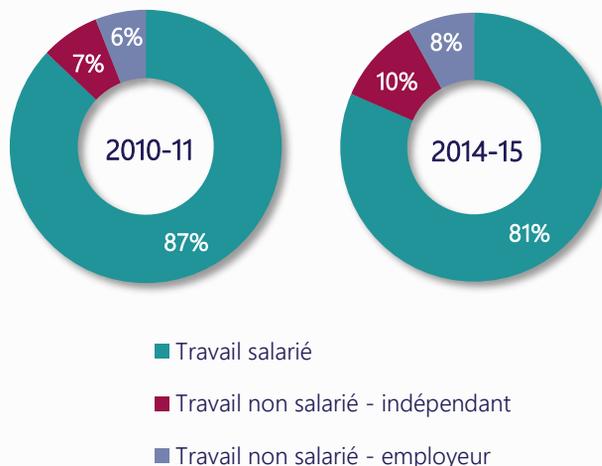
## Le secteur de l'évènementiel – Une augmentation marquée du travail indépendant

### Une augmentation de la part des travailleurs indépendants dans le secteur de l'évènementiel

Si les travailleurs non-salariés étaient un peu moins nombreux en proportion dans le secteur de l'évènementiel que dans la branche (13% contre 14% en 2010-11), cette tendance s'est inversée. Soutenus par la croissance de la part des indépendants (+3 points pourcentage entre 2010-11 et 2014-15), les travailleurs non-salariés représentent désormais 18% de l'ensemble des travailleurs du secteur.

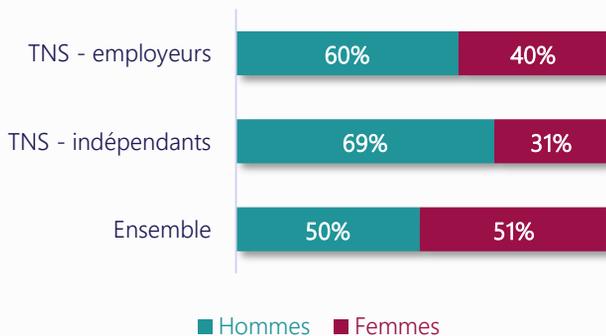
### Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### La répartition des travailleurs indépendants de l'évènementiel selon leur sexe en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### Une sous-représentation des femmes dans le travail non salarié malgré une part supérieure à celle de la branche

Les femmes sont plus présentes parmi les travailleurs non-salariés dans le secteur de l'évènementiel que dans la branche. Elles représentent ainsi 31% des indépendants et 40% des employeurs dans le secteur contre 29% et 17% dans la branche.

Les femmes demeurent toutefois sous-représentées dans le travail non salarié puisqu'elles représentent plus de 1 travailleur sur 2 quel que soit leur statut dans l'évènementiel.

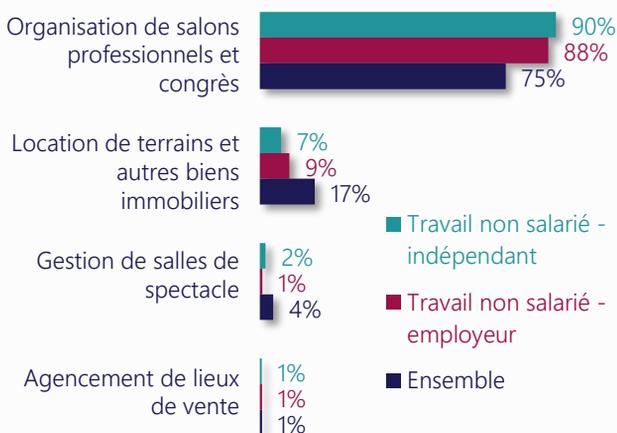
Par ailleurs, la part du travail indépendant féminin a diminué puisqu'il représentait 40% du travail indépendant du secteur en 2010-11.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Le secteur de l'évènementiel – Des activités non salariées plus développées dans l'organisation de salons et congrès

### Les principaux codes APE des indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



### Des non-salariés plus représentés dans l'organisation de salons et de congrès

L'organisation de salons professionnels et de congrès est l'activité la plus exercée par les travailleurs du secteur quel que soit leur statut. Toutefois les indépendants et employeurs y sont en proportion plus présents puisqu'elle est l'activité de 90% et 88% d'entre eux contre 75% de l'ensemble des travailleurs de l'évènementiel.

Par ailleurs, cette activité s'est renforcée puisqu'elle ne concernait « que » 84% des indépendants et 86% des employeurs en 2010-11.

À l'inverse les activités de location de terrains et d'autres biens immobiliers et de gestion de salles de spectacle sont sous-représentées parmi les non-salariés. Elles ne concernent en effet que 7% et 2% des indépendants et 9% et 1% des employeurs (contre 17% et 4% de l'ensemble des travailleurs de la branche).

### Des indépendants en moyenne davantage diplômés

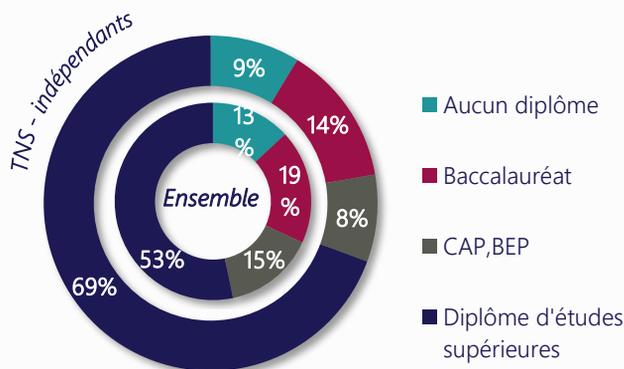
Les travailleurs de l'évènementiel sont en moyenne moins diplômés que l'ensemble des travailleurs de la branche (53% disposent d'un diplôme d'études supérieures contre 78% en moyenne dans la branche).

Les travailleurs indépendants disposent toutefois d'un niveau de diplôme moyen supérieur puisque 69% d'entre eux possèdent un diplôme d'études supérieures.

Ils sont par ailleurs plus nombreux qu'en 2010-11 puisque seuls 50% d'entre eux avaient un diplôme d'études supérieures.

### Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le secteur de la traduction – Un secteur où le travail indépendant est fortement développé

## Un secteur de la traduction structuré autour du travail indépendant

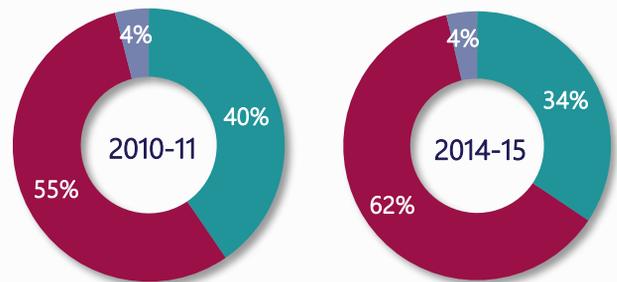
La traduction est un secteur dans lequel le travail indépendant est majoritaire. Ce dernier représente ainsi 62% des travailleurs. La part du travail indépendant a par ailleurs fortement augmenté puisqu'elle a cru de 7 points pourcentage entre 2010-11 et 2014-15.

Ce secteur se caractérise par une surreprésentation des femmes dans l'emploi indépendant. Alors qu'elles représentent 69% de l'ensemble des travailleurs de la traduction, elles sont 71% des indépendants. Toutefois, celles-ci sont sous-représentées parmi les employeurs (51%).

Enfin, les travailleurs indépendants du secteur ont un niveau de diplôme moyen supérieur à la moyenne des travailleurs du secteur. 9 indépendants sur 10 disposent ainsi d'un diplôme d'études supérieures (84% pour l'ensemble des travailleurs de la traduction).

## Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

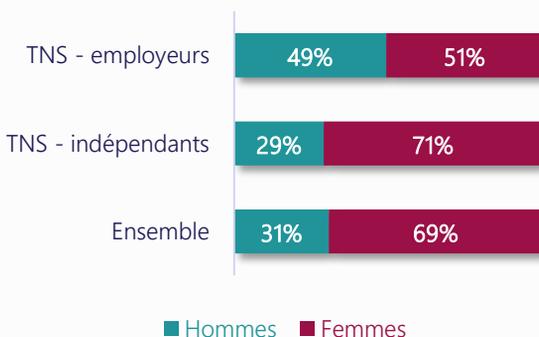
Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



- Travail salarié
- Travail non salarié - indépendant
- Travail non salarié - employeur

## La répartition des travailleurs indépendants de la branche selon leur sexe en 2014-15

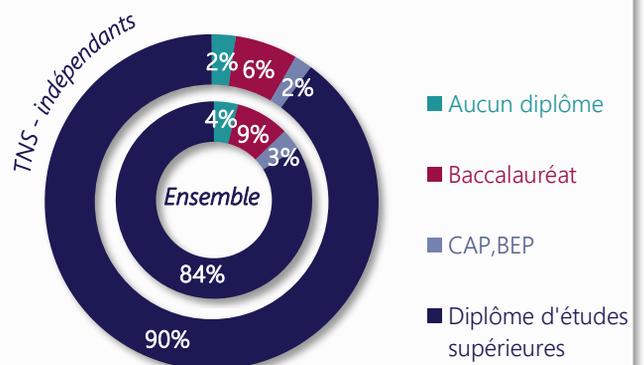
Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



- Hommes
- Femmes

## Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement KYU Lab



- Aucun diplôme
- Baccalauréat
- CAP, BEP
- Diplôme d'études supérieures

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Le statut d'indépendant : un choix orienté vers la liberté d'action

### Une activité majoritairement choisie dans le but de bénéficier de plus de liberté

Dans la branche, les travailleurs indépendants ont majoritairement choisi d'exercer leur activité sous cette forme d'emploi.

Ce choix est le plus souvent motivé par **l'envie de bénéficier de plus de liberté** dans l'exercice de son activité à la fois en matière de gestion du temps de travail et de choix des clients ou des projets. La perspective de mieux gagner sa vie par rapport au statut de salarié n'entre en compte que pour un tiers des indépendants seulement.

Outre ces principales raisons, d'autres ont aussi été évoquées par les indépendants interrogés. Certains travailleurs mettent en avant leur envie de **s'émanciper d'un cadre de travail et de relations professionnelles parfois difficiles en entreprise**. D'autres font le choix de l'indépendance pour obtenir une première expérience professionnelle afin de trouver plus facilement un emploi salarié ensuite. Enfin, certains professionnels retraités choisissent de poursuivre leur activité en tant qu'indépendants pour **compléter leurs revenus** tout en bénéficiant d'une grande liberté dans le choix de leurs missions.

Toutefois, plus d'1 indépendant sur 10, tout de même, affirme que ce mode d'activité est davantage subi que choisi. Certains travailleurs ne trouvaient plus d'emploi salarié correspondant à leur métier du fait de leur séniorité ou de la disparition de leur métier. Ils se sont alors tournés vers cette forme d'emploi. D'autres ont quitté le salariat poussés par leur ancienne entreprise pour laquelle ils ont continué ou continuent de travailler, mais en tant qu'indépendant dans le cadre de missions.

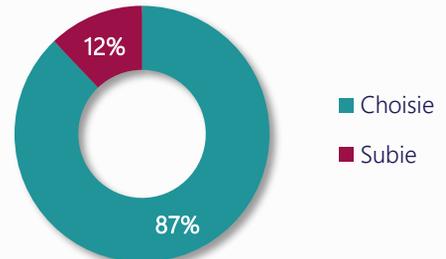
### Les principaux éléments ayant permis de débiter une activité en indépendant

Source : sondage et traitement KYU Lab



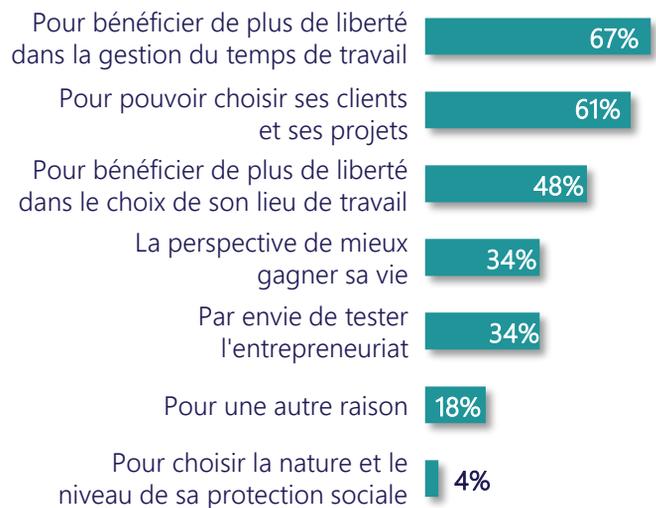
### La part du travail indépendant choisi et subi dans la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Les principales raisons du choix de devenir indépendants pour les non-salariés de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Deux principaux éléments permettant de débiter une activité indépendante

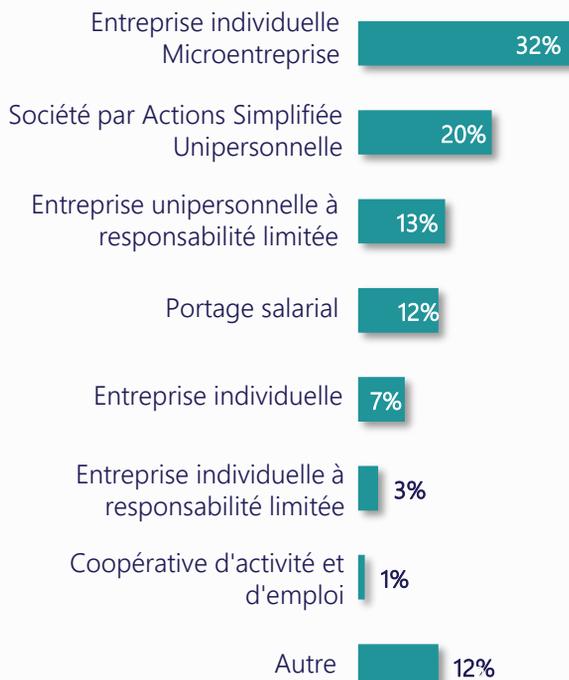
La **maîtrise d'une compétence ou d'une expertise rare, ainsi que le réseau établi** antérieurement ont permis environ la moitié des indépendants de débiter leur activité. Dans certains cas, ces éléments peuvent se cumuler. Par exemple, certains travailleurs se voient proposer par des clients de leur ancienne entreprise de poursuivre leur collaboration en débutant une activité indépendante. Cela leur permet de continuer de bénéficier de leur expertise tout en leur assurant plusieurs missions.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Un choix de statut difficile, souvent mal compris, faute d'informations

### Les principaux statuts juridiques choisis par les indépendants positionnés sur des activités de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Un choix de statut qui demeure complexe

Pour de nombreux travailleurs indépendants le choix du statut juridique de leur activité professionnelle peut se révéler complexe. Pour expliquer cette difficulté, ces derniers mettent en avant la **multiplicité des statuts juridiques dont les différences sont parfois ténues, ainsi que le manque d'informations centralisées**. Par ailleurs, certains indépendants soulignent la **difficulté de comprendre ce qu'implique chacun des statuts** au moment de la création de leur structure.

Afin de les accompagner dans leurs démarches et dans le choix de leur statut juridique, certains font le choix de faire appel à un expert-comptable.

### Une majorité d'indépendants travaillant sous le statut de micro-entrepreneur

Souvent considéré comme plus simple administrativement et parfois comme transitoire, **le statut de micro-entrepreneur a été choisi par près d'un tiers des travailleurs indépendants interrogés**. Compte tenu du plafond de CA existant, certains indépendants quittent ce micro-régime une fois que leur activité s'est développée.

Alors que 20% des indépendants ont déclaré être en SASU, on trouve majoritairement parmi les autres statuts évoqués les Sociétés par Actions Simplifiées (SAS) et les Sociétés Anonymes à Responsabilité Limitée (SARL). Le choix de la société peut être motivé par plusieurs éléments. Cela permet tout d'abord aux indépendants d'être leur propre salarié et donc de bénéficier des **assurances sociales** qui y sont liées.

Certains statuts assurent **une grande flexibilité** puisqu'ils peuvent se rémunérer en dividendes et éviter certaines cotisations sociales à certains moments.

Enfin, certains travailleurs ont mis en avant le fait qu'une société pouvait rassurer les clients en renvoyant l'image d'une structure économique solide.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Des relations très étroites avec le réseau, qui génèrent de la confiance... mais aussi une forme de dépendance

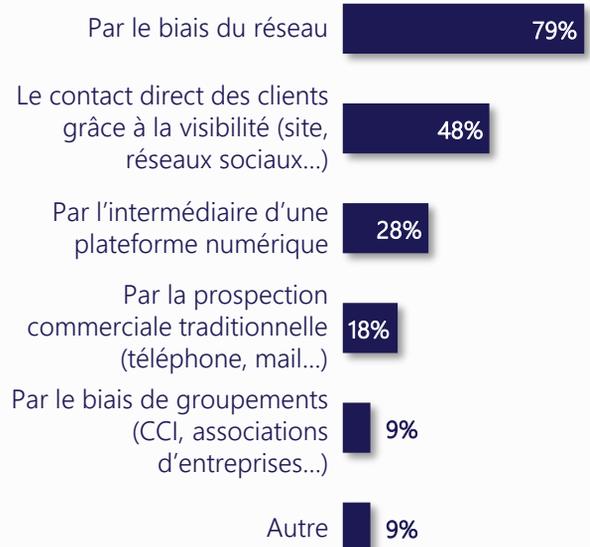
## Le réseau comme principal moyen de trouver des clients

Malgré la présence de nombreux indépendants sur des plateformes numériques, la majorité trouve ses clients par le biais de leur réseau (ancien client, ancien collègue...). Ce moyen permet notamment **d'établir et entretenir une relation de confiance entre indépendants et avec les entreprises clientes.**

Par ailleurs, certains indépendants sont contactés directement par des entreprises dans un cadre de prestation de services. Ces entreprises disposent de leurs propres clients et font appel à des indépendants pour compléter une équipe lors d'une mission. Ces situations sont particulièrement développées pour le métier de consultant informatique.

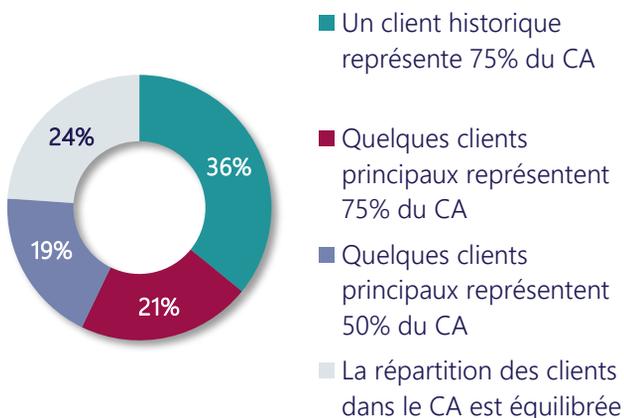
## Les principaux moyens des indépendants pour trouver des clients sur ces activités

Source : sondage et traitement KYU Lab



## La composition moyenne annuelle du CA des indépendants de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



## Un indépendant sur trois dans une situation proche de la dépendance économique

Les situations pouvant s'apparenter à une dépendance économique semblent être nombreuses pour les indépendants qui interviennent sur le périmètre d'activités de la branche. Plus d'un indépendant sur 3 dispose d'un chiffre d'affaires provenant à au moins 75% d'un seul client contre 13% des indépendants au niveau national (source Insee, 2017). Ces situations favorisent les contraintes organisationnelles exercées par le client sur les travailleurs indépendants (au niveau national 13% des indépendants dont un client représente 75% ou plus de leur revenu se voient déterminer leurs horaires de travail – contre 9% de l'ensemble des indépendants – source Insee, 2017).

À l'inverse un quart des indépendants interrogés déclarent que la répartition de leurs clients dans le CA est diversifiée et équilibrée.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Une diversité de profils de travailleurs : quelques témoignages

### Son métier

*Je suis consultant et mon expertise c'est le dimensionnement dynamique, c'est de la mécanique.*

### Les raisons du choix de l'indépendance

*J'ai pris ma retraite et j'étais content d'avoir une activité complémentaire dans le prolongement de ce que je faisais avant et ça me permet de ne plus travailler que sur ce qui m'intéresse.*

### Son statut juridique

*J'ai choisi la micro-entreprise. Ça me paraissait suffisant et c'est simple, je ne suis pas obligé d'engager des dépenses avant d'en gagner et je ne passe pas mon temps à faire de la comptabilité. Le souci c'est quand je dois me déplacer, je paie l'URSSAF sur les frais et donc je surfacture les déplacements pour que ce ne soit pas à ma charge.*

### Ses clients

*Mes clients sont d'anciennes personnes avec qui je travaillais. Ce sont eux qui m'appellent. Ce sont des gens que je connais déjà donc je sais ce qu'ils savent faire, ce qu'ils attendent... et vice versa.*



### Son métier

*Je suis consultante en architecture SI. J'ai créé mon entreprise il y a 4 ans. J'avais 15 ans d'expérience notamment dans de grandes entreprises de conseil ce qui m'avait permis d'obtenir une expertise sur le marché.*

### Les raisons du choix de l'indépendance

*Je suis devenu indépendante parce qu'on demande de plus en plus aux salariés d'être « intrapreneurs ». Moi, j'ai préféré passer franchement le cap et devenir entrepreneur à mon propre compte : les deux demandent la même énergie, mais il n'y a que moi qui en bénéficie dans le second cas.*

### Son statut juridique

*J'ai opté pour une SAS, car ça me permet de faire évoluer ma société et d'être moi-même salariée pour bénéficier d'une couverture maladie et retraite.*

### Ses clients

*Je ne travaille que pour des grands comptes et même si je passe parfois par des plateformes et des appels d'offres 85% de mon revenu est lié au réseau que j'ai acquis quand j'étais salariée. Je dois tout demême reconnaître que si j'exerce le même métier, j'ai un peu plus de mal à avoir des missions de même envergure que celles que je pouvais avoir en tant que salariée.*



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Une diversité des profils des travailleurs : quelques témoignages

### Son métier

*Je réalise des études marketing , parfois avec un volet communication, notamment avec la production de vidéos commerciales ou à destination de l'interne à partir d'entretiens filmés. Je peux proposer des prestations complètes intégrant le traitement de données, la rédaction des rapports d'étude... grâce aux nombreux partenaires indépendants avec lesquels je travaille.*

### Les raisons du choix de l'indépendance

*Je n'ai jamais eu de problème avec le salariat ou la hiérarchie, mais après avoir travaillé longtemps en institut j'avais envie d'avoir du temps libre pour faire avancer mes projets personnels en parallèle et m'organiser comme je voulais.*

### Son statut juridique

*J'ai commencé auto-entrepreneur et j'ai dépassé le CA plafond assez rapidement j'ai donc créé une société en nom propre, comme un médecin ! Il faut gérer la TVA, mais ce n'est pas si compliqué. Cela me convient comme statut, il ne m'a jamais handicapé. En revanche, je trouve qu'on est très mal conseillé sur ces questions.*

### Ses clients

*Je travaille pour des instituts d'études ou directement avec les services marketing et études des annonceurs. La plupart de mes clients sont d'anciens collègues, ou d'anciens clients. Ils me connaissent alors ils me font confiance.*

### Son métier

*Je fais plusieurs choses dans le conseil : du conseil en management, de la formation et du coaching. Concrètement, j'impulse des pratiques collaboratives dans les entreprises.*

### Les raisons du choix de l'indépendance

*Ça a été un moyen de créer le travail dont je rêvais. Je voulais développer des projets plus ambitieux, ne pas me limiter et ce n'est pas évident de trouver un tel poste en salariat.*

### Son statut juridique

*J'ai créé une SARL. Comme je voulais travailler pour de grands comptes le statut devait rassurer et montrer que je ne suis pas juste un auto-entrepreneur lambda. En plus, son fonctionnement est clair et me permet de collaborer avec d'autres indépendants.*

### Ses clients

*Depuis 3 ans j'ai un unique gros client. Ils ont fait appel à moi parce qu'ils n'avaient pas la compétence en interne. Avant, ils faisaient appel à des prestataires traditionnels sur ce projet, mais ils ne trouvaient ça ni adapté, ni efficace. Le recours à un indépendant a permis à mon client de reprendre la main sur son projet.*



# 4

## Les travailleurs indépendants dans la branche

- Des réalités diverses en fonction du secteur d'activité
- Des perspectives de croissance, mais pas d'explosion à prévoir
- Les avantages et difficultés perçus par les indépendants
- Un statut soutenu par une offre de services importante

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Des indépendants optimistes sur le développement de cette forme de travail

### Les indépendants de la branche

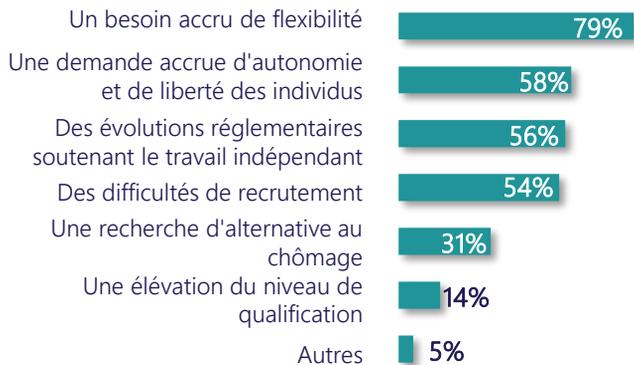
#### anticipent une croissance du recours à cette forme d'emploi

Plus de 4 indépendants sur 5 pensent que le recours au travail indépendant par les entreprises devrait augmenter ces prochaines années. Un peu moins d'un tiers affirment même que cette croissance devrait être importante.

