



HAL
open science

Les auto-entrepreneurs et les stagiaires : des emplois atypiques générateurs de “ flexicarité ” ?

Christophe Everaere

► To cite this version:

Christophe Everaere. Les auto-entrepreneurs et les stagiaires : des emplois atypiques générateurs de “ flexicarité ” ? . Revue de l'Organisation Responsable, 2016, 11 (1), pp.32-45. hal-01382910

HAL Id: hal-01382910

<https://univ-lyon3.hal.science/hal-01382910>

Submitted on 22 Oct 2016

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.

Les auto-entrepreneurs et les stagiaires : des emplois atypiques générateurs de « flexicarité » ? *

*paru dans la *Revue de l'Organisation Responsable* n° 1, 2016

Christophe EVERAERE

**Professeur des Universités
IAE - Université Jean Moulin Lyon 3
Centre de recherche Magellan
6 cours Albert Thomas
69355 Lyon Cedex 08
Tel. (33) 06 37 78 04 12
e-mail : christophe.everaere@univ-lyon3.fr**

Résumé :

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 a mis en lumière l'importance et l'actualité des enjeux qui entourent la question des emplois atypiques induits par la recherche simultanée de flexibilité pour les entreprises, et de sécurité professionnelle pour les individus ; autrement dit, la « flexicurité », selon le néologisme inventé il y a une quinzaine d'années.

L'auto-entrepreneuriat ainsi que le stage constituent deux formes extrêmes d'emplois atypiques exercés en dehors d'une relation salariale. Le succès des inscriptions au régime de l'auto-entrepreneuriat ainsi que le nombre important de stagiaires méritent que l'on s'y intéresse, d'autant plus que ces dispositifs s'apparentent parfois à du salariat déguisé extrêmement flexible pour les entreprises, mais très peu sécurisé pour les personnes. D'où le nouveau néologisme proposé dans le titre de l'article : « flexicarité » qui combine flexibilité et précarité.

Mots-clés : flexibilité, précarité, atypique, dépendance, salariat déguisé

Introduction

Depuis la fin des trente glorieuses, poussées par la montée des incertitudes économiques et le souci de réduire les coûts salariaux dans un contexte concurrentiel mondialisé, les entreprises ont remis en cause le lien salarial classique incarné dans le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein, pour un seul employeur et dans ses locaux. Intérim, contrats de travail à durée déterminée (CDD), horaires de travail flexibles pour les salariés à temps partiel, portage salarial, groupements d'employeurs, recours à la sous-traitance hébergée chez le donneur d'ordres, etc. ; les formes d'emploi et de travail se sont diversifiées, faisant croître le nombre et les formes atypiques d'emploi et de travail, dénommées également « formes particulières d'emploi » (Kornig et Michon, 2010).

Le principe de base qui a présidé à l'essor de ces emplois flexibles est d'ajuster au mieux et le plus rapidement possible le volume de main d'œuvre aux variations plus ou moins imprévisibles de l'activité des entreprises, à la hausse comme à la baisse. En effet, ce qui fait l'attrait de l'aménagement des horaires de travail pour les salariés à temps partiel, de l'intérim, du recours aux saisonniers, aux auto-entrepreneurs, et de l'externalisation en général des ressources humaines est de pouvoir convertir des coûts salariaux fixes (ceux des CDI à temps plein) en coûts variables (intérim, saisonniers, temps partiel flexible, sous-traitance, etc.) strictement ajustés aux variations et aux aléas de l'activité de l'entreprise.

Ces emplois atypiques, qui concernent aujourd'hui environ un tiers des actifs en France ¹, se sont développés généralement à l'initiative des employeurs, engendrant pour les personnes concernées les moins qualifiées une fragilité économique et sociale. D'où la problématique de la précarité à laquelle les emplois atypiques sont souvent associés (Cingolani, 2005). De fait, les emplois atypiques cumulent souvent des rémunérations faibles, un sentiment d'insatisfaction ou d'insécurité professionnelle, un moindre accès aux formations, ainsi que des conditions de travail difficiles : travail plus pénible, moins aidé par les collègues, plus d'horaires variables et imprévisibles, accidentologie plus élevée et santé au travail dégradée, en particulier pour les intérimaires et les sous-traitants (Rouxel, 2009 ; Thébaud-Mony A. 1993 ; François, 1991 ; Algava et Amira, 2001 ; Guégnard et Meriot, 2007).

¹ Ce chiffre inclut l'ensemble des personnes qui travaillent sans disposer d'un CDI, à temps plein sous la direction d'un employeur unique et en travaillant dans ses locaux. Dès que l'un de ces paramètres fait défaut, la personne est comptabilisée dans les effectifs concernés par les emplois atypiques. Le dénombrement précis demeure très délicat notamment parce que des personnes cumulent plusieurs atypismes, par exemple, un CDD à temps partiel.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont cherché des moyens de répondre au besoin de flexibilité des entreprises sans trop dégrader les conditions d'emploi et de vie des personnes concernées. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit, par exemple, de taxer davantage les CDD courts (inférieurs à un mois), de mieux réguler le travail à temps partiel (éviter les horaires trop irréguliers, imprévisibles et morcelés), de sécuriser le parcours professionnel des intérimaires par la mise en place d'un CDI signé avec les entreprises de travail temporaire, etc.

L'éventail des emplois atypiques est relativement large. Outre le travail à temps partiel, les CDD et l'intérim, existent également d'autres formes d'emploi atypique moins connues et répandues, telles que le portage salarial ou les groupements d'employeurs. En proposant des CDI à des salariés mis à disposition de différents adhérents de manière relativement souple, les groupements d'employeurs, par exemple, s'inscrivent pleinement dans le double objectif de flexibilité pour les entreprises et de sécurité pour les personnes. Il est en de même pour le portage salarial qui prévoit une relation salariale entre la société de portage et le salarié porté qui travaille de façon souple pour différentes entreprises clientes. D'où le néologisme de « flexicurité » inventé il y a une quinzaine d'année pour concilier la flexibilité à destination des entreprises et la sécurité professionnelle à destination des personnes.

Cependant, il existe encore d'autres formes d'activités professionnelles atypiques que sont l'auto-entrepreneuriat et le stage. Certes, ces deux dispositifs ne relèvent pas d'une relation salariale au sens juridique du terme. Ni l'auto-entrepreneur, ni le stagiaire ne dispose, en principe, d'un contrat de travail. C'est un premier point commun qui justifie que nous étudions simultanément ces deux formes d'emploi, ou plutôt de travail, atypiques. Nous souhaitons également les examiner car les entreprises y recourent dans un objectif de flexibilité et de réduction des coûts salariaux fixes identique à celui qui les amène à recourir aux CDD ou à l'intérim. De plus, des critiques fusent régulièrement pour dénoncer des formes abusives de salariat déguisé concernant l'auto-entrepreneuriat aussi bien que les stages.

Un autre point commun entre l'auto-entrepreneuriat et les stages est qu'ils bouleversent tous les deux les frontières du salariat : 40 % des auto-entrepreneurs cumulent leur activité de travailleur indépendant avec une activité salariée. Concernant le stage, il est fréquent de voir des offres de

stage évoquer une possibilité d'embauche à la clé. Par ailleurs, des offres de stage sont affichées sur des sites pourtant réservés à des offres d'emploi (notamment l'APEC).

Le recours aux auto-entrepreneurs ainsi qu'aux stagiaires est loin d'être anecdotique en volume. Les auto-entrepreneurs, tout comme les stagiaires se comptent en centaines de milliers, voire en million (nous détaillons les chiffres ensuite), alors que les salariés embauchés par les groupements d'employeurs, ou les sociétés de portage salarial se mesurent en dizaines de milliers : 40 000 salariés portés, 35 000 salariés embauchés par des groupements d'employeurs. Ce contraste attire l'attention, car il indique que les emplois atypiques les plus sécurisés, du fait d'une embauche généralement en CDI (par les groupements d'employeurs ou les sociétés de portage salarial) sont nettement moins nombreux que les auto-entrepreneurs et les stagiaires qui, eux, sont peu, voire pas du tout sécurisés. Outre le nombre, c'est la croissance massive et rapide de ces formes de travail atypique qui retient l'attention, alors que le portage salarial ou les groupements d'employeurs existent pourtant depuis 1985, mais n'ont jamais connu le moindre essor significatif.

C'est le contraste entre l'objectif de **flexi-curité** énoncé plus haut au travers de l'ANI 2013, et la situation précaire des auto-entrepreneurs et des stagiaires, lesquels ont été complètement oubliés par les partenaires sociaux, qui justifient le néologisme contraire de « **flexi-carité** » qui combine flexibilité et réduction des coûts salariaux pour les entreprises, et précarité pour les personnes que nous examinons ici. Une seule lettre change : le 'u' de sécurité est remplacé par le 'a' de précarité. Mais la problématique est radicalement inversée pour les personnes soumises à un impératif de flexibilité massivement subi, contraignant et générateur de précarité.

