

Autonomie dans le travail et travailleur autonome: de quoi parle-t-on?

Le terme de «travailleur autonome», proche de la notion de *freelance*, est de plus en plus employé pour désigner les travailleurs qui souhaitent vivre de leur savoir-faire sans passer par le salariat subordonné traditionnel. Cet article se penche sur la notion d'autonomie dans le travail, souvent confondue avec l'indépendance: en quoi ces travailleurs sont-ils autonomes? De quelles formes d'autonomie bénéficient-ils par rapport aux salariés traditionnels? Quelles sont les limites de celle-ci?

Le terme de «travailleur autonome» est de plus en plus employé pour désigner les travailleurs qui souhaitent vivre de leur savoir-faire sans passer par le salariat subordonné traditionnel (Reynaud, 2007; Graceffa, 2016; Bologna, 2016; Ballon et al., 2017; Bauwens, 2017). Ils travaillent à leur compte et proposent leurs produits et services à des clients, ceci dans de multiples secteurs, qui vont du *consulting* à l'entretien d'espaces verts en passant par l'artisanat ou les métiers du web. La notion est assez proche de celle de travail *freelance* ou d'auto-emploi (Beaucourt et Louart, 2000).

La différence avec le chef d'entreprise traditionnel est que le travailleur autonome crée avant tout sa propre activité: celle-ci n'a pas vocation à croître et à créer d'autres emplois que le sien (Bologna, 2016). Cela ne signifie pas pour autant qu'il est isolé: il peut collaborer avec d'autres travailleurs, mais ceux-ci ne lui sont pas nécessairement subordonnés. De façon plus générale, le travailleur autonome est loin de la figure idéalisée de l'entrepreneur, dépeint dans les discours politiques et managériaux comme un individu ambitieux, innovant, combatif, ayant le goût du risque et de l'aventure (Beaucourt et Louart, 2000). Le travailleur autonome souhaite simplement vivre de son activité professionnelle sans passer par un lien de subordination.

Les principales différences entre le travailleur autonome et le salarié traditionnel portent sur six éléments clefs du travail (Bologna, 2016):

1. L'espace de travail: pour le salarié, il est distinct de l'espace privé (sauf dans les situations de télé-travail), ce qui n'est pas toujours le cas du travailleur autonome.
2. Le temps de travail: il est prédéfini pour le salarié, et conditionne le montant de sa rémunération, alors qu'il est illimité pour le travailleur autonome. Néanmoins, le travailleur autonome reste contraint dans l'organisation de son temps de travail par ses délais de livraison.
3. La forme de rétribution: le salarié reçoit un salaire régulier, quel que soit l'état d'avancement de ses missions, tandis que le travailleur autonome perçoit une rémunération uniquement à la fin de sa prestation. Il doit donc subvenir seul à ses besoins en attendant d'être payé par son client.

4. Le travail relationnel: il s'agit de travail de «recherche et de construction de relations avec les clients potentiels» et avec les autres parties prenantes de l'activité (fournisseurs, collaborateurs...) (Bologna, 2016: 18). Le salarié n'a pas à s'en charger (sauf s'il est commercial), à l'inverse du travailleur autonome, pour qui la démarche commerciale constitue un élément incontournable pour développer son activité. Le problème, c'est que ce travail autour de la démarche commerciale n'est toujours pas facturé, autrement dit, pas toujours rémunéré.

5. L'entretien des compétences: il est assuré par l'employeur dans le cas des salariés, tandis que le travailleur autonome doit lui-même investir pour actualiser ses compétences.

6. Négociation: les salariés bénéficient de la protection liée aux structures de représentation du personnel et aux syndicats, ce qui n'est pas le cas (en tout cas jusque dernièrement) du travailleur autonome, qui est considéré comme son propre patron.

Bien que ces précisions permettent de mieux saisir le concept de travailleur autonome, elles ne nous éclairent pas précisément sur les raisons de l'utilisation de l'adjectif «autonome». C'est pourquoi cet article vise à clarifier le concept d'autonomie et à identifier sa signification, ainsi que ses limites, d'abord dans le cadre du salariat traditionnel, puis dans le cadre du travail dit «autonome».