Cette perception peut à la fois refléter l'attachement des indépendants à leur mode de travail, mais aussi leur optimisme quant aux opportunités économiques qui pourraient se présenter à eux ces prochaines années, en extrapolant par rapport à ce qu'ils ont vécu ces dernières années.

#### Les facteurs favorisant le développement du travail indépendant selon les indépendants de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



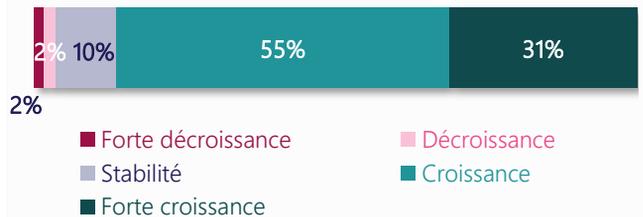
#### Des indépendants partagés sur les facteurs pouvant limiter ce développement

Les indépendants de la branche sont moins unanimes concernant les facteurs pouvant limiter le développement du travail indépendant.

Si la complexité administrative du recours à cette forme d'emploi est la première raison avancée, les indépendants mettent aussi en avant une maturité parfois limitée des entreprises (difficultés de fidélisation et de sourcing, faible appétence...). Ces derniers considéreraient parfois qu'avoir recours à un travailleur indépendant coûterait cher pour peu de résultats.

#### L'évolution du recours aux indépendants selon ces derniers

Source : sondage et traitement KYU Lab



#### Le besoin de flexibilité comme principal facteur de développement

Pour près de 80% des indépendants interrogés, le besoin accru de flexibilité des entreprises devrait favoriser le développement du recours au travail indépendant. Ils mettent en effet en avant la recherche croissante d'expertise ponctuelle par les entreprises, qu'ils constatent et qui favorise le recours aux indépendants.

Par ailleurs, pour près de 6 indépendants sur 10, la demande accrue d'autonomie des individus ainsi que d'éventuelles évolutions réglementaires pourraient aussi favoriser le développement de cette forme d'emploi si les entreprises ne proposent pas de nouveaux modèles d'organisation ou de management.

#### Les facteurs limitant le développement du travail indépendant selon les indépendants de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab

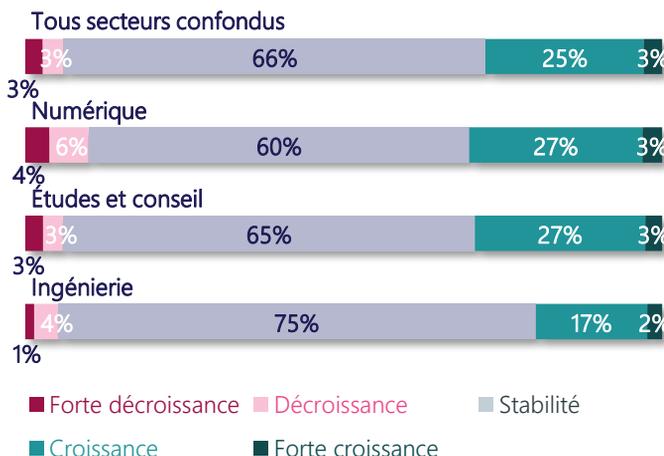


# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Les professionnels de la branche plus réservés sur le potentiel de croissance du travail indépendant dans les prochaines années

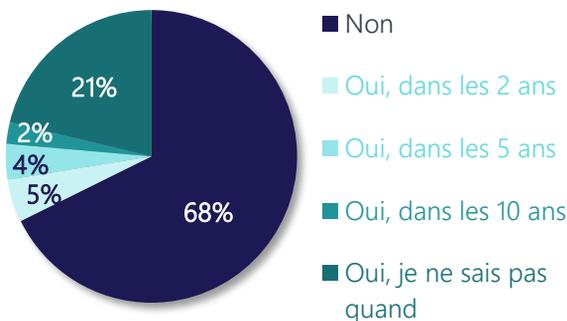
## L'évolution de leur recours aux indépendants selon les entreprises de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



## Part des salariés envisageant devenir indépendants à court ou moyen terme

Source : sondage et traitement KYU Lab



## Des indépendants qui pourraient revenir vers le salariat

Par ailleurs, 4 indépendants sur 5 ne jugent pas un retour au salariat comme impossible. La moitié considère cette trajectoire comme peu probable alors qu'un quart l'évalue comme probable ou certaine (5%).

Les principales raisons qui pourraient conduire les indépendants interrogés à se tourner vers le salariat sont un **besoin de stabilité financière et de couverture sociale**.

## Des perspectives plus nuancées pour les entreprises et salariés de la branche

Cet optimisme des indépendants est toutefois contrebalancé par les points de vue des entreprises et des salariés de la branche.

Environ 3 entreprises sur 4 dans la branche n'anticipent pas d'augmentation de leur recours aux travailleurs indépendants. Si les entreprises des secteurs du numérique et des études et du conseil sont plus à même de penser que leur recours aux indépendants devrait croître (30%), les entreprises de l'ingénierie sont plus nuancées (19%).

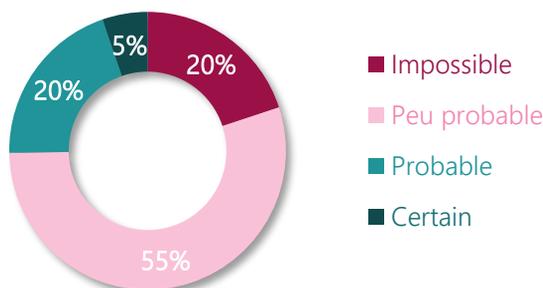
Par ailleurs, une nette majorité des salariés de la branche n'envisage pas se tourner vers cette forme d'emploi (68%) un jour (9% seulement l'envisagent dans les 5 ans). Ces derniers soulignent généralement l'importance que représentent pour eux le travail d'équipe et l'idée de faire partie d'un projet collectif, ce qu'incarne selon eux le salariat. D'autres raisons avancées sont la charge de travail plus importante ainsi que leur faible appétence pour les activités commerciales nécessaires au travail indépendant.

Pour ceux qui envisagent de devenir indépendant, cette forme d'emploi apparaît davantage comme une possibilité. 66% des salariés souhaitant devenir indépendants ne savent pas encore quand ils aimeraient effectuer ce changement.

Les salariés qui l'envisagent mettent en avant les perspectives d'amélioration de leur qualité de vie au travail, la diversification des projets et une plus grande valorisation de leur expertise dans le cadre du travail indépendant.

## Évaluation d'un retour au salariat par les indépendants de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Des perspectives de croissance réelles, mais limitées

Un développement du travail indépendant  
- soutenu par le besoin de flexibilité des  
- entreprises et la conjoncture économique...

Les entreprises et les salariés de la branche mettent en avant les mêmes facteurs pouvant favoriser le développement du travail indépendant. C'est avant tout **un besoin accru de flexibilité dans les entreprises** qui pourrait encourager cette croissance. Ce besoin peut notamment apparaître selon les salariés et les entreprises de la branche en cas de besoins de compétences et d'expertises non détenues en interne et ne nécessitant pas l'embauche d'un salarié à temps plein, ou encore l'augmentation brusque de l'activité. **Les difficultés de recrutement** ainsi qu'**une demande accrue d'autonomie et de liberté des individus** sont les deux autres principaux facteurs avancés.

Si le besoin accru de flexibilité a trait aux comportements des entreprises, les difficultés de recrutement et la demande d'autonomie des individus sont liées à la conjoncture et aux aspirations individuelles en matière de conditions de travail. Si la conjoncture économique ralentit ou si les entreprises intègrent mieux ces aspirations, la croissance du travail indépendant pourrait largement être remise en cause.

...mais limite par des risques divers  
— (juridiques, de qualité, de volatilité des  
— intervenants, etc.)

Si **les risques juridiques, fiscaux et sociaux** élevés sont le principal facteur limitant le développement du travail indépendant pour **les entreprises, les salariés avancent majoritairement les difficultés de gestion des relations salariés/indépendants** que cette forme d'emploi peut générer. Alors que certains professionnels estiment que la législation devrait s'assouplir, d'autres souhaiteraient que la frontière entre recours légal et illégal à un indépendant soit plus clairement définie.

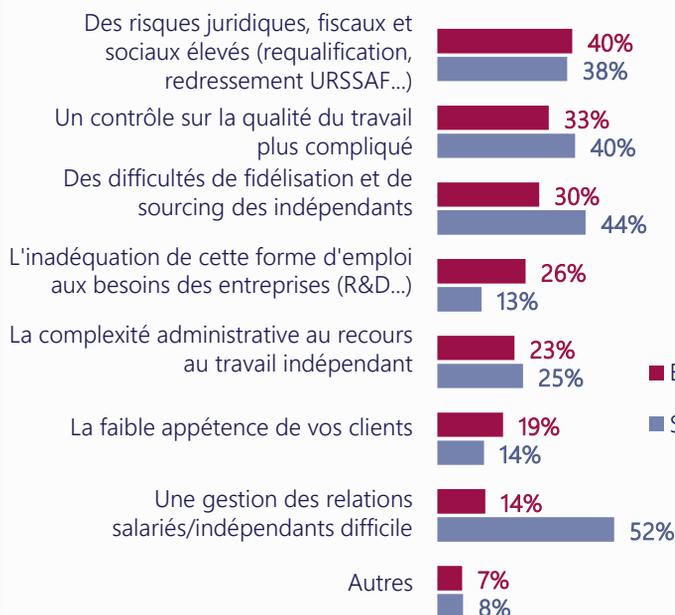
Toutefois, entreprises et salariés s'accordent pour avancer que **d'éventuelles difficultés de contrôle sur la qualité du travail**. À moins de réaliser un suivi étroit de la prestation nécessitant du temps, certaines entreprises mettent en avant les difficultés qu'elles peuvent rencontrer pour évaluer les compétences des indépendants et piloter leur prestation pour obtenir un résultat satisfaisant.

En outre, **de nombreuses entreprises déclarent préférer embaucher lorsque cela est possible**, le recours à un indépendant réduisant fortement leurs marges.

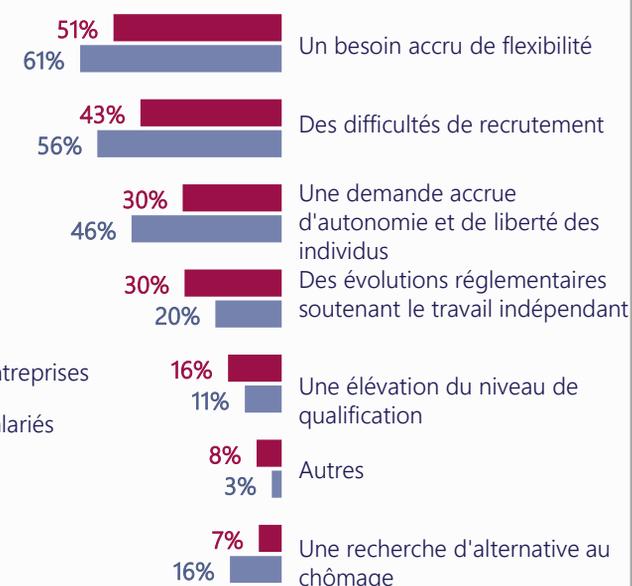
### Les principaux facteurs...

Source : sondage et traitement KYU Lab

#### ...limitant le développement du travail indépendant



#### ...favorisant le développement du travail indépendant



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Des clients qui perçoivent bien l'opportunité du recours à des indépendants, mais aussi les risques associés



## Note méthodologique :

cette partie résulte de l'étude des comportements d'achat de prestations intellectuelles qui s'appuie sur 12 entretiens réalisés avec les directions achats ou responsables des achats de prestations intellectuelles de grands groupes ou PME hors branche. Une analyse documentaire a également été menée sur ce sujet particulier (Lettre des Achats, rapports sur les politiques achats...).

## En bref

L'étude des pratiques d'achat de prestations intellectuelles et de services auprès de grands groupes comme de PME fait apparaître **un certain embarras des acheteurs partagés entre une nécessité dans certains cas de travailler avec des indépendants pour répondre à des besoins spécifiques sur un marché en tension et le souhait de protéger au mieux les intérêts de l'entreprise**, qui pourraient être menacés par ce type de collaboration, selon eux.

Cette tension influence directement les pratiques de sourcing et les modalités de contractualisation, visant clairement à minimiser les risques auxquels peuvent s'exposer les entreprises.

En dehors de la branche, il est intéressant de constater que la perception du risque lié au travail indépendant et les pratiques qui en découlent ne sont que faiblement fonction du secteur d'activité de l'entreprise. Le clivage se fait plutôt sur la taille de l'entreprise : les plus importantes auront les moyens de se prémunir contre ce risque, alors que les plus petites le perçoivent bien, mais n'ont pas nécessairement le choix ou les solutions en tête pour se protéger.

Quoiqu'il en soit, **toutes les entreprises clientes interrogées dans le cadre de l'étude considèrent le recours aux indépendants comme un risque qu'il faut savoir couvrir**. Plusieurs stratégies sont ensuite mises en œuvre pour couvrir ce risque. Ils y font parfois appel a priori également pour faire face à un manque de transparence de certaines entreprises de la branche, ayant le sentiment que ces acteurs mobilisent des indépendants en appliquant des marges conséquentes. Cela induit des coûts « non justifiés » à leurs yeux. Ils développent alors le recours direct (désintermédiation en se passant des acteurs de la branche).

**Aujourd'hui, la perspective du recours direct au travail indépendant de la part des clients finaux semble aller vers une légère croissance soutenue par une croissance globale de la prestation de service et un marché du travail tendu**. Les entreprises clientes ont encore largement besoin de la sécurité juridique apportée par le recours à une entreprise de la branche avec des salariés, mais les relations directes avec les indépendants, sans intermédiaires, devraient augmenter dans les années qui viennent. Les entreprises clientes le souhaitent notamment pour des raisons budgétaires.

25 % des entreprises externalisent les achats de prestations intellectuelles, et seulement 17 % des grandes entreprises (CA supérieur à 500M€). Parmi les achats externalisés, plus de la moitié (51%) sont des achats de prestations de communication et marketing.

Source : Club des acheteurs de prestations intellectuelles - 2017

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Le recours à de la prestation externe devient incontournable

### La prestation de service répond sur la période récente à un besoin croissant des entreprises clientes

Les perspectives du recours aux entreprises de la branche dans le cadre de prestations de service semblent **positives**. Certains grands groupes, d'assurances par exemple, déclarent ne pas encore être matures sur le recours aux compétences externes, celui-ci ne pouvant qu'augmenter selon eux.

Même les plus petites entreprises prévoient plus de recours à des compétences externes, indépendants ou non, dans les années qui viennent.

Celui-ci répond en effet à plusieurs besoins :

- Il permet **d'intégrer des compétences pointues de manière ponctuelle, pour des besoins considérés comme ponctuels ou provisoires** (mise en place d'un logiciel ou d'une technique, accompagnement ponctuel à l'innovation, transformation organisationnelle...).
- Le recours à la prestation de service répond en parallèle à un besoin clairement exprimé de **flexibilité et de sécurité**. Sur certaines missions, les clients finaux font le choix de payer plus cher une compétence externe plutôt que de l'intégrer afin de pouvoir ajuster rapidement les équipes à d'éventuelles fluctuations du besoin. Et cela même si les missions sont reconduites régulièrement.
- **Le recours à la prestation de service peut également être contraint par l'impossibilité d'intégrer certaines compétences sous forme salariée** : pénurie de profils, salaires du marché trop élevés, culture de l'indépendance, voire une appétence particulière des experts recherchés à faire jouer la concurrence...

Le développement informatique, l'agilité, les compétences en RGPD et cybersécurité souffrent particulièrement de cette pénurie de compétences.

Dans certains cas, ce recours à une prestation externe se fera par le moyen d'un travailleur indépendant.



Société de placement opérant en France, en Angleterre, en Espagne et en Tunisie Club Freelance, met en relation des entreprises présentant des besoins en expertises technologiques très spécifiques et des consultants indépendants expérimentés.

Au sein de la direction de Club Freelance la récente croissance du nombre de travailleurs indépendants est attribuée à la « guerre des talents » existant entre les entreprises à la recherche de profils et compétences spécifiques sur le marché du travail. Faire appel à des consultants indépendants permet aux entreprises de répondre à leurs besoins particuliers dans un contexte de temporalité rapide.

Parmi les entreprises qui font appel à ses services, Club Freelance a identifié deux principaux profils :

“ Il y a d'une part des très grandes entreprises, qui sont dans un environnement économique très compétitif et qui ont des besoins en compétences pointues. Elles passent par nous pour faire appel de manière ponctuelle à des indépendants, sur des projets délimités dans le temps. ”

“ D'un autre côté, il y a des start-ups qui ont déjà atteint une taille non négligeable, et qui peinent à trouver des profils expérimentés sur certains postes. Elle font appel à nos services car elles n'ont pas le temps d'attendre de trouver des gens en CDI pour déployer des projets. ”

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le recours à un indépendant reste globalement perçu comme un risque par les clients de la branche

Les risques appréhendés sont liés au suivi des prestations réalisées

... mais les principaux risques perçus sont juridiques et financiers

Les acheteurs de prestations de services ou intellectuelles, qu'il s'agisse de chefs d'entreprises, de directions achats ou de directeurs de services expriment **un certain nombre de réticences vis-à-vis des indépendants**.

Certaines représentations de l'indépendant comme instable ou pas assez compétent pour trouver un CDI subsistent encore. À cela s'ajoute **la crainte d'un manque de suivi des prestations réalisées** : celles-ci terminées, l'indépendant pourrait ne pas être en mesure d'assurer les ajustements nécessaires (faillite, manque de disponibilité, manque de sérieux...).

Certains acheteurs craignent également de ne jamais recevoir le produit de la prestation, ou de pâtir d'un retard de livraison, l'indépendant paraissant plus fragile qu'une entreprise face au risque de faillite ou de surcharge de travail.

Au niveau des grands groupes, **les process de référencement** des fournisseurs peuvent être lourds et inadaptés aux indépendants, entraînant des difficultés pour les directions des achats, mais aussi pour les indépendants eux-mêmes. Cette impossibilité de « rentrer dans les cases » diminue les chances des indépendants de travailler pour certains gros clients directement.

Enfin, les acheteurs préfèrent pour la plupart des besoins s'appuyer sur des partenaires technologiques innovants et robustes, dans la durée, donc à des entreprises de la branche.

“

*Nous avons très peu recours à des indépendants pour éviter tout risque de requalification / dépendance économique et palier à un risque de rupture de service / prestations s'il arrivait quelque chose au consultant. On achète une prestation de service à un cabinet et non à une personne.*

Grand compte Assurance

”

Les risques de requalification, délit de marchandage et dépendance économique sont connus de tous, mais pas envisagés de la même façon en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité.

**Ces risques sont pris très au sérieux par les grandes entreprises clientes finales des entreprises de la branche**, qui mettent en place des process visant à s'en prémunir (appels d'offres dédiés aux indépendants, recours par appel d'offres ou non à des intermédiaires assurant un « portage commercial » pour mutualiser les contrats et s'assurer du respect des différentes réglementations par les indépendants référencés...).

En fonction du type de contrat et du mode d'intervention, les risques les plus pris au sérieux ne sont pas les mêmes. Le secteur bancaire, ayant un recours plus établi à la prestation externe et au travail indépendant sur des prestations à temps plein, fait plus attention au risque de dépendance économique, alors que les sociétés d'ingénierie ou d'énergie sont plus attentives au délit de marchandage ou à la requalification, si l'on en croît les professionnels interrogés.

Les entreprises clientes plus petites ont, elles, tendance à se sentir protégées de ces risques, car elles estiment ne confier qu'un faible volume de prestations à des indépendants ou sur une durée réduite.

“

*Le recours au travail indépendant ne permet pas de capitaliser sur la connaissance du Groupe d'un côté et de l'autre de bâtir des relations de partenariat avec des structures prestataires. Enfin il y a le risque de concentrer le savoir sur une personne, le consultant qui intervient en mission. Le jour où il s'en va, personne ne reprend la suite.*

Groupe de services

”

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Les acheteurs également à la recherche de prescripteurs forts ou d'effet marques, conduisant souvent à des modes d'achat traditionnels

## Les pratiques de sourcing s'adaptent pour limiter le risque perçu

Les politiques et pratiques d'achat de prestations d'indépendants traduisent souvent la volonté de limiter le risque que représentent ces prestations pour les entreprises.

La confiance étant primordiale dans le choix du prestataire sur des missions considérées comme stratégiques ou à forte valeur ajoutée, **les relations directes sont privilégiées par rapport à toute autre forme de relation** : le réseau est le premier réflexe des acheteurs (bouche-à-oreille, réseau social, recommandation, recours à d'anciens salariés...) avec un accent sur la qualité des prestations et le sérieux du suivi.

**A contrario, les plateformes de mise en relation n'inspirent pas suffisamment confiance** pour des prestations à forte valeur ajoutée. Les acheteurs constatent une forte compétition sur le prix, alors que celui-ci n'est pas forcément le critère le plus important, et de faibles garanties sur le niveau de maîtrise technique par exemple. De plus, le fait de choisir un « inconnu » ne rassure pas. L'effet « marque » reste très important dans l'acte d'achat.

