

L'indépendance favorise-t-elle l'articulation travail / famille ?

Julie Landour

▶ **To cite this version:**

Julie Landour. L'indépendance favorise-t-elle l'articulation travail / famille ?. Connaissance de l'emploi, 2019, n° 147. hal-02137825

HAL Id: hal-02137825
https://cnam.hal.science/hal-02137825

Submitted on 23 May 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Avril 2019

147 le cnam ceet

L'INDÉPENDANCE FAVORISE-T-ELLE L'ARTICULATION TRAVAIL / FAMILLE ?

Julie Landour
chercheure post-doctorante au CEET, Cnam

La création d'entreprise est largement valorisée depuis la fin des années 1970 comme un remède au chômage. Pour la rendre plus attractive - notamment auprès des femmes qui restent minoritaires au sein des indépendants, les discours de promotion de l'entrepreneuriat insistent sur la flexibilité qui serait de mise dans ce statut d'emploi, favorisant ainsi une meilleure articulation entre les temps dédiés à l'emploi et ceux dédiés aux activités hors emploi. À partir des données de la dernière enquête Conditions de Travail et Risques Psychosociaux de 2016, ce *Connaissance de l'emploi* rend compte des contrastes qui existent en matière de « conciliation » chez les indépendant.e.s, en comparant avec les salarié.e.s les formes de leurs arrangements entre emploi et famille d'une part, et en soulignant les variations existant entre les hommes et les femmes d'autre part. Loin de favoriser une plus grande flexibilité, l'indépendance semble entretenir, voire renforcer, les inégalités liées au genre des travailleur.se.s.

Depuis la fin des années 1970 en France, la volonté des différents gouvernements de valoriser le non-salariat pour dynamiser l'emploi et la croissance a été constante. Elle s'est considérablement accélérée au cours des années 2000, avec la promulgation d'une série de lois destinées à rendre l'entrepreneuriat plus accessible (Darbus, 2008), la création du régime de l'auto-entrepreneur en 2009 s'imposant comme le point d'orgue de ces efforts publics (Abdelnour, 2013 ; Landour, 2019).

Les créations d'entreprises sont en effet en hausse depuis 2010. En 2017, avec 591 000 créations d'entreprises, le nombre total d'entreprises créées a augmenté de 7% et atteint son plus haut niveau depuis 2010. Cette augmentation n'est pas seulement due au régime de l'auto-entrepreneur (41% des créations d'entreprises) mais aussi aux types plus «classiques» de création d'entreprises (entreprises individuelles et sociétés) qui, en 2017, ont atteint leur point haut (Bonnetête, 2018). Si le travail indépendant reste un statut masculin (les femmes représentent 36% des indépendant.e.s en 2015 - Salembier & Théron, 2018), les femmes sont particulièrement visées par plusieurs mesures publiques, comme des chartes, rapports institutionnels, semaines de sensibilisation.... Leur part dans l'emploi indépendant augmente progressivement (+ 3% en cinq ans), mais cette augmentation est très segmentée. Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les professions les plus qualifiées comme les professions médicales, les professions juridiques, l'architecture, mais aussi dans les activités montées en entreprise individuelle ou auto-entreprise : artisanat (confection de vêtements ou de bijoux), services administratifs et de soutien ou enseignement (*ibid.*).

L'un des arguments utilisés pour rendre le travail indépendant plus attractif, notamment auprès des femmes, est la flexibilité apparemment offerte par ce statut : travailler seul.e, et éventuellement à la maison, devrait être le moyen d'atteindre l'équilibre optimal entre vie professionnelle et vie familiale. Pour les hommes comme pour les femmes, le travail indépendant favorise-t-il réellement une meilleure articulation entre les temps dédiés à l'emploi et ceux dédiés aux activités hors-emploi, notamment domestiques et parentales ? La disponibilité autonome (Bouffartigue, 2012), soit cette faculté de maîtriser un volume horaire potentiellement important dans l'emploi tout en le synchronisant avec les autres temps sociaux, est-elle le propre de tous les indépendant.e.s ? Ce statut d'emploi favorise-t-il un amoindrissement de la division sexuée du travail et

plus largement des inégalités de genre ? Les pages qui suivent proposent d'apporter quelques éclairages sur ces questions à partir des résultats de la dernière enquête Conditions de travail et risques psychosociaux (voir encadré 1).