Nous allons commencer par présenter le dispositif de l'auto-entrepreneuriat en insistant sur deux problématiques. La première relève de ce qui est parfois appelé les zones « grises » du salariat. En effet, nous verrons que les frontières entre la relation salariale classique et une relation commerciale (entre un prestataire indépendant et son client) manquent nettement de clarté s'agissant des auto-entrepreneurs. La seconde problématique concerne le caractère choisi ou subi de cette forme atypique d'exercice d'une activité professionnelle, en écho avec la question du salariat déguisé et de la fragilité professionnelle des personnes concernées. Nous verrons ainsi que l'auto-entrepreneur ressemble très peu à la figure emblématique du travailleur indépendant,

« libre », en quête d'opportunités d'affaires pour tester facilement un projet économique avant de passer au stade de l'entreprise classique, afin de prospérer, croître et s'enrichir.

Nous verrons ensuite la situation des stagiaires qui partagent avec les auto-entrepreneurs la problématique du salariat déguisé, avec en plus des conditions de rémunération très faibles, mais une situation en principe provisoire. Loin de nous l'idée de remettre en cause l'intérêt des stages : « La grande majorité des jeunes rencontrés s'accorde sur le principe de l'utilité des stages réalisés dans le cadre des études » (Vakaloulis, 2013, p. 24). C'est le détournement du stage à vocation d'emploi déguisé que nous voulons ici instruire et analyser. Si la problématique du salariat déguisé est confirmée pour les stagiaires, il convient de s'interroger sur les effets de ces abus, à la fois sur la motivation des personnes concernées, et sur la performance collective (immédiate ou différée) des organisations dans lesquelles ces pratiques ont cours. Le caractère potentiellement abusif et délictuel des pratiques étudiées explique une approche exploratoire basée sur des données secondaires tirées d'enquêtes menées par des organismes officiels et par des journalistes d'investigation.

Nous concluons en montrant que ces deux formes atypiques d'activité professionnelle procurent à l'évidence beaucoup de flexibilité à faible coût pour les entreprises, mais très peu de sécurité pour les personnes, voire une amertume possible concernant en particulier les stagiaires supposés remplacer bientôt les nombreux départs à la retraite et constituer les futures forces vives des entreprises, et « l'avenir de la nation ». Ces travailleurs atypiques que sont les auto-entrepreneurs et les stagiaires interpellent également les partenaires sociaux qui éprouvent quelques difficultés à les intégrer aux enjeux traditionnels de la défense des travailleurs.

Précisions d'emblée que le contexte réglementaire qui entoure les conditions de recours au régime de l'auto-entrepreneuriat est instable du fait d'un projet de loi qui vise à modifier le statut actuel des auto-entrepreneurs ². Il est question également de modifier la loi concernant les

² A. Eveno, « Le gouvernement cherche à clarifier le statut des auto entrepreneurs », *Le Monde*, jeudi 13 février 2014, p. 5. Sans changer le seuil du chiffre d'affaires qui oblige un auto-entrepreneur à rejoindre le régime général d'entreprise individuelle, le projet de loi prévoit un régime unique calqué sur celui de la micro-entreprise. Concernant les stages, la loi Khirouni confirme la durée maximale des stages à six mois, augmente la gratification mensuelle pour les stages de plus de deux mois de 436 à 523 Euros (à partir de septembre 2015), accorde au stagiaire le droit aux congés, aux chèques-restaurant, à la prise en charge des frais de transport en commun, et inclut les stagiaires dans le registre unique du personnel. Il est question aussi de fixer un quota maximum de stagiaires de 10 % des effectifs dans les entreprises de plus de 30 personnes (et limité à 3 stagiaires dans les autres). (M. Domergue, « Trop de stages tue les stages », *Alternatives Economiques*, n° 339, octobre 2014, p. 38)

stages en fixant un quota en fonction de la taille de l'entreprise, ceci afin précisément de limiter les abus.

1. L'auto-entrepreneuriat : les prémisses d'un entrepreneuriat audacieux et indépendant, ou les impasses d'un salariat déguisé précaire ?

L'auto-entrepreneuriat est une forme d'entreprise individuelle, relevant du régime fiscal de la micro-entreprise, contraint par un chiffre d'affaire plafonné (32 900 Euros annuel pour une activité de services) et encadré par un régime micro-social simplifié. Ce régime a été créé dans le cadre de la loi de modernisation de l'économie en date du 4 août 2008 (décret paru en janvier 2009).

En théorie, l'auto-entrepreneuriat n'est pas une forme atypique d'emploi en soi. Être auto-entrepreneur signifie créer une entreprise, être indépendant ; il n'y a donc pas de relation salariale en tant que telle entre un travailleur (indépendant) et son client (potentiellement une entreprise, plus souvent un particulier). L'auto-entrepreneur travaille pour un client : au lieu de toucher un salaire pour le fruit de son travail, il facture et encaisse des prestations.

Cependant, les frontières entre la relation salariale classique (un contrat de travail combiné à un lien de subordination entre un salarié et son employeur) et une relation commerciale classique (une prestation de service facturée à un client, entreprise ou particulier), ne sont pas aussi claires.

Deux raisons au moins à cela :

- 40 % des auto-entrepreneurs cumulent un statut de salarié à un statut de travailleur indépendant. Compte tenu des obligations liées à la relation salariale principale, l'exercice combiné d'une activité supplémentaire en auto-entrepreneuriat s'effectue forcément à temps relativement partiel ou à des horaires et des jours décalés (le week-end ou les congés). D'où le chiffre d'affaires moyen relativement modeste des auto-entrepreneurs (environ 1 000 Euros par mois selon les chiffres de l'ACOSS³ ; seulement 5 % des auto-entrepreneurs ont déclaré plus de 2 500 Euros de chiffre d'affaires mensuels en 2014).

³ L'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de la Sécurité Sociale) enregistre toute inscription et déclaration de chiffre d'affaires, quel qu'en soit le montant, même s'il est nul.

- Une autre raison d'intégrer l'auto-entrepreneuriat dans cette réflexion sur les formes atypiques d'emploi, est que pour un certain nombre d'entre eux, le passage du statut de salarié à celui d'auto-entrepreneur n'est pas toujours choisi « librement » par la personne : 30 % des auto-entrepreneurs étaient au chômage au moment de s'inscrire. L'enjeu consiste donc ici à créer son propre emploi et à essayer de sortir d'une situation difficile. Par ailleurs, « 1,5 % des auto-entrepreneurs affirment avoir créé leur entreprise à la demande de leur ancien ou de leur futur employeur. Ce pourcentage est certes faible. Mais d'une part, il est sans doute minoré, les auto-entrepreneurs craignant d'affirmer la réalité de leurs motivations et, d'autre part, il montre que le système du salariat déguisé est malgré tout une réalité »⁴.

Dans la même logique d'indépendance imposée par l'employeur, B. Appay (2009, p. 22) rapporte le cas des *permatemps* (néologisme qui combine le permanent et le temporaire : un étrange oxymore !) chez Microsoft qui a organisé une gestion interne et spécifique de « ses » salariés précaires. Il s'agit de techniciens qualifiés à qui l'entreprise a fait signer une attestation par laquelle ils acceptent le statut de travailleur indépendant temporaire. Bien qu'ayant les mêmes fonctions que leurs homologues permanents, les *permatemps* ne reçoivent pas de stocks options et ne sont pas autorisés à utiliser les équipements collectifs de l'entreprise.

L'activité des auto-entrepreneurs est relativement diversifiée, mais centrée dans le registre des prestations de services, comme l'indiquent les chiffres publiés par l'ACOSS⁵. Pour les activités qui s'adressent aux entreprises, les auto-entrepreneurs travaillent pour une entreprise, dans ses locaux, mais n'en font pas partie en tant que salarié, membre du corps social de l'entreprise dont ils ne sont que prestataire, plus ou moins occasionnel. En cela, l'auto-entrepreneuriat s'apparente à de la sous-traitance ou de l'achat de prestations, dans tous les cas très flexibles pour les entreprises clientes, et très bon marché car exonérées de charges sociales et de TVA. Le recours aux auto-entrepreneurs renouvelle ainsi le débat historique (*make or buy* : faire ou faire faire) sur la contribution de la sous-traitance à la flexibilité⁶, mais avec l'argument économique

⁴ P. Morel-A-L'huissier, I. Vasseur, B. Depierre, « L'évaluation du régime de l'auto-entrepreneur », groupe UMP de l'Assemblée Nationale, décembre 2010, p. 16.

⁵ Sur les 984 500 auto-entrepreneurs actifs fin mai 2014, 51 % des auto-entrepreneurs sont économiquement actifs (ont déclaré un chiffre d'affaires positif). Le chiffre d'affaires moyen par trimestre est de 3 100 € environ, soit 1000 Euros mensuel. Seuls 5 % des auto-entrepreneurs ont déclaré un chiffre d'affaires supérieur à 2 500 € par mois en 2014. Les auto-entrepreneurs de cette catégorie exercent leur activité principalement dans la construction, le commerce et, dans une moindre mesure, les activités juridiques, de conseil et d'ingénierie (source : site Internet ACOSS, 1 août 2014).