I. QU'EST-CE QUE L'AUTONOMIE?

«Autonomie» vient du grec *auto*, qui signifie «soi-même», et *nomos*, qui signifie «loi, règle». Étymologiquement, le mot désigne donc la capacité d'un individu à se gérer selon ses propres lois, c'est-à-dire à déterminer lui-même les règles d'action auxquelles il se soumet (Ripouteau, 2003). Proche de la notion d'auto-détermination, elle désigne l'aptitude d'un être humain rationnel à exercer un certain contrôle sur le cours de son existence, ainsi que sa capacité à gérer des situations complexes. Elle s'oppose à l'hétéronomie, du grec *hetero*, qui signifie «autre», et qui renvoie à l'asservissement à des contraintes extérieures.

• *Autonomie et contraintes*

L'autonomie n'implique cependant pas l'absence de contraintes: tout individu évolue dans un environnement caractérisé par des contraintes plus ou moins fortes. L'autonomie est une aptitude à prendre en compte ces contraintes, à les évaluer, à envisager les différentes actions possibles et à agir en conséquence, en fonction de ses propres lois. Elle permet aussi de contourner ces contraintes ou de rétro-agir sur son environnement pour les modifier.

Dans les sciences du vivant, la recherche montre que les systèmes vivants sont à la fois façonnés par leur environnement, et en même temps leur aptitude à l'autonomie leur permet d'agir sur les contraintes qui pèsent sur eux. Ils évoluent en interaction avec leur environnement, s'adaptant à celui-ci et le faisant évoluer à partir de leurs propres règles internes. C'est dans l'enchevêtrement entre la prise en compte de l'environnement et la rétro-action du système sur celui-ci que surgit l'autonomie (Ripouteau, 2003).

De même, dans les sciences sociales, les êtres humains sont considérés comme des êtres sociaux, façonnés par leur environnement et soumis à un ensemble de déterminismes et

de règles propres à la vie en société. L'autonomie est une capacité à faire des choix éclairés, réfléchis, qui tiennent compte d'autrui, de l'environnement social, des règles de vie collective que s'est fixées un groupe. Elle suppose prise de recul, réflexion et intelligence. Elle permet au sujet de gérer des situations complexes impliquant son environnement, ses règles intérieures et ses valeurs.

- ***Autonomie et indépendance***

L'autonomie est souvent confondue avec l'indépendance, qui désigne une situation où un individu parvient à vivre en s'extrayant du corps social et de toute forme de dépendance à celui-ci. L'indépendance est proche de la notion d'autarcie. Or l'indépendance est impossible car les êtres humains se construisent dans un collectif, par l'interaction avec leurs pairs: ils sont interdépendants. L'appartenance au collectif permet à l'individu de développer son intelligence et de construire son identité, grâce auxquelles il peut pleinement exercer son autonomie. L'autonomie ne désigne pas une aptitude à ne dépendre de personne, mais à gérer ses interdépendances (Morin, cité par Ripouteau, 2003). Elle est une capacité d'auto-détermination non pas dans l'isolement, mais dans la complémentarité (Castoriadis, 1975; Ripouteau, 2003; Dejours, 2009).

- ***Autonomie et coopération***

Enfin, l'autonomie est souvent considérée à tort comme incompatible avec la coopération. C'est, là aussi, que l'autonomie est confondue avec l'indépendance, qui implique un certain isolement par rapport à la société. L'autonomie s'exerçant dans un réseau d'interdépendances multiples, la coopération désigne l'activité qui permet aux individus de gérer collectivement ces interdépendances.

Les liens entre autonomie et coopération sont particulièrement prégnants dans la sphère du travail. La coopération renvoie alors aux processus de délibération collective, de débat, qui permettent aux travailleurs de décider collectivement des modalités d'exécution du travail. Elle s'oppose à la coordination, qui désigne l'organisation du travail par un supérieur hiérarchique (Dejours, 2009). Elle permet aussi l'appropriation collective de l'organisation du travail, ainsi que la construction de l'identité professionnelle du groupe (Renault, 2013; Bernoux, 2015). La coopération, d'une part, permet à chaque travailleur d'exercer au mieux son autonomie individuelle dans un cadre collectif, c'est-à-dire en prenant en compte ses pairs et les règles de l'organisation, et, d'autre part, elle permet au groupe de travailleurs d'exercer une autonomie collective.

