



**HAL**  
open science

## Qualité de vie du travail indépendant

Jean-Yves Ottmann, Cindy Felio

► **To cite this version:**

Jean-Yves Ottmann, Cindy Felio. Qualité de vie du travail indépendant. Journée Brestoïse de Recherche en GRH. La qualité de vie au travail. Enjeux et perspectives, IAE Brest Jun 2016, Brest, France. hal-01328523

**HAL Id: hal-01328523**

**<https://hal.science/hal-01328523>**

Submitted on 8 Jun 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.

# Qualité de vie du travail indépendant

Jean-Yves OTTMANN

Missioneo Group, Laboratoire Missioneo, F-75008, Paris, France

Université Paris-Dauphine, PSL Research University, DRM, F-75016, Paris, France

jean-yves.ottmann@missioneo.fr

Cindy FELIO

Missioneo Group, Laboratoire Missioneo, F-75008, Paris, France

Université Bordeaux-Montaigne, MICA, F-33607, Pessac, France

cindy.felio@missioneo.fr

## Résumé :

Le travail indépendant semble de plus en plus convoité dans le monde du travail actuel, empreint de crise de l'emploi et de reconfiguration digitale des activités professionnelles (Eurofound, 2015 ; France Stratégie, 2016). Cette communication se propose de questionner le concept de QVT au regard des statuts d'emploi externes à l'entreprise, en particulier la situation des indépendants. À partir d'une revue de la littérature consacrée à l'articulation entre la QVT, les caractéristiques des travailleurs indépendants et la prise en charge de ce groupe professionnel par les politiques publiques, cet essai formule une problématisation des enjeux théoriques et managériaux qu'ouvre une telle perspective de recherche. Le fruit de ce travail initial met en évidence non seulement que la population des indépendants semble méconnue (de par l'hétérogénéité des statuts qu'elle recouvre et le manque de consensus quant à sa définition propre), voire oubliée des travaux relatifs à la QVT des catégories professionnelles, mais aussi que le droit social et du travail ne répond pas pertinemment à la situation de ces travailleurs autonomes. Une méthodologie de recherche envisagée, inscrite en sciences de gestion et clinique du travail, est ensuite proposée comme une réponse aux éléments problématisés. Pour mieux comprendre les contours de la figure du travailleur contemporain, flirtant entre non-salariat, flexibilité, autonomie et précarité, un programme de recherche (Laboratoire Missioneo) ambitionne d'analyser la population des indépendants, floue voire invisible dans la documentation sur les catégories professionnelles, en particulier sur les aspects de la QVT. Ainsi, cette communication a pour but d'ouvrir le débat avec la communauté scientifique de la Journée Brestoise de Recherche autour de ces axes émergents.

**Mots clefs :** travail indépendant, emploi atypique, QVT, société.

## Introduction

La « qualité de vie au travail » (QVT par la suite) est une terminologie ancienne (Tavani et al., 2014). Par exemple, l'Organisation Internationale du Travail publiait en 1981 un recensement exhaustif des institutions « *de toutes les régions du monde, qui sont concernées par les conditions de travail et la qualité de vie au travail*<sup>1</sup> » (Stoddart, 1981). Le concept de QVT n'est pas forcément utilisé en tant que tel dans la recherche en GRH actuelle, mais il s'intègre à l'évolution de l'étude par la discipline de la question des conditions de travail (Chakor, Abord de Chatillon et Bachelard, 2015). La QVT est par contre aujourd'hui présente sous cette terminologie précise dans le monde des praticiens, *a fortiori* depuis la signature de l'accord national interprofessionnel de 2013, qui la définit comme « *les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte* ». En cela, le concept de QVT recoupe celui de risques psychosociaux (RPS), qui regroupe de nombreux éléments liés aux conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail (Gollac et Bodier, 2011).

Toutefois, on peut constater dans les différentes approches de ces concepts qu'ils sont structurés autour du travail salarié, si ce n'est l'emploi « typique », c'est à dire les CDI à temps plein (Bureau International du Travail, 2015 ; Everaere, 2014 ; Kalleberg, 2000). Or, si le CDI reste largement majoritaire en France, on constate néanmoins des évolutions dans la structure de l'emploi et notamment une croissance de l'emploi indépendant, c'est-à-dire non-salarié et sans salarié (France Stratégie, 2016 ; Gazier, 2016). Ce constat conduit prosaïquement à se demander comment la notion de QVT peut s'articuler à ces nouvelles formes d'emploi, et spécifiquement au travail indépendant.