⁶ La sous-traitance correspond au fait de confier généralement à des petites entreprises (plus de la moitié des

supplémentaire de la dispense de TVA et de charges sociales, associée à l'extrême fragilité des prestataires extérieurs car ils interviennent seuls et avec un chiffre d'affaires limité : les auto-entrepreneurs ne sont pas des sous-traitants puissants comme Valéo, Bosch ou Plastic Omnium dans l'industrie automobile. Ils sont donc non seulement soumis à un rapport de concurrence avec d'autres auto-entrepreneurs ainsi qu'avec le rapport de force très inégal du donneur d'ordres.

Certains évoquent des formes de chantage : « dans certaines professions, la mission n'est attribuée que si l'on a le statut d'auto-entrepreneur. C'est le cas par exemple des métiers basés sur un projet à durée limitée comme les travailleurs du spectacle, techniciens du son et de l'image »⁷. Une étude réalisée auprès de jeunes urbanistes confirme le processus à l'œuvre : « Les jeunes diplômés en urbanisme ont recours à ce régime pour accéder à l'emploi, sans avoir d'expérience professionnelle préalable, ni de préparation à la création d'entreprise : « L'employeur vous demande : « *Vous connaissez le statut d'auto-entrepreneur* » ? Au début, vous leur dites : « *oui, mais pas plus que ça* ». Ils vous disent : « *C'est très bien que vous le preniez, c'est un statut qui est avantageux pour vous* » (Vivant, 2014, p. 2).

La diversité des profils concernés par l'auto-entrepreneuriat est frappante ; elle ouvre ainsi des débats sur les conditions élargies d'exercice d'une activité professionnelle avant, pendant et après le travail « normal »⁸. En effet, ce statut est ouvert aux étudiants, salariés, professions libérales non réglementées, demandeurs d'emploi, retraités. On compte 6 % de retraités et 5 % d'étudiants parmi les auto-entrepreneurs (Barruel et *al.*, 2012).

Le profil des auto-entrepreneurs est donc très varié. Deux motifs principaux aux enjeux très différents motivent l'immatriculation et éclairent ainsi des problématiques sociales très contrastées :

entreprises de moins de 20 personnes évoluent dans la sous-traitance) tout ou partie d'un processus (production, maintenance, livraison, etc.) en incluant l'imposition d'un cahier des charges et une obligation de résultats. Pour une entreprise donnée, la sous-traitance dispense d'embaucher, ce qui réduit donc ses coûts fixes. Cela permet également d'ajuster avec souplesse et de façon réversible les capacités de production aux variations aléatoires et imprévisibles de l'activité. C'est au sous-traitant qu'échoie la contrainte d'ajuster la gestion de l'emploi (donc ses propres effectifs, ou ses horaires dans le cas d'un auto-entrepreneur) en fonction des besoins de l'entreprise cliente donneuse d'ordres.

⁷ ARAVIS, « L'auto-entrepreneuriat », Fiche pratique Projet NFE-NFT, 19 août 2010, p. 5.

⁸ Travail « normal » entendu comme travail exercé après des études et avant la retraite, dans le cadre d'une relation salariale classique, avec un lien de subordination (donc rapport hiérarchique) échangé contre une sécurité professionnelle : l'embauche en CDI dans un cheminement de carrière progressif, sécurisé, générateur de revenus prévisibles pendant les quarante et quelques années d'une activité professionnelle maîtrisée où l'on cotise en vue d'une retraite reposante.

- Pour 40 % d'entre eux, il s'agit de développer une activité complémentaire, dans un registre professionnel sensiblement différent de leur emploi principal : la moitié des auto-entrepreneurs ont créé leur entreprise dans un secteur d'activité différent de leur métier de base. Pour ceux-là, la sécurité des parcours n'est pas en jeu : ils ont déjà un emploi, un revenu, une identité professionnelle. Dans ce contexte, l'auto-entrepreneuriat est plus proche d'une pluri-activité modeste et prudente que de l'entrepreneuriat pur, libre, audacieux, visionnaire, tels que l'incarnent ceux qui veulent être « leur propre patron » à temps plein qui sont disposés à investir et qui veulent prospérer mais par une volonté de développement et d'enrichissement. Il est évident ici que cette initiative de création d'entreprise et d'activité professionnelle, même modeste, rentre dans le cadre d'un projet globalement **choisi** et **sans risque** puisqu'elle est combinée à une activité salariée principale.

- Pour 40 autres pour-cent, l'immatriculation répond à la volonté de créer son propre emploi. 30 % étaient effectivement chômeurs avant de s'inscrire. Pour ceux-là, en particulier, les enjeux de l'auto-entrepreneuriat sont plus proches des problématiques de **précarité** socio-économique (Abdelnour, 2014). Pour cette population, l'auto-entrepreneuriat constitue une planche de salut, elle s'y consacre à titre principal pour essayer de « s'en sortir ». Quelques témoignages illustrent ce cas de figure : « A 57 ans, après un licenciement, retrouver un travail était une mission quasiment impossible pour Daniel, dessinateur-projeteur en Normandie. Mais, dit-il, *ce statut est souvent la dernière chance de se faire embaucher (...) ce statut lui a évité la mort professionnelle* »⁹. De plus, le lancement dans une activité indépendante est parfois improvisé : plutôt masculin, âgé de 40 ans en moyenne, l'auto-entrepreneur se lance seul, sans conseils. La plupart (62 %) le font sans étude de marché, ni *business plan*, préférant se fier à leur expérience et à leur instinct » (fiche pratique Aravis, *op. cit.*). Dans ce contexte de relative improvisation, il ne faut pas s'étonner du taux important de radiation ou du défaut complet d'activité de la moitié des auto-entrepreneurs.

Du côté des personnes, ce dispositif demeure attractif en raison de sa simplicité, de sa rapidité et de son faible coût pour s'inscrire et avoir le droit de facturer des prestations et d'être ou de rester actif. Mais il n'est pas sécurisé, du fait notamment de l'absence de droit au chômage « *On est complètement sorti du système de prestations sociales. Il n'y a pas de chômage, il n'y a pas de*

⁹ C. Chabas, « Les déçus de l'autoentrepreneuriat », *Le Monde*, 24 janvier 2012.

garantie, il n'y a pas de droit à la formation, il n'y a pas de garantie de durée à la fin du contrat, cela peut s'arrêter du jour au lendemain. Oui, c'est inférieur au salariat » (propos de Mathieu, urbaniste, rapportés par Vivant, 2014, p. 2). L'auto-entrepreneuriat ne procure donc pas de sécurisation des parcours professionnels, à la différence des salariés détenteurs d'un contrat de travail classique. Les droits sociaux sont réduits au minimum, et l'auto-entrepreneur est complètement dépendant des aléas d'une activité économique incertaine, à savoir les commandes que voudront bien lui passer le ou les clients qu'il parviendra à trouver.

En revanche, du côté des entreprises (clientes), ce dispositif est très attractif car il procure une grande flexibilité, à la charge de l'auto-entrepreneur, ce dernier intervient à la demande du client, pour un coût défiant toute concurrence. En effet, l'auto-entrepreneur est dispensé de TVA ; de plus, il ne facture pas les charges sociales et patronales inhérentes à une relation salariale, comme c'est le cas pour le portage salarial ou les groupements d'employeur. Sa responsabilité d'employeur n'est pas engagée. En tant que cliente, l'entreprise se dédouane de ses obligations en matière de temps de travail, de repos, de congés, de sécurité, de salaire minimum ou de licenciement. Enfin, l'entreprise cliente qui recourt à des auto-entrepreneurs est complètement dispensée des efforts de partage de la valeur ajoutée et de la performance collective inhérente aux dispositifs légaux de participation aux résultats et aux pratiques d'intéressement qui sont réservés aux salariés.

Ceci permet d'expliquer le succès énorme et rapide de ce dispositif : en quelques années (décret d'application paru en janvier 2009), c'est près d'un million (984 500) qui sont inscrits en 2014 en auto-entrepreneurs (ce chiffre tient compte des radiations opérées). Soit treize fois plus de personnes que l'ensemble des effectifs concernés par les groupements d'employeurs (35 000) et le portage salarial (40 000) qui sont des formes beaucoup plus sécurisantes de flexicurité, du fait du lien salarial généralement en CDI qui lie les personnes aux groupements d'employeurs ou aux sociétés de portage salarial.