En résumé, l'autonomie est une capacité d'auto-détermination grâce à laquelle les individus agissent selon leurs propres règles et valeurs malgré les contraintes de leur environnements et les déterminismes sociaux. Elle n'est pas synonyme d'indépendance, car elle n'existe que dans l'imbrication d'interdépendances multiples. Elle n'est pas incompatible avec la coopération, au contraire: la coopération est l'activité de délibération qui permet à chaque individu d'exercer son autonomie *individuelle* dans un cadre collectif, et à chaque groupe d'exercer son autonomie *collective*.

- ***L'autonomie, aptitude innée ou construit culturel?***

L'autonomie semble être un attribut universel, constitutif *par essence* de tous les êtres humains – c'est pourquoi on parle de vision essentialiste. C'est la position, par exemple, d'Emmanuel

Kant ou de John Stuart Mill, et, plus récemment, de certains sociologues (de Terssac, 2012) ou philosophes (Renault, 2013). L'autonomie augmente ou diminue selon les contraintes de l'environnement et l'intelligence du sujet, mais il n'existe pas de situation de non autonomie, c'est-à-dire d'hétéronomie: un sujet conserve toujours une infime part d'autonomie, constitutive de son humanité, sans laquelle il ne peut survivre. C'est en tout cas ce que semblent montrer les situations les plus extrêmes: dans les camps de concentration, certains prisonniers parvenaient à survivre en conquérant d'infimes marges de manœuvre dans leur activités quotidiennes, résistant ainsi à l'entreprise d'assujettissement et de déshumanisation nazie.

A l'inverse, d'autres auteurs considèrent que l'autonomie est un concept entièrement construit dont l'émergence daterait du siècle des Lumières (XVIII^e siècle). Face au déterminisme social qui caractérise la société de droit divin, les philosophes de l'époque affirmèrent la capacité d'auto-détermination des êtres humains. Ce n'est que depuis leurs écrits que la notion d'autonomie a du sens. Avant, elle n'avait tout simplement aucune existence car elle n'était pas pensée. De ce point de vue, l'autonomie est avant tout un construit culturel et historique caractéristique de la pensée libérale (Knights et Willmott, 2002). Autrement dit, elle n'existe que par les discours qui ont été formulés à son égard à partir du XVIII^e siècle.

Aptitude innée ou construit culturel, l'autonomie est désormais un concept central de la société moderne, notamment au niveau des relations de travail. La suite de cet article examine successivement les significations de l'autonomie dans le travail salarié contemporain, puis dans le «travail autonome».

2. L'AUTONOMIE DANS LE SALARIAT TRADITIONNEL

Le salariat traditionnel est caractérisé par la relation de subordination qui lie le travailleur à un employeur. L'employeur fournit, organise et évalue le travail de son subordonné. Le travailleur reçoit un salaire en échange de cette subordination.

Malgré ce cadre subordonné, le travailleur dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins grande dans la réalisation de son travail: c'est là qu'intervient la notion d'autonomie professionnelle. Ainsi, Philippe Bernoux (2015) a étudié comment les travailleurs à la chaîne parvenaient à conquérir de petites marges de manœuvre dans l'exécution de leur travail extrêmement standardisé, au niveau des déplacements, des cadences ou des gestes de travail. On retrouve bien ici l'idée qu'un individu dispose d'une irréductible autonomie, même dans un environnement extrêmement contraint. En mobilisant son intelligence, il parvient à trouver de l'espace pour appliquer ses propres règles de fonctionnement et rétro-agir sur l'environnement qui le contraint.