Pour les contrats structurés ou de grande ampleur, les entreprises privilégieront la prestation de service qui offre des garanties sur le suivi des missions, la solidité financière du prestataire et le respect des règles administratives.

**Enfin, l'intégration du digital dans les pratiques de sourcing de prestations intellectuelles est progressive, mais réelle.** Les acheteurs de grands groupes que nous avons interrogés utilisent encore peu de VMS (Vendor Management System) ou de systèmes de marketplaces internes, mais ceux-ci sont à l'étude dans plusieurs des entreprises interrogées. Cela étant, ce système de référencement digital ne devrait pas influencer sur les pratiques de sourcing, celles-ci étant liées aux risques encourus par les entreprises clientes. Les compétences en achat sont, par ailleurs, elles-mêmes de plus en plus externalisées.



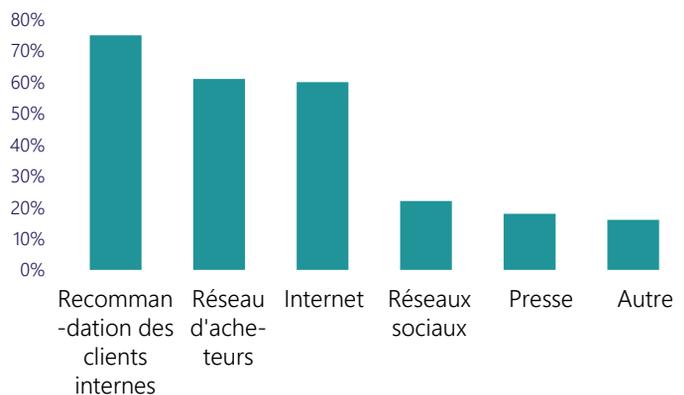
*Les plateformes c'est une forme de surenchère au moins-disant. Je n'aime pas ça, ce n'est pas mon rapport au travail. Il faut une forme d'équilibre entre les parties. En plus, on ne les connaît pas et on a tendance à se décider sur le moins-disant, car au final c'est le seul critère très objectif dans ce mode d'achat...*

DSI Immobilier



## Méthodes de sourcing utilisées dans les entreprises ayant une Direction des achats pour les prestations intellectuelles

Source : Club des acheteurs de prestations intellectuelles - 2017



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## La prévention du risque lié aux indépendants autant administrative qu'organisationnelle



*Il y a beaucoup de cas d'indépendants connus pour un projet et réclamés par les métiers sur un autre projet, du coup on lui demande de passer par du portage salarial. On lui propose une société référencée chez nous.*

*Il n'y a pas d'autre solution à cause des risques, on a peur des dommages et intérêts et des contraintes légales.*

Direction achats Grand compte Energie



**49 %** des entreprises françaises offrirait des formations à leurs indépendants



**70%** les formerait à la culture d'entreprise



**63%** les intégreraient aux activités de l'entreprise

Source : Étude internationale RH SD Worx et Antwerp Management School (2018)

### Les contrats et modalités

— d'intervention reflètent également une volonté de protection et de contrôle —

Chez les grands comptes, les politiques d'achat limitent souvent grandement le recours aux indépendants (beaucoup référencent au niveau national des prestataires en capacité de couvrir un panel de besoins importants et sur tout le territoire). Toutefois, lorsqu'il n'y a pas d'autres solutions, **des alternatives sont trouvées** :

- Achat directement par le service sans intervention de la direction achats.
- Orientation de l'indépendant vers une société de portage salarial partenaire.
- Signature de documents protégeant l'entreprise cliente : décharges faisant porter le risque à l'indépendant, exigence d'assurances spécifiques (protection juridique par exemple), clauses d'indemnisation en cas de défaillance, inspection de la viabilité financière...
- Limitation du travail indépendant à des prestations très courtes.

Les exceptions sont diffuses et sur des projets à montants limités, mais certaines évolutions technologiques accentuent le besoin d'expertises pointues et le recours à des indépendants. **Ces exceptions peuvent dans certains secteurs justifier des contrats de prestations particuliers avec des indépendants.** Appelés par exemple « contrats d'experts », ils formalisent une collaboration entre l'entreprise et certains experts très reconnus (en pharmacie par exemple). Ces contrats particuliers échappent aux règles strictes sur le travail indépendant et l'entreprise traite directement avec ces experts, sans passer par un intermédiaire.

Certaines entreprises utilisent plutôt, ou en parallèle, **des méthodes d'intégration des indépendants à la culture et la vie de l'entreprise** : travail dans les locaux, responsabilités managériales, participation aux « rituels » et aux événements entre collègues, formation aux méthodes internes, etc. accentuant encore la confusion entre le statut de l'indépendant et celui de salarié... et les risques associés.

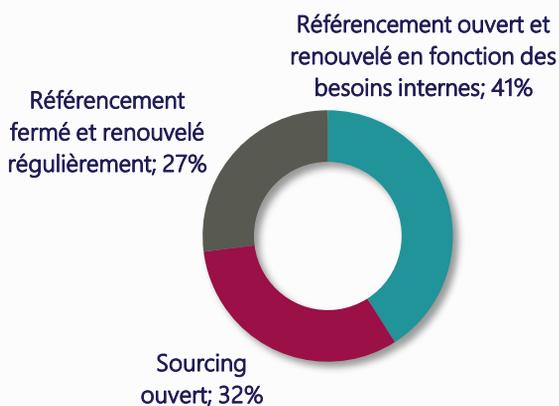
# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Pas nécessairement plus d'indépendants, mais possiblement plus de relations directes entre indépendants et clients finaux

## Un changement d'état d'esprit commence à apparaître

### Gestion du panel de fournisseurs de prestations intellectuelles

Source : Club des acheteurs de prestations intellectuelles - 2017



**35 %** des entreprises\* et **42 %** des grandes entreprises\* pratiquent les « **success fees** » avec leurs fournisseurs de prestations intellectuelles

\*Entreprises ayant une Direction achat

Success fees : variable de rémunération en fonction du succès de la mission

Source : Club des acheteurs de prestations intellectuelles - 2017

Le mode de pensée des clients finaux vis-à-vis des indépendants semble évoluer.

Des changements sont en germe, notamment par la prise de conscience de certains grands comptes concernant les pratiques de certaines SSII auxquelles elles ont souvent recours pour des raisons de flexibilité.

Certains témoignages recueillis mentionnent le fait que le recours aux indépendants est de plus en plus fréquent, mais caché, chez les SSII entre autres, générant des marges sur des prestations qui ne sont pas des prestations salariées. Il semblerait que cette situation ne convienne plus à certains clients finaux, qui s'orienteraient vers un recours direct aux indépendants en passant par du portage salarial ou autre.

La réflexion vers d'autres modes de contractualisation directe est engagée (une marketplace interne a été un système évoqué).

Quant aux exigences de transparence dans le recours aux indépendants par les prestataires, elles seront très clairement à prendre en compte dans les années qui viennent. De fait, le sourcing des prestations intellectuelles apparaît relativement ouvert, laissant la place à une réflexion interne fine et une grande flexibilité dans le choix des partenaires.

En parallèle, la flexibilité confortable et le gain d'expertise générés par le recours aux indépendants, voire la nécessité de les intégrer, incitent les entreprises à les considérer de plus en plus comme des salariés. Ils bénéficient donc parfois de certains avantages normalement réservés aux salariés comme des formations, la participation aux événements de l'entreprise...

Il s'agit à la fois de les intégrer à la culture de l'entreprise pour assurer la qualité et la cohérence de leur prestation, mais aussi de jouer sur le bien-être pour assurer leur loyauté.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Des jeunes pas particulièrement attirés par le travail indépendant

Si certaines études et enquêtes mettent en avant la forte envie d'entreprendre des étudiants à la sortie de leurs études, ce désir n'est toutefois pas synonyme de fin prochaine du salariat. En 2019, le cabinet Mazars en collaboration avec OpinionWay a publié le baromètre « La Génération Z et les nouvelles formes d'emploi ». Cette enquête révèle que **les jeunes nés après 1995 demeurent très attachés au CDI (79%) même si cette proportion est inférieure à celle des jeunes nés en 1995 ou avant (86%)**. Si les nouvelles générations **rejetent des modes d'organisation trop traditionnels en entreprise (73% souhaitent pouvoir organiser leurs horaires de travail par exemple) ils continuent de rechercher une stabilité dans leur activité**. Aux vues de ces résultats, la croissance du travail indépendant ne devrait donc pas être massivement alimentée par les nouvelles générations à court ou moyen terme.

### L'exemple de Web Force 3

L'école Web Force 3 forme au métier de développeur des personnes n'ayant généralement que peu ou pas codé auparavant. Les étudiants suivent un cursus intensif et accéléré afin de pouvoir trouver un emploi dans le secteur du numérique à la fin de leur formation.

Malgré l'importance du travail indépendant dans le secteur du numérique, cette forme d'emploi n'est toutefois pas privilégiée par cette école et ses élèves. À la sortie de cette formation le parcours traditionnel d'un étudiant est de trouver un stage puis d'être embauché dans cette même entreprise. Après avoir acquis de l'expérience professionnelle et développé leurs compétences, les anciens étudiants bénéficient alors d'une expertise et/ou d'un réseau pour débiter une activité indépendante s'il le souhaite. Le travail indépendant n'apparaît ainsi pas nécessairement comme le premier choix des étudiants.



“ Sur une promotion de 300, au terme de leurs études, ils sont entre 5 et 10 à se lancer dans la création de leur propre société. La plupart font un stage en entreprise et y restent assez naturellement. ”

### Deux profils d'étudiants

*J'ai été salarié pendant 20 ans en tant que développeur sur C puis dans la direction de projet. J'ai eu envie de changer et d'entreprendre.*

*Comme j'ai pas mal d'expérience et de contacts, je sais que je pourrai travailler.*

*J'ai surtout intégré cette école pour me remettre à niveau sur les dernières technologies.*

*J'étais auparavant dans une autre formation, mais j'ai eu envie de me tourner vers le métier de développeur.*

*Pour le moment je recherche surtout un stage pour pouvoir avoir un CDI ensuite. Je sais que je pourrai potentiellement me lancer en tant qu'indépendante plus tard, mais je sens que je n'ai pas encore assez d'expérience pour le moment.*



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Des perspectives de croissance réelles, mais limitées – Synthèse



### De potentielles limites au développement du travail indépendant

Si les mutations numériques, sociales et économiques peuvent avoir contribué au développement récent du travail indépendant, il est toutefois nécessaire de souligner que cette dynamique est susceptible de s'inverser ou du moins de ralentir.

Certains phénomènes sont soutenus par une conjoncture économique très favorable et une tension au recrutement importante sur certains métiers. Un retournement n'est pas à exclure. D'autre part, malgré les facteurs économiques soutenant le travail, cette forme d'emploi présente quelques limites intrinsèques qui devraient freiner son essor.

### Des facteurs de croissance conjoncturels

- **Des aspirations fonction de la situation personnelle des individus**

Si l'autonomie peut être un élément recherché par les travailleurs, une stabilité de l'emploi et des revenus ainsi que l'accès à un niveau de protection sociale élevée permise par le salariat le sont également, en particulier à certains moments de la vie (fondation d'une famille, etc.).

- **Des retournements possibles du marché de l'emploi**

S'il existe des tensions sur le marché du travail, celles-ci peuvent décroître (du fait d'un ralentissement économique ou de l'adaptation de la formation par exemple) ou porter sur de nouveaux métiers ou de nouvelles compétences (compte tenu de l'évolution technologique).

- **Une dynamique nouvelle grandement liée au statut de micro-entrepreneur**

Si des facteurs économiques, sociaux et numériques peuvent favoriser le travail indépendant, la création du statut d'auto-entrepreneur (actuel micro-entrepreneur) en 2009 a fortement contribué à son développement. En effet, alors que le nombre d'indépendants hors micro-entrepreneurs a diminué de 14% entre 2009 et 2016, celui de l'ensemble des indépendants a augmenté de 17% sur la même période soutenu par le micro-entrepreneuriat.

### Évolution du nombre de travailleurs indépendants selon leur statut (en milliers)

Source : Accoss-Urssaf



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Des perspectives de croissance réelles, mais limitées - Synthèse



*En tant qu'éditeur de logiciels spécialisés nous avons besoin de faire monter en compétences nos collaborateurs sur nos technologies et de les garder sur le long terme (pour que le modèle reste rentable). Cela nous permet aussi de pouvoir maintenir des activités de recherche et de développement pérennes et de s'appuyer sur une forte culture de notre entreprise.*



*Nous sommes dans un métier de conseil où le réseau et la réputation des consultants sur le marché sont clés, et les travailleurs indépendants sont moins à même de défendre notre "qualité/marque". Qui plus est, un indépendant peut tout à fait travailler pour un concurrent en même temps et lui faire bénéficier de son expérience chez nous.*



### Des limites structurelles au développement du travail indépendant

- Une organisation salariale plus propice aux activités de R&D

Le travail indépendant, du fait de son organisation individuelle, peut se trouver plus limité en termes de moyens financiers et matériels pour conduire des travaux de recherche et de développement.

Une entreprise organisée sur le mode salarial dispose à l'inverse de ressources humaines et matérielles supérieures lui permettant de développer de la recherche et développement ou de manière plus générale des biens ou services nécessitant des moyens et installations importants.

- Un recours aux travailleurs indépendants limité par des enjeux de stratégie

Le recours à des travailleurs indépendants peut par ailleurs être perçu comme un risque stratégique par les entreprises. En effet, du fait de son statut, un indépendant peut être amené à travailler pour des concurrents leur faisant bénéficier de son expertise et de son expérience acquises dans le cadre de sa mission avec une entreprise.

- Une limite pour tirer parti des forces du collectif

Le salariat et la collaboration dans la durée et en équipe permet le développement d'une culture d'entreprise forte, la capacité de travailler efficacement en équipe avec des personnes dont on connaît les forces et faiblesses, à apprendre en continu les uns des autres...

# DES LIMITES À L'ESSOR DU TRAVAIL INDÉPENDANT

## 3 scénarios d'évolution de ce phénomène dans la branche



3 scénarios d'évolution de la part des indépendants non employeurs parmi les travailleurs de la branche sont proposés en fonction de ces analyses.

Quel que soit le scénario retenu, les salariés demeurent largement majoritaires et leur nombre croît au sein de la branche du fait de la dynamique de développement de cette dernière (+15 à 19% de salariés entre 2014-15 et 2022-23 et +12 à 55% d'indépendants suivant le scénario retenu).

### Scénario bas pour le travail indépendant

La dynamique actuelle est atypique et répond à un phénomène conjoncturel (forte tension sur le marché de l'emploi, création du statut d'auto-entrepreneur, « effet de mode », etc.) qui s'essouffle. La tension sur le marché de l'emploi se détend avec un léger ralentissement économique. Les entreprises intègrent de nouvelles méthodes de management qui répondent mieux au souhait d'autonomie des individus et réinternalisent certaines compétences pour gagner en compétitivité. Par ailleurs, le modèle économique des plateformes ne parvenant pas à se structurer, beaucoup d'entre elles disparaissent.

### Scénario tendanciel

La dynamique actuelle se poursuit au fur et à mesure que les acteurs adaptent leurs comportements à cette forme d'emploi. La protection sociale se développe petit à petit renforçant la confiance des travailleurs se constituant en indépendants. D'un autre côté, la relation avec les entreprises se normalise, ces dernières intègrent ce mode de collaboration. Les clients de leur côté maintiennent en priorité une relation avec les ESN, sociétés d'ingénierie, cabinets de conseil pour construire des projets dans la durée en ayant recours aux indépendants lors de besoins ponctuels sur des expertises spécifiques.

### Scénario haut pour le travail indépendant

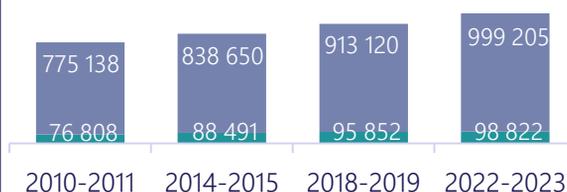
La croissance de cette forme de travail s'accélère (\*2) grâce notamment à une sécurisation des relations entre les indépendants et les entreprises. Alors que la protection sociale intègre pleinement les travailleurs indépendants, les risques juridiques liés à leur recours diminuent fortement. Les entreprises y voient une opportunité pour gagner en flexibilité tout en réduisant leur masse salariale.

### Estimation de l'évolution de la répartition des travailleurs de la branche (hors employeurs)

Source : Insee, Recensement de population et hypothèses Kyu Lab pour les projections

■ Travailleurs indépendants non-employeurs ■ Travailleurs salariés

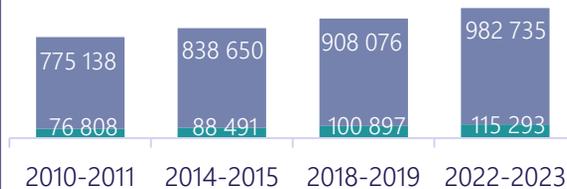
#### Scénario bas pour le travail indépendant



Hypothèses :

- +9% de travailleurs tous les 4 ans
- +0 point d'indépendants entre 2014-15 et 2018-19
- 0,5 point d'indépendants entre 2018-19 et 2022-23

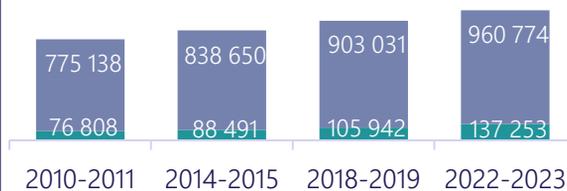
#### Scénario tendanciel



Hypothèses :

- +9% de travailleurs tous les 4 ans
- +0,5 point d'indépendants entre 2014-15 et 2018-19
- +0,5 point d'indépendants entre 2018-19 et 2022-23

#### Scénario haut pour le travail indépendant



Hypothèses :

- +9% de travailleurs tous les 4 ans
- +1 point d'indépendants entre 2014-15 et 2018-19
- +2 points d'indépendants entre 2018-19 et 2022-23

# 4

## Les travailleurs indépendants dans la branche

- Des réalités diverses en fonction du secteur d'activité
- Des perspectives de croissance, mais pas d'explosion à prévoir
- **Les avantages et difficultés perçus par les indépendants**
- Un statut soutenu par une offre de services importante

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Un statut qui offre plus de libertés aux travailleurs

### Les avantages au travail indépendant selon les indépendants de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



### — Une liberté supplémentaire particulièrement appréciée par les indépendants —

Les principaux avantages que les indépendants retirent effectivement de cette forme d'emploi ont trait à la liberté supplémentaire dont ils jouissent comparativement au statut de salarié.

Ainsi pour plus de trois quarts des indépendants, leur liberté dans la gestion de leur temps est un avantage essentiel induit par cette forme d'emploi. Par ailleurs environ 2/3 d'entre eux mettent aussi en avant leur liberté dans le choix de leurs clients et de leurs projets ainsi que dans le choix de leur lieu de travail, éléments qu'ils recherchaient lorsqu'ils ont décidé de devenir indépendants.

### — Un niveau de rémunération pas nécessairement plus avantageux —

À l'inverse, seuls 44% des indépendants déclarent que leur activité leur permet de mieux gagner leur vie grâce à cette forme d'emploi. Cela signifie en creux que pour plus d'1 indépendant sur 2 leur activité indépendante ne leur permet pas de mieux gagner leur vie que s'ils étaient salariés.

“

*Ce n'est pas forcément pour le côté financier qu'on devient indépendant. On sait très bien qu'il y a des mois avec et des mois sans, surtout au début de notre activité... puis que tout le monde minimise avant de se lancer toutes les charges qui sont les nôtres. C'est plus pour la liberté et le cadre de vie que cela nous permet.*

”

“

*C'est très épanouissant d'être son propre patron. Et puis, quand l'activité tourne bien ça permet aussi d'être mieux rémunéré, mais ça dépend.*

”

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Un cadre juridique globalement adapté au travail indépendant

### 3 indépendants sur 4 jugent le cadre juridique adapté

75% des indépendants de la branche estiment que le cadre juridique de cette forme d'emploi est plutôt adapté voire tout à fait adapté.

Les principaux éléments de satisfaction de ces derniers sont la **relative simplicité de création d'une entreprise**, avec le régime de micro-entrepreneur et la **liberté que leur permet le statut d'indépendant**.

Par ailleurs, de nombreux indépendants considèrent que la pluralité des statuts juridiques, si elle complexifie la tâche, leur permet néanmoins de trouver le cadre qui s'adaptera le mieux à leur activité professionnelle et son organisation.

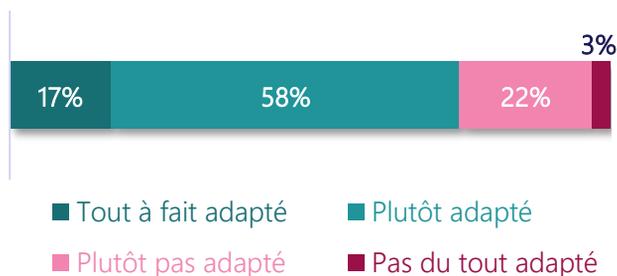
### Les trois principaux éléments d'inadéquation du cadre juridique à cette forme d'emploi selon les indépendants

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Évaluation du cadre juridique du travail indépendant selon les travailleurs non salariés de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Quelques éléments réglementaires demeurent inadéquats selon certains

Près d'un quart des indépendants de la branche trouve toutefois que le cadre juridique actuel demeure mal voire pas du tout adapté à cette forme d'emploi. Ces derniers pointent majoritairement trois éléments :

#### • Une complexité administrative

Bien que le cadre juridique ait été simplifié par l'introduction du statut de micro-entrepreneur, une complexité administrative persiste. Selon ces derniers, cette complexité est notamment due à la pluralité des statuts existants et aux différences sociales et fiscales qu'ils impliquent... mais qui sont souvent difficiles à appréhender.

Si des indépendants ont recours à des experts-comptables, beaucoup mettent en avant le manque d'accompagnement et d'information concernant ces problématiques.

#### • Une fiscalité trop importante

Le deuxième élément mis en avant a trait aux taxes et cotisations que nombre d'indépendants jugent trop élevés.

#### • Un manque de protection sociale attachée au statut

Par ailleurs, la plupart des travailleurs indépendants jugent que leur niveau de protection sociale est insuffisant au regard des charges dont ils doivent s'acquitter.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Les difficultés et risques des travailleurs indépendants de la branche

### Des risques et difficultés majoritairement liés au manque de protection sociale

Bien qu'une majorité des travailleurs indépendants juge le cadre juridique adapté à cette forme d'activité professionnelle, ceux-ci sont confrontés à une pluralité et une diversité de difficultés et peuvent être exposés à des risques importants.

Selon les indépendants interrogés, les principaux inconvénients liés à cette forme d'emploi ont trait à la faiblesse voire à l'absence de protection sociale face à certains risques.

Ainsi plus de la moitié des indépendants interrogés considère que l'absence de couverture chômage est un des principaux inconvénients à cette forme d'emploi.