Il convient de diviser par deux le contraste de volumes, car seule la moitié des auto-entrepreneurs inscrits est active (500 000 auto-entrepreneurs ont déclaré un chiffre d'affaires positif au premier trimestre 2014 selon le bilan de l'ACOSS publié le 1 août 2014) ; mais le succès du dispositif est incontestable : la moitié des créations d'entreprise se fait sous ce régime depuis 2009. Il a même déclenché des réactions vives de la part de l'UPA (Union Professionnelle

des Artisans) qui y voit une concurrence déloyale du fait de l'exemption de TVA accordée aux auto-entrepreneurs.

C'est tout le paradoxe d'un dispositif qui se veut incitatif pour créer une entreprise et son emploi en disposant d'arguments compétitifs (notamment la dispense de TVA, et donc des prestations moins chères pour séduire des clients), tout en risquant de fausser les règles du jeu concurrentiel avec les acteurs déjà en place soumis à des règles plus contraignantes. Sensibles au prix, les clients des chauffeurs de taxi sont effectivement attirés par des prestations bien moins chères délivrées par un nouveau concurrent Uberpop qui « recrute » (mais sans lien salarial, uniquement en payant les prestations réalisées) des particuliers auto-entrepreneurs utilisant leur propre véhicule, sans devoir amortir de coûteuses licences de taxi, pour transporter les clients.

Le spectre d'activité possible sous le régime de l'auto-entrepreneuriat est très large et plus souple qu'il ne l'est en particulier pour le portage salarial (soumis à un plancher de chiffre d'affaires minimum et nécessitant de disposer du statut de cadre). Un consultant, un coach, un formateur, un interprète, un urbaniste peuvent facturer en direct des prestations, aussi bien qu'un électricien, un chauffeur-livreur, ou un maçon dans des métiers plus manuels. Donc, toute personne est susceptible, à titre unique ou en combinant son activité salariée, son statut d'étudiant ou de retraité, de créer une auto-entreprise, et de facturer des prestations. A condition de ne pas dépasser un certain plafond : 32 900 euros pour une activité de services ¹⁰. L'effet incitatif de ce régime est incontestable : trois auto-entrepreneurs sur quatre n'auraient pas créé d'entreprise sans ce régime (Barruel et *al.*, 2012).

Si ce régime facilite le démarrage, en revanche, il dissuade de grandir et maintient l'auto-entrepreneur dans un état d'indépendance solitaire et donc relativement fragile. Compte tenu des plafonds de chiffres d'affaires, il n'est pas possible d'embaucher sous ce régime. A 32 900 Euros de chiffre d'affaires annuel maximum, seul le revenu de l'auto-entrepreneur peut être couvert. Compte tenu de l'augmentation récente des taux cotisations et contributions sociales depuis le 1^{er} janvier 2013 : 23,5 % au lieu de 20,50 % pour le régime micro-social simplifié avec versement libératoire de l'impôt sur le revenu, il reste à la personne un peu plus de 24 000 Euros net par an, soit 2 000 Euros de revenu net mensuel si elle parvient à travailler au maximum du chiffre

¹⁰ Pour les activités à caractère artisanal exercée à titre principal, il est devenu nécessaire de s'inscrire au répertoire des métiers (depuis 2009) et de fournir une attestation de qualification ou d'expérience professionnelle (depuis 2010).

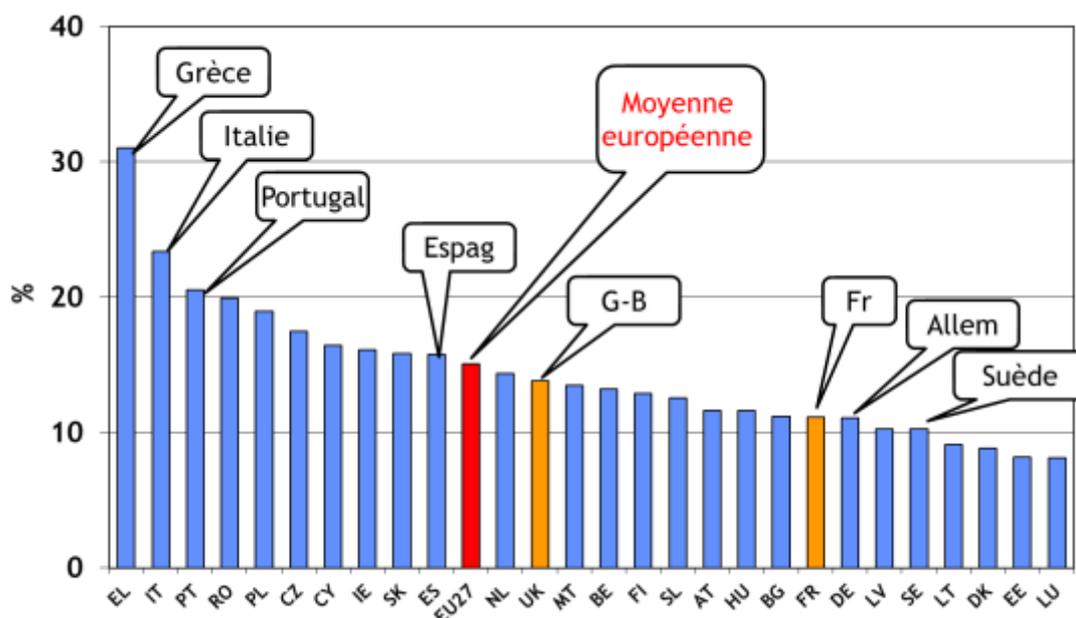
d'affaires autorisé en prestation de services. Avec ce niveau de revenu, l'auto-entrepreneur ne peut pas se permettre d'embaucher et de couvrir les frais induits par une relation salariale.

Dans le meilleur des cas, l'auto-entrepreneuriat apporte donc un revenu d'appoint pour une activité relativement secondaire. Ou alors, c'est un état provisoire avant de passer à la création d'entreprise classique ; étape que très peu d'auto-entrepreneurs franchissent : ils ne seraient que 5 % dans ce cas. Peu de radiations proviennent en effet du passage au régime des travailleurs indépendants classiques (Accoss, 2014). L'effet tremplin pour aller vers la création d'une entreprise classique appelée à grandir, semble donc très limité.

Si l'on étend la réflexion des auto-entrepreneurs, en particulier, à la situation des travailleurs indépendants en général, dont ils sont en fait une catégorie fiscale simplifiée, on découvre une réalité relativement préoccupante, surtout si l'on opère des comparaisons à l'échelle européenne.

En effet, parmi les pays européens où le travail indépendant est le plus répandu, on trouve des pays qui rencontrent les difficultés économiques et sociales les plus sévères, notamment la Grèce, l'Italie, le Portugal, l'Espagne, etc. A l'inverse des pays d'Europe du Nord où cette forme de travail indépendant est inférieure à la moyenne européenne. (voir graphique 1 ci-dessous).

Graphique 1 : Le travail indépendant en Europe en 2011 : mesuré en taux de recours par rapport à la population active (source : Eurostat, présenté par N. Meager, 2012)



Au Royaume-Uni, en particulier, depuis la crise de 2008, les travailleurs indépendants se sont beaucoup développés : + 8 %. Mais deux phénomènes importants ont accompagné cette croissance : d'une part, les horaires de travail de ces travailleurs indépendants se sont réduits. Ils sont deux fois plus nombreux à travailler moins de 30 heures par semaine. D'autre part, la population des travailleurs indépendants a changé dans le sens où leur niveau de qualification a baissé. La proportion des travailleurs indépendants qualifiés a diminué tandis que les personnes non qualifiées (les vendeurs, les employés à domicile, les employés administratifs) ont progressé. C'est donc un double appauvrissement qui a accompagné la progression des travailleurs indépendants au Royaume-Uni : ils sont plus nombreux parmi les moins qualifiés, et leurs horaires de travail se sont réduits ; deux indices d'une précarisation du travail indépendant au Royaume-Uni observables dans la dernière décennie (Meager, 2012).

Les données et les recherches menées à l'échelle européenne soulèvent des inquiétudes quant à la qualité de la vie professionnelle des travailleurs indépendants. La pauvreté est en effet plus répandue parmi les travailleurs indépendants, avec 18 % des travailleurs indépendants classifiés comme pauvres, contre 6 % parmi les salariés. Le revenu annuel médian des travailleurs indépendants est aussi inférieur de 3 700 euros à celui des salariés. Les travailleurs indépendants travaillent également un plus grand nombre d'heures, 50 heures par semaine en moyenne pour ceux qui ont des employés, soit 8 heures de plus que les entrepreneurs sans employé et 13 heures de plus que les salariés. Les travailleurs indépendants ont également moins d'opportunités de formation que les salariés. Enfin, en termes de santé, 41 % des travailleurs indépendants disent que leur travail affecte négativement leur santé et qu'il est une cause de stress (pour 33 % d'entre eux), contre respectivement 21 % parmi les salariés ¹¹.