● Des indépendant.e.s nettement moins satisfait.e.s que les salarié.e.s en matière de conciliation

Le mythe d'une conciliation favorisée par le non-salariat est d'emblée nuancé par les réponses des indépendant.e.s. Hommes comme femmes affichent en effet une satisfaction en matière de conciliation en retrait par rapport aux salarié.e.s : alors que ces derniers sont plus de 82% à estimer que leurs horaires de travail s'accordent avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail, cette perception s'établit pour les indépendant.e.s à 68%. Dans les deux statuts d'emploi, on n'observe par ailleurs aucune distinction sexuée.

● Une emprise du travail toujours forte, couplée à des horaires plus atypiques et moins prévisibles

Comment expliquer cette insatisfaction des indépendant.e.s en matière d'articulation des temps ? Plusieurs explications peuvent être mobilisées. On observe tout d'abord un temps de travail nettement plus long chez les indépendant.e.s, la moyenne hebdomadaire s'établissant à 50h56 chez ces dernier.e.s contre 36h21 chez les salarié.e.s. Le temps de travail est au plus haut chez les hommes non-salariés, avec 53h01 contre 45h22 chez les femmes. Cette durée particulièrement longue du travail éclaire en premier lieu les difficultés spécifiques des indépendant.e.s en matière de conciliation.

Le temps de travail des indépendant.e.s est également marqué par des formes temporelles spécifiques. On constate tout d'abord que le temps professionnel des indépendant.e.s se distingue de celui des salarié.e.s par une fréquence nettement plus marquée des horaires atypiques. Cette atypicité touche les hommes comme les femmes, même si elle tend à être un peu plus prononcée chez les hommes non-salariés, notamment pour le travail le samedi, au petit matin ou durant la nuit (*cf.* tableau 1).

Tableau 1 - Fréquence perçue des horaires de travail atypiques

Travail habituel ou occasionnel (En %)	SALARIÉ.E.S			INDÉPENDANT.E.S		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Le samedi	51	47	49	89	80	86
Le dimanche	31	31	31	60	60	60
Le petit matin	39	23	30	41	32	38
Le soir	39	30	34	55	57	56
La nuit	22	11	16	24	16	21

Lecture : *51% des hommes salariés disent travailler habituellement ou occasionnellement le samedi.* ***Sources :*** *DARES, DGAFP, DREES, INSEE - Enquête Conditions de travail et risques psycho-sociaux 2016.* ***Champ :*** *actifs occupés de France.*

Encadré 1

L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (CT-RPS)

Cette enquête de la DARES[1] s'inscrit dans la continuité de l'enquête Conditions de Travail (CT). Tous les trois ans, en alternance, elle approfondit cette dernière avec un nombre plus important de questions sur les risques psychosociaux. L'enquête repose sur un questionnaire administré en face à face au domicile des enquêté.e.s d'octobre 2015 à juin 2016. Trois sous échantillons composent les 27 700 individus interrogés. Les individus panels correspondent à ceux qui ont participé à l'enquête CT 2013. Ils sont réinterrogés quelle que soit leur nouvelle situation vis-à-vis du marché du travail (actifs occupés, retraités, chômeurs…), ceux s'étant éloignés de l'emploi remplissant un questionnaire spécifique. Un échantillon complémentaire d' « entrants » a été tiré dans le recensement de 2014 pour conserver la représentativité de l'échantillon d'actifs occupés. Il est constitué comme l'enquête CT 2013, de l'ensemble des personnes ayant un emploi indépendant ou salarié, public ou privé, stable ou temporaire, âgées de 15 ans ou plus. Des échantillons d' « entrants » supplémentaires, financés à l'initiative des partenaires et tirés à partir de leurs bases de gestion, permettent de surreprésenter certaines sous-populations salariées (fonctionnaires, personnels de la santé) sans modifier le champ de l'enquête.

Le choix de cette enquête repose principalement sur ses thématiques de questionnement, qui permettent d'étudier le travail et son organisation concrète d'exercice. Ces thématiques peuvent être mises en perspective avec des données socio-démographiques classiques (sexe, âge, secteur d'activité…) et d'autres relatives à la composition des ménages des individus enquêtés. Par son effectif important, l'enquête permet en outre d'isoler après nettoyage un échantillon représentatif de 2 369 indépendant.e.s, et d'y distinguer les hommes (n=1 527) et les femmes (n=842). Le questionnaire permet d'identifier les auto-entrepreneur.e.s (n=362), que nous avons choisi d'exclure de l'analyse ici déroulée, en raison des différences importantes observées auprès de cette population : au sein de ce groupe plus jeune et plus féminin que les non-salarié.e.s à la tête de structures « classiques », les célibataires et non-parents sont plus fortement représenté.e.s. Leurs pratiques en matière de temps de travail et d'articulation des temps de vie divergent de celles observées chez les autres indépendant.e.s, ce qui tend à perturber la lecture des résultats sur l'ensemble de la catégorie.