Avec le recul des organisations de travail standardisées, l'autonomie des salariés semble prendre de l'ampleur. Elle n'est désormais plus «clandestine», opérée à l'insu du management, mais «officielle», c'est-à-dire qu'elle s'inscrit dans la stratégie managériale des entreprises (Everaere, 2001). Le management fait désormais appel à l'autonomie des salariés pour gérer des situations complexes et prendre davantage d'initiatives, afin d'adapter l'entreprise aux exigences de réactivité et de flexibilité de l'économie contemporaine (ibid.; Ripouteau, 2003). L'autonomisation du travail s'accompagne de l'essor du management par objectifs, qui consiste à laisser les travailleurs s'organiser comme ils le souhaitent pour atteindre les objectifs fixés par l'entreprise et réaliser leurs diverses missions.

- **Les dérives des politiques managériales d'autonomisation**

Le management par l'autonomie est controversé pour plusieurs raisons.

D'abord, il augmente les responsabilités des travailleurs, et donc les risques d'épuisement professionnel et de souffrance si la charge de travail est trop importante (Everaere, 2001 ; Dejours, 2009 ; Knights et Willmott, 2012). Or, l'explosion des pathologies mentales liées au travail montre que c'est bien souvent le cas (Dejours, 2009). En particulier, le management par objectifs peut donner lieu à toutes sortes de dérives car si les objectifs sont trop ambitieux, il conduit à l'auto-exploitation du travailleur qui augmente son volume horaire ou sa cadence de travail pour les atteindre. De ce point de vue, cette pratique managériale s'avère une manière particulièrement pernicieuse de renforcer l'exploitation des travailleurs en instrumentalisant leur autonomie.

Ensuite, il semblerait que cette pratique conduise davantage au déplacement qu'à la diminution des contraintes. Avec l'effacement de l'encadrement des managers, les contraintes sont désormais portées :

- **Par le client :**

les salariés autonomes sont de plus en plus en contact direct avec les clients de l'entreprise, qui leur dictent les spécifications d'exécution là où elles étaient auparavant relayées par le management ; le client remplace aussi le manager dans son rôle d'évaluateur du travail réalisé.

- **Par le marché :**

le travailleur s'adapte lui-même aux contraintes de son environnement dans la réalisation de ses missions, sans passer par le manager ; par ailleurs, l'échec ou la réussite de ses projets sur le marché permet l'évaluation de son travail.

- **Par les collègues :**

les travailleurs étant interdépendants dans l'entreprise, la réussite des missions des uns est liée à la qualité du travail des autres. Des mécanismes d'auto-surveillance entre pairs remplacent le traditionnel contrôle du travail par le manager.

- **Par le travailleur lui-même :**

en autonomisant le travailleur, l'entreprise ne diminue pas les contraintes, mais lui impose de se soumettre tout seul aux règles de l'entreprise.

En bref, avec l'autonomisation du travail, le management abandonne sa fonction de relais entre les contraintes de l'environnement et le travailleur : il délègue une grande partie de ses fonctions initiales à d'autres acteurs.

Enfin, le management par l'autonomie peut pervertir la coopération naturelle entre les travailleurs qui, comme on l'a vu, est le corollaire de l'autonomie. En effet, le travailleur ne choisit pas ses collègues et il est sommé de coopérer avec eux, car la bonne réalisation de ses missions en dépend : il s'agit là d'une « coopération forcée » (Dejours, 2009). Cette coopération est d'autant plus factice que le salarié est en fait bien souvent en concurrence avec ses collègues : les stratégies managériales d'individualisation des parcours professionnels tendent à détruire

le sentiment d'appartenance à un collectif de travail, composé d'individus soudés autour des mêmes intérêts. Chacun se bat pour conserver sa place, ou monter les échelons, et la solidarité entre collègues diminue.

En conclusion, pour un certain nombre d'auteurs, l'autonomisation des salariés n'améliore en rien la capacité d'auto-détermination du travailleur, ni sa capacité à influencer sur le processus de travail. Elle ne permet pas «de se gouverner selon ses propres lois dans le cadre de l'entreprise» mais de «se gouverner selon la loi de l'entreprise» (Ripouteau, 2003 : 360). Il s'agit d'une autonomie sous contrôle, qui laisse simplement au travailleur un choix entre plusieurs options qui répondent toutes aux exigences de l'encadrement et du marché. Il serait donc plus exact de parler de discrétion que d'autonomie (de Terssac, 2012). Pour ces auteurs, l'autonomisation constitue une nouvelle stratégie de domination particulièrement pernicieuse parce qu'elle permet le consentement volontaire des individus à leur exploitation. Elle rend les contraintes moins perceptibles car elles ne sont pas directement imposées par un supérieur hiérarchique et car elles bénéficient de l'aura positive qui entoure le concept d'autonomie.