Les analyses portant sur l'Italie, pays dans lequel cette forme d'activité professionnelle est répandue, confirment ce point : « Conçu à l'origine comme une forme intermédiaire entre travail salarié et travail indépendant, le travail para-subordonné s'est transformé pour beaucoup en une forme de travail subordonné au rabais. (...). Cette forme d'emploi cristallise des situations de précarité structurelle. 90 % d'entre eux travaillent pour un seul employeur. Faibles rémunérations, peu de cotisation retraite et discontinuités professionnelles induisent des prévisions très pessimistes quant à l'avenir professionnel, mais aussi à la sécurité de ces travailleurs (...). 45 % des entreprises feraient un usage abusif des travailleurs indépendants qui

¹¹ Commission Européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Unité D.2, Bilan de l'Observatoire Européen de l'Emploi. *Le travail indépendant en Europe*, septembre 2010.

sont en fait des salariés déguisés (...). L'insécurité croissante de ces nouveaux travailleurs rejoint celle plus ancienne des travailleurs au noir » (Pignoni, 2005).

2. Les stages : une forme d'emploi déguisé, flexible et très bon marché, à l'avantage des employeurs

Les stagiaires constituent une zone d'ombre majeure dans ce débat sur les formes d'emploi et de travail atypiques. Il en est rarement question, sauf depuis qu'un collectif appelé « génération précaire » s'est constitué et milite pour alerter les pouvoirs publics sur leur situation ¹². Plusieurs recherches académiques abordent les stages, mais sans faire du salariat déguisé la problématique principale. Il est question, par exemple, de l'importance des réseaux pour obtenir des stages de bonne qualité (Guillot-Soulez et Landrieux-Kartochian, 2008). C'est l'impact du stage sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur qui est abordé par ailleurs (Giret et S. Issehnane, 2012). D. Glaymann et F. Grima (2010) se montrent plus critiques dans leur étude sur les stages en questionnant la problématique du déclassement social des stagiaires contraints de travailler sous cette forme, faute de trouver un emploi auquel leur diplôme et leur expérience devraient pourtant les amener.

Cette question sensible du salariat déguisé et de l'usage potentiellement abusif de cette ressource humaine particulière que constituent les (nombreux) stagiaires, rend très difficile un questionnement direct et frontal auprès des employeurs concernés et responsables de ces pratiques. Les situations que nous analysons sont donc extraites d'article de presse grand public, qui évoquent des cas rencontrés en France, mais aussi à l'étranger. Guidé par l'un de ces articles, nous avons pu vérifier certains chiffres concernant notamment le pourcentage assez important (20 % en l'occurrence) de stagiaires présents dans les effectifs de la Société Générale, ceci à partir des données du bilan social de cette entreprise disponible sur Internet. De nombreux témoignages apportés par des stagiaires eux-mêmes sont également disponibles en ligne, ou ont été collectés et analysés par des universitaires guidés par la problématique de la précarité des jeunes (Vakaloulis, 2013).

¹² « Le mouvement génération précaire est né d'un appel à la grève spontané et diffusé sur internet début septembre 2005, destiné à dénoncer une situation intolérable : l'existence d'un véritable sous-salariat toujours disponible, sans cesse renouvelé et sans aucun droit. A la suite de cet appel s'est tissé un réseau de stagiaires, présents, ex ou futurs, ayant en commun d'être révoltés face au constat qu'il est aujourd'hui possible et légal d'enchaîner des stages non-payés ou sous-payés malgré une formation souvent pointue et renforcée par de nombreuses expériences » (source : site Internet Génération Précaire).

Avant d'entamer l'analyse des liens entre les stages et les formes d'emploi ou de travail atypique (très flexibles et bon marché pour les entreprises), mais pas du tout sécurisées pour les stagiaires eux-mêmes, nous présentons une situation rapportée par Vakaloulis (*op.cit.*, p. 24), qui permet de planter le décor problématique :

Il y a des gens qui ont fini leurs études depuis un an, qui se réinscrivent à la fac, pour se faire conventionner leurs stages, à 300 Euros. Eux, ils trichent, et l'entreprise prend ces gens-là et leur donne des postes qui ne sont pas des vrais stages, mais des emplois. Et quand on en a marre et on commence à chercher un vrai emploi, on se met en concurrence avec des gens qui acceptent de prendre des stages à 300 euros pour le même poste. Forcément, l'entreprise a vite choisi. Les stagiaires tirent le marché de l'emploi vers le bas. (Fabienne, 27 ans, titulaire d'un bac + 5, intérimaire de relations publiques, communication).

Les stages relèvent des emplois atypiques car, en dépit du fait que les stagiaires travaillent dans l'entreprise ou l'organisation qui les accueille, ils ne disposent pas de contrat de travail. Or, l'absence de CDI est un critère de définition d'emploi atypique. Le stagiaire n'est donc pas officiellement salarié, car non déclaré à l'URSAFF. Il y travaille généralement à temps plein sur des durées en principe limitées à six mois. Le stagiaire ressemble donc fortement au titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD), mais sans disposer d'un contrat de travail et en étant généralement payé nettement moins (40 % du smic, à partir de septembre 2015). Le manque de gratification constitue le principal reproche à l'encontre du développement des stages et de leur utilisation abusive. L'enquête Génération 2004 du CEREQ confirme que près de la moitié des stages ne sont pas rémunérés (Giret et Issehnane, 2012, p. 33). A partir d'entretiens semi-directifs menés auprès de 51 jeunes stagiaires contraints, c'est-à-dire déjà diplômés mais qui travaillent sous forme de stage, faute de mieux, D. Glayman et F. Grima (2010) décrivent une situation très préoccupante : la nature destructrice de la précarité se révèle synonyme de fragilité sociale et d'angoisse sur l'évolution professionnelle comme dans la relation à l'autre. Il en découle des comportements problématiques, tels que la honte de soi, le ressentiment, l'amertume, la résignation, le cynisme, le vol, parfois le zèle dans l'espoir de se faire embaucher, plus rarement la révolte.

Concernant le nombre de personnes concernées, les chiffres varient de 600 000 à 1 200 000. Le chiffre de 800 000 provient d'un rapport publié en 2005 par le Conseil économique et social. Le journal *Le Monde* en date du 7 mars 2013 rappelle qu'il n'existe aucun chiffre officiel sur le nombre de stagiaires en France. Mais le chiffre communément admis, avancé par le mouvement

Génération Précaire à partir de l'extrapolation de certaines anciennes études, et repris par le gouvernement, est d'environ 1,2 million de personnes en stage ¹³. Un chiffre qui, selon le mouvement, aurait augmenté ces dernières années – il l'estimait à 800 000 en 2006. De son côté, l'APEC estime que 90 % des diplômés de niveau bac + 4 et plus ont effectué au moins un stage au cours de leurs études, 50 % en ayant effectué trois ou plus.

Même en prenant la fourchette basse, à eux seuls, les stagiaires sont huit fois plus nombreux que les 75 000 personnes que représentent, en cumul, les salariés portés et les salariés des groupements d'employeurs qui eux, sont certes atypiques (du fait de la relation triangulaire entre l'employeur et les entreprises où les personnes concernées travaillent), mais sécurisés du fait de leur contrat de travail, généralement en CDI. Il est donc normal de s'y intéresser. Ceci d'autant plus que ces stagiaires réalisent des missions à forte valeur ajoutée, à la hauteur des études supérieures dans lesquelles ces stages sont intégrés. *« Il n'est pas rare de voir un stagiaire responsable de la production de documents commerciaux ou chargé de répondre à un appel d'offre »* (Béal, 2013, p. 38). De ce point de vue, la problématique du stage inutile et sans intérêt (stage « photocopie ») semble avoir été remplacée par la problématique de l'emploi déguisé.

En théorie, le stage désigne le séjour d'un étudiant, dans une entreprise, destiné à compléter sa formation théorique par une formation pratique. Il ne donne pas lieu à un contrat de travail mais à une convention entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise qui accueille le stagiaire. S'il n'a pas de salaire, il peut bénéficier d'une gratification, exonérée de charges sociales si elle n'excède pas 30 % du salaire minimum : *« Si la gratification est inférieure à 30 % du Smic, aucune cotisation sociale n'est due et le stagiaire ne capitalise aucun droit à la retraite ou au chômage. Au-delà de 30 %, le stage ouvre des droits à la retraite, mais pas au chômage »* (Collectif Génération Précaire, 2006, p. 13).

La pratique du stage pour les étudiants, et parfois aussi pour des jeunes pourtant déjà diplômés, s'est imposée peu à peu et est devenue un passage obligé. Mais, abusivement, de plus en plus d'entreprises préfèrent recruter des stagiaires, moins coûteux et d'autant plus motivés qu'ils espèrent décrocher une embauche, ou plutôt un CDD, à l'issue du stage. Il est devenu de plus en

¹³ « Entretien avec Julien Bayou : mieux encadrer les stages. Génération précaire en première ligne », *Revue Cadres*, n° 440-441, octobre 2010. Le chiffre de 1,6 million est avancé dans un autre article du Monde (S. Cassinni et A. Rodier, « L'envolée des petites boulots », *Le Monde*, mardi 2 juillet 2013, p. 7. Ce chiffre est également repris dans l'article de E. Béal, (2013, p. 39).

plus difficile pour un étudiant en fin d'études de décrocher un premier emploi « normal » en CDI, à l'issue de ses études (Halpern, 2006).