### Les principaux inconvénients du travail indépendant selon les indépendants de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Les risques liés à une protection sociale plus faible

### Une plus faible couverture sociale

1

Le modèle de sécurité sociale français construit autour de la figure du salarié n'assure pas une couverture sociale équivalente entre les travailleurs indépendants et les salariés. Les travailleurs indépendants sont ainsi davantage exposés aux risques sociaux.

### Une moindre couverture sociale

- **L'inaccessibilité à certaines prestations sociales**

Les travailleurs indépendants n'ont pas accès aux assurances obligatoires de chômage ni d'accidents et de maladies du travail. En cas de non-souscription à une assurance spécifique, ces derniers ne sont alors pas couverts pour ces risques.

- **Un niveau de prestation inférieur à celui des salariés**

Leurs cotisations sociales obligatoires étant inférieures à celles des salariés, les travailleurs indépendants ne perçoivent pas les mêmes montants de prestations sociales. L'étude menée par la Commission européenne (*Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe*, 2017) a ainsi mis en exergue l'inadéquation du niveau des prestations auxquelles les indépendants pouvaient avoir accès avec leurs besoins du fait de cotisations versées trop faibles ou de conditions d'accessibilité trop strictes.

- **Une moindre couverture des assurances complémentaires**

Si les indépendants peuvent souscrire à des assurances complémentaires, ils ne bénéficient toutefois pas des avantages liés à une mutualisation des risques. À la différence des salariés d'une même entreprise qui mutualisent les risques, les indépendants ne souscrivent à des assurances qu'individuellement faisant augmenter les prix des assurances pour un même niveau de protection.

- **Des statuts potentiellement non protecteurs**

Les indépendants en SAS lorsqu'ils ne se rémunèrent pas sous la forme de salaire et les micro-entrepreneurs lorsqu'ils ne réalisent pas de CA, ne cotisent pas. Leur protection sociale minimale peut alors être très faible.

*J'ai commencé mon activité récemment, il y a moins de deux ans, en tant qu'indépendant et j'ai opté pour la micro-entreprise.*

*Comme j'en suis au début de mon activité, je suis amené à me déplacer assez régulièrement chez mes clients. Même s'il y a moins de risques que si j'étais un livreur à vélo je ne sais pas vraiment si je pourrais avoir le droit à quelque chose si jamais j'avais un accident de la route...*

*En tant que mère célibataire je ne pouvais pas me permettre de lancer mon activité en tant que micro-entrepreneuse ou dirigeante de ma propre structure.*

*Pour bénéficier des mêmes droits et protections que les salariés, j'ai choisi le portage salarial.*

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Les risques liés à une protection sociale plus faible

### ► Une possible sous-évaluation des risques par les indépendants

- Un sujet parfois mis au second plan

Plusieurs éléments peuvent amener les travailleurs indépendants à considérer les problématiques de sécurité sociale et d'assurance comme secondaires et à ne pas se saisir de ces sujets.

Le travail indépendant peut d'une part être considéré comme une transition et que la souscription à des assurances complémentaires ne sont donc pas nécessaires. De nombreux travailleurs indépendants, en particulier les plus jeunes, comprennent souvent mal les sujets de prévoyance. Par ailleurs, de nombreux indépendants sont d'anciens salariés. Ils bénéficient à ce titre de la portabilité de leur contrat d'assurance pendant la première année de leur activité ce qui peut les amener à ne pas se soucier de cette problématique jusqu'à ce que cette portabilité ne soit plus effective. Enfin, le travail indépendant requiert d'une part d'importantes ressources et du temps notamment au début de cette activité. Adhérer à un régime complémentaire peut alors être perçu à la fois comme des frais supplémentaires et superflus et comme du temps pris sur de la recherche de clients par exemple.

- Des risques souvent sous-évalués

Les travailleurs indépendants bénéficient d'une couverture équivalente aux salariés dans le cas de l'assurance maladie. De ce fait, la non-souscription à une complémentaire santé présente un risque limité. En revanche le risque est beaucoup plus élevé en ce qui concerne le décès et l'invalidité pour lesquels il n'y a pas d'obligation de couverture. Ces risques demeurant rares, les travailleurs peuvent avoir tendance à sous-estimer ce risque estimant que cela ne leur arrivera pas et donc à ne pas souscrire à un contrat de prévoyance. Or, en cas de décès ou d'invalidité, les dommages sont irréversibles et les ayants droits peuvent se retrouver sans aucune prestation. Pourtant, selon les experts, **moins d'un travailleur non salarié sur 2 souscrit à des contrats de prévoyances décès et/ou arrêt de travail avec indemnités journalières.**

Enfin, chez ceux qui ont choisi le recours à ces contrats, ils seraient nombreux à surestimer leur niveau réel de protection.

*J'ai lancé mon activité récemment, je pense que souscrirai à une complémentaire santé, mais pas tout de suite.*

*Pour le moment je n'ai pas encore assez de trésorerie pour me permettre de prendre des complémentaires santé. Et puis, en ce moment je suis plus focalisé sur la recherche de nouveaux clients que sur la recherche du meilleur contrat d'assurance. Je commencerai à regarder tout ça une fois que ma situation sera plus stable et que je pourrai me projeter sur plusieurs années.*

*Des assurances pour la retraite ou le décès ? Ce n'est pas du tout ma priorité. Je suis encore loin de la retraite et il y a quand même très peu de chances pour qu'il m'arrive quelque chose. Enfin, c'est vrai que si jamais il y a un problème ce n'est pas optimal pour ma famille... mais je ne préfère pas trop penser à ça et me concentrer sur mes clients.*

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Des difficultés dans les relations commerciales

### Des difficultés liées aux relations commerciales

Outre les risques liés à la protection sociale, les travailleurs indépendants peuvent rencontrer des difficultés dans le cadre de leurs relations commerciales et la réalisation de leurs missions. Ils sont notamment exposés à :

- Des délais de paiement importants,
- Des situations de dépendance économique,
- La mise en cause de leur responsabilité civile professionnelle,
- Des risques liés à une mauvaise connaissance du droit notamment en ce qui concerne le RGPD et la propriété intellectuelle.

2

### Des délais de paiement parfois importants

De nombreux travailleurs indépendants interrogés ont fait remonter des difficultés liées à d'importants délais de paiement des clients. Malgré le fait que ces délais sont encadrés par la loi, peu de travailleurs indépendants réclament le paiement des indemnités de retard qui leur sont dues.

Quelques entreprises auraient même institutionnaliser le fait de ne pas payer certaines prestations de faible montant, comptant sur le fait que le recours juridique coûtera plus cher à l'indépendant que de recevoir son paiement. Les indépendants réalisant ce type de missions se voient ainsi doublement pénalisés.

« Le principal problème que je rencontre ce sont les délais de paiement. Je suis constamment payé en retard, ça m'est arrivé d'être payé avec 100 jours de retard.

Le pire c'est dans la grande distribution, s'ils nous paient à 60 jours ils mettent 30 jours pour éditer le bon de commande. Ça fait quand même un délai de 90 jours.

J'ai le sentiment de prendre un risque quand je travaille avec certains clients. Parfois, je dois demander un acompte, mais tous les clients n'acceptent pas.



### L'encadrement des délais de paiement

Si les indépendants et leurs clients peuvent décider conjointement du délai de paiement de la prestation, celui-ci est limité par le Code du commerce.

Ainsi, le délai de paiement « ne peut dépasser soixante jours à compter de la date d'émission de la facture. Par dérogation, un délai maximal de quarante-cinq jours fin de mois à compter de la date d'émission de la facture peut être convenu entre les parties, sous réserve que ce délai soit expressément stipulé par contrat et qu'il ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier. » (source : article L441-6 du Code du commerce)

En cas de non-respect des délais de paiement des pénalités de retard ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement sont automatiquement appliqués.

Par ailleurs, en cas de retard une amende peut être prononcée par la justice qui peut atteindre 75 000€ pour une personne physique et 2 millions pour une personne morale.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Des difficultés dans les relations commerciales

### Des situations de dépendance économique

- **La dépendance économique**

Si la dépendance économique des travailleurs indépendants à un client n'est en soi pas problématique, cette situation génère des risques pour ces derniers. De peur de perdre une importante source d'activité, certains travailleurs peuvent accepter des conditions de réalisation de mission peu avantageuses (prix peu élevés, disponibilité importante, travail dans les locaux de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, en cas de litige avec un de leurs clients, de nombreux indépendants ne savent à qui s'adresser pour demander des conseils.

- **La parasubordination**

La parasubordination désigne une situation dans laquelle un travailleur non-salarié, bien qu'indépendant juridiquement, se trouve dans une situation de subordination économique vis-à-vis d'une entreprise.

Cette situation ne correspond pas à une catégorie juridique, mais une situation de fait. Elle n'a pour le moment pas fait l'objet d'une définition partagée en France même si plusieurs critères ont été avancés pour la caractériser (source : Antonmattei et Sciberras, 2008) :

- Le critère du chiffre d'affaires : déjà pris en compte par certains pays (Espagne, Allemagne) : ce critère vise à identifier les situations dans lesquelles un indépendant réalise la majorité de son chiffre d'affaires avec une seule entreprise. Dans la branche, 1/3 des indépendants dépendrait d'un client dominant (source : sondage et traitement KYU Lab).
- Le critère de la durée de la relation d'activité : une situation de dépendance économique provient notamment de la durée de cette relation, une durée minimale de 2 mois a ainsi été avancée comme première proposition.
- Le critère de la dépendance de l'organisation du travail : ce critère vise à déterminer les situations dans lesquelles l'activité de l'indépendant est dépendante de l'organisation de l'entreprise et ne saurait être réalisée pour une autre entreprise.

Il est toutefois à noter que la proposition de ces critères n'a pas généré d'évolution du cadre juridique des travailleurs indépendants.

*Dès que ça coïncide avec un client, on est vraiment tout seul. Je ne sais pas vraiment vers qui me tourner et économiquement je ne peux pas me permettre que ça se passe mal avec mon principal client...*

*On a des clients qui pensent que parce qu'on a une mission importante avec eux, on est à leur disposition 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. D'une part c'est pas rentable pour moi parce que je ne m'y retrouve plus sur mon taux journalier et d'autre part ça me laisse pas de temps pour développer d'autres projets à côté ou rechercher d'autres clients...*

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Des difficultés dans les relations commerciales



### L'abus de dépendance économique

Pratique considérée comme anticoncurrentielle, l'abus de dépendance économique est prohibé par le Code de commerce (source article L. 420-2 du code de commerce).

Pour que cette pratique soit avérée, trois éléments doivent être réunis (source : *Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes*) :

- L'existence d'une situation de dépendance économique.
- Une exploitation abusive de cette situation.
- Une affectation du fonctionnement de la concurrence sur le marché.



Si la situation de parasubordination ne fait aujourd'hui pas l'objet d'un cadre juridique particulier, le droit commercial prohibe les situations dans lesquelles une subordination économique existe et se double d'un abus de cette position par l'entreprise cliente.

Dans le cadre de cette situation, la jurisprudence a retenu plusieurs critères pour caractériser la situation de dépendance économique : la part de l'entreprise dans le CA de son partenaire, la notoriété de la marque, l'importance de la part de marché de son partenaire, l'existence ou non de solutions alternatives et les facteurs ayant conduit à la situation de dépendance.

Cette situation, pour être sanctionnable, doit être couplée à une exploitation abusive caractérisée par exemple par le refus de vente, les pratiques discriminatoires ou les accords de gamme par exemple (source : *article 420-2 du Code de commerce*).

Le montant des sanctions liées à cette situation est au maximum égal à 10% du CA (hors taxes) le plus élevé depuis l'abus de dépendance économique.

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Les risques liés à leur responsabilité

### Des risques liés à leur responsabilité professionnelle

Le travail indépendant s'accompagne d'une exposition aux risques plus élevée que pour le travail salarié. En tant que chef d'entreprise le travailleur indépendant dispose d'une responsabilité juridique et d'obligations légales à satisfaire. Une mauvaise connaissance du droit commercial par les travailleurs indépendants les expose à un ensemble de risques légaux liés à cet environnement juridique. Ces risques peuvent être liés à plusieurs éléments tels que :

- La non-souscription à une responsabilité civile professionnelle,
- Le non-respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD),
- La protection intellectuelle.

### Le risque lié à la responsabilité civile

Dans le cadre d'une activité professionnelle, tout travailleur indépendant peut causer des dommages matériels ou corporels à des tiers ou des clients. Ces dommages engagent sa responsabilité civile lorsqu'ils sont causés par ses actes, sa négligence, son imprudence, les salariés sous sa responsabilité ou les biens qu'il a sous sa garde.

Dans le cadre du travail salarié, seule la responsabilité de l'employeur est engagée en cas de dommage causé par un salarié. À l'inverse, un travailleur indépendant est directement exposé aux risques liés aux dommages qu'il pourrait causer. Si celui-ci n'a pas souscrit à une assurance de responsabilité civile professionnelle, celui-ci s'expose aux charges de réparation en cas de dommage causé.

### Le risque lié au RGPD

Le RGPD entré en vigueur en 2016 et applicable depuis le 25 mai 2018 soumet l'ensemble des entreprises traitant des données personnelles y compris les travailleurs indépendants.

Les travailleurs indépendants de la branche, notamment ceux du secteur du numérique, sont particulièrement concernés par cette nouvelle réglementation. Elle implique pour eux :

- La mise en place de processus protégeant les données personnelles qu'ils peuvent détenir.
- L'identification des données sensibles des clients avec lesquelles ils sont en contact et leur protection.
- L'intégration de cette réglementation dans la production d'outils / applications pour leurs clients.

### Le risque lié à la propriété intellectuelle

Lors de la création de leur entreprise, du choix de son nom et/ou de son logo, les travailleurs indépendants n'ont pas nécessairement le réflexe de vérifier que ces éléments ne sont pas protégés par la propriété intellectuelle ou à l'inverse de protéger eux-mêmes ces éléments.

Cette non-prise en compte des problématiques liées à la propriété intellectuelle peut générer des contentieux et présente de ce fait un risque pour la stratégie marketing et de communication déployée par les indépendants pour développer leur activité.

*J'avais construit toute ma stratégie de commerciale autour du nom de mon entreprise qui reflétait la spécificité de ma prestation. Un jour une entreprise américaine qui exploitait le même nom à l'étranger m'a demandé de retirer toute mention à ce dernier. J'ai dû changer le nom de mon entreprise et reconstruire la notoriété acquise jusque-là sous ce nom.*

*Le RGPD me fait très peur. Un de mes gros clients a intégré dans le contrat une clause disant que je m'engage à les indemniser si jamais il y a des poursuites concernant la divulgation de données personnelles.*

# LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

## Les avantages du salariat non perçus

### L'absence des avantages spécifiquement liés au salariat

4

Enfin, les travailleurs indépendants, de par leur statut, ne bénéficient pas de certains avantages spécifiquement liés au travail salarié. Si parmi ces travailleurs certains sont conscients de ces désavantages relatifs, d'autres ne s'en aperçoivent qu'une fois leur activité lancée ou lorsqu'une difficulté particulière se présente.

#### Des inconvénients directs

Si le revenu brut et parfois net des travailleurs salariés peut être inférieur à celui des indépendants, d'autres éléments doivent être pris en compte pour évaluer la rémunération ils bénéficient. Ces éléments permettent de diminuer l'éventuel écart de revenus entre les salariés et les indépendants.

- **L'épargne salariale** : ce système d'épargne collectif est mis en place dans certaines entreprises et permet à leurs salariés de bénéficier d'un intéressement et ou d'une participation. Ces dispositifs permettent aux salariés d'accroître leurs revenus sans que cela ne soit lié à leur salaire.
- **Les comités d'entreprise** : obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité d'entreprise permet une représentation du personnel au sein des instances dirigeantes de l'entreprise mais il assure aussi la gestion des activités sociales et culturelles aux bénéfices des salariés et de leur famille. Ces derniers peuvent ainsi bénéficier d'avantages financiers et en nature diverses (crèches d'entreprises, colonies de vacances, réductions pour des activités culturelles, etc.).
- **Un salaire fixe** : un des avantages du salariat est de bénéficier de revenus mensuels fixes. Plusieurs indépendants ont ainsi mis en avant la pression que pouvait engendrer la recherche permanente de missions et la fluctuation des revenus parfois difficile à gérer notamment en période « creuse ».

#### Des inconvénients indirects

Par ailleurs, le statut d'indépendant peut générer des difficultés plus indirectes.

- **Une moindre représentation professionnelle** : Du fait de leur statut les travailleurs indépendants sont très peu pris en compte dans les négociations collectives et sont exclus des éventuels accords. Ils ne bénéficient tout d'abord pas d'un droit d'être rémunérés au niveau du salaire minimum (*source* : *Confédération européenne des syndicats, 2018*). Leur revenu est directement dépendant du niveau de leur activité et l'établissement d'un revenu minimum se confronterait a priori au terme d'une entente illégale. Enfin ces derniers ne sont que peu représentés par les instances représentatives partielles et bénéficient de ce fait d'une protection moindre dans le monde professionnel.
- **L'accès à un logement ou à des prêts bancaires plus difficile** : du fait de la variabilité de leurs revenus, les travailleurs indépendants peuvent avoir du mal à trouver un logement en location ou à obtenir un prêt bancaire. Malgré des revenus parfois élevés certaines agences immobilières et banques perçoivent un risque lié au statut d'indépendant.

# 4

## Les travailleurs indépendants dans la branche

- Des réalités diverses en fonction du secteur d'activité
- Des perspectives de croissance, mais pas d'explosion à prévoir
- Les avantages et difficultés perçus par les indépendants
- Un statut soutenu par une offre de services importante

# UNE OFFRE DE SERVICES QUI SE STRUCTURE

## La panoplie des services et aides aux indépendants se structure peu à peu

Un certain nombre d'aides ou services publics favorisent et accompagnent la création d'entreprise et l'exercice en tant qu'indépendant, en particulier. Il en va ainsi par exemple de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (Accre), devenue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 « [exonération de début d'activité](#) ». Elle consiste en une « exonération partielle de charges sociales pendant les 12 premiers mois d'activité ». On peut également citer les allocations chômage de Pôle Emploi versées en cas de « rapprochement de conjoint » et que certains bénéficiaires mobilisent pour lancer leur activité, ou encore [l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise](#) (ARCE) qui permet de percevoir 45% du montant du reliquat d'allocations à la date de début de l'activité en 2 fois.

Mais le secteur privé structure peu à peu également son offre de services à destination des indépendants pour leur faciliter certaines tâches, leur faire bénéficier d'avantages comparables à ceux des salariés, etc. En voici quelques exemples présentés succinctement :

### « Comités d'entreprises » dédiés aux entrepreneurs

Quelques entreprises se sont constituées avec pour objectif de proposer des services ou avantages équivalents à ceux des salariés. Ainsi, Startup CE propose aux entrepreneurs et freelances, sur une place de marchés, des tarifs réduits négociés auprès de multiples enseignes de loisirs (principe d'abonnement annuel).

Wemind, de son côté, propose également une assistance juridique, un service de recouvrements d'impayés, une mutuelle santé et prévoyance, une responsabilité civile, une garantie logement, etc.

### Des services bancaires

En se constituant en tant qu'indépendant, il devient nécessaire de souscrire auprès d'une banque un compte professionnel. Si les banques traditionnelles proposent depuis longtemps ces services, de nouveaux acteurs émergent avec des offres dédiées pour les indépendants. C'est le cas par exemple d'Anytime, banque en ligne qui leur permet notamment de réaliser toutes leurs opérations bancaires avec des facilités pour gérer leurs notes de frais (après prise en photo les justificatifs, cet opérateur saisi manuellement la TVA pour en fin de mois l'export de tous les éléments comptables nécessaires à la déclaration de TVA),

### Des services de facturation et comptabilité

La gestion administrative n'est pas toujours simple à appréhender, peut être vecteur de stress et d'erreurs pour les indépendants. Certaines structures, dont Freebe par exemple, proposent des outils et services de gestion par abonnement pour les indépendants, leur permettant de gérer missions en parallèle, leurs devis, leurs démarches administratives, leurs calculs de charges... Une assistance aux déclarations d'impôts est également comprise.

L'objectif est de simplifier les démarches administratives de l'indépendant pour lui permettre de se concentrer sur le développement de son activité.

### Des assurances

Certains contrats d'assurances sont négociés au niveau des branches professionnelles pour obtenir des tarifs préférentiels sur des profils de risques spécifiques et communs. Néanmoins, en complément, certains acteurs de l'assurance, comme Easyblue, proposent également des assurances sur mesure, avec des devis et niveaux de couvertures personnalisés selon le profil, l'activité et le besoin des indépendants. Le « package assurantiel » peut couvrir la responsabilité civile professionnelle, la cybersécurité, la mutuelle santé, les risques liés à la manipulation de données informatiques, etc.

D'autres acteurs encore, comme l'INPI par exemple, proposent leurs services et leur appui à la création d'entreprise (pour valider la possibilité de déposer sa marque, faire une étude d'antériorité et la déposer si l'ensemble des éléments sont conformes).

# UNE OFFRE DE SERVICES QUI SE STRUCTURE

De plus en plus de plateformes qui s'inscrivent aussi dans cette logique de services.

Illustration de la startup Jollyclick



Jollyclick est un réseau social créé en 2016 qui met en relation des indépendants et des projets. Il revendiquait, en janvier 2019, 27 000 inscrits.

L'objectif affiché par la plateforme est de proposer une alternative plus collaborative et personnalisée aux travailleurs indépendants, entrepreneurs...

« Ne pas gâcher de bonnes idées,  
ne pas gâcher de talents »

L'objectif de ce réseau social spécialisé sur le travail indépendant est de permettre à des porteurs de projets de constituer leur équipe, sur une plateforme qui regroupe toutes sortes de projets, d'entrepreneurs, de freelances... Les champs d'activité et les compétences sont très divers (du plombier au développeur web, en passant par des graphistes ou des photographes).

Jollyclick se présente comme une alternative pour les indépendants à LinkedIn, qu'il juge surchargé par les offres comme les demandes d'emploi.

Chaque talent et chaque projet peut « inviter » quelqu'un dont les compétences ou le projet l'intéressent après avoir consulté son profil. Un système de filtres permet de cibler ces recherches (par discipline, lieu...). La volonté est néanmoins de mettre l'emphase sur les projets et non sur les profils (éviter le « shopping de profils »).

Il s'agit aussi de faire face à l'isolement de ces travailleurs indépendants en les inscrivant dans des logiques de réseaux humains et en leur apportant toute une panoplie de services : fil d'actualité personnalisé, accompagnement pour être plus visible (rédaction de sa bio, identification de ses compétences, parcours d'auto-évaluation, traits de personnalité évalués avec le test psychométrique TIPI), accès à une communauté d'entraide...