On comprend mieux, dès lors, pourquoi l'essor de cette pratique managériale s'accompagne d'une explosion des pathologies mentales liées au travail. Ces dérives poussent un certain nombre de travailleurs à rejeter le salariat traditionnel pour tenter de conquérir leur autonomie en-dehors d'un cadre subordonné. De quelle autonomie s'agit-il alors ? Et quelles sont ces limites ?

3. LE «TRAVAILLEUR AUTONOME» : DE QUELLE AUTONOMIE S'AGIT-IL ?

L'autonomie semble surgir à travers trois grandes caractéristiques du travail autonome qui sont présentées ci-dessous. Dans cette section, les propos sont illustrés par des extraits d'entretiens réalisés auprès de travailleurs autonomes membres d'une coopérative d'activité et d'emploi (CAE) lilloise¹. Ils sont complétés par des données statistiques issues d'une enquête sur le revenu et le temps de travail de travailleurs d'une CAE parisienne, dont le fonctionnement est assez comparable à celle de Lille.

Premièrement, en sortant du salariat, le travailleur autonome doit chercher lui-même ses opportunités de travail rémunéré en proposant ses biens ou services directement sur le marché. Centrale dans la notion de travailleur autonome est l'idée que le travailleur doit trouver ses clients : la démarche commerciale accompagne nécessairement la réalisation du cœur de métier. Là où il y a autonomie, c'est que le travailleur a désormais la capacité de choisir les missions qu'il va réaliser, ses clients, ou encore ses collaborateurs, en fonction de son positionnement commercial, de ses intérêts, ou de ses affinités. Il a ainsi une certaine prise sur la relation économique :

«Ce qui ne me plaît pas dans le statut salarié, c'est que la structure est parfois enfermante. Là, j'ai trouvé une activité qui me permet de garder mes valeurs intactes.»

¹ Une coopérative d'activité et d'emploi (CAE) permet de créer et de développer une activité individuelle en recourant au statut salarié et non au statut indépendant. La coopérative émet et perçoit les factures des entrepreneurs. Leur chiffre d'affaires individuel abonde leur trésorerie qui, lorsqu'elle est suffisante, leur est reversée sous forme d'un salaire, duquel sont déduites les cotisations sociales. Ils signent alors un contrat de travail en CDI avec la CAE ; leur niveau de salaire et leur taux horaire dépendent de leur trésorerie individuelle. La coopérative assure également un certain nombre de services, tels que l'accompagnement individuel à la création, l'accès à des formations, la mise en réseau des travailleurs, l'avance de frais, etc.

«Mes anciens collègues, je ne les avais pas choisis. Je subissais la majorité des gens. (...) Là, en revanche, dans mon collectif, on s'est pas forcément choisis, mais on peut travailler par projet et par affinités.»

Tandis que le travailleur subordonné est économiquement dépendant d'un seul donneur d'ordre, c'est-à-dire son employeur, qui lui fournit l'intégralité de ses missions, le travailleur autonome bénéficie en *théorie* d'une plus grande autonomie économique: plusieurs opportunités de travail se présentent à lui; il est lié à plusieurs clients qui ont besoin de ses prestations autant qu'il a besoin de leur rémunération. On retrouve bien ici l'idée que l'autonomie advient dans un réseau d'interdépendances multiples.

Et même lorsque, pour des raisons financières ou par manque de réseau, il doit saisir la plupart des opportunités de travail, il garde le pouvoir de refuser une mission délicate, inappropriée, ou de mettre fin à une relation commerciale qui ne lui convient pas. Cette forme d'autonomie est particulièrement valorisée par les travailleurs autonomes:

«Je refuse certains boulots qui me plaisent pas. (...) Je suis prestataire: mon client n'est pas mon employeur: si un jour j'ai envie de lui dire non, je peux.»