« La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Cherpion (dont le décret n'est pas paru : ce qui laisse planer un doute sur le caractère coercitif de cette loi), précise les modalités d'encadrement des stages et souligne que "la durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement". Au-delà de cette période, on estime qu'un stagiaire doit être embauché. Par ailleurs, l'employeur doit respecter un délai de carence entre deux stages, qui correspond au tiers de la durée du stage précédent. Théoriquement, il n'est donc pas possible d'enchaîner les missions de stage.

Ces dispositions visent à bien définir un stage comme une **expérience pédagogique et encadrée, lors de laquelle le stagiaire ne doit pas se substituer à un salarié**. L'article 6 du décret du 29 août 2006, pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, confirme bien qu'"aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier".

Les abus semblent pourtant exister dans les entreprises ou les organisations au sens large. La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a admis que, faute de décret, la loi Cherpion n'est pas systématiquement appliquée. Un rapport d'information datant du 15 février 2012 montre en effet que sa mise en œuvre est encore partielle. Les témoignages relatant des situations d'abus extrêmes, comme le cas de cette jeune journaliste ayant enchaîné neuf stages, sans aucun emploi à la clé, sont nombreux. En novembre 2011, *L'Express* expliquait même qu'une agence de chasseurs de têtes avait été créée pour sélectionner exclusivement les CV d'étudiants postulant à des stages ¹⁴.

Cet écart entre la réalité légale des dispositifs supposés encadrer les stages, et la réalité officieuse faite de transgressions ou de détournements de son usage réglementaire, rend très difficile à la

¹⁴ D. Roucote, « Quelles lois encadrent les stages en entreprise ? », *Le Monde*, 7 mars 2013. Le créateur de ce site est interrogé dans le cadre de l'article de E. Béal (*op. cit.*, p. 38).

fois l'appréhension et la mesure des formes d'emploi atypiques dont font partie les stages, en interrogeant les responsables agissant en la matière ¹⁵. C'est pourquoi, cette recherche revêt un caractère essentiellement exploratoire.

Le journal *Marianne*, en date du 22 avril 2010, rapporte d'autres situations troublantes illustrant typiquement la problématique du salariat déguisé, autrement dit le remplacement de salariés normaux par des stagiaires :

« *Nous recrutons un stagiaire pour travailler sur le recrutement des stagiaires* ». C'est l'offre du mois du site de Danone, rubrique «Carrières»... Dans les missions du stagiaire recruté : «sélection des candidats», «conduite des entretiens de recrutement», «suivi des candidats», «participation à l'évaluation des stagiaires». Une annonce, précise le journaliste, qui en dit long sur les abus des entreprises.

Autre proposition de stage du groupe Danone : stagiaire « *animation des ventes pharmacie* » au sein de la direction médicale – division pharmacie. « *Une Business Unit de Danone extrêmement porteuse pour l'avenir* » au chiffre d'affaires de 20 millions d'euros, avec une croissance de 20%. Durée du stage : 1 an... Danone recrute également des stagiaires titulaires d'un 3e cycle (bac +5), c'est-à-dire ayant achevé leur formation. Un moyen, selon Génération Précaire, « *de ne pas s'encombrer avec des étudiants en formation* ».

Vendredi 16 avril 2010, une dizaine de militants du collectif s'étaient donné rendez-vous pour dénoncer les abus de ces entreprises. Ils sont allés frapper à la porte de BNP-Paribas, qui accueille 4.500 stagiaires. Un chiffre en augmentation de 68 % depuis 2006 au détriment du nombre de CDD, selon le collectif. Avec un bénéfice net d'impôt de 5,8 milliards d'euros en 2009, en hausse de 93%, la BNP a-t-elle une raison valable de préférer l'accueil de stagiaires à l'embauche de salariés ?

A l'étranger également, les stagiaires sont utilisés comme ressources humaines, de façon potentiellement abusive, mais dans tous les cas, très flexibles et à faibles coûts pour les entreprises. L'extrait ci-dessous évoque le cas des stagiaires chez Disney. L'article illustre très bien les questions de flexibilité, de recherche d'économie, d'arbitrage entre différentes formes de flexibilité possibles, le rôle ambigu des universités ainsi que des organisations syndicales, et donc globalement la problématique du salariat déguisé. Les passages en surligné le sont de notre fait pour indiquer au lecteur des points-clés :

« Le parc de loisirs d'Orlando, en Floride, est un cas d'école. **Les stagiaires composent la moitié des effectifs**. Certains sont heureux. Mais la plupart trouvent le travail éreintant et sans

¹⁵ Le phénomène du contournement du droit du travail et les risques limités de sanction reviennent régulièrement dans les articles qui abordent le sujet du salariat déguisé via l'auto-entrepreneuriat et le stage.

intérêt :

Disney gère l'un des plus vastes programmes de stages au monde. Chaque année, 7 000 à 8 000 étudiants et jeunes diplômés effectuent un stage à temps plein à Disney World. Ils y restent en moyenne quatre à cinq mois, parfois sept dans le cadre des programmes Avantages (composés d'un volet formation plus étoffé).

Mis à part les badges, rien ne distingue les stagiaires. Dans certaines zones du parc, à certaines heures de la journée, ils composent plus de la moitié du personnel. **Les tâches qu'ils accomplissent sont identiques à celles des salariés permanents**, et ils ne bénéficient d'aucun encadrement ou tutorat, ni d'aucune formation. **Le volet éducatif de leur stage se limite à trois ou quatre heures par semaine**, qui leur permettent d'obtenir des unités de valeur plus aisément que n'importe où ailleurs. **Ce que font la plupart des jeunes n'a rien à voir avec leurs études** : Disney ne l'impose pas et, de toute façon, des journées de douze heures sont bien assez épuisantes comme cela. (...)

Ces stagiaires sont entièrement soumis à la volonté de l'employeur. Ils n'ont pas de jours de repos, pas de congés maladie, aucune voie de recours contre l'entreprise, ni aucune garantie d'être indemnisés en cas d'accident du travail ou d'être protégés contre le harcèlement ou toute iniquité de traitement. Ils travaillent généralement douze heures d'affilée. Et beaucoup attaquent leur journée à six heures du matin ou terminent tard le soir, après minuit. **Les stagiaires signent sans savoir à quel poste ils seront affectés, ni à combien se montera leur indemnité qui tourne en général autour du salaire minimum légal ; l'hébergement collectif obligatoire sur place étant déduit de la paie.** (...)

Seule une poignée de « diplômés » du *Collège Program* (le nom de programme de stages Disney) se verront proposer un emploi salarié à temps plein. (...).

Bien qu'il soit légal sur un plan technique, ce dispositif s'est étoffé en trente ans, jusqu'à prendre des proportions inquiétantes et incarner **une culture du stage poussée à l'extrême**. Le mot « stage » n'a pas de définition précise, mais à Disney World, il est synonyme de **main d'œuvre flexible et bon marché**. En dépit de nos demandes répétées, Disney n'a pas voulu répondre à ces critiques ni faire aucun commentaire (...).

Le *Collège Program*, **institutionnalise l'emploi généralisé de stagiaires en se servant des universités comme relais de recrutement** tout en contrôlant l'intégralité du processus. « *Pour monter un projet de cette taille, nous avons besoin des universités* », souligne Duncan Dickson (le responsable du service recrutement de Disney). *Outre le nombre, l'impératif était de pouvoir obtenir une main d'œuvre flexible susceptible d'être ajustée aux fluctuations saisonnières* ». (...). Lancé en 1980, le *Collège Program* se limite au départ à 200 étudiants de trois universités du sud-est des Etats-Unis. En trente ans d'existence, le *Collège Program* a employé plus de 50 000 stagiaires en Floride et en Californie, et le concept a été repris à Hong-Kong et en France.

Dans les années 1980, **les syndicats ont donné leur accord de principe pour le lancement d'un petit projet pilote**, en se disant qu'il permettrait de soulager le personnel à temps plein pendant les périodes les plus chargées de l'année. Mais ils n'ont pas pu stopper son expansion effrénée. « *C'est juste une question de coût de la main d'œuvre* » explique Eric Clinton, le président de la branche 362 du syndicat United Here. « *Le Collège Program s'apparente à de la sous-traitance. Ils ont trouvé un moyen d'externaliser sur place à défaut de pouvoir délocaliser Disney World à l'étranger.* (...).

« *Quiconque envisagerait de remplacer les employés du Collège Program par des salariés à temps plein se rendrait compte de l'économie substantielle que représentent les stagiaires* » assure Duncan Dickson. (...)