Une autre spécificité du travail indépendant concerne la prévisibilité des horaires. Celle-ci est en effet beaucoup plus marquée chez les salarié.e.s (*cf.* tableau 2), 84% d'entre eux estimant connaître leurs horaires du mois à venir contre 62% des indépendant.e.s. Ajoutons que les dépassements horaires sont plus fréquents chez les indépendant.e.s (52% disent travailler tous les jours ou souvent au-delà de l'horaire prévu) que chez les salarié.e.s (29%).

Tableau 2 - Prévisibilité perçue des horaires de travail

Connaît ses horaires (En %)	SALARIÉ.E.S			INDÉPENDANT.E.S		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
...du mois à venir	82	86	84	59	68	62
...de la semaine prochaine	8	9	8	14	9	12
...du lendemain	5	3	4	14	12	13
...Ne connait pas ses horaires	*5*	*2*	*3*	*13*	*11*	*13*

Lecture : *en 2016, 82% des hommes salariés disent connaître leurs horaires du mois à venir.* ***Sources :*** *DARES, DGAFP, DREES, INSEE - Enquête Conditions de travail et risques psycho-sociaux 2016.* ***Champ :*** *actifs occupés de France.*

1 La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit des statistiques et analyses utiles au ministère en charge du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et aux acteurs économiques et sociaux. (https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questionnaire_rps2016_cartouche.pdf)

Encadré 2

ÉVOLUTION DE L'ÉCHANTILLON DES INDÉPENDANT.E.S

Si les deux vagues de l'enquête CT se basent sur un échantillon représentatif des actifs occupés, on observe quelques transformations au sein de l'effectif des indépendant.e.s. Difficile à ce stade de savoir s'il s'agit d'une transformation générale de l'univers des indépendant.e.s ou de variations notamment lié.e.s à l'apparition des auto-entrepreneur.e.s en 2010. L'enquête de 2012 n'a pas isolé les auto-entrepreneur.e.s, quand bien même ces dernier.e.s ont pu faire partie de l'effectif des non-salarié.e.s interrogé.e.s. Leurs spécificités ont ainsi affecté l'ensemble du groupe des indépendant.e.s, sans que l'on puisse les neutraliser dans les dépouillements alors conduits.

En comparant l'échantillon des indépendant.e.s de 2012 à celui des indépendant.e.s de 2016 hors auto-entrepreneur.e.s, on constate que le cru 2016 est un peu plus qualifié qu'en 2012 (+3% de diplômés à Bac+3 et plus, à 34%). Cette hausse est particulièrement sensible chez les femmes, qui affichent un niveau de qualification nettement supérieur à celui des hommes (46% sont ainsi détentrices d'un diplôme d'au moins Bac +3 (+4%) contre 28% des hommes (+2%)). On trouve ainsi chez les femmes indépendant.e.s une proportion un peu plus importante de travailleuses assimilées « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

Ajoutons que si l'on trouve davantage de couples avec enfant(s) chez les hommes comme chez les femmes (+6% sur l'ensemble), on trouve également chez les femmes davantage de femmes seules (+2%) et de femmes à la tête d'une famille monoparentale (+1%), ces dernières se trouvant ainsi davantage contraintes par la prise en charge du travail domestique tout en devant davantage assurer leur niveau de revenu. Les hommes sont de leur côté plus régulièrement en couple (65% contre 59% chez les femmes), ce qui peut contribuer à alléger leurs contraintes domestiques (voir infra). Autant de légères fluctuations de l'échantillon qui rendent difficiles les lectures en évolution des différentes vagues de l'enquête.

Au-delà des formes plus atypiques et irrégulières d'un temps professionnel particulièrement long, d'autres spécificités des conditions de travail des indépendant.e.s jouent en la défaveur de leur articulation des temps. À la différence des salarié.e.s qui peuvent s'appuyer sur un collectif de travail pour organiser leurs temps, les indépendant.e.s sont plus régulièrement seul.e.s : ces dernier.e.s ne sont ainsi que 43% à dire pouvoir s'arranger avec des collègues en cas d'imprévu contre 71% des salarié.e.s.

Autant de raisons qui infirment l'idéal de conciliation attribué à l'indépendance, tant elles constituent des obstacles plus importants que chez les salarié.e.s pour articuler les activités professionnelles et familiales.