“ *Nous avons une orientation résolument humaine : nous voulons donner du sens, favoriser le collaboratif, mettre les projets en avant...* ”

“ *Ce que nous disent les talents, c'est qu'ils ne se sentent pas comme sur certaines plateformes de recrutement, où ils ont leur tarif affiché et où les porteurs de projets font leur shopping.* ”

# 5

## Les entreprises et salariés de la branche face au travail indépendant

# 5

## Les entreprises et salariés de la branche face au travail indépendant

- État des lieux du recours au travail indépendant dans la branche : le numérique en première place
- Perception et pratiques des entreprises : des risques réels mais pas forcément bien appréhendés
- Indépendants et salariés : un défi managérial à relever

# LE RECOURS AU TRAVAIL INDÉPENDANT

Un recours régulier, mais dont l'intensité est liée au secteur d'activité de l'entreprise

## Nombre moyen d'indépendants auquel les entreprises de la branche ont recours

Source : sondage et traitement KYU Lab

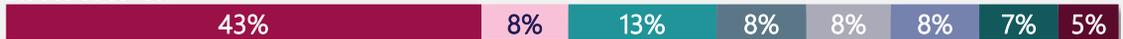
Tous secteurs confondus



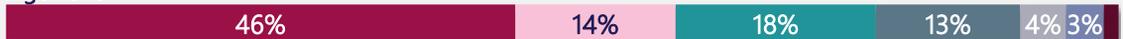
Numérique



Études et conseil



Ingénierie



- Aucun
- 1 indépendant pour 5 salariés
- 2 indépendants pour 1 salarié
- 1 indépendant pour 100 salariés au moins
- 1 indépendant pour 2 salariés
- 5 indépendants ou plus pour 1 salarié
- 1 indépendant pour 10 salariés
- Autant d'indépendants que de salariés

## Un recours aux indépendants fréquent, mais en écart selon les secteurs

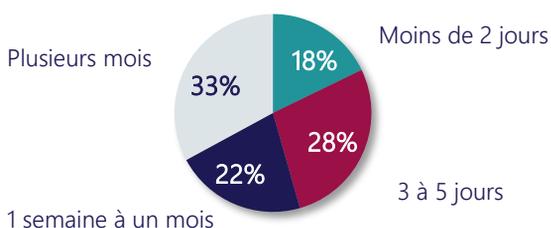
Une entreprise de la branche sur 2 a un recours significatif à des indépendants, cette part étant nettement plus élevée pour les entreprises du numérique (56% y ont recours avec un ration d'au moins 1 indépendant mobilisé pour 10 salariés).

16% des entreprises de la branche s'appuieraient sur autant voire plus d'indépendants que de salariés. Cette pratique s'observe surtout dans le conseil (1 entreprise sur 5) et dans le numérique (13%), en revanche beaucoup moins dans l'ingénierie (4%).

**Le secteur du numérique apparaît comme le secteur le plus consommateur de travail indépendant, que ce soit en fréquence ou en intensité du recours**

## La durée moyenne des missions des indépendants sollicités par les entreprises de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



## Un bon équilibre entre les durées de missions

Les missions confiées aux indépendants se répartissent de manière assez équilibrée entre des missions très brèves et des missions longues sur plusieurs mois.

L'esprit traditionnel du recours ponctuel à l'indépendant pour des missions ad hoc semble respecté (dans 2 cas sur 3, le recours ne dépasse pas le mois d'intervention).

Un tiers des entreprises de la branche sollicite néanmoins des missions de plusieurs mois, celles-ci étant très concentrées sur le secteur du numérique. Dans l'ingénierie la durée moyenne des missions est de quelques jours, et dans le conseil la répartition est assez équilibrée ente les différentes durées d'intervention.

# LE RECOURS AU TRAVAIL INDÉPENDANT

## Les métiers du numérique sont les plus sollicités par la branche

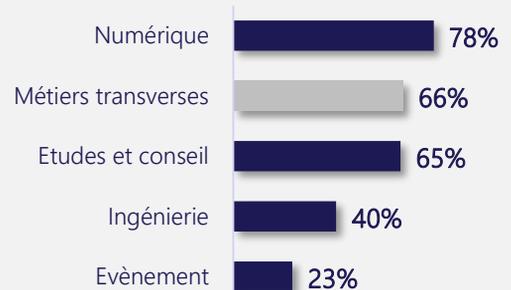
Près des trois-quarts des entreprises de la branche, tous secteurs confondus, font ou ont déjà fait appel à des indépendants exerçant dans le secteur du numérique.

Les métiers des études et du conseil sont également régulièrement sollicités, à égalité avec les métiers supports ou transverses (juridique, comptabilité...).

Le recours aux métiers de l'ingénierie, souvent positionnés sur des expertises propres aux projets du secteur, est moins répandu.

### Part des entreprises ayant déjà fait appel au moins une fois à un indépendant sur les métiers suivants

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Les familles de métiers pour lesquelles les entreprises de la branche font le plus appel à des indépendants

Source : sondage et traitement KYU Lab

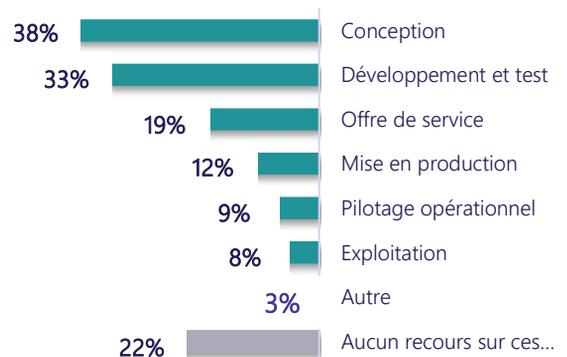
#### Parmi les métiers transverses



Parmi les métiers transverses, les entreprises de la branche font davantage appel à des indépendants exerçant un métier en lien avec le marketing/communication (créations de visuels, gestion Adwords, relations presse...) et le domaine juridique. Les métiers plus administratifs ou commerciaux sont moins plébiscités, souvent internalisés.

Les missions techniques de conception (architecture, design...) et de développement sont les plus demandées. La mise en production puis le pilotage opérationnel / l'exploitation sont plutôt gardés en interne. Par ailleurs, on observe que les entreprises du numérique sont très consommatrices des indépendants de leur propre secteur (95% y ont déjà eu recours) notamment sur les métiers de conception et développement (apport en expertise ou capacité).

#### Parmi les métiers du numérique



#### Parmi les métiers du conseil



Le conseil en management est le secteur d'activité le plus demandé lorsqu'une entreprise de la branche fait appel à un consultant indépendant. Les missions de conseil semblent d'ailleurs plus répandues que les missions liées aux études marketing.

Seulement 8% des entreprises du secteur études et conseil ne font jamais appel à des confrères indépendants dans le conseil.

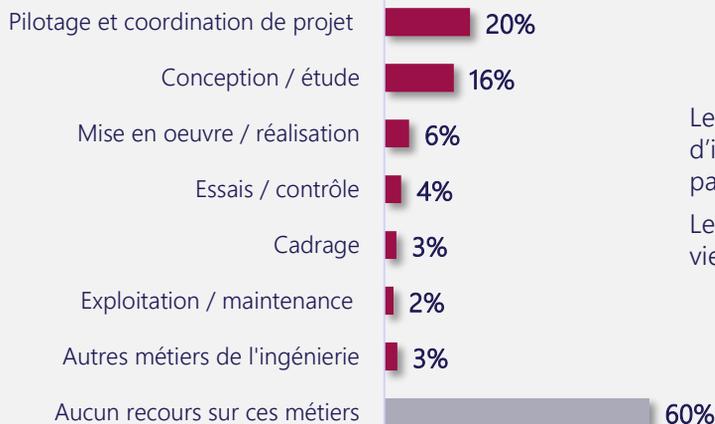
# LE RECOURS AU TRAVAIL INDÉPENDANT

## Les métiers de l'ingénierie et de l'évènementiel sont moins plébiscités

### Les familles de métiers pour lesquelles les entreprises font appel à des indépendants

Source : sondage et traitement KYU Lab

#### Parmi les métiers de l'ingénierie



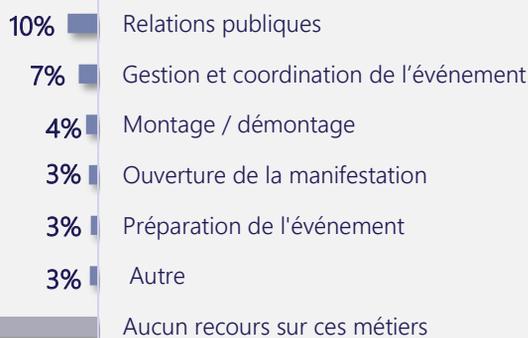
Les indépendants exerçant des métiers d'ingénierie sont essentiellement plébiscités par les entreprises de leur propre secteur.

Le pilotage de projet arrive en tête, puis viennent les missions liées à la conception.

#### Parmi les métiers de l'évènementiel

Les métiers de l'évènementiel restent confidentiels en matière de recours au sein de la branche même.

Les prestations les plus recherchées concernent la communication et la gestion/coordination d'évènements. Les métiers techniques de montage sont moins sollicités, probablement intégrés dans des prestations proposées par les coordinateurs d'évènements.



# 5

## Les entreprises et salariés de la branche face au travail indépendant

- État des lieux du recours au travail indépendant dans la branche : le numérique en première place
- Perception et pratiques des entreprises : des risques réels mais pas forcément bien appréhendés
- Indépendants et salariés : un défi managérial à relever

# LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

## Le travail indépendant apporte une réponse flexible à un besoin ponctuel

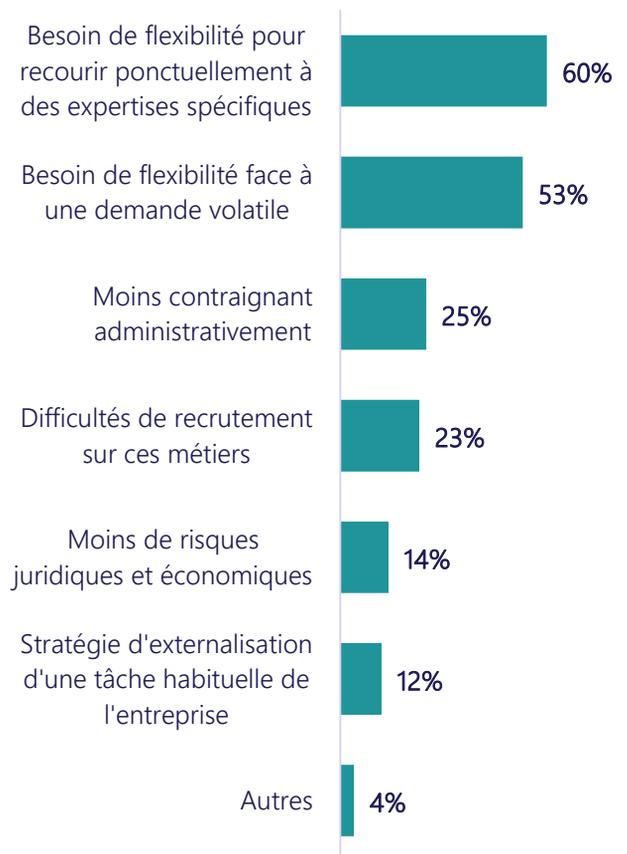
### Le travail indépendant répond sur la période récente à un besoin croissant des entreprises

Les perspectives du recours aux indépendants dans la branche sont **plutôt à la hausse, notamment pour les secteurs du numérique et des études et du conseil**. Les besoins sont à la fois qualitatifs (expertises) et quantitatifs (renforcer les équipes) :

- Pour plus de la moitié des entreprises, le recours à des indépendants permet **d'intégrer des compétences pointues de manière ponctuelle**. S'appuyer sur une telle expertise peut permettre à une entreprise de remporter un appel d'offres, un marché, en proposant une solution complète ou une valeur ajoutée complémentaire à son offre standard.
- Le recours aux indépendants répond aussi à un besoin clairement exprimé de **flexibilité face à une demande volatile**. L'indépendant intervient en variable d'ajustement pour compléter une charge sans engagement dans la durée face à un marché qui peut se retourner, la perte d'un client majeur... ou à l'inverse pour assurer une montée en charge rapide sur un projet et absorber ainsi le surcroît d'activité avant d'éventuellement pérenniser les postes.
- Une entreprise sur 4 considère également que le recours aux indépendants représente une certaine simplification de gestion. La détection et le recrutement sont jugés plus simples (en particulier pour les métiers ou compétences en tension : développement informatique, cybersécurité, RGPD...) et la gestion administrative moins contraignante..
- Enfin, dans les plus petites structures, le recours aux indépendants sur des fonctions support **permet aux équipes de se concentrer sur leurs activités cœur de métier**.

### Principales raisons du recours aux indépendants pour les entreprises de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



## 1 entreprise sur 3

dans les secteurs du numérique et des études/conseil, pense que son recours aux indépendants va augmenter

# LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

## Le travail indépendant ne répond pas à toutes les problématiques de la branche

### Principales raisons du non-recours aux indépendants pour les entreprises de la branche

Source : sondage et traitement KYU Lab



Plus de 40% des entreprises de la branche n'ont pas recours aux indépendants car la charge ne le justifie pas... confirmant ainsi le réflexe de nombre d'entre elles de considérer ce mode de travail comme une variable d'ajustement à des aléas/pics de charge.

Les problématiques ayant trait à la culture d'entreprise, **la cohérence de la prestation avec les pratiques internes et les standards de qualité** émergent pour près d'un tiers des entreprises comme un véritable frein à ce recours au travail indépendant. Le contrôle qualité des prestations réalisées par les indépendants est une vraie question pour les entreprises de la branche et leurs clients. Sur la durée, certains dirigeants estiment que travailler avec un indépendant peut faire perdre plus de temps que cela n'en fait gagner.

Une entreprise sur 4 dans la branche estime aussi que la nature de son activité ne lui permet pas d'avoir recours à des indépendants, pour des raisons de confidentialité ou d'organisation du travail. C'est particulièrement le cas des entreprises de l'ingénierie.

**Seule une minorité d'entreprises pense aux risques juridiques encourus, les entretiens ayant montré que ces risques sont par ailleurs souvent sous-évalués par les entreprises de la branche.** La plupart d'entre elles semble avoir conscience de l'existence de ces risques, mais décide de les ignorer pour diverses raisons. Ainsi, les petites structures estiment souvent qu'elles sont à l'abri du fait du faible volume de prestations externes que cela représente pour elles et a priori pour les indépendants mobilisés.

À peine une entreprise sur 10 considère avec attention les exigences de transparence de ses clients finaux en matière de travail indépendant.

Enfin, les **indépendants restent perçus comme des concurrents par beaucoup d'employeurs au sein de la branche**, pouvant potentiellement les remplacer auprès de leurs clients, gérer directement leur relation client/commerciale...

# LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

Le risque juridique n'est pas nécessairement bien appréhendé...et souvent contourné

## Les risques perçus sont essentiellement commerciaux

Les risques de requalification, délit de marchandage et dépendance économique sont pris très au sérieux par les grandes entreprises clientes de la branche, mais les entreprises de la branche (dont une large majorité de TPE/PME) estiment ces risques peu probables en ce qui les concerne. Elles affirment respecter la réglementation ou expliquent ne pas avoir vraiment le choix.

Moins de 10% des entreprises de la branche considèrent les risques juridiques et fiscaux comme un frein au recours aux indépendants. La rupture des relations commerciales est perçue comme le premier risque (dans les 2 sens d'ailleurs – indépendant qui part d'un jour à l'autre mettant l'entreprise en difficulté vis-à-vis de ses clients et indépendant qui se retourne contre elles car elles arrêtent la prestation brutalement). Le risque de requalification est tout de même pris au sérieux par un tiers des entreprises.

Une entreprise sur 10 de la branche déclare avoir connu un litige l'opposant à un indépendant, ce qui est loin d'être anecdotique.

## Une faible transparence sur le recours au travail indépendant

La perception de l'indépendant comme un risque, notamment par les grands comptes, conduit à certaines pratiques de « dissimulation » ou « camouflage » du travail indépendant de la part des prestataires de la branche qui y ont recours. Ce recours n'est pas toujours déclaré, sans être véritablement caché. Cette situation conduit parfois à des montages hybrides et arrangements mixtes permettant de contourner les contraintes imposées par certains clients sur le recours aux indépendants :

- Indépendant salarié à temps partiel et payé pour la majorité de sa prestation.
- Salarié auto-entrepreneur utilisant pour ses missions d'envergure le statut juridique de la société qui l'emploie, conservant ainsi son CA dans les limites que lui permet son statut
- Indépendant actionnaire de l'entreprise qui l'emploie.
- Etc.

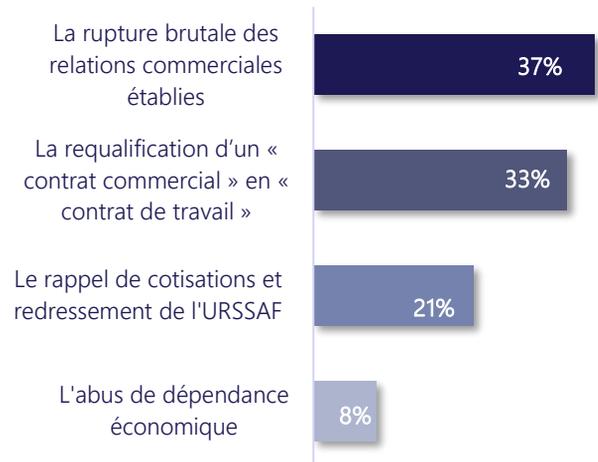
## 11 % des entreprises de la branche

auraient déjà eu un contentieux (juridique, fiscal...) avec un indépendant.

Source : sondage et traitement KYU Lab

## Part des entreprises de la branche ayant placé le risque suivant en première position dans la hiérarchie des risques potentiels

Source : sondage et traitement KYU Lab



Clé de lecture : 37 % des entreprises estiment que la rupture brutale des relations commerciales est le risque le plus important qu'elles courent en travaillant avec un indépendant

# LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

## Les entreprises de la branche à la recherche de relations de confiance

### — L'appel au réseau pour les trouver —

Comme pour les entreprises clientes, les pratiques d'achat de prestations d'indépendants et leur intégration traduisent très souvent la **volonté de limiter le risque associé au recours aux indépendants**.

Pour des raisons à la fois pratiques et de fiabilité, le **réseau est le premier réflexe des entreprises** pour trouver un indépendant (bouche-à-oreille, réseau social, recommandation de ses pairs, recours à d'anciens salariés, réseau d'anciens élèves...) Certaines entreprises renouvellent aussi leur vivier d'indépendants en se rendant sur des salons pour les rencontrer et les présélectionner.

La sollicitation directe de l'indépendant permet également une première relation pour 16% des entreprises.

**Les méthodes de contact indirectes privilégient les voies classiques** : la recherche en ligne est pratiquée par près d'un quart des entreprises qui recherchent des indépendants.

**Comme dans le cas des clients finaux, les plateformes de mise en relation n'inspirent pas encore suffisamment confiance** pour des prestations à forte valeur ajoutée. Le réseau suffit d'ailleurs la plupart du temps à pourvoir aux besoins des entreprises.

Le portage salarial ne constitue qu'une voie très minoritaire pour rechercher un indépendant, à la fois par la faible notoriété de ce système, et par la méconnaissance de ses avantages.

### — Une exigence forte sur la qualité —

Dans tous les cas, la préoccupation première reste de s'assurer de la qualité des prestations délivrées (sérieux et compétences du prestataire indépendant).

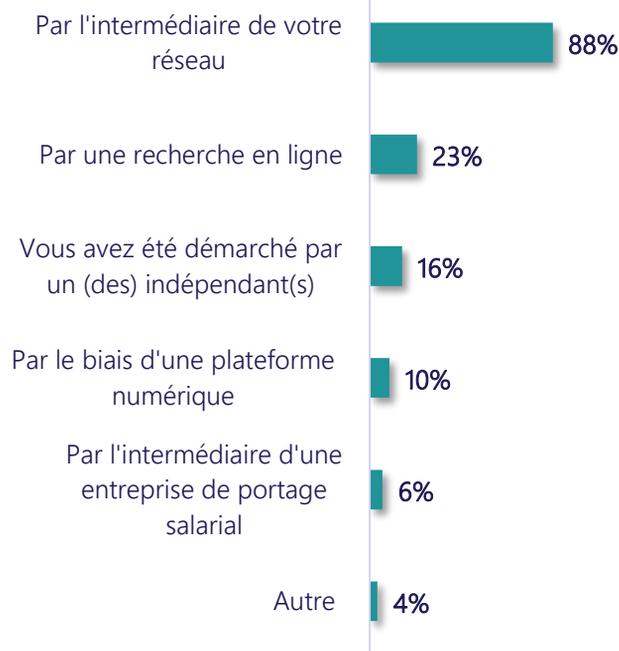
La relation humaine et la confiance étant primordiales, la fidélisation des indépendants sélectionnés et jugés fiables devient un enjeu fort pour les entreprises de la branche qui y ont recours.

“ *Nos indépendants sont intégrés dans l'entreprise : ils participent à la réunion hebdomadaire où chacun présente l'état de sa mission et ses besoins, ce qui encourage l'entre-aide et le travail en groupe, ils participent aux séminaires de l'entreprise... Ils font partie du groupe au même titre que les salariés.* ”

Cabinet de conseil en management

### Les principaux moyens des entreprises de la branche pour trouver des travailleurs indépendants

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Quelques stratégies de fidélisation des indépendants dans la branche

-  Offrir une meilleure rémunération que les concurrents
-  Contacter systématiquement les indépendants avec qui elles souhaitent travailler encore, plutôt que publier l'offre
-  Être performant sur les délais de paiement
-  Procéder par « roulement » pour que chaque indépendant soit missionné régulièrement par l'entreprise
-  Simplifier les relations (*peu de formalisation dans les contrats, souplesse, etc.*)

# LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

## Détail de stratégies d'adaptation aux risques liés aux indépendants

1

### Le sourcing direct des indépendants

La première manière pour les entreprises de se protéger contre les risques et les difficultés que peut entraîner le recours aux indépendants est de recruter des personnes de confiance :

- Ne faisant appel qu'aux indépendants de son réseau ou de réseaux de personnes de confiance.
- Travaillant toujours avec les mêmes indépendants.
- Recrutant directement sur des salons, afin de disposer d'un vivier de personnes connues.
- Testant, dans certains cas, l'indépendant sur un ou deux jours, pour vérifier ses aptitudes techniques

2

### Avoir recours à des intermédiaires spécialisés dans la sélection d'indépendants

Plutôt que d'être en contact directement avec les indépendants, certaines entreprises font appel à des intermédiaires de confiance, spécialisés dans le sourcing d'indépendants triés sur le volet comme Groupe Equity ou BeTeam (cf. étude de cas) souvent cités par les professionnels.

Certaines plateformes gèrent également le paiement des indépendants

Dans certains cas, de grandes entreprises ayant un fort recours aux indépendants mettent en place et animent elles-mêmes une structure vivier, qui offre des services aux indépendants du secteur qui les intéressent. C'est le cas d'Accenture par exemple avec le projet Virtuose (cf. étude de cas).

3

### La contractualisation

Différentes formes de contrats permettent aux entreprises clientes des indépendants de se prémunir contre le risque d'une prestation insuffisante de la part de l'indépendant, notamment lorsqu'elles ne le connaissent pas.

Les contrats peuvent prendre la forme de prestation de service ou de **co-traitance**. La co-traitance permet d'isoler les responsabilités de chacun des intervenants d'un projet commun en individualisant les travaux, les factures, etc.

La signature **d'accords de confidentialité** ou de clauses spécifiques sur la protection des données transmises sont d'autres exemples.



*Pour nous prémunir contre les risques liés à la confiance, nous avons toujours favorisé les **contrats de co-traitance** avec les indépendants pour les prestations auprès des clients : chacun a son devis, sa facture et sa responsabilité.*



*Bureau d'études en infrastructures*

# LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

## Exemple du projet Virtuose : intégrer pour sécuriser



Afin de s'adapter au développement du travail indépendant, le groupe Accenture a créé l'association de loi 1901 Virtuose Community.