«J'ai déjà envoyé chier des clients (...) Faut pas le faire souvent, mais c'est vrai que quand tu es salarié, tu ne peux pas te permettre de dire: «ça va pas du tout». Là, c'était ma liberté d'éjecter ce type, qui me bouffait au niveau humain. (...) Quand j'allais chez ce client, j'avais la barre au ventre, ça me rendait malade. Et il ne faut pas se rendre malade!»

Deuxièmement, le travailleur autonome vend à son client un résultat et non sa force de travail, comme dans le salariat traditionnel. Alors que l'employeur peut intervenir sur la façon dont l'employé effectue les tâches qui lui sont assignées, le travailleur autonome est libre de choisir la façon dont il va s'organiser pour atteindre le résultat qu'il a vendu à son client. C'est dans cette marge de manœuvre relativement importante, dans cette forme de travail moins contraignante, que l'on peut parler d'autonomie:

*«Ce qui m'intéresse, (...) [c'est] de **ne dépendre de personne**, de personne qui sous couvert de diktat **vous dit ce que vous devez faire, et comment vous devez le faire**»*

Cette autonomie favorise aussi un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée:

«Vous êtes libre sur... la façon dont vous allez vous organiser. Sur la gestion par exemple, j'ai deux enfants. Avant quand j'étais chez l'employeur, je n'arrivais pas après 8h30. Mais là si pour des raisons X ou Y je dois prendre un rendez-vous médical... bah je le prends à 9h et j'arrive au boulot à 10h. Donc j'ai une certaine liberté d'action par rapport à ça.»

Enfin, la troisième caractéristique du travailleur autonome est qu'il n'est pas un travailleur sans dépendances, isolé: son autonomie peut potentiellement grandir dans la coopération avec ses pairs. Cette caractéristique fait écho au lien contre-intuitif entre autonomie et coopération mis en évidence dans la première partie. Les travailleurs autonomes peuvent rechercher dans le collectif des ressources pour s'autonomiser:

«Quand je suis rentré dans la coopérative, je ne voulais pas être seul, je cherchais à me rapprocher d'un groupe pour échanger sur des problématiques métier et pourquoi pas s'apporter du business mutuellement. (...) C'était une peur d'être tout seul dans mon coin,

de tourner, et j'ai des exemples dans mon entourage de gens qui sont restés tout seuls dans leur coin. Moi je cherchais un juste milieu entre travailler pour moi et intégrer une dynamique de groupe.»

C'est en effet dans la coopération, la complémentarité et l'interdépendance que l'autonomie s'épanouit: elle multiplie les opportunités de travail, favorise l'entraide et le développement des activités des uns et des autres. C'est d'ailleurs ce qu'indique l'enquête effectuée dans la CAE parisienne: le revenu annuel des travailleurs qui s'investissent dans un collectif s'élève à 13 020€, contre 9683€ pour les autres. Même si l'autonomie ne peut être réduite au montant du revenu, cette étude montre néanmoins que la coopération est un élément clef du développement de l'activité d'un travailleur autonome. On retrouve ici la première dimension de la coopération qui permet le développement de l'*autonomie individuelle* dans un cadre collectif (cf. première partie).

Par ailleurs, le lien entre travail autonome et coopération permet d'envisager des formes collectives de travail qui ne soient pas régies pas des liens de subordination et des structures hiérarchiques. Il invite à explorer les différents modèles organisationnels que peuvent adopter des collectifs de travailleurs non subordonnés. Leurs règles de fonctionnement et leurs valeurs sont définies conjointement, sans être régies par un engagement contractuel ou imposées de l'extérieur par un manager ou un client, tout en tenant compte des contraintes de l'environnement. On retrouve ici la deuxième dimension de la coopération, qui permet l'exercice d'une autonomie collective.