Les stagiaires devant travailler au moins trente heures par semaine – beaucoup vont jusqu'à quarante -, **il est évident qu'ils font le travail qu'effectueraient autrement des salariés à temps plein.** D'après les personnes que j'ai interrogées, les salariés qui démissionnent ou qui sont mis à la porte sont souvent remplacés par un ou plusieurs stagiaires »¹⁶.

L'analyse de ce cas confirme plusieurs problématiques : la recherche de flexibilité et d'économie de coûts fixes motivent clairement la pratique pour l'entreprise. On peut s'étonner que l'entreprise puisse adopter et entretenir de telles pratiques des années durant. Mais les candidats sont nombreux et se renouvellent chaque année ; la métaphore marxiste de « l'armée de réserve » employée dans l'ouvrage de M. Vakaloulis (2003, p. 110), est de ce point de vue éclairante. Les stagiaires concernés vivent dans une situation à l'évidence précaire, mais elle a au moins le mérite d'être - en principe - temporaire. Le salariat déguisé est flagrant, mais il n'est pas explicitement illégal puisqu'officiellement les stagiaires sont supposés apprendre... Le rôle des universités comme « relais de recrutement » est troublant. L'assentiment plus ou moins mitigé des syndicats au prétexte que le recours aux stagiaires permet de soulager les salariés titulaires à temps plein, confirme la théorie de la segmentation qui stipule le clivage entre les *insiders* (salariés titulaires en CDI) et les *outsiders* (collaborateurs périphériques) dont font clairement partie les stagiaires. Ces derniers se plaignent explicitement de ne pas être soutenus par les syndicats : « Les initiateurs du collectif (Génération Précaire) sont convaincus d'être isolés. *« Aucun syndicat ne nous défend, ne nous comprend »*, écrivent-ils sur leur site Internet » (Vakoulalis, 2013, p. 111).

Le site Internet EducPros a publié un article le 23 mai 2013 sur la question des stagiaires en Angleterre. On y retrouve des problématiques identiques à celles évoquées dans le cas Disney :

Si en France, tout stage supérieur à deux mois est indemnisé à hauteur de 30 % du SMIC, ce n'est pas le cas partout en Europe. Et notamment à Londres où s'est implantée, en 2011, l'ECS (*European Communication School*), une école de MediaSchool Group qui compte plusieurs établissements en Espagne, en Belgique, en France et en Angleterre.

PLUS DE 70 % DES STAGIAIRES NE TOUCHE PAS UN CENTIME :

¹⁶ R. Perlin, « Au royaume « enchanté » de Mickey », *Courrier International* ; dossier consacré à « Profession stagiaire. Les jeunes et les galères de l'emploi : un tour d'horizon », n° 1075, 9 au 15 juin 2011.

Pour mieux appréhender (et ensuite dénoncer) la situation des stagiaires, l'école a sondé, en mars et avril 2013, trois mille jeunes âgés de 20 à 25 ans, actuellement en cours d'études (et déjà détenteurs d'un bac+3) dans les différents établissements du groupe, mais aussi dans d'autres écoles de communication en Europe. 2 000 d'entre eux ont répondu à un questionnaire en ligne sur leur perception du travail dans leur futur secteur professionnel. Sur le volet des stages : **78 % des sondés estiment que le secteur des Marcoms (monde du marketing et de la communication) bénéficie d'un revenu abusif via l'apport de stagiaires non rémunérés.** 45 % déclarent avoir déjà travaillé gratuitement pendant deux mois, 26 % pendant trois mois ou plus et 5 % pendant six mois.

UNE SUBVENTION DÉGUISÉE DE 220 MILLIONS D'EUROS :

Ross Cathcart, responsable du master "communication 365" de l'ECS à Londres, à l'origine de l'enquête, a chiffré le « gain » de cette main d'œuvre gratuite. D'après lui, « **quelques 95.000 étudiants européens effectueraient, chaque année, des stages gratuits dans les agences de communication, publicité ou marketing, dont 70 % pendant trois mois.** Si ces derniers percevaient l'équivalent de 8 € de l'heure pour 35 heures de travail par semaine, les employeurs du secteur des Marcoms devraient déboursier environ 220 millions d'euros aux stagiaires qui travaillent pour eux, détaille-t-il. L'économie européenne du marketing pèse environ 60 milliards d'euros, poursuit-il. Donc 220 millions, c'est une goutte d'eau... Alors, si cela n'impacte pas l'économie du secteur, pourquoi ne pas indemniser tout simplement ces jeunes ? ».

UNE CAMPAGNE POUR LES STAGIAIRES

L'ECS (*European Communication School*) entend mettre à profit cette étude pour défendre la cause des stagiaires dans l'industrie du marketing, notamment en Angleterre. En octobre 2011, l'Association britannique des consultants en relations publiques a lancé une pétition pour encourager les agences à payer leurs stagiaires. « *Il est absolument intolérable qu'un individu ne soit pas rémunéré que ce soit pour deux mois, trois mois ou, encore plus indignant, six mois. La position de l'association est très claire à ce sujet et j'espère que notre campagne va commencer à avoir un impact* », a commenté le président de l'Association, Francis Ingham, après avoir pris connaissance des résultats du sondage.

Au final, sur le curseur de la flexibilité et de la réduction des coûts fixes, les stagiaires sont au maximum en faveur des entreprises. Certes, la réactivité n'est pas aussi forte que pour l'intérim : un délai minimum s'impose pour définir le profil, sélectionner les candidats, signer une convention de stage, etc. Mais pour gérer des variations d'activité relativement prévisibles car saisonnières, les stagiaires constituent une ressource humaine remarquablement flexible et très bon marché rapportée à leur niveau de qualification. Par contre, sur le curseur de la sécurité, le statut de stagiaire n'est pas enviable. L'absence de contrat de travail, la très faible rémunération (un tiers du smic) suffit à assimiler le stage à un statut fragile, précaire, sans droit sociaux, mais - en principe - provisoire.

Discussion et conclusion :

Les emplois atypiques à statut particulier (les non-salariés) apparaissent les moins sécurisés. Par définition, les travailleurs indépendants en auto-entrepreneuriat, hormis les 40 % d'auto-entrepreneurs qui sont simultanément salariés, ne bénéficient pas de contrat de travail relativement protecteur, puisque leur activité est incertaine, plafonnée et dépend des commandes aléatoires de leurs clients. Ils ne sont pas couverts par une assurance chômage, sauf à en contracter une volontairement, à leurs frais ; ni d'une assurance maladie obligatoire. De plus, ils ne bénéficient pas des principaux droits que la loi procure aux salariés en matière d'accidents et de prévention des risques professionnels. La notion d'indépendance qui caractérise l'auto-entrepreneur est extrêmement discutable, tant la subordination des travailleurs indépendants aux ordres du client ou du donneur d'ordres peut être contraignante et génératrice d'incertitudes, donc de précarité.

Les stagiaires sont officiellement mieux « protégés » que les travailleurs indépendants, car le stage, à durée limitée, s'inscrit dans un cursus de formation diplômant, encadré par une convention qui est censée préciser le contenu et les conditions d'exercice de stage. Mais le stagiaire ne dispose pas (encore) d'un contrat de travail. Le taux de conversion des stages en CDI est d'environ 20 %, selon les chiffres fournis par l'APEC (source : *Les Echos*, 3 avril 2007).

L'intérêt économique des entreprises pour ces formes de travail atypiques est très clair, du moins à court terme. Les auto-entrepreneurs interviennent à la demande, en toute flexibilité, sont dispensés de TVA, et facturent des prestations qui échappent à toute charge sociale et patronale. L'argument du coût est identique pour les stagiaires, compte tenu de l'indemnité de stages limitée au tiers du smic (40 % à partir de septembre 2015). Rapporté à leur niveau de qualification et de motivation à la fois pour apprendre et pour décrocher un « vrai » emploi, le rapport coût / qualité / disponibilité / motivation de cette ressource humaine est excellent.

Les risques de sanction pour salariat déguisé semblent limités ¹⁷. N'étant pas officiellement salariés, il est difficile pour les auto-entrepreneurs, ainsi que pour les stagiaires, de solliciter les juridictions en charge de la protection des salariés (les Prud'hommes en particulier).

¹⁷ Cependant, le risque n'est pas négligeable : Une experte du droit mentionne le cas de plusieurs condamnations dont l'une pour délit de travail dissimulé à six de mois de prison pour le dirigeant, 25 000 Euros d'amende et 5 000

Profiter d'une main d'œuvre qualifiée, disponible, motivée et bon marché relève d'une forme d'opportunisme ou d'effet d'aubaine assez classique dans le monde économique et les pratiques de gestion. Cet opportunisme ne rime-t-il pas avec cynisme quand les organisations qui pratiquent le salariat déguisé, aux dépens des stagiaires ou des auto-entrepreneurs, revendiquent officiellement un fonctionnement responsable et éthique ?