Indépendante dans son fonctionnement, cette association regroupe un ensemble de travailleurs indépendants dans le but de favoriser l'esprit d'entraide et de leur proposer des missions pour le compte du groupe Accenture.

### L'organisation du travail indépendant

Les travailleurs indépendants adhérents à cette association bénéficient d'un espace de coworking et d'un ensemble de services tels que des tarifs préférentiels pour des formations.

Ils mènent leur activité professionnelle en toute autonomie et peuvent se voir proposer des missions par le groupe Accenture qu'ils sont libres d'accepter ou refuser. De par la connaissance de ses adhérents, Virtuose Community est en mesure de proposer des missions correspondant aux compétences et aspirations de ces derniers.

Par ailleurs, Virtuose Community joue le rôle d'interface administrative entre les indépendants et le groupe Accenture. Elle s'assure, par exemple, que les indépendants sont à jour dans leurs cotisations.

Les indépendants ne sont pas liés par une relation d'exclusivité avec Accenture, ils sont libres d'exercer leur activité auprès d'autres clients.

« Plus qu'un fichier de référencement, l'idée c'est d'avoir un véritable lien et un suivi des indépendants tout en proposant des missions en fonction de la connaissance de cet écosystème de travailleurs. »



### AVANTAGES

#### Pour les indépendants

- Les travailleurs indépendants bénéficient d'un environnement associatif leur permettant de travailler en communauté et de s'entraider.
- Virtuose Community leur permet par ailleurs de développer leur employabilité en leur proposant des missions leur permettant de développer leurs compétences et des programmes de formation à des prix préférentiels.
- Les travailleurs indépendants se voient aussi proposer des missions leur permettant de développer leur activité.

#### Pour l'entreprise

- Cette association permet à Accenture de fidéliser et de sourcer des travailleurs indépendants.
- La connaissance de ses adhérents par Virtuose Community permet de mieux cibler les indépendants en fonction de leur expertise et des besoins des missions.
- De par son rôle administratif, Virtuose Community réduit le risque de requalification pour Accenture.
- Ce cadre normé et structuré peut enfin rassurer les clients d'Accenture quant à son recours à des travailleurs indépendants lors de ses missions.

# LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

## Exemple du projet Beteam



Dans un marché IT éclaté et pénurique, avec une désaffection constatée pour le travail en entreprise d'une partie des professionnels, Devoteam a décidé de créer en 2014 la structure Beteam.

Cette plateforme de « désintermédiation accompagnée » propose de mettre en relation des freelances et TPE/PME talentueuses du numérique avec des clients dans un contexte juridique sécurisé pour les différentes parties.

### 2 offres : sourcing IT et « portage commercial »

- **Le sourcing classique** : il s'agit de qualifier les besoins des grands donneurs d'ordres et de les mettre en relation avec un panel restreint de freelances et TPE/PME couvrant des expertises très spécifiques. Pour aller plus loin, Beteam peut se faire référencer en tant que prestataire proposant une base de prestataires sécurisés (vérification des documents fiscaux, sociaux...), ces derniers assurant ensuite directement la relation commerciale projet par projet selon leur expertise.
- **Le portage commercial** : certains clients ont déjà constitué un panel conséquent de fournisseurs indépendants ou de PME du numérique, mais ne sont pas outillés pour gérer de manière efficace et rentable l'ensemble des obligations légales et sociales associées ([devoir de vigilance](#), taux de dépendance, loi Sapin II...). Il s'agit donc de proposer une solution sécurisée avec un guichet unique pour concentrer les flux et sécuriser cet achat...

« Au-delà de notre réseau d'indépendants, le fait de sélectionner des startups et TPE/PME nous permet d'aller plus vite. Elles concentrent plus de compétences et on peut créer des liens de confiance très forts avec elles. »

« Le portage commercial mériterait un volet légal spécifique, à l'instar du portage salarial, pour sortir des schémas classiques de la sous-traitance. Ce besoin d'assistance administrative et juridique est réel. De nombreux donneurs d'ordres s'exposent en effet à des risques juridiques (délit de marchandage, prêt de main d'œuvre illicite...) et financiers (redressements URSSAF...) importants. »



## AVANTAGES

### Pour les indépendants

- Le panel d'experts est volontairement restreint pour garantir la qualité et le niveau d'expertise. Beteam s'attache donc, pour les fidéliser, à proposer des missions régulières de sorte à sécuriser leur volume d'activité.
- Pour les plateformes qui interviennent sur le travail indépendant, le besoin en fond de roulement est important (beaucoup de clients paient à 60 jours alors qu'un indépendant demande à être payé à 30 jours). Le fait de faire partie du groupe Devoteam permet à cette plateforme d'assurer sa sécurité financière et un flux de commande régulier...

### Pour les entreprises

- De nombreux acheteurs sont aujourd'hui perplexes face à la complexité juridique induite par cette forme d'achat et par la diversité de l'offre des plateformes.
- Ici, l'intérêt pour eux est d'avoir accès à une solution leur permettant de résoudre leur problème de « staffing » tout en maîtrisant la gestion administrative de ces fournisseurs (effort de rationalisation face à la multitude de contrats) de manière sécurisée (respect des obligations liées à la vigilance : fiscale, sociale, responsabilité civile...) et en se reposant sur une structure à la pérennité financière éprouvée.

# LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

## Exemple du management de transition

### Le management de transition



#### L'organisation du management de transition

Les cabinets de management en transition proposent à l'entreprise concernée une prestation globale comprenant notamment un dispositif de pilotage de mission, le diagnostic de la situation, la construction d'un plan d'action et la mise en œuvre de ce plan. Pour réaliser cette mise en œuvre, le cabinet mobilise un manager chargé de conduire le changement au sein de l'entreprise cliente.

Compte tenu du besoin d'expertise et d'adaptation du profil du manager au besoin du client, les cabinets font régulièrement appel à des managers indépendants pour compléter leur équipe et intervenir dans l'entreprise.

#### Management de transition et intérim

L'activité des cabinets de management de transition se distingue de celle des agences d'intérim par le profil des travailleurs mobilisés et l'objectif de la mission.

Le recours à l'intérim répond à un besoin de main-d'œuvre supplémentaire lié à l'accroissement temporaire d'activité ou au remplacement d'un salarié absent. D'un autre côté, la mobilisation d'un manager de transition vise à apporter des compétences initialement non présentes dans l'entreprise. Elle répond ainsi à un besoin ponctuel d'accompagnement répondant à un contexte exceptionnel de changement d'organisation.

Le management de transition consiste à confier la direction d'une partie d'une entreprise de manière provisoire pour accompagner ou initier une transformation, faire évoluer des processus ou des méthodes de management.

Ce service est généralement rendu par des cabinets de conseil spécialisés pouvant être amenés à mobiliser des managers hautement qualifiés et indépendants lors des missions afin de les déléguer au sein de l'entreprise cliente.

« Nous vendons une mission, c'est de la prestation de service et pour cela on a un besoin temporaire de main-d'œuvre. La mission est plus large que la délégation d'un manager. »

« En management de transition, on est là pour remplir une mission spécifique. Malheureusement les DRH nous appellent parfois comme des intérimaires. »



### RISQUES

#### • Le risque de requalification du manager

En tant qu'indépendant le manager n'est juridiquement pas subordonné au cabinet de management de transition ni à l'entreprise cliente. S'il existe un lien de subordination, l'entreprise cliente et le cabinet en management risquent une requalification.

Dans les faits, ce risque est limité compte tenu du niveau de rémunération élevé de ces managers.

#### • Le risque de prêt de main-d'œuvre illicite

Les cabinets de management de transition sont parfois considérés par les entreprises comme des agences d'intérim-cadre ou des agences de placement. Le manager est alors délégué sans que cela ne s'inscrive dans une prestation plus large ni dans un contexte de réorganisation. Cette pratique peut être assimilée à un prêt de main-d'œuvre illicite et alors considérée comme illégale.

# 5

## Détail des risques liés au travail indépendant pour les entreprises

# LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

## Les risques pour les entreprises

Le recours au travail indépendant ou à d'autres formes d'emploi alternatives au salariat peut présenter plusieurs risques pour les entreprises :

- Le risque de requalification en contrat de travail
- Le risque de redressement lié à la solidarité de l'entreprise
- Le risque de marchandage
- Le prêt de main-d'œuvre illicite
- Le risque de sous-facturation

### Le risque prud'homal

Les tribunaux n'étant pas liés à la dénomination que les parties ont initialement donné à leur relation, ils peuvent requalifier un contrat de prestation de service en contrat de travail à la demande d'un travailleur indépendant.

Pour se faire les juges prud'homaux doivent établir un lien de subordination entre le travailleur et l'entreprise « *caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* » (Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, n°17-20.079).

En pratique le juge est attentif à des éléments tels que :

- L'absence d'expertise spécifique du travailleur indépendant
- Une facturation reposant sur un taux horaire
- La détermination par l'employeur des conditions d'exécution du travail (règles disciplinaires, horaires, etc.)
- Des prestations facturées au même montant sans spécification sur le travail réalisé...

### Le risque de redressement

À la suite d'un contrôle de l'URSSAF, des travailleurs indépendants peuvent être requalifiés en salariés si l'inspecteur constate que ces derniers exercent dans des conditions similaires à celles des salariés de l'entreprise. En cas de contestation de l'entreprise, c'est à elle d'apporter les éléments prouvant que la relation de travail n'était pas salariale.

Dans le cas du travail indépendant, si la requalification est avérée, le risque financier est important. Le redressement comprend notamment un rappel des cotisations sociales et son montant dépasse généralement 50% du chiffre d'affaires du travailleur indépendant généré par l'entreprise sur la période reprise.

1

### La requalification d'un contrat commercial en contrat de travail

Le risque de requalification est le risque le plus important pour les entreprises faisant appel à un ou plusieurs travailleurs indépendants à la fois en termes de probabilité et d'impact.

Lorsque ce risque se réalise la relation commerciale établie entre un travailleur indépendant exerçant une activité professionnelle pour une entreprise est requalifiée en contrat de travail.

La requalification peut survenir lorsque les trois éléments caractérisant le contrat de travail sont présents dans la relation entre l'indépendant et son entreprise cliente à savoir le travail pour autrui, la rémunération et la subordination

Deux situations peuvent entraîner une requalification :

- Une demande de requalification du travailleur concerné auprès des prud'hommes
- Un contrôle de l'URSSAF

# LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

## Les risques pour les entreprises

### Des situations favorisant les demandes de requalification

Plusieurs situations à risque peuvent favoriser une demande de requalification par le travailleur indépendant. Si la **rupture brutale des relations commerciales établies** et l'**abus de dépendance économique** peuvent être sanctionnés par le Code du commerce, elles sont davantage à l'origine des risques prud'homaux liées à la requalification compte tenu du préjudice vécu par l'indépendant.

La **rupture de relations commerciales établies** n'est pas nouvelle ni intrinsèquement liée au travail indépendant. Prohibée par le droit commercial cette pratique expose les entreprises à un risque juridique en cas de rupture sans préavis d'une relation commerciale avec l'un de leurs prestataires. Ces derniers peuvent alors revendiquer une compensation au titre du manque à gagner généré par cette situation.

Le droit commercial prohibe par ailleurs les situations dans lesquelles **une subordination économique** existe et se double d'un **abus** de cette position par l'entreprise cliente. Le montant des sanctions liées à cette situation est au maximum est à 10% du CA hors taxes le plus élevé depuis l'abus de dépendance économique.

Ces deux situations, du fait du préjudice vécu par le travailleur indépendant, peuvent favoriser une demande de requalification de ce dernier auprès des prud'hommes afin d'obtenir une compensation.

### La rupture brutale des relations commerciales établies

Dans le cas d'une relation commerciale entre un travailleur indépendant et une entreprise, l'arrêt brutal des relations commerciales est sanctionné par le Code du commerce (article L. 442-6, I, 5°) : « *Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé le fait, par tout producteur, commerçant, industriel ou personne immatriculée au répertoire des métiers (...) de rompre brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie, sans préavis écrit tenant compte de la durée de la relation commerciale et respectant la durée minimale de préavis déterminée, en référence aux usages du commerce, par des accords interprofessionnels* ».

### L'abus de dépendance économique

Pratique considérée comme anticoncurrentielle, l'abus de dépendance économique est prohibé par le Code du commerce (article L. 420-2). Pour que cette pratique soit avérée, trois éléments doivent être réunis (*source : Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes*) :

- L'existence d'une situation de dépendance économique
- Une exploitation abusive de cette situation
- Une affectation du fonctionnement de la concurrence sur le marché

Plusieurs critères peuvent caractériser une situation de dépendance économique tels que : la part de l'entreprise dans le CA de son partenaire, la notoriété de la marque cliente ou l'absence de solutions alternatives. Pour être sanctionnable, elle doit être couplée à une exploitation abusive caractérisée par exemple par le refus de vente, les pratiques discriminatoires ou les accords de gamme par exemple.

# LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

## Les risques pour les entreprises

2

### Le risque de redressement lié à la solidarité de l'entreprise

Le deuxième risque le plus important pour les entreprises est lié à leur solidarité vis-à-vis de ses prestataires. En effet « toute personne [...] qui a été condamnée pour avoir recouru directement ou par personne interposée aux services de celui qui exerce un travail dissimulé est [...] tenue solidairement au paiement des sommes » liées au redressement (art. 1724 quater du Code général des impôts)

Le délit de prêt de main-d'œuvre illicite peut être avéré lorsqu'une entreprise met à disposition son personnel à destination de son client sans que la prestation n'ait de réelle valeur ajoutée – mission non spécifique ne mobilisant pas de compétences particulières propres au salarié mis à disposition (Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 07-45.200). Les risques encourus sont 2 ans d'emprisonnement et/ou une amende de 30 000 euros pour les personnes physiques et une amende allant jusqu'à 150 000 euros pour les entreprises.

Une entreprise qui fait appel à un prestataire peut faire l'objet d'un redressement si ce dernier ne remplit pas ses obligations fiscales et sociales. Les entreprises disposent d'un devoir de vigilance vis-à-vis des obligations sociales et fiscales de leurs prestataires lors de contrats supérieurs à 5 000€ HT (attestation de compte à jour à demander tous les 6 mois). Ce risque est particulièrement élevé lorsque le prestataire est un indépendant (moins solvable qu'une entreprise traditionnelle) et notamment s'il est micro-entrepreneur – les « mauvais comportements » étant plus nombreux (mauvaise déclaration de l'activité, cotisations pas à jour, interdiction d'exercer cette activité, etc.).

3

### Le délit de prêt de main-d'œuvre illicite

Le délit de prêt de main-d'œuvre illicite vise « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre » (article L. 8241-1 du Code du travail).

### Des risques accrus dans le cas d'une relation de sous-traitance impliquant des indépendants

La sous-traitance définie comme « l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise » (loi n°75-134 du 31 décembre 1975), lorsqu'elle implique le recours à un indépendant, réduit la visibilité de chacun sur la situation des autres acteurs impliqués et accroît ces risques. Dans les cas de sous-traitance dite en cascade, la multiplication d'intermédiaires renforce d'autant plus ces risques pour les entreprises.

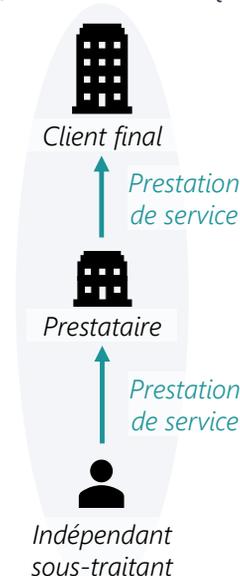
#### • Le risque de redressement lié à la solidarité de l'entreprise

Une entreprise qui fait appel à un prestataire sous-traitant une partie de son activité à un indépendant peut faire l'objet d'un redressement si ce dernier ne remplit pas ses obligations fiscales et sociales et si son prestataire n'est pas solvable. Le risque est alors accru compte tenu de la difficulté de s'assurer de la conformité des sous-traitants vis-à-vis de leurs obligations sociales et fiscales.

#### • Le risque de délit de prêt de main d'œuvre illicite

Afin de répondre à un besoin spécifique d'un client ou pour compléter une équipe, certaines entreprises de la branche peuvent faire appel à un indépendant le plaçant alors dans la position de sous-traitant. Or, l'activité de l'entreprise prestataire peut être considérée comme un prêt de main-d'œuvre illicite lorsque cette situation génère une part majeure du chiffre d'affaires de l'indépendant et que ses liens avec ce derniers sont limités.

La relation de sous-traitance avec un indépendant



# LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

## Les risques pour les entreprises

4

### Le délit de marchandage

Le délit de marchandage vise « toute opération à but lucratif de fournitures de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice aux salariés qu'elle concerne ou d'éviter l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail, ou marchandage » (article L. 8231-1 du Code du travail).

Portant uniquement sur les prestations de services à but lucratif, le délit de marchandage concerne le plus souvent les cas de prestations de service en régie. Il se caractérise pour le salarié par le fait de passer de l'autorité de son employeur à celle du client de celui-ci.

Ce délit peut être retenu si 3 éléments sont réunis :

- la subordination exclusive des salariés à l'entreprise utilisatrice
- le caractère lucratif de l'opération
- le préjudice causé aux salariés en raison du non-respect de leurs droits (convention collective non appliquée, inégalité de traitement entre le salarié mis à disposition et les salariés de l'entreprise cliente - salaire, jours de congé...)

Le délit de marchandage peut, s'il est avéré, amener le salarié à demander des dommages et intérêts et/ou une requalification du contrat de travail. Par ailleurs, ce délit est puni pénalement par 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende (jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende si plusieurs salariés sont concernés).

Une sous-facturation d'un prêt de main-d'œuvre est considérée comme allant à l'encontre de l'intérêt de l'entreprise prêteuse et peut entraîner la réintégration du manque à gagner dans le résultat imposable de l'entreprise prêteuse.

Depuis le décret n°2017-1879 du 29 décembre 2017 la sous-facturation est permise pour les entreprises de plus de 5000 salariés en faveur des entreprises de moins de 250 salariés ou ayant moins de 8 ans d'existence.

5

### Le risque de sous-facturation

Dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, une facturation inférieure au coût réel du salarié peut générer un risque fiscal pour l'entreprise prêteuse et l'entreprise.

# LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

## Les risques pour les plateformes

### Les risques pour les plateformes qui travaillent avec des indépendants

- Le risque de requalification en contrat de travail
- Risque de redressement URSSA



#### Lien de subordination et requalification

Le travail indépendant exercé par l'intermédiaire d'une plateforme numérique peut être soumis à une situation de « sur-subordination » (source : CNNum – Travail, emploi numérique, nouvelles trajectoires, 2016) caractérisée par un contrôle des clients (par le biais des logiques réputationnelles engendrées par des systèmes de notation) et de la plateforme (par le biais d'un contrôle des prix des prestations par exemple).



#### Le cas « Take it easy »

Pour la première fois en France, un lien de subordination a été reconnu par la justice entre un travailleur indépendant – un coursier à vélo – et une plateforme numérique (arrêt n°17-20.079 de la Cour de cassation, chambre sociale du 28 novembre 2018). Alors que le coursier n'était pas lié par un lien d'exclusivité à la plateforme et qu'il était libre de choisir ses horaires de travail, la Cour a estimé qu'il existait un lien de subordination entre le coursier et la plateforme. Ce lien a été établi à partir du contrôle et du pouvoir de sanction que l'entreprise exerçait sur le travailleur par le biais d'un système de bonus-malus fondé sur le suivi en temps réel de sa position et de la comptabilisation du nombre de kilomètres parcourus.

#### Le cas « Uber »

Plus récemment, la Cour d'appel de Paris a requalifié la relation entre un chauffeur et la plateforme de transport Uber (Cour d'appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, arrêt du 10 janvier 2019).

La décision repose sur les éléments suivant :

- L'impossibilité de constituer une clientèle propre par le chauffeur.
- L'impossibilité de fixer ses propres tarifs.
- La détermination de conditions d'exercice de sa prestation par Uber (contenu des conversations, directives comportementales...).
- Le contrôle de son activité, notamment par le biais de la géolocalisation.
- Le pouvoir de sanction de Uber avec la possibilité de désactiver le compte du chauffeur.

#### Une réaffirmation des droits des travailleurs des plateformes

Si les travailleurs indépendants bénéficient, au même titre que les travailleurs salariés, des droits de coalition et d'action collective, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a établi un espace de protection pour les travailleurs indépendants et plus particulièrement pour les travailleurs des plateformes numériques. Elle réaffirme en effet le droit de grève de ces travailleurs ainsi que leur droit à constituer une organisation syndicale et à y adhérer. Elle prévoit par ailleurs une protection spéciale en cas de mesures de représailles de la plateforme (articles L. 7342-5 et 7342-6 du Code du travail).

# LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

## Les risques pour les salariés

Si les salariés ne sont pas exposés à des risques juridiques du fait du recours au travail indépendant de leur entreprise, le numérique les expose toutefois à :

- Une mesure du temps de travail plus délicate,
- Une éventuelle non prise en charge des frais professionnel,
- Un non respect du droit à la déconnexion.

1

### La mesure du temps de travail et les compensations liées à du travail supplémentaire

Avec le développement du travail à distance, qu'il soit organisé dans le cadre du télétravail ou dans celui d'une prestation réalisée dans une autre entreprise, se pose la question de la mesure du temps de travail.

En effet, les moyens de mesure du temps consacré à l'activité professionnelle sont plus réduits ce qui peut entraîner pour le salarié une non-prise en compte des heures supplémentaires réalisées.

2

### La non-prise en charge des frais professionnels de déplacement et d'équipement

Le travail à distance peut, par ailleurs, rendre plus difficile la prise en charge des frais avancés par le salarié (professionnels, déplacement, équipement).

Que le salarié travaille dans une entreprise cliente ou en télétravail, son entreprise est chargée de prendre en charge ses frais professionnels, de déplacement et d'équipement de la même manière que s'il exerçait son activité au sein de l'entreprise.

3

### Le droit à la déconnexion

Les salariés dotés d'outils de communication professionnels (smartphone, boîte mail professionnelle, etc.) sont désormais joignables à tout moment y compris hors de leurs heures de travail.

Afin de respecter la séparation entre vie privée et vie professionnelle les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion hors des cas d'astreinte :

- Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, la branche des BET prévoit une obligation à la déconnexion pour les cadres travaillant au forfait jour dans le cadre de la définition des durées minimales de repos (« L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance », *source article 4,8,1 IDCC 1486*).
- Depuis le 8 août 2016, le droit à la déconnexion est inscrit dans le Code du travail, il oblige les entreprises à intégrer dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail la question des « modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion » à défaut d'accord l'entreprise doit élaborer une charge définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion (*art. L.2242-17, Code du travail*)

Par ailleurs, le fait de devoir rester connecté hors des heures de travail est considéré comme une situation d'astreinte et nécessite de ce fait une compensation financière pour le salarié.