Cette communication est un essai exploratoire qui s'inscrit dans le cadre de l'ouverture récente d'un programme de recherche sur les nouvelles formes d'emploi, et plus spécifiquement les travailleurs indépendants. Elle a pour vocation, d'une part, de présenter une revue de littérature qui interroge le rapport au travail et la qualité de la vie professionnelle des emplois atypiques, et notamment des travailleurs indépendants et, d'autre part, d'ouvrir le débat avec la communauté de recherche en GRH sur les enjeux théoriques posés par le rapport au travail des différents statuts d'emplois. En conséquence, il s'agit bien ici de questionner l'existence et la pertinence de problématiques liées à la QVT et aux statuts

---

<sup>1</sup> Traduction libre.

d'emploi particuliers, ainsi que les perspectives et les difficultés méthodologiques qu'elles ouvrent ; et non de répondre de manière empirique à une problématique formalisée.

## 1. Revue de littérature

### 1.1. Le travail indépendant : une catégorie en croissance ?

La crise du marché de l'emploi ainsi que l'avènement de « l'économie du partage » et de la digitalisation des sphères sociales et professionnelles contribuent à l'apparition, sinon la hausse, de formes d'emploi alternatives. Le dernier rapport du Bureau International du Travail (Bureau International du Travail, 2015) souligne d'ailleurs que l'image du CDI à temps plein, en tant que contrat classique absolu, fait référence à une réalité de plus en plus rare. En plus des nombreux CDD et contrats d'intérim, les travailleurs indépendants, en *free-lance*, consultants en portage salarial, *jobbers* et autres « multiactifs<sup>2</sup> » semblent être de plus en plus présents dans certains secteurs d'activité (Fox, 2014). Pour Le Goff (2016), c'est un véritable réagencement souterrain du marché de l'emploi et cette recomposition laisse présager une mutation majeure du rapport à l'activité, aux relations professionnelles, ainsi qu'aux modalités de contractualisation. La figure du travailleur indépendant représente le véritable emblème de la « déstandardisation du travail » (D'Amours, 2010) : son existence de plus en plus manifeste constitue le symptôme de l'amenuisement de l'hégémonie de l'emploi salarié stable.

L'emploi indépendant représente actuellement environ 10% de l'emploi en France : de l'ordre de 2,6 millions de personnes. L'INSEE propose les chiffres suivants<sup>3</sup> :

---

<sup>2</sup> En 2015, plus de 2.3 millions de travailleurs français cumulent plusieurs activités professionnelles (Barbara, 2015).

<sup>3</sup> Source : « INSEE, emploi localisé », mesure issue du dispositif ESTEL, définitions proche de celle du Bureau International du Travail, [http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATnon03146](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03146), consulté le 09/05/2016.

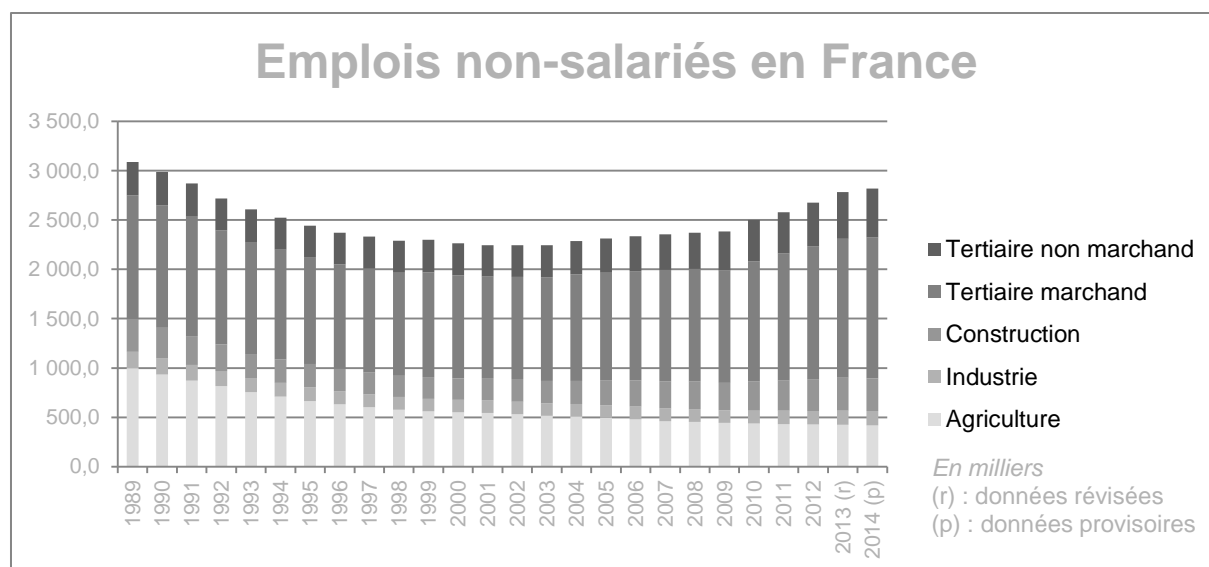


Figure 1 : Emploi non-salariés en France de 1989 à 2014 (Source INSEE, mise en forme Ottmann & Felio 2016)