Une autonomie qui n'est plus distinctive

Dans la lignée du concept de « disponibilité autonome » développée par Bouffartigue (*ibid.*), on pourrait nuancer cette analyse en arguant que les indépendant.e.s bénéficient d'une autonomie favorisant une maîtrise de leurs arrangements temporels plus importante que les salarié.e.s. Or, quand on l'examine sur l'ensemble de l'univers des indépendant.e.s, cette autonomie n'est plus un trait du travail distinctif par rapport aux salarié.e.s : en 2016, ils sont en effet 78% à déclarer pouvoir organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux, contre 83% des salarié.e.s. Malgré les difficultés à saisir les évolutions historiques compte-tenu des transformations de l'échantillon (voir encadré 2), soulignons que cette autonomie des indépendant.e.s s'est réduite entre 2012 et 2016 (-10 points). Cette baisse suggère que les transformations du non-salariat contemporain modifient les caractéristiques jusque-là attribuées au groupe professionnel, une hypothèse à confirmer dans les travaux à venir sur ce statut d'emploi.

Parallèlement, alors que l'on pourrait s'attendre à ce que les femmes indépendantes valorisent particulièrement leurs marges de manœuvre en cas d'imprévu familial, leur vécu n'est pas beaucoup plus positif que celui des femmes salariées (voir tableau 3). Les hommes, qu'ils soient salariés ou indépendants, sont de leur côté plus nombreux à estimer qu'ils peuvent s'absenter du travail en cas d'imprévu.

Tableau 3 - Gestion des imprévus personnels

En cas d'imprévu personnel ou familial, pouvez-vous vous absenter de votre travail, même quelques heures ? (En %)	INDÉPENDANT.E.S			SALARIÉ.E.S		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Oui, c'est facile	68	51	63	66	54	59
Oui, mais ce n'est pas facile	24	37	28	25	31	29
Non, c'est impossible	8	12	9	8	14	11

Lecture : *68% des hommes indépendants disent qu'il est facile de s'absenter de leur travail en cas d'imprévu personnel.* ***Sources :*** *DARES, DGAFP, DREES, INSEE - Enquête Conditions de travail et risques psycho-sociaux 2016.* ***Champ :*** *actifs occupés de France.*

Des inégalités sexuées maintenues, voire accentuées ?

Ces perceptions rendent compte du vécu genré de la flexibilité : les hommes sont d'autant plus satisfaits de leur flexibilité professionnelle qu'ils sont moins confrontés à la gestion des imprévus familiaux. Plus souvent aux prises avec ces contraintes, les femmes sont quant à elles plus exigeantes. Car les inégalités hommes/femmes en matière de travail domestique se maintiennent. 45% des hommes indépendants déclarent ainsi un temps de travail domestique inférieur à 2h par semaine, contre seulement 4% des femmes. À l'inverse, elles sont 25% à déclarer un temps de travail domestique supérieur à 12h, contre seulement 4% des hommes.

Cet écart est très nettement supérieur à celui – déjà important – observé chez les salarié.e.s. La comparaison entre les deux statuts d'emploi signale que c'est avant tout l'implication domestique des hommes qui fluctue, comme si les hommes se retiraient du travail domestique en choisissant l'indépendance, les femmes maintenant quant à elles une implication domestique au moins stable (voir tableau 4), malgré un temps de travail alourdi.

Tableau 4 - Estimation du temps de travail domestique en 2016

Approximativement, combien d'heures par semaine êtes-vous impliqué(e) dans les tâches domestiques (préparation des repas, courses d'alimentation, lessive…) ? (En %)	INDÉPENDANT.E.S			SALARIÉ.E.S		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Moins de 2 heures	45	4	32	27	5	15
Entre 3 et 6 heures	38	32	36	43	32	37
Entre 7 et 9 heures	10	23	14	16	23	20
Entre 10 à 12 heures	4	17	8	7	15	11
Plus de 12 heures	4	25	10	7	25	17

Lecture : *45% des hommes indépendants disent être impliqués moins de deux heures par semaine dans des tâches domestiques.* ***Sources :*** *DARES, DGAFP, DREES, INSEE - Enquête Conditions de travail et risques psycho-sociaux 2016.* ***Champ :*** *actifs occupés de France.*

De même, plus les hommes indépendants sont en couple sans enfant, moins ils tendent à s'impliquer dans le travail domestique en s'appuyant sur leur conjointe (54% d'entre eux effectuant moins de 2h de travail domestique par semaine), la présence d'enfants tendant à les impliquer un peu plus. À l'inverse, les femmes voient leur charge domestique s'alourdir dès lors qu'elles sont en couple et/ou qu'elles ont des enfants. Loin de favoriser un meilleur partage des contraintes domestiques, ces résultats plaident plutôt pour un renforcement de la division sexuée du travail dans l'indépendance, phénomène également observé par d'autres chercheur.e.s (Craig *et al*, 2012). Cette allocation différenciée des temps sociaux, favorisant un temps professionnel accru pour les hommes alors que les femmes voient leur investissement professionnel limité par leur assignation au travail domestique, a des effets sur les revenus des indépendant.e.s. Soulignons ainsi que le revenu d'activité mensuel moyen des hommes indépendants s'établit en 2016 à 2 531 euros contre 1 942 euros chez les femmes.