# 5

## Les entreprises et salariés de la branche face au travail indépendant

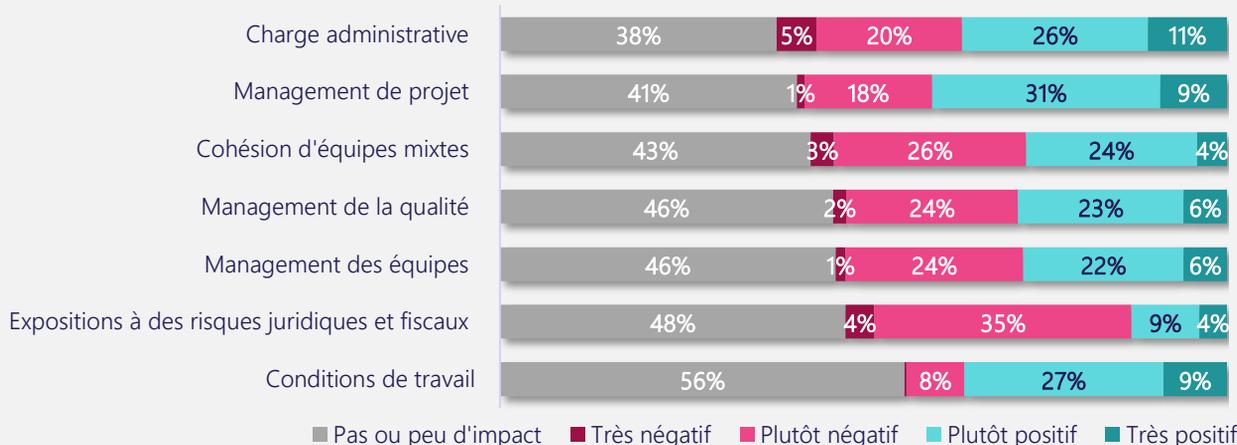
- État des lieux du recours au travail indépendant dans la branche : le numérique en première place
- Perception et pratiques des entreprises : des risques réels mais pas forcément bien appréhendés
- **Indépendants et salariés : un défi managérial à relever**

# IMPACT DES INDÉPENDANTS SUR L'ORGANISATION

Vu des entreprises, l'impact est réel, mais ses perceptions sont mitigées

## Perception des impacts du développement du travail indépendant sur l'organisation du travail par les entreprises en termes de...

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Le recours au travail indépendant souvent jugé neutre sur l'organisation du travail

4 à 5 entreprises sur 10 considèrent, selon la thématique évoquée, qu'il y a peu ou pas d'impact du travail indépendant en matière d'organisation du travail. Pour les autres, les avis sont partagés.

La véritable exception se trouve au niveau des risques juridiques et fiscaux qu'il implique et qui ont été explicités précédemment. Néanmoins, la moitié des entreprises de la branche considère que le recours aux indépendants ne s'accompagne pas de risques juridiques et fiscaux particuliers.

À l'inverse, les impacts seraient plutôt positifs sur le management de projet et les conditions de travail. Le contact des indépendants favoriserait l'évolution des cultures d'entreprises en matière de flexibilité proposée aux salariés.

« Cela permet de se sentir soutenus, de déléguer des parties très techniques qui auraient été chronophages, de se libérer des tâches administratives liées à l'activité d'employeur. Lorsque l'on paie, on attend des résultats concrets et de qualité dans les délais impartis. »

### La question du suivi de la qualité du travail et de la cohérence des prestations se pose néanmoins

Ce suivi crée parfois en parallèle un surcroît de travail ou des difficultés de gestion d'équipe, entraînant probablement la position mitigée des entreprises de la branche concernant l'impact des indépendants sur le management d'équipes et le management de la qualité.

La perception de l'impact dépend en grande partie de la qualité de la relation avec les indépendants sélectionnés. Des partenaires de longue date permettront une gestion plus fluide et allégée que de nouveaux prestataires.

« Cela génère beaucoup de suivi, mais il y a des interrogations en interne sur notre capacité à faire évoluer les salariés vers des compétences techniques toujours plus importantes, d'où ce recours aujourd'hui. »

# IMPACT DES INDÉPENDANTS SUR L'ORGANISATION

## Les problématiques managériales sont les plus prégnantes

L'intégration d'indépendants dans les équipes, qu'elle soit ponctuelle ou régulière pose des problématiques organisationnelles comme **la répartition des responsabilités, des rôles et de la charge de travail entre les différents acteurs d'un projet**. La dimension relationnelle et humaine entre également en compte.

Les relations entre les équipes salariées et les indépendants semblent plutôt apaisées et complémentaires, mais les risques posés par l'intégration de plusieurs statuts différents dans une équipe, imposant des responsabilités et une attitude différentes, sont à prendre en compte.

### Les difficultés rencontrées dans la collaboration ou le management des indépendants.

- Complexité pour le management dans les projets et la maîtrise de la qualité
- Complexité pour gérer les salariés en mission longue chez un client
- Complexité à fidéliser les travailleurs indépendants

1

#### Complexité pour le management dans les projets et la maîtrise de la qualité

Le recours à des travailleurs indépendants par les entreprises peut entraîner des difficultés dans la gestion de projet mêlant salariés et travailleurs indépendants.

Les managers d'équipes composées de salariés et d'indépendants doivent intégrer de nouvelles problématiques liées à la gestion de ces deux types de travailleurs et à leurs relations.



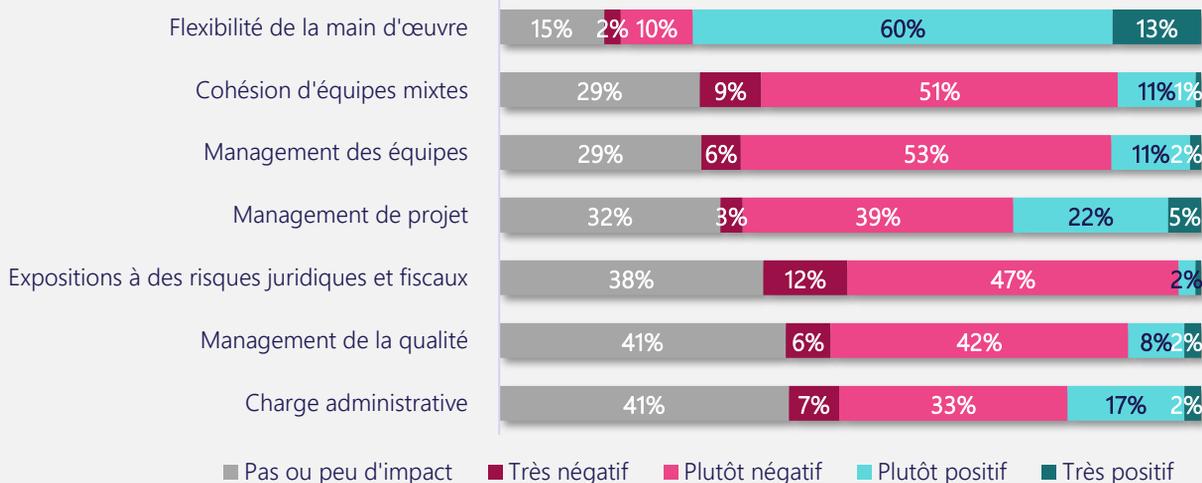
- La situation contractuelle est différente entre un salarié, lié par une relation de subordination, et un indépendant, lié par une relation de prestation de services. Dans le cadre d'un même projet, la gestion de projet doit donc prendre en compte cette différence.
- Par ailleurs, l'encadrement d'un travailleur indépendant et la gestion de sa motivation peuvent être délicats. Alors qu'un manager peut s'appuyer sur la gestion de carrière de ses salariés (promotion, augmentation salariale, etc.) pour les motiver, il ne peut s'appuyer sur ce mécanisme dans le cas de la gestion d'un indépendant. A contrario, certains chefs d'entreprises estiment que les indépendants sont plus fiables et plus impliqués que les salariés, étant évalués plus souvent et sur des critères plus stricts, et soumis au risque de perdre rapidement leur client voire de ne pas être payé.
- La différence de conditions de travail entre un salarié et un indépendant peut par ailleurs générer des frustrations du côté des salariés (perception d'être moins rémunéré pour un même travail, obligation de résultat, etc.). L'entreprise et les managers doivent donc intégrer ces éventuelles problématiques dans la gestion de leurs équipes.

# IMPACT DES INDÉPENDANTS SUR L'ORGANISATION

## Des salariés beaucoup plus réservés sur le recours aux indépendants

### Perception des impacts du développement du travail indépendant sur l'organisation du travail par les salariés en termes de ...

Source : sondage et traitement KYU Lab



### Les salariés n'ont pas toujours une vision très claire du travail indépendant dans leur entreprise

Plus de 12% des salariés interrogés ne savent pas si leur entreprise fait appel à des indépendants, et près d'un tiers (32%) ne parvient pas à se projeter clairement concernant l'évolution du travail indépendant.

Lorsqu'ils le peuvent, une forte majorité (41%) anticipe une augmentation de ce recours (source sondage KYU Lab).

Au contraire des entreprises, leur perception du travail indépendant apparaît soit neutre, soit majoritairement négative.

Seule la flexibilité apportée à l'entreprise par le recours aux indépendants est jugée largement positive.

### Leur perception de l'impact du travail indépendant fait émerger un véritable enjeu de cohésion des équipes

Le recours au travail indépendant semble être perçu par les salariés comme plus contraignant que libérateur.

Les risques juridiques et fiscaux sont ici aussi le premier élément négatif relevé, les salariés en ayant aussi bien conscience.

Bien que les tensions avérées semblent rares, ou rarement exprimées, l'expérience du management d'équipes intégrant des indépendants apparaît plutôt négative : difficultés d'intégration, faible engagement envers l'entreprise, suivi du projet plus lourd qu'avec une équipe interne, vérification de la qualité de la prestation...

Le développement du travail indépendant fait donc apparaître un enjeu d'acceptabilité de la part des équipes dans beaucoup d'entreprises.

Pour autant, certains salariés soulignent le côté positif de l'émulation créée entre les salariés et les indépendants, et leur complémentarité en matière de compétences.

# IMPACT DES INDÉPENDANTS SUR L'ORGANISATION

## D'autres difficultés managériales subsistent

2

### Complexité pour gérer les indépendants dans le cadre de missions longues chez un client

Dans le cadre de missions longues réalisées dans une entreprise cliente, l'entreprise prestataire et plus spécifiquement le manager, doivent s'assurer que le travailleur en question n'ait pas l'impression d'être employé par l'entreprise cliente.

Le rôle du manager est alors de savoir gérer le contexte dans lequel évolue le salarié afin de rappeler le cas échéant que le lien hiérarchique existe entre l'entreprise prestataire et le salarié et non entre ce dernier et l'entreprise cliente.

3

### Complexité à fidéliser les travailleurs indépendants

Certaines entreprises ont régulièrement recours à des travailleurs indépendants. Or, compte tenu de la tension que connaissent certaines compétences et certains profils sur le marché (compétences en informatique notamment), ces entreprises peuvent rencontrer des difficultés de sourcing.

L'enjeu pour ces dernières est alors de fidéliser les travailleurs indépendants avec lesquels elles travaillent, à la fois pour être en mesure de répondre au besoin de compétences au moment souhaité, mais aussi pour assurer un niveau de qualité de la prestation satisfaisant.

4

### Difficultés liées, selon les entreprises à un « état d'esprit indépendant »

Si généralement les entreprises interrogées insistent sur le fait que les relations de travail se passent aussi bien avec les indépendants qu'avec les salariés, certains ont cependant évoqué des difficultés qui entravent parfois la collaboration. Le choix du statut indépendant peut être lié à une volonté d'être son propre patron et d'éviter les liens de subordination, impliquant **parfois des relations difficiles avec l'employeur pour certains indépendants habitués à ne pas rendre de compte.**

5

### Risques « business »

Certaines entreprises craignent, de plus, qu'un indépendant travaille ensuite (voire en même temps) chez un de leurs concurrents, ce qui pourrait les mettre en difficulté.

Certains clients pourraient également faire appel directement à l'indépendant, sans passer par l'entreprise prestataire initiale.

Il s'agit d'assurer une forme de loyauté ou de maîtriser ces risques par la contractualisation.

# 6

## La branche face au travail indépendant

# LES RISQUES POUR LA BRANCHE

## Des risques faibles sur les dispositifs de branche

### L'analyse des risques

- ...au niveau des dispositifs mutualisés de branche (complémentaire santé, formation)
- ...au niveau de la question de la représentation des travailleurs indépendants
- ... en matière de représentativité et de capacité de représentation de tous les travailleurs



### Un risque de déséquilibre financier des dispositifs de branche... limité

Si le travail indépendant reste aujourd'hui minoritaire (~10%) au sein de la branche, celui-ci pourrait représenter, selon les évolutions anticipées, un risque financier pour certains dispositifs de la branche tels que les régimes complémentaires (santé, prévoyance).

Néanmoins l'étude, soutenue par les avis d'experts du domaine, conduit à évaluer ce risque comme très faible. En effet, le nombre de salariés continue à augmenter au sein de la branche, avec un âge moyen des salariés plutôt en baisse du fait de ce phénomène... la sinistralité et le poids de négociation de la branche ne s'en trouvent donc pas affectés à court ou moyen terme.

La loi a permis de généraliser, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, en France, la complémentaire santé pour tous les salariés du secteur privé. Dans cette dynamique, l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la [complémentaire santé](#) de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils a instauré une couverture minimum de branche en matière de santé (plus favorable que la couverture réglementaire).

Pour faciliter la mise en œuvre de cette obligation par les entreprises pour leurs salariés, les partenaires sociaux de la branche recommandent le recours à Harmonie Mutuelle, Humanis Prévoyance ou Malakoff Médéric Prévoyance pour la souscription de contrats aux garanties et montants de cotisations négociés au niveau de la branche.

**La problématique du développement du travail indépendant pose aujourd'hui la question du maintien de ces niveaux de cotisations et de garanties au sein de la branche.** Les entretiens avec les experts en la matière aboutissent aux réflexions et analyses suivantes :

- **Risque sur les tarifs négociés avec les assureurs induits par un transfert d'une partie des salariés vers le travail indépendant** : depuis la [loi Evin](#), le régime est collectif... le prix aussi. La volume de salariés concernés permet donc de stabiliser et optimiser les montants de cotisations. En ce sens, un transfert massif vers le travail indépendant se traduirait par une perte de poids de négociation de la branche avec les assureurs. Cependant, les témoignages d'experts et les projections réalisées dans le cadre de la présente étude illustrent bien que, même dans le scénario le plus haut en matière de développement du travail indépendant, le nombre de salariés de la branche continue à augmenter pour approcher voire dépasser le million de salariés. Dans aucun scénario, on assisterait à un transfert si massif qu'il conduirait à une perte de poids significative de négociation pour les salariés sur ces contrats.
- **Risque sur les tarifs négociés avec les assureurs induits par une recomposition de la sociodémographie des assurés** : en santé, les coûts et donc les tarifs pour la couverture se renchérissent si l'âge de la...

# LES RISQUES POUR LA BRANCHE

## Des risques faibles sur les dispositifs de branche

- ...population concernée augmente, s'il y a plus de femme ou encore si les actifs se concentrent plus dans les grandes villes. En prévoyance, les facteurs principaux influant le tarif sont l'âge et le profil de risques du métier (« 1 an d'âge moyen en plus, c'est .10% de risques décès supplémentaires »). Aujourd'hui, on constate dans toutes les statistiques que l'âge moyen des travailleurs indépendants est bien plus élevé que celui des salariés de la branche. Les professionnels passeraient plutôt indépendants en seconde partie de carrière, après avoir acquis des compétences spécifiques et un réseau professionnel qui leur permet de faire commerce de leurs services. L'âge moyen dans la branche augmente actuellement, mais ce n'est donc pas lié à ce phénomène. En ce qui concerne, la répartition femmes/hommes chez les salariés, le travail indépendant tend à renforcer très légèrement la présence des femmes (du fait d'indépendants plus souvent hommes), mais la répartition géographique tend à s'équilibrer sur le territoire du fait de ce même phénomène (travail à distance qui se démocratise...). Au global, ce n'est pas le travail indépendant en tant que tel qui fait évoluer significativement le profil sociodémographique des salariés de la branche et donc les tarifs négociés en santé et prévoyance. Il ne représente donc pas un risque important sur ce point.
- **Risque sur les prix négociés avec les assureurs du fait de sinistres sur des travailleurs indépendants requalifiés a posteriori** : le cas a été évoqué de requalifications potentielles de travailleurs indépendants faisant face à de graves accidents et qui bénéficieraient alors des régimes de prévoyance proposés par la branche bien qu'ils n'aient jusque là pas cotisé. Les experts interrogés soulignent que si le travailleur est requalifié, cela intervient du fait d'une erreur de l'entreprise, ce n'est donc pas à l'assureur de couvrir la dépense associée et cela ne peut donc pas renchérir la sinistralité au niveau de la mutualisation branche. Qui plus est, dans le secteur privé, 4% des actifs bénéficiaient de pensions d'invalidité (source [sécurité sociale](#)), en 2011, 94% ayant plus de 40 ans. La branche étant structurellement très jeune et sur des postes moins exposés aux risques professionnels que dans l'industrie ou la construction, si l'on estime que 1% des indépendants, qui représentent 10% des travailleurs du champ de la branche pourraient être concernés et si 1 sur 10 parvient à se faire requalifier (taux volontairement hauts pour l'ensemble des hypothèses), le cas mentionné concerne au maximum 1 travailleur sur 10 000 (soit 100 travailleurs indépendants sur une base de 1 000 000 de salariés). Dans tous les cas, l'impact sur la sinistralité ne pourrait être que très faible.

En somme, le risque sur les dispositifs négociés par la branche est très faible ...néanmoins, le risque auquel s'exposent les indépendants non assurés est lui réel. Beaucoup tendent à mésestimer les impacts d'accidents graves (de la vie ou du travail conduisant à l'invalidité ou le décès) ou l'importance d'une complémentaire retraite. Les effets ne se constatent que quand le risque (ou l'échéance) se manifeste et il est alors généralement impossible de corriger. S'il n'apparaît pas possible d'ouvrir les dispositifs de branches aux travailleurs non salariés, il y a probablement un devoir d'information, de sensibilisation voire d'appui à ces travailleurs en la matière. La branche pourrait accompagner la dynamique de regroupement de ces professionnels pour faire jouer la mutualisation des risques et faire baisser les primes.

**En ce qui concerne la formation**, dans la loi du 5 septembre 2018, [l'article 6332-11-1](#) prévoit qu'un « accord de branche peut prévoir que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière d'un opérateur de compétences ». Le [décret du 21 décembre 2018](#) précise que les services et actions de formation susceptibles d'être financés, comme les critères de prise en charge associés doivent être validés par le CA de l'OPCO sur proposition des organisations représentatives des travailleurs indépendants concernés. Aujourd'hui, ils dépendent d'un autre fonds de formation et même dans ce cas, les dispositifs resteraient étanches entre salariés et indépendants et nous n'identifions pas de risques particuliers en la matière.

# LES RISQUES POUR LA BRANCHE

## La représentativité des indépendants comme enjeu

2

### La question de la représentation des travailleurs indépendants

Les relations paritaires au sein des branches professionnelles étant construites autour du binôme entreprises-salariés, les indépendants sont aujourd'hui exclus de fait de ces négociations. Pourtant, ces derniers, entrepreneurs et travailleurs, sont très exposés à des risques sociaux, commerciaux, etc. qui leur sont propres parfois, mais qui ont aussi souvent des réels points de convergence avec les problématiques des acteurs traditionnels de la branche.

Si les organisations patronales et de salariés se structurent progressivement pour les représenter, les indépendants se caractérisent par une forte propension à l'auto-organisation. De nombreux collectifs se sont constitués pour proposer un certain nombre de services (assurance, accompagnement, etc.) à leurs membres. Cette multiplication des acteurs complexifie l'identification d'interlocuteurs représentant les travailleurs indépendants et au bout du compte la défense de leurs intérêts.

D'un autre côté, de nombreux représentants de salariés seraient aujourd'hui insuffisamment (in)formés pour être en capacité de les défendre sur les différents sujets qui les préoccupent.

### L'offre de service des organisations patronales de la branche à destination des travailleurs indépendants se développe.

Ces dernières voient le travailleur indépendant comme un travailleur certes, mais tout autant comme un entrepreneur. En conséquence, elles développent aujourd'hui leur offre de services pour ce profil d'adhérents : assistance juridique (à la création, en cas de litiges...), promotion ou appui au développement commercial (en les référençant dans des annuaires, en organisant des rencontres TPE/PME/Indépendants et donneurs d'ordres), représentation de leurs intérêts auprès des pouvoirs publics.

Si des organisations telle l'Union des Auto-Entrepreneurs (UAE) se sont construites autour de ce statut et de cette population, au sein de la branche CINOV et Syntec se sont ainsi emparés de la question et accompagnent indépendants et plateformes numériques sur ces problématiques et avec ce type d'offres de services.

**Du côté des organisations syndicales, la représentation des indépendants dans les domaines d'activité de la branche et connexes devient également un enjeu majeur. Néanmoins, elles constatent aujourd'hui que les compétences de nombreuses IRP sont à développer en la matière pour assurer une juste représentation au niveau local et que des travaux longs et spécifiques s'engagent pour répondre aux besoins des différents profils d'indépendants.**

L'attention principale du paritarisme dans de nombreux secteurs se porte sur la population des salariés, le périmètre juridique des branches étant celui-là (à l'exception de la formation puisqu'avec la réforme, les Opcos pourront gérer la collecte des travailleurs indépendants - hors part affectée au compte personnel de formation). Néanmoins, cela n'exclut pas sur le principe des négociations pour prévoir des systèmes de protection pour ces travailleurs non salariés.

Des syndicats de salariés dédiés se constituent (exemple du syndicat Partage de la CFE CGC positionné sur les salariés portés) ou engagent des travaux spécifiques en ce sens au niveau français (exemple de la CFDT F3C), européen (étude de la Confédération Européenne des Syndicats sur le sujet du travail indépendant et travaux de la CES avec Sharers & Workers sur des accords à négocier au niveau européen) ou extra-européen (création en 1995 de l'organisation Freelancers Union aux Etats-Unis). Ces tiers accompagnent les indépendants dans le développement de leur activité ou dans leur accès aux droits (information, assistance juridique, accompagnement... sur les différents statuts juridiques, les obligations, les droits vis-à-vis des clients, les régimes de protection sociale...).

# LES RISQUES POUR LA BRANCHE

## La représentativité des indépendants comme enjeu

Toutefois, au-delà de discussions menées sur l'établissement de régimes de mutualisation et de solidarité universels, portables... ou d'une convergence progressive des régimes de protection sociale, les négociations souhaitées par les indépendants et conduites seraient le plus souvent très spécifiques du fait de profils d'activités et de risques très spécifiques (illustration citée en entretien des guides de haute montagne, dont la profession est risquée, avec des besoins de couverture en assurances importants et spécifiques et une nécessité de se rassembler pour obtenir des tarifs abordables). De manière générale, fédérer ces professionnels puis négocier par exemple avec les assureurs une couverture d'assurance adaptée et intéressante avec toutes les spécificités requises peut prendre plusieurs mois, voire plusieurs années.

**Ceci souligne vraiment la nécessité de mener ces analyses et ces négociations de contrats branche par branche.** D'autres questions aussi régulièrement soulevées sur les rythmes de travail, la charge de travail, les règles de fonctionnement (rémunération dans le cadre d'appels d'offres, pratiques d'achat, délais de paiement...) pourraient faire l'objet de négociations collectives domaine d'activité par domaine d'activité.

Les indépendants rencontrés confirment ce besoin de représentation et déplorent un certain isolement face aux problématiques auxquelles ils doivent faire face (notamment au regard des professions libérales «réglementées - médecins, avocats, etc. – souvent très accompagnées par leur ordre).