Ces chiffres mettent en évidence que l'évolution de la catégorie a été qualitative tout autant que quantitative. En effet, la diminution du nombre d'indépendants de 1989 à 2000 s'explique essentiellement par l'effondrement du nombre d'indépendants dans le secteur agricole (leur effectif a été divisé par deux) ; tandis que l'augmentation des effectifs de 2001 à 2014 s'est concentrée dans le secteur tertiaire marchand en valeur absolue (+399.000 personnes, soit +39%) et le secteur tertiaire non marchand en proportion (+177.000 personnes, soit +56%). La légère diminution du nombre total d'indépendants entre 1989 et 2014 qu'on peut constater au premier abord « camoufle » donc en réalité deux périodes distinctes (décroissance puis croissance) et un changement significatif dans la structure de la population (une « tertiarisation ») (COE, 2014).

Il convient toutefois de mieux définir les populations intégrées sous ces catégories, qui regroupent les employeurs, les indépendants sans salariés et les aides familiaux. Pour les indépendants sans salariés, sont comptés les autoentrepreneurs en mono-activité et les autoentrepreneurs en pluriactivité mais dont les revenus issus de leur emploi non-salarié ont été supérieurs à ceux issus de leur emploi salarié.

De fait, ces chiffres n'intègrent pas les intérimaires (plus de 580.000 fin 2015<sup>4</sup>), ce qui est normal, mais pas non plus les travailleurs en portage salarial (évalués à environ 40.000 en 2014 (Everaere, 2014). Pourtant ce statut se rapprocherait plutôt du travail indépendant, dont il ne serait qu'une forme « d'optimisation sociale » (Willmann, 2015, p. 416).

<sup>4</sup> Source : « emploi salarié trimestriel », chiffres semi-définitifs : <http://www.insee.fr/fr/bases-de-donnees/bsweb/serie.asp?idbank=001577293>, consulté le 09/05/2016.

## 1.2. Les indépendants : une catégorie floue ?

Les contours de cette catégorie professionnelle restent pourtant particulièrement sibyllins : en effet, mis à part l'intérim (statut fortement documenté), la littérature scientifique reste confuse quant aux autres formes d'emploi externalisé (Eurofound, 2015 ; Everaere, 2014). Traditionnellement, les travaux scientifiques et les rapports statistiques s'évertuent à analyser les modalités de mobilisation du travail à partir de la dichotomie salariat / non salariat, l'emploi salarié à temps plein constituant la référence statutaire fondamentale (Cieslik, 2015 ; D'Amours, 2006 ; Gazier, 2016). Dès lors, les femmes et les hommes, les jeunes et les seniors, qui représentent cette catégorie de travailleurs autonomes (ou *self employees*), constituent une population invisible<sup>5</sup>.

Pour autant, ce groupe professionnel recouvre différents types de statuts, de secteurs d'activité, de métiers, de panels de compétences... Aux côtés des *freelances*, et autres micro-entrepreneurs, les formes d'emploi qui ne correspondent pas à la catégorie du CDI à temps plein, sont qualifiées d'« atypiques », de « nouvelles » ou encore d'« hybrides ». Il s'agit, selon le rapport du BIT (2015) du travail temporaire (CDD), partiel, multipartite (intérim), voire non réglementé (travail informel, reposant sur une juridiction floue). Aussi, dans une proportion encore marginale mais sans cesse en progression (source ?), fleurissent des emplois dits « *intermédiés* » (portage salarial), considérés comme atypiques, mais pourtant rattachés au salariat. En l'occurrence, la posture d'un consultant « porté » par une société de portage salarial se rapproche davantage de celle du travail indépendant que celle du salariat. C'est notamment le statut des emplois intermédiés, particulièrement ambigu, qui pose de sérieuses questions de validité externe des études statistiques.

Dans le cas de la France, il convient enfin d'insister sur la particularité du statut d'autoentrepreneur dans cette diversité du statut d'indépendant. On en perçoit l'effet dans les statistiques globales à travers l'augmentation du nombre d'indépendants à partir de 2009 (le statut a été créé en 2008), et il entraîne une polarisation très nette de la catégorie « travailleurs indépendants » :

---

<sup>5</sup> On pourra voir pour l'utilisation de ce terme le manifeste de Rosanvallon (2014).