Si les femmes paient ainsi au prix fort les effets de la division sexuée du travail et de son renforcement au sein du travail indépendant, elles n'affichent pas de tensions psychiques plus fortes que les hommes ou que les femmes salarié.e.s. Malgré un investissement domestique nettement plus marqué, 59% des femmes indépendantes pensent qu'elles doivent penser toujours ou souvent à trop de choses à la fois, ce score s'établit à 54% chez les hommes. De même, 9% des hommes indépendants se disent toujours ou souvent fatigués au travail à cause du travail exercé à la maison, un score qui ne grimpe qu'à 13% chez les femmes. L'écart avec les salarié.e.s est par ailleurs limité et s'explique avant tout par la fatigue plus prononcée des hommes indépendants (voir tableau 5).

Tableau 5 - Fatigue au travail liée aux activités domestiques

Arrivez-vous au travail trop fatigué(e) pour bien travailler à cause de tout ce que vous avez fait à la maison ? (En %)	INDEPENDANT.E.S			SALARIE.E.S		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Toujours	2	2	2	1	1	1
Souvent	7	11	8	4	9	7
Parfois	19	35	24	27	36	32
Jamais	72	53	67	68	54	60

Lecture : *2% des hommes indépendants disent qu'ils arrivent trop fatigué au travail pour bien travailler à cause de tout ce qu'ils ont fait à la maison..* ***Sources :*** *DARES, DGAFP, DREES, INSEE - Enquête Conditions de travail et risques psycho-sociaux 2016.* ***Champ :*** *actifs occupés de France.*

***

À l'instar d'autres travaux (Vivant, 2014), cette analyse des conditions de travail des indépendant.e.s rend compte des faux-semblants de l'indépendance. En matière d'articulation des temps, le non-salariat tend plutôt à alourdir les contraintes des travailleur.se.s qu'à leur garantir un plus grand pouvoir sur le temps. Les femmes semblent plus particulièrement aux prises avec un temps de travail allongé (avec une montée des horaires atypiques) et une charge domestique toujours aussi importante, sans réel avantage en matière de flexibilité par rapport aux salariées. Elles sont par ailleurs confrontées à des enjeux économiques accrus, leur rémunération étant plus fortement liée à leur temps de travail que dans le salariat.

Compte-tenu de la très grande hétérogénéité des indépendant.e.s, ces analyses doivent toutefois être approfondies en examinant plus finement les positions sociales effectivement occupées sous le statut d'emploi. Observer en particulier les effets croisés de la classe et du genre devrait permettre de mieux cerner les coûts et avantages du non-salariat, que ce soit en matière de conciliation, ou plus largement de qualité des conditions de travail.

***

RÉFÉRENCES

Abdelnour Sarah, 2016, « Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité », Paris, *PUF*.

Bonnetête Félix, 2018, «Les créations d'entreprises en 2017» *Insee Premièr*e, n°1685

Bouffartigue Paul, 2012, «Temps de travail et temps de vie : les nouveaux visages de la disponibilité temporelle», Paris, *PUF*.

Landour Julie, 2019, «Sociologie des Mompreneurs. Entreprendre pour mieux « concilier » travail et famille ?» Lille, *Presses Universitaires du Septentrion*.

Salembier Lauriane, Guilhem Théron, 2018, «Les revenus d'activité des non-salariés» *en 2015, Insee Première*, n°1688.

Vivant Elsa, 2014, «Entre subordination et indépendance : la difficile insertion professionnelle des jeunes diplômés auto-entrepreneurs » , *Connaissance de l'emploi, n°116, novembre*.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : **ceet.cnam.fr**

Elles sont également disponibles *via* la lettre électronique **Flash**, ainsi que sur le compte Twitter ***@CeeEtudesEmploi***.

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - site : ceet.cnam.fr

Directrice de publication : Christine Erhel Rédacteur en chef : Bilel Osmane

n° ISSN : 1767-3356 Dircom/Cnam - DB - Avril 2019