En résumé, l'autonomie du travailleur autonome est liée:

1. A la possibilité qu'il a de choisir des missions, ses clients et ses collaborateurs. Cela lui garantit une certaine autonomie économique. Et même lorsque, pour des raisons financières ou par manque de réseau, il saisit toutes les opportunités de travail, il garde le pouvoir de refuser une mission en dernier recours.
2. A la marge de manœuvre dont il dispose dans la réalisation de son travail, liée au fait qu'il ne vend pas sa force de travail, mais le résultat de son travail.
3. Au développement de pratiques coopératives avec ses pairs, qui multiplient les opportunités de travailler ensemble. La coopération permet l'épanouissement de l'autonomie dans un cadre collectif, ainsi que l'exercice d'une autonomie collective.

Évidemment, le travailleur autonome présenté ici est un idéal-type, car tous ne bénéficient pas d'une autonomie maximale sur tous les points cités ci-dessus. Chaque caractéristique présente des limites.

• **Les limites de l'autonomie**

Concernant la première caractéristique, l'autonomie économique du travailleur peut être largement limitée par le manque d'opportunités de travail et la faiblesse de son chiffre d'affaires. Dans la CAE parisienne, le chiffre d'affaires moyen est de 19 520€ par an; le revenu interne moyen, c'est-à-dire la somme que touche effectivement le travailleur après déduction des charges diverses, s'élève à 10 210€ par an, soit 850€ par mois. Bien que ce revenu ne représente environ que deux tiers du revenu total du travailleur, qui touche par exemple des

allocations chômage ou exerce une activité complémentaire, il reste néanmoins très faible. Or, la possibilité de choisir ses clients, missions et collaborateurs n'existe pas lorsque le travailleur est dans une situation précaire, qu'il n'a pas de réseau, et qu'il doit accepter toutes les missions :

«Là, je ne peux pas me permettre de refuser [des clients]. Après il y a des choses que je ne sais pas faire, c'est ma limite. Mais dans la situation actuelle, je ne peux pas me permettre de refuser des clients.»

L'autonomie économique n'existe pas non plus lorsque le travailleur est dépendant d'un seul client pour vivre de son activité. Il se retrouve alors dans une situation semblable à celle du salarié traditionnel dont la totalité du revenu provient d'un seul donneur d'ordre, son employeur. C'est le cas de 51 % des travailleurs de la CAE parisienne. Néanmoins, on l'a dit, le travailleur autonome garde la possibilité de refuser un travail en dernier recours, ce qui n'est pas possible dans le salariat.

Concernant la deuxième caractéristique, l'autonomie du travailleur dans l'organisation de son travail est à nuancer pour plusieurs raisons. D'abord, les clients imposent parfois à leurs prestataires des spécifications d'exécution assez contraignantes. Il en résulte que certains travailleurs autonomes ne sont pas forcément plus autonomes que certains salariés, comme par exemple des chefs de projet, auxquels l'entreprise confie un budget pour le développement d'un projet qu'ils peuvent gérer à leur guise. Ensuite, l'autonomie dans l'organisation du temps de travail peut être limitée par l'augmentation du temps de travail :

«Il y a cette question de liberté dans le temps de travail. Enfin, liberté c'est relatif. On est obligé de donner plus, en termes de temps.»

Or, pour être autonome dans l'organisation de son temps, encore faut-il ne pas toujours être surchargé de travail, dépassé par les *deadlines*, ou encore contraint de travailler dans l'urgence et pendant le temps destiné au repos.

Enfin, la coopération entre travailleurs autonomes se heurte à la difficulté pour les travailleurs de ne pas se concentrer uniquement sur leur activité individuelle et de sortir des relations de concurrence avec leurs pairs. Chaque travailleur autonome développe avant tout sa propre activité, et il n'est pas forcément aisé de mener le développement de cette activité de front avec le développement de projets collectifs. Par ailleurs, pour ceux qui adoptent des positionnements similaires, et étant donné le fréquent manque de demande de travail dans certains secteurs, il est difficile pour les travailleurs de coopérer :

«C'est chacun pour sa gueule, ça c'est sûr. Y a beaucoup de travail ici, mais on est énormément. Comme y a l'école de make-up, tous les ans, y a une vingtaine de filles qui sortent de l'école. Le problème des filles qui sortent de l'école, c'est qu'elles font des tarifs bas. Là on est de plus en plus sur des tarifs qui ne sont plus du tout corrects : y a des filles qui tirent les prix en bas.»