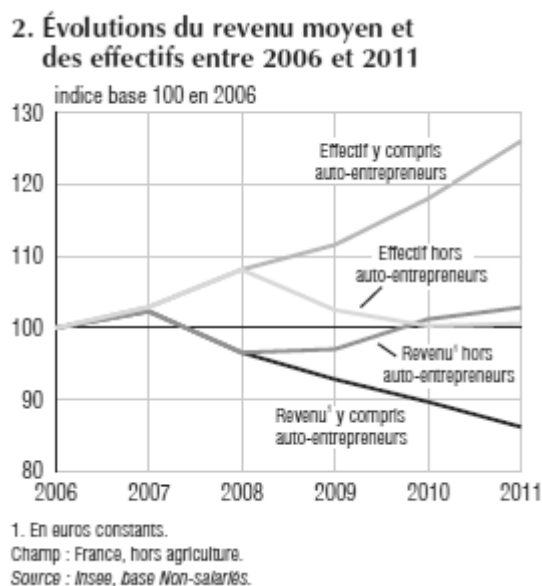


Figure 2 : Évolution du revenu moyen et des effectifs des indépendants entre 2006 et 2011 (dans Omalek et Rioux, 2015)

De plus, la flexibilité et la facilité associées au statut font que son usage est diversifié, tant à l'initiative des travailleurs que des employeurs (Abdelnour, 2012). Toute réflexion sur le statut ou la catégorie « d'indépendant » en France doit donc nécessairement prendre en compte (ou exclure explicitement, mais cela semble difficile) les particularités de l'auto-entreprenariat<sup>6</sup>.

Considérant les fortes disparités entre les pays (Gazier, 2016), notamment en termes de statut (Everaere, 2014), de métier (Fox, 2014), de revenus (Omalek et Rioux, 2015), de parcours (Costa et al., 2007 ; D'Amours, 2006), couplées au manque de définition consensuelle du travailleur indépendant (Bögenhold, Heinonen et Akola, 2014 ; D'Amours, 2006 ; Dellot, 2014 ; Gazier, 2016), la segmentation statistique de cette catégorie s'avère périlleuse. De fait, la catégorie statistique « indépendants », telle qu'elle existe dans les productions issue des appareils statistiques nationaux, n'est pas forcément exploitable en elle-même pour construire des interprétations ou des conclusions (Gazier, 2016).

Pour mieux esquisser les traits du travailleur indépendant, Marie-Laure Morin et al. (1999) ont élaboré un modèle qui différencie les indépendants, non pas en fonction de leur statut, mais de l'endossement de la responsabilité du risque économique (l'individu et / ou le

<sup>6</sup> C'est ce que fait l'INSEE en ne comptabilisant que ceux qui sont « actifs économiquement », réduisant ainsi leur nombre à moins de 500.000, par rapport à environ 911.000 immatriculés au total à la fin 2013 (ACOSS, 2014).

collectif) et du contrôle de l'organisation du travail (l'individu et / ou le collectif). Plutôt que de limiter l'analyse des caractéristiques de l'indépendant à ses différents statuts, le modèle de Morin et al. invite à regarder l'activité de travail et la manière dont elle s'organise. De son côté, la chercheuse québécoise Martine D'Amours (2006) a elle aussi abandonné l'analyse par statut au profit d'une focale sur le degré de contrôle de l'indépendant sur sa propre activité, sur la relation avec le client (quel type de client, quel lien à l'activité en cas de B2B). Martine D'Amours (2015) revendique le fait de considérer le travail indépendant à sa juste valeur : considérer le travail indépendant comme du travail et non pas comme une forme d'entrepreneuriat. Elle porte une focale sur la « relation sociale de travail », ce qui constitue un changement de niveau d'analyse. L'auteure dénonce par ailleurs la tendance à réduire l'étude du travail indépendant à la production de bien ou de service (négation de la force de travail qui se cache derrière).

Compte tenu du flou entretenu par la littérature sur la catégorie des travailleurs indépendants, la suite de cette communication traitera sous l'intitulé de ce groupe professionnel des autoentrepreneurs, professions libérales non réglementées, entrepreneurs (sans salariés), artisans, et indépendants en portage salarial. En seront exclus : les professions libérales réglementées, les exploitants agricoles et les entrepreneurs avec salariés.