De leur côté, un certain nombre de représentants syndicaux expriment un besoin de montée en compétences sur ces sujets. Au-delà des questions de protection sociale, ils constatent les enjeux de conditions et de diversification des modes de travail... dans un contexte général qui évolue très vite. Beaucoup seraient parfois « un peu perdus » et « démunis » pour apprécier les situations et les solutions mobilisables.

# LA QUESTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

## Le niveau de représentativité des représentants de la branche et la capacité de représentation comme enjeux



### Un enjeu de représentativité et de capacité de représentation de tous les travailleurs

La légitimité de la branche à parler au nom des entreprises et des travailleurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événementiel est liée au poids des salariés dans l'ensemble global des travailleurs. Ce dernier ne devrait que peu évoluer (maximum 3 points dans les 5 prochaines années), il s'agit donc d'un risque faible.

Du nombre de salariés de la branche dépendent aussi le poids de la branche dans le paysage des branches en France et le montant alloué au dialogue social du fait de la contribution patronale au dialogue social. Dans toutes les hypothèses retenues comme réalistes, le nombre de salariés de la branche augmente (ce qui a aussi été constaté ces 10 dernières années sans exception). Le risque est donc là aussi faible.

Il existe un risque, en cas de transfert massif vers le travail indépendant, de perte de poids de la branche du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'événementiel en tant que représentante de ces secteurs d'activité. Cela serait encore plus vrai si ces indépendants se regroupaient au sein de structures représentatives (comme ça a pu être le cas pour les salariés portés par exemple).

Néanmoins, si le nombre d'indépendants devrait continuer à progresser, les analyses des experts mobilisés durant l'étude et la statistique publique soulignent que la perte de poids ne devrait pas être conséquente (leur poids dans ces secteurs ne se renforçant que dans le scénario haut pour le travail indépendant et assez marginalement – jusqu'à +3 points d'ici 5 ans). Cela ne constitue donc pas en tant que tel un risque important à court ou moyen terme.

Il existe enfin un risque de diminution des ressources financières de la branche dédiées au dialogue social. En effet, la contribution patronale au dialogue social (anciennement contribution patronale au fonds de financement des organisations professionnelles et syndicales) est « destinée à abonder un fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs. Elle est due par les employeurs de droit privé [...] sur les rémunérations servant de base de calcul des cotisations de Sécurité sociale et versées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. [...] Son taux est fixé à 0,016 % » (source site URSSAF). En conséquence, ces fonds évolueront de manière corrélée à l'évolution du nombre de travailleurs salariés. Ce nombre est en croissance dans les hypothèses basse, tendancielle et haute. Il ne s'agit donc pas là non plus d'un risque important à court ou moyen terme.

# 7

## Pistes d'actions

# 7

## Pistes d'actions

- Les enjeux pour la branche
- Pistes d'actions

# LES ENJEUX POUR LA BRANCHE

## Sur le développement du travail indépendant : quatre enjeux



### Sécuriser le cadre de collaboration entre les entreprises de la branche et les indépendants

Les risques juridiques et financiers liés au travail avec des indépendants semblent insuffisamment appréhendés ou considérés par les entreprises de la branche, celles-ci mentionnent davantage les risques commerciaux qu'elles estiment prendre. Les partenaires sociaux de la branche pourraient contribuer à la sécurisation de ces relations en sensibilisant les entreprises aux risques encourus et en proposant des outils ou repères, notamment pour mieux gérer les phases de contractualisation et de collaboration avec des indépendants, pour éviter les éventuels contentieux ultérieurs.



### Informers salariés et futurs actifs sur les conditions réelles d'exercice des indépendants (sur les métiers de la branche) et accompagner ces derniers pour mieux les protéger

Le recours aux indépendants est important au sein des entreprises de la branche, un certain nombre de salariés peuvent se poser des questions de statuts préférentiels de travail, tout comme les étudiants qui devront choisir leur voie et qui restent peu informés sur la réalité des différentes formes d'emploi en matière de droits, de protection... La branche pourrait participer à cet effort d'information. Par ailleurs, les indépendants, sur le périmètre des activités de la branche, sont très émiettés, encore peu représentés et souvent mal couverts en termes de protection sociale. Accompagner ces actifs vers une meilleure représentation et protection est un enjeu social fort, qui plus est, il devrait tendre à sécuriser les entreprises également qui craignent beaucoup les requalifications (du fait d'un statut salarié bien plus favorable en France en matière de protection sociale).



### Adapter les modes d'organisation et de management des entreprises pour fluidifier le travail avec les indépendants

Le recours aux indépendants, particulièrement important dans certaines entreprises, entraîne des problématiques managériales, dans le suivi et la qualité des prestations réalisées comme dans les relations managers-salariés-indépendants. La branche pourrait faciliter la gestion de la relation entre tous ces acteurs en rappelant certains éléments de droit, en consolidant et communiquant les bonnes pratiques détectées en matière d'intégration dans l'équipe, de partage, de suivi des responsabilités...



### Limiters le risque de désintermédiation des entreprises de la branche (relations directes entreprises clientes – indépendants)

Les risques liés à la collaboration avec des indépendants semblent encore suffisamment importants pour inciter les grands comptes à faire appel à des entreprises traditionnelles pour des prestations externalisées. Cependant, le contexte de forte tension sur certains métiers, le manque de transparence de certains prestataires sur le recours en sous-traitance à des indépendants, ainsi que la crispation progressive des clients sur de potentielles augmentations de prix induites par des cascades parfois de sous-traitance du côté de la branche peut accélérer la tendance observée chez plusieurs grands comptes à développer la commande en direct à des indépendants. Un travail de sensibilisation, de concertation et d'accompagnement des entreprises par la branche permettrait de limiter ce risque.

# LES ENJEUX POUR LA BRANCHE

## Sur la transition numérique : trois enjeux

---



### 1 Identifier au fil de l'eau l'émergence d'outils et pratiques numériques à forte valeur ajoutée pour la branche

La digitalisation fait régulièrement émerger de nouveaux outils, techniques et pratiques qui impactent les manières de travailler et l'offre de services aux clients. Beaucoup de professionnels soulignent le fait qu'il est compliqué de suivre toutes ces tendances, avec un risque de décrochage important, qui peut menacer la pérennité économique des structures et par voie de conséquence les emplois. Il apparaît donc important de doter les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés de moyens de veille, à la fois en matière d'usage dans la branche – afin de suivre le niveau d'adoption de ces innovations – et de valeur ajoutée – afin d'identifier et promouvoir les pratiques ou outils les plus intéressants pour chacun au sein de la branche (selon son secteur d'activité, son métier...).



### 2 Accompagner leur adoption par l'information, la formation...

Les besoins en compétences numériques sont importants et il reste aujourd'hui difficile, à la fois d'évaluer sa maturité (en tant que personne ou que structure) en la matière et de (se) former (volumes importants et renouvellement fréquent). Il est alors clé d'accompagner entreprises et salariés dans ces phases de diagnostic, prise d'information et formation par et pour le numérique.



### 3 Limiter les risques potentiels pour les salariés associés à l'utilisation croissante de ces nouveaux moyens

Le numérique modifie les habitudes et pratiques de travail, les modes de collaboration sont impactés, le rythme, la relation au lieu et au temps... ce sont des aspects à bien appréhender et accompagner pour limiter les risques sur la santé des salariés. Si le sujet semble aujourd'hui mieux pris en compte par la législation actuelle (et récente), les pratiques individuelles et managériales ne sont pas toujours alignées. À l'inverse, il semble aussi clé de partager les bonnes pratiques en la matière, voire de prévoir des compléments au droit du travail pour le préciser dans le contexte particulier de la branche.

# 7

## Pistes d'actions

- Les enjeux pour la branche
- Propositions d'actions

# PROPOSITIONS D' ACTIONS PRIORITAIRES

## L'adaptation au développement du travail indépendant

Afin de répondre aux enjeux introduits précédemment les membres du Comité de pilotage de l'étude ont retenus cinq actions jugées prioritaires.

Trois visent à accompagner et sécuriser les entreprises de la branche et les indépendants dans leurs relations mutuelles :

- Rédiger un guide pratique et synthétique pour présenter et réduire les risques liés à la relation entre les entreprises de la branche et les indépendants.
- Intégrer deux nouveaux modules de formations à l'Action collective Nationale « Leadership et management ».
- Réaliser une étude approfondie sur le portage commercial.

Deux actions ont pour objectif de mieux évaluer et accompagner le niveau de recours des entreprises au numérique :

- Réaliser une étude sur le niveau d'adoption et les modalités d'usage du télétravail dans la branche.
- Proposer un dispositif d'auto-évaluation de maturité numérique et d'accompagnement à destination des TPME de la branche.

### 1. Rédiger un guide pratique et synthétique pour présenter et réduire les risques liés à la relation entre les entreprises de la branche et les indépendants

Afin de mieux informer les professionnels de la branche sur les nouvelles formes d'emploi identifiées dans l'étude, un guide pourra être construit afin de présenter :

- Les différentes formes d'emploi recensées (*salariat, assimilé-salarié, portage salarial, sous-traitance, microentreprise, etc.*).
- Les risques juridiques et financiers liés à la collaboration entreprises/indépendants ainsi que les situations présentant des risques de requalification, mais aussi les bonnes pratiques à adopter pour limiter ces risques.
- De bonnes pratiques managériales recensées à adopter pour le travail avec les indépendants (*gestion contractuelle, communication avec l'équipe interne et élargie, répartition des responsabilités, outils collaboratifs, pratiques de fidélisation et d'intégration...*).
- Les contacts et experts en mesure de répondre aux interrogations des professionnels.

Informer et sécuriser le cadre de collaboration entre les entreprises et les indépendants

Adapter les modes d'organisation et de management des entreprises pour fluidifier le travail avec les indépendants

Exemples de guides réalisés par le ministère de l'Économie et par la Fédération des Auto-entrepreneurs



# PROPOSITIONS D' ACTIONS PRIORITAIRES

## L'adaptation au développement du travail indépendant et aux nouvelles pratiques et outils liés au numérique

### 2. Réaliser une étude approfondie sur le portage commercial pour formaliser une vision commune au sein de la branche des conditions d'exercice et limites de cette activité

Lors de cette étude, certaines entreprises interrogées ont revendiqué avoir une activité de portage commercial.

Cette notion n'a pour le moment pas de définition ni d'existence juridique. Une étude spécifique à cette activité pourrait permettre de / d' :

- Mieux définir les pratiques désignées par cette appellation.
- Distinguer les différents types de portage commercial réalisé et cartographier les profils d'acteurs concernés.
- Évaluer les impacts au sein de la branche.
- Évaluer l'opportunité de se positionner en faveur ou en défaveur de la création d'un statut juridique normalisant ces pratiques

Fluidifier le travail avec les indépendants

Accompagner l'adoption de pratiques numériques

### 7 modules composent actuellement l'ACN « Leadership et management »

- S'approprier le rôle de manager
- Gérer les situations difficiles
- Manager à distance
- Manager la diversité
- Identifier et développer son leadership
- Pratiquer un management participatif
- Devenir manager de managers

### 2 modules pourraient y être ajoutés

- *Gérer des équipes étendues*
- *Manager avec les nouveaux usages numériques*

Sécuriser le cadre de collaboration entre les entreprises et les indépendants

Exemples d'entreprises qui proposent une prestation de portage commercial



### 3. Ajouter de nouveaux modules à l'Action Collective Nationale « Leadership et management »

Pour accompagner les managers de la branche dans l'animation d'équipes intégrant des indépendants et l'appréhension des nouveaux usages liés au numérique, deux modules de formation pourraient être ajoutés à l'Action Collective Nationale « [Leadership et management](#) » :

- Le premier destiné à la **gestion des équipes intégrant des salariés et des indépendants**. Il pourra contenir un volet juridique présentant les statuts juridiques d'emploi ainsi que les risques liés au recours au travail indépendant et à certaines pratiques, puis donner des clés pour créer un contexte serein entre salariés et indépendants
- Le second destiné aux **risques et bonnes pratiques d'encadrement liés aux usages numériques en entreprise** – télétravail, droit à la déconnexion, usage des outils collaboratifs

# PROPOSITIONS D' ACTIONS PRIORITAIRES

## L'adaptation aux nouvelles pratiques et outils liés au numérique

### 4. Réaliser une étude sur le télétravail au sein de la branche

Depuis 2008 et la dernière étude de l'ADESATT sur le télétravail au sein de la branche, les pratiques, de même que le cadre réglementaire de cette modalité de travail, ont évolué.

Réaliser une nouvelle étude dédiée au télétravail au sein de la branche permettrait de / d' :

- Déterminer les pratiques actuelles du télétravail au sein des entreprises de la branche en fonction de leur secteur d'activité et distinguer les nouvelles pratiques ayant émergé depuis 2008.
- Mesurer le recours actuel au télétravail et évaluer son évolution depuis 2008.
- Identifier les éventuelles problématiques générées par le recours au télétravail pour les salariés et les entreprises de la branche.
- Proposer des mesures adéquates au niveau de la branche pour accompagner les entreprises dans une mise en place sereine et sécurisée du télétravail.

Identifier les outils et pratiques numériques à valeur ajoutée

Accompagner leur adoption

Limitier les risques potentiels pour les salariés associés eu recours du numérique

Dispositif d'auto-évaluation sur le numérique créé par le MEDEF et proposé par les branches professionnelles Textiles-Mode-Cuirs, l'État et Opcalia

Quelle est la maturité numérique des entreprises Françaises ?

Dispositif public d'auto-évaluation sur le numérique pour les salariés



Offre de diagnostic et d'accompagnement numérique des entreprises proposées par Constructyts

CONSEIL ET DIAGNOSTIC PERSONNALISÉ  
POUR VOTRE TRANSITION NUMÉRIQUE

Identifier les outils et pratiques numériques à valeur ajoutée

Accompagner leur adoption

Limitier les risques potentiels pour les salariés associés eu recours du numérique



Une étude sur les impacts du télétravail réalisée par OBERGO en 2018

L'étude de l'ADESATT de 2008 sur la pratique du télétravail au sein de la branche

### 5. Proposer un dispositif d'auto-évaluation de maturité et d'accompagnement au numérique à destination des TPME de la branche

La branche, en partenariat avec son OPCO, Atlas, pourrait proposer aux TPME un accompagnement à l'usage du numérique. Celui-ci pourrait suivre les étapes suivantes :

- Réaliser un autodiagnostic en ligne permettant de mesurer le niveau d'adoption du numérique en fonction du secteur d'activité des entreprises et d'identifier celles souhaitant se faire accompagner dans le cadre d'un audit numérique
- Mener des audits numériques chez entreprises intéressées afin d'évaluer le niveau de maturité des outils et savoir-faire sur différentes tâches et activités
- Proposer des solutions aux entreprises pouvant améliorer leur usage et celui de leurs salariés des outils numériques

# AUTRES PROPOSITIONS D' ACTIONS

## L'adaptation au développement du travail indépendant

Bien qu'elles n'aient pas été jugées prioritaires, d'autres pistes actions pouvant répondre aux enjeux précédemment présentés ont été explorées avec les membres du Comité de pilotage.

	Sécuriser le cadre de collaboration	Informier et sécuriser les indépendants	Fluidifier le travail avec les indép.	Limitier la tendance à la désintermédiation
<p><b>Création et mise à disposition d'outils standards</b></p> <p>Créer un <b>label de qualité</b> de branche ou une charte pour les entreprises et les indépendants, qui atteste de la <b>transparence et du sérieux des pratiques en matière de gestion de la sous-traitance</b>. (ex. : Label lancé par Bureau Veritas Certification « <a href="#">Best Place to Freelance</a> »)</p>				
<p>Proposer au niveau de la branche des <b>contrats de collaboration types</b> en fonction de certains besoins spécifiques des entreprises ou indépendants de la branche avec les responsabilités de chacun bien exposées, ainsi que la propriété des œuvres créées... (ex. : <a href="#">Site</a> proposant aux freelances un service de rédaction sur-mesure des contrats, Soto - organisme proposant des exemples types de <a href="#">devis</a>, <a href="#">facture</a>, <a href="#">relance client</a>, <a href="#">mise en demeure à payer</a>, etc. aux indépendants...).</p>				
<p>Proposer des <b>annexes types aux contrats</b> clarifiant les conditions de recours à des indépendants, leur mode d'intégration dans l'équipe, voire leurs tarifs</p>				
<p>Mettre en place une veille relative aux plateformes d'emploi utilisées par les entreprises et les travailleurs indépendants de la branche et éditer un guide présentant leurs caractéristiques, avantages, inconvénients, etc.</p>				

# AUTRES PROPOSITIONS D' ACTIONS

## L'adaptation au développement du travail indépendant

	Sécuriser le cadre de collaboration	Informers et sécuriser les indépendants	Fluidifier le travail avec les indép.	Limiters la tendance à la désintermédiation
<b>Actions de formation</b>				
Proposer des journées de formation pour <b>permettre aux membres d'IRP de monter en compétences sur ces questions de nouvelles formes de travail</b> : cadre juridique, risques et problématiques rencontrées, solutions possibles...				
Mettre en place une <b>offre de formation en ligne dédiée aux indépendants</b> « de la branche » et au travail avec les indépendants ouverte aux salariés de la branche, en s'associant avec une plateforme MOOC (FUN, Open Classroom...), sur le <a href="#">modèle LevelUp</a> .				
<b>Actions de communication</b>				
Lancer une <b>rencontre annuelle</b> (« assises » ?) sur le <b>sujet de la collaboration avec des indépendants</b> , organisée par la branche avec des conférences, des stands d'assistance juridique, des ateliers... et réaliser une newsletter de veille sur ces sujets.				
<b>Construire et diffuser</b> (notamment au sein des écoles) <b>un guide de présentation des différentes formes d'emploi</b> (salariat, assimilé-salarié, portage salarial, micro-entrepreneurs, etc.) exposant leurs caractéristiques (notamment relatives à la protection sociale), avantages, inconvénients, aspects financiers...				
Réaliser une <b>campagne de communication sur les résultats de cette étude</b> (synthèse sur les chiffres, les risques juridiques, la nécessité et les conditions de la transparence sur le recours aux indépendants vis-à-vis des clients...) auprès des entreprises de la branche. Organiser également des restitutions auprès du Club des acheteurs de prestation intellectuelles...				

# AUTRES PROPOSITIONS D' ACTIONS

## L'adaptation au développement du travail indépendant

	Sécuriser le cadre de collaboration	Informier et sécuriser les indépendants	Fluidifier le travail avec les indép.	Limiter la tendance à la désintermédiation
<b>Actions de négociation/adaptation du cadre juridique</b>				
Mener une action de lobbying auprès des pouvoirs publics pour <b>rendre obligatoire la responsabilité civile professionnelle pour les indépendants</b> ( <i>elle est aujourd'hui uniquement obligatoire pour les professions réglementées : santé, droit, expertise-comptable...</i> )				
Mener une action de lobbying pour que <b>les critères URSSAF de requalification soient rendus publics et se rapprocher des URSSAF</b> pour disposer d'indications relatives au risque de requalification ( <i>bonnes pratiques, pratiques à risques, etc.</i> ).				
<b>Négocier avec des compagnies d'assurance, pour les indépendants du champ de la branche, une offre en complémentaire santé (recommandée ou labellisée), reprenant les niveaux de protection des salariés, et éventuellement en prévoyance</b> (avec un socle de garanties minimales et des options types en fonction de l'activité, des revenus ou de la situation familiale...) Diffuser ces offres via, s'ils y sont d'accord, les CCI, chambre des métiers, tiers lieux... Travailler avec les plateformes pour qu'elles abondent, intègrent à leurs tarifs ou recommandent ces contrats aux indépendants inscrits sur leurs sites. <u>Exemple</u> : <a href="#">We Mind</a> propose trois services (santé prévoyance, RC Pro et garantie logement) à destination des travailleurs indépendants reposant sur une mutualisation des frais.				
Négocier un accord de branche pour créer une SPP pour les indépendants de la branche et gérer la part de la collecte non affectée au financement du CPF et du conseil en évolution professionnelle au sein de l'OPCO de la branche. <b>Éléments complémentaires</b> : <a href="#">article 6332-11-1</a> et <a href="#">décret du 21 décembre 2018</a> précisant que les services et actions de formation susceptibles d'être financés, comme les critères de prise en charge associés doivent être validés par le CA de l'OPCO sur proposition des organisations représentatives des travailleurs indépendants concernés.				

# AUTRES PROPOSITIONS D' ACTIONS

## L'adaptation au développement du travail indépendant

	Sécuriser le cadre de collaboration	Informier et sécuriser les indépendants	Fluidifier le travail avec les indép.	Limiter la tendance à la désintermédiation
<b>Actions de négociation/adaptation du cadre juridique</b>				
Mener une action de lobbying auprès des pouvoirs publics afin d'obliger les entreprises ayant recours à des micro-entrepreneurs à cotiser pour leur prévoyance/retraite/chômage.				
Militer pour continuer à améliorer la portabilité des droits entre le statut de salarié et celui d'indépendant				
Entamer des négociations pour donner la possibilité aux entreprises et aux branches de réaliser des accords avec les indépendants de leur champ (comme cela peut se faire dans certains pays).				
<b>Actions d'accompagnement</b>				
Accompagner la <b>création d'une caisse de solidarité des indépendants de la branche</b> potentiellement abondée par les cotisations volontaires pour garantir des revenus de substitution (en cas de perte d'un client principal...).				

# AUTRES PROPOSITIONS D' ACTIONS

## L'adaptation aux nouvelles pratiques et outils liés au numérique

	Identifier les outils et pratiques numériques à valeur ajoutée	Accompagner leur adoption par l'information, la formation...	Limitier les risques potentiels pour les salariés associés au recours du num.
<b>Actions de veille</b>			
Créer un <b>observatoire des pratiques numériques en contexte professionnel</b> (dédié ou avec des focus branche) à l'image de <a href="#">ce que fait le CSA</a> sur un volet citoyen. Rédiger et administrer un questionnaire chaque année et publier le baromètre. Cet observatoire pourrait intégrer une dimension de veille prospective sur chaque secteur de la branche.			
<b>Actions de formation/accompagnement</b>			
Proposer un <b>dispositif d'autoévaluation sur le numérique</b> pour salariés (en s'appuyant sur CléA Numérique ou <a href="https://pix.fr">https://pix.fr</a> ) et entreprises de la branche (ex. : <a href="http://tmc.diag-numerique.fr/">http://tmc.diag-numerique.fr/</a> )			
Expérimenter des <b>diagnostics/accompagnements numériques</b> pour les TPME de la branche (ex. : <a href="#">dispositif proposé par Constructys</a> )			
Proposer des <b>outils ou supports innovants</b> (serious game par exemple) de <b>sensibilisation aux nouveaux risques professionnels</b> liés au numérique, abordant notamment la thématique des droits et des obligations des salariés et employeurs (ex. de la sensibilisation aux risques de corruption : <a href="#">le bon, la brute et le comptable</a> )			
<b>Actions de négociation/adaptation du cadre juridique</b>			
Utiliser les conclusions de l'étude télétravail pour <b>évaluer l'opportunité d'un accord de branche sur le télétravail</b> plus protecteur que le droit du travail actuel.			

# NOTRE ENGAGEMENT

A travers notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, nous souhaitons faire progresser les pratiques en termes de respect des droits de l'homme, des normes du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre toutes les formes de corruption.