*

Au final, l'autonomie des travailleurs autonomes doit davantage être vue comme un continuum, allant d'une autonomie très limitée à une autonomie importante, plus que comme une autonomie de fait. Les situations sont multiples : elles vont du travailleur précaire, isolé, qui

ne parvient pas à développer son chiffre d'affaires ou qui est dépendant d'un seul client, au travailleur en position de force sur son marché, qui peut se permettre de choisir ses clients, qui parvient à dégager un bon revenu de son activité et qui s'inscrit dans un large réseau d'interdépendance.

Par ailleurs, l'autonomie est aussi une question de subjectivité individuelle, liée aux perceptions personnelles des travailleurs. Par exemple, alors que la précarité financière est un problème récurrent des travailleurs autonomes, elle ne constitue pas, pour certains, une entrave majeure à leur autonomie. Certains revendiquent même une certaine précarité militante: ils préfèrent refuser des missions et gagner peu, plutôt que de se vendre à n'importe qui. Le temps non travaillé est alors mobilisé sur des activités permettant de faire des économies et de pratiquer une consommation raisonnée: cultiver un jardin, faire la cuisine, garder ses enfants, partir en vacances à vélo... Cependant, pour d'autres travailleurs, cette précarité est un réel frein, et il est important que la promotion du travail autonome ne s'accompagne pas de l'acceptation tacite d'une précarité rampante, pendant de la flexibilisation du travail, et qui constituerait le «prix à payer» pour s'affranchir du salariat.

Maud GREGOIRE

DÉCEMBRE 2017

SOURCES ET RESSOURCES

- J. BALLON, M. BOUDES et S. VEYER (2017). «Bricoler du collectif à l'heure d'Uber». Dans *Construire collectivement du sens*. Jurisassociations, Hors-série 1, Dalloz
- M. BAUWENS, N. VASILIS (2017). «[The emergence of peer production: challenges and opportunities for labour and unions](#)». *ETUI Policy Brief*, n°3
- C. BEAUCOURT, P. LOUART (2000). «Des entrepreneurs dans les franges du salariat». Dans *Histoire d'entreprendre. Les réalités de l'entrepreneuriat*, p. 211-228. Caen: EMS
- P BERNOUX. (2015). *Mieux-être au travail: Appropriation et reconnaissance*. Toulouse: Octarès
- S BOLOGNA. (2016). *Le mouvement des freelances: origines, caractéristiques et développement*. Bruxelles: Éditions SMart
- L. CASTERMAN, J. CHARLES, I. FERRERAS, A. LAMINE, (2017) [Transformations du salariat: 1/2 Autonomie et subordination au regard du projet démocratique](#), Ed. en ligne SMart,
- C. CASTORIADIS (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris: Seuil
- C. DEJOURS (2009). *Travail vivant. 2: Travail et émancipation*. Paris: Payot
- C. EVERAERE (2001). «L'autonomie dans le travail: portée et limites». *Revue française de gestion*, n°134, 15-26
- S. GRACEFFA (2016). *Refaire le monde... du travail: une alternative à l'ubérisation de l'économie*. Valence: Éditions Repas
- D. KNIGHTS, H. WILLMOTT (2002). «Autonomia as utopia or dystopia». Dans *Utopia and organization*, p. 59-81. Oxford, Malden: Blackwell Publishing
- E. RENAULT (2013). «Autonomie et identité au travail». *Travailler*, 30 (2), 125-145
- E. REYNAUD (2007). «Aux marges du salariat: les professionnels autonomes». Dans *Le Salariat. Théories, histoire et formes*. Paris: La Dispute
- M. RIPOUTEAU (2003). *Vers une conceptualisation de l'autonomie du travail: l'hétérautonomie professionnelle: l'expérience d'une entreprise «multi-artisanale» en réseau*. Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Lyon 3
- G. de TERSAC (2012). «Autonomie et Travail». Dans *Dictionnaire du Travail*, p. 47-53. Paris: PUF
- [Synthèse de l'enquête «Revenus et temps de travail»](#)