### **1.3. Quelle QVT du travail indépendant ?**

Nonobstant cette absence de catégorisation couplée à une forte hétérogénéité des parcours, ces néo-salariés<sup>7</sup> et autres indépendants partagent une culture commune dont les valeurs s'articulent autour de l'autonomie, la non-subordination, la responsabilité, le goût du risque et un fort attachement à la « valeur travail » (INSERM, 2011) . Ces éléments renvoient à des dimensions associées à une bonne qualité de vie au travail, sans pour autant que soit démontrée la réalité de cette situation ou la déclinaison au quotidien de ce rapport au travail. En effet, l'autonomie et la liberté dans la manière d'organiser le travail quotidien dont les travailleurs indépendants semblent disposer *a priori*, ne suffisent pas à construire une forme de protection universellement efficace pour éradiquer l'exposition à des risques psychosociaux. Parler de « travailleur indépendant » tend à gommer les disparités en termes de statuts, de profils, de métiers, de secteurs d'activité, et de situations sociales. Les (rares)

---

<sup>7</sup> Terme proposé par Le Goff (2016)



études menées sur cette population de travailleurs donnent à penser la situation des indépendants à l'instar de celle du salariat traditionnel, sans prendre en compte le contexte spécifique du travailleur autonome. De la même manière, peut être remise en cause la pertinence de la passation d'outils de diagnostic RPS (tel que *Job Descriptive Index* de Robert Karasek<sup>8</sup>) sur la population des indépendants : l'absence de liens hiérarchiques formels rend inadéquate l'utilisation de ce type d'échelle. Par ailleurs, dans le cas où le statut d'indépendant serait en réalité davantage du salariat déguisé (Abdelnour, 2012 ; Kalleberg, 2000), on peut supposer que les risques psychosociaux qui subissent les personnes concernées sont proches de ceux d'un salarié dans les mêmes conditions, aggravés par l'incertitude économique forte de cette contractualisation abusive.

D'après plusieurs études statistiques (Algava et Vink, 2009 ; Parent-Thirion, 2007), les travailleurs non-salariés seraient confrontés aux risques professionnels, qu'ils soient physiques et / ou psychosociaux, au même titre que les salariés, même si l'encadrement juridique n'est pas le même (Ménard, 2010). Dans son audition présentée au Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (Gollac et Bodier, 2011), Johannes Siegrist (2011) indique que l'intensité du phénomène de « *self-exploitation* » des travailleurs qui endossent le rôle de « leur propre patron » peut conduire à une dégradation de leur santé.

L'étude menée par l'INSERM (2011) identifie les problématiques psychosociales que les travailleurs indépendants rencontrent le plus fréquemment dans leur quotidien. Citons, tout d'abord, la tendance à travailler dans le cadre d'amplitudes horaires élevées (pas de réglementation du temps de travail des non-salariés ; tâches de gestion, de comptabilité et d'administration d'entreprise qui s'ajoutent aux activités professionnelles répondant à leur cœur de métier). De manière subséquente à l'investissement temporel, apparaît la difficulté de concilier travail et famille (envahissement de la sphère travail sur la sphère personnelle, télétravail, implication de membres de la famille dans l'activité). Aussi, des formes d'insécurité socio-économiques caractérisent le quotidien des travailleurs indépendants notamment par l'incertitude du niveau de revenu qui peut varier mensuellement.

---

<sup>8</sup> Le lecteur trouvera une description de l'outil développé par Karasek dans la fiche INRS suivante : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=FRPS%202>

Par ailleurs, l'absence de collectif et de formes de soutien social contribue au développement d'un sentiment de solitude (pas d'entourage professionnel mobilisable pour demander de l'aide en cas de difficulté). En mal d'identité collective, le groupe social des indépendants (si tant est qu'il en soit un) peine à clarifier les particularités de sa (ses) posture(s) sur le marché du travail. Dès lors, dépourvu de représentant social qui assurerait le rayonnement de la profession notamment à travers l'objectivation de sa culture et de ses intérêts propres (D'Amours, 2010 ; Wynn, 2015), cette communauté de professionnels ne peut faire appliquer des démarches de QVT.

#### **1.4. Quel traitement politique et pratique de la QVT des indépendants ?**

Pour Ulrich Beck, l'élargissement comme la démocratisation des modalités de mise à disposition du travail ont pour conséquence la création d'un système de « sous-emploi flexible, pluriel et saturé de risques » (2001, p. 304). Actuellement, deux interprétations des mutations en cours s'animent dans la sphère publique (Bernard et Dressen, 2014) : la première donne à voir la situation actuelle sous l'égide d'une précarisation générale ; la seconde s'articule autour de l'effervescence d'une « nouvelle figure du travailleur » décuplant les potentialités d'émancipation du salariat traditionnel. Partant, il nous semble essentiel