Se pose en outre la question des conséquences à moyen terme de ces pratiques sur les ressources humaines concernées. Autrement dit, comment vont se comporter les stagiaires quand ils vont rentrer dans l'entreprise avec un vrai contrat de travail, un CDI par exemple ?

L'engagement mesuré des jeunes diplômés de la « génération Y » dans le travail ou dans la carrière organisationnelle ne s'éclaire-t-il pas d'un relief singulier compte tenu des conditions potentiellement abusives dans lesquelles, via les stages, ils ont été incités à s'investir, s'impliquer, apprendre, et donner le meilleur d'eux-mêmes, mais avec des contreparties assez limitées ? ¹⁸ L'hypothèse d'un effet « retour de bâton », en lien avec l'amertume possible ressentie par des jeunes qui peuvent souffrir d'un salariat déguisé, à leurs dépens, n'est pas à négliger.

Les comportements repérés par D. Glayman et F. Grima (2010) parmi des jeunes diplômés précaires, prisonniers des stages, donnent à réfléchir : perception d'angoisse dans l'avenir et dans la relation à l'autre, honte de soi, ressentiment, amertume, résignation, cynisme, vol, parfois du zèle dans l'espoir d'une embauche, plus rarement de la révolte. Autant de perceptions et de comportements assez peu propices à un investissement et une implication sereine et durable dans la carrière organisationnelle.

Un autre débat possible en lien avec cette problématique du salariat déguisé et la théorie de la segmentation concerne les partenaires sociaux. Il est souvent constaté une faible attractivité et audience des syndicats auprès des jeunes. Faut-il s'en étonner ? « *Aucun syndicat ne nous défend, ne nous comprend* », déplorent les jeunes de Génération Précaire sur leur site Internet

Euros de dommages et intérêts par stagiaire, pour une entreprise qui a confondu stagiaires et main d'œuvre gratuite (TGI de Paris, 31^e chambre, 29 septembre 2006, n° 0404.790.012. (Hautefort, 2006, p. 18).

¹⁸ « Inquiets pour leur avenir et réfractaires aux fausses promesses, les salariés exigent désormais des garanties en contrepartie de leur engagement dans l'entreprise ». E. Guillermond, *Ressources Humaines*, Groupe ChèqueDéjeuner – Liaisons Sociales, octobre 2012, p. 10.

(Vakoulalis, 2013, p. 111). Les partenaires sociaux devraient donc s'intéresser (aussi) à ces *outsiders* que sont les stagiaires et les auto-entrepreneurs. Faute de quoi, c'est tout le dialogue social en général dans les entreprises qui risque de souffrir de la non représentation des nombreux actifs « atypiques » par les instances et les acteurs officiels du dialogue social. Or, en écho avec la théorie de H. Hirschmann, si le dialogue (*voice*) n'est pas possible, les autres modes de réaction au mécontentement ou à l'amertume, que sont le départ ou la démission (*exit*), l'apathie (marquée par désimplication, l'indifférence, l'absentéisme, etc.), voire le cynisme, risquent de coûter cher à la performance collective et durable des entreprises.

Alors même que les partenaires sociaux viennent de négocier des solutions pour limiter la précarité (par exemple, mieux réguler le travail à temps partiel, article 11 de l'ANI de janvier 2013), au moment même où les professionnels de l'intérim ont signé un accord (en juillet 2013) pour proposer de recruter une partie de leurs intérimaires en CDI (le plus sécurisé des contrats de travail), et en dépit de plusieurs dispositifs vertueux de flexicurité (notamment les groupements d'employeurs), il est préoccupant de voir des stages à répétition remplacer des contrats de travail normaux, sur le principe d'un effet d'aubaine et d'opportunisme à court terme. Surtout quand les stages, abusifs pour certains, concernent des jeunes étudiants ou diplômés supposés constituer les forces vives de l'entreprise, et remplacer les nombreux départs actuels à la retraite.

Il est regrettable, mais assez classique, que le cumul d'actions individuelles parfaitement rationnelles lorsqu'elles sont prises isolément, conduisent à un effet global négatif. En effet, il est cohérent et rationnel pour un DRH ou un employeur de confier à un(e) stagiaire motivé, bien formé, payé à 40 % du smic, une mission qui lui coûterait bien plus cher si elle était confiée à un salarié normal. Il est cohérent et rationnel pour un étudiant de proposer ses services en tant que stagiaire ou auto-entrepreneur même s'il sait que cela prive peut-être un(e) salarié(e) normal(e) d'un emploi et d'un travail payé à sa « juste » valeur. Il est cohérent et rationnel pour une école ou une université de signer une convention de stage qui va permettre à son étudiant de réaliser une belle mission, à fort enjeu, et de mettre en application tout ce qu'il a appris, avec un effet de notoriété ou de prestige, etc.

Mais ce faisant, le cumul de tous ces opportunistes et effets d'aubaine rationnels à l'échelle de chaque acteur, conduit malheureusement à détourner le stage de sa vocation originelle et

vertueuse : apprendre en situation professionnelle réelle, et non pas se substituer à un salarié dûment payé (article 6 du décret du 29 août 2006). C'est pourtant ce qui semble se produire.

Faut-il réglementer davantage encore l'usage des stages, ou en appeler à la responsabilité individuelle de chacun, afin de préserver ce bel outil d'apprentissage et d'insertion professionnelle qu'est le stage ?

Bibliographie

Abdelnour S., (2014) « L'auto-entrepreneuriat : une assurance privée contre le chômage ? Les recompositions des frontières entre salariat, indépendance et sous-emploi ? », *Nouvelle Revue du Travail*, n° 5, automne.

Algava E., Amira S., (2011), « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres », *Dares Analyses*, février, n° 11.

Appay B., (2009), « La précarisation, un défi majeur pour la démocratie », in Appay B., Jefferys S., (coord.), *Restructurations, précarisation, valeurs*, Editions Octarès.

Barruel F., Thomas S., Darriné S., Mariotte H., (2012), « Trois auto-entrepreneurs sur quatre n'auraient pas créé d'entreprise sans ce régime », *INSEE Premières*, n° 1388, février.

Béal E., (2013), « Encadrer les stages en entreprise, une gageure », *Liaisons Sociales*, n° 144, septembre.

Collectif Génération précaire, (2006), *Sois stage et tais-toi. La scandaleuse exploitation des stagiaires*, Editions La Découverte.

Domergue M., « Trop de stages tue les stages », *Alternatives Economiques*, n° 339, octobre 2014

Eveno A., « Le gouvernement cherche à clarifier le statut des auto entrepreneurs », *Le Monde*, jeudi 13 février 2014.

François M. (1991), « Le travail temporaire en milieu industriel. Incidences sur les conditions de travail et la santé des travailleurs », *Le Travail Humain*, tome 54, n° 1.

Giret JF, Issehnane S., (2012), « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Formation et Emploi*, n° 117, janvier-mars.

Glaymann D. et Grima F. (2010), « Faire face au déclassement social : le cas des jeunes diplômés précaires prisonniers des stages », *Revue Management et Avenir*, n° 36.

Guégnard C., Mériot, (2007), « Les emplois à bas salaires et les salariés à l'épreuve de la flexibilité », *Bref Cereq*, n° 237, janvier.

Guillot-Soulez C. et Landrieux-Kartochian S., « Stages et réseaux sociaux », *Revue de gestion des ressources humaines*, 2008/2, n° 68, p. 30-48.

Halpern C., « Lorsque le provisoire dure... ; dossier « La société précaire. Sommes-nous tous menacés ? », *Sciences Humaines*, n° 168, février 2006.

Hautefort M., « Faux stagiaires, Vrais salariés », *Les Echos*, 12 décembre 2006.

Kornig C. et Michon F. (2010), « Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux », Document de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, n° 82.

Meager N., "Self-independant : independent « entreprise », or precarious low-skilled work ? The case of United Kingdom", conférence à l'Ecole Thématique CNRS, Travail – Emploi – Organisation, Annecy, juin 2012.

Perlin R., (2011) « Au royaume ‘enchanté’ de Mickey », *Courrier International* ; dossier consacré à « Profession stagiaire. Les jeunes et les galères de l'emploi : un tour d'horizon », n° 1075, 9 au 15 juin.

Pignoni M-T., (2005), « Italie : le travail atypique entre autonomie et subordination, nouvel enjeu de la représentation syndicale », *Chronique internationale de l'IREES*, n° 97, novembre.

Roucote D., « Quelles lois encadrent les stages en entreprise ? », *Le Monde*, 7 mars 2013.

Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *DARES Premières Synthèses*, juillet, n° 28.2.

Thébaud-Mony A., (1993), « Sous-traitance, rapport sociaux, citoyenneté, santé », *Travail*, n° 28, printemps, dossier spécial « Sous-traitances ».

Vakaloulis M., (2013), *Précarisés, pas démotivés ! Les jeunes, le travail, l'engagement*, Les Editions de l'Atelier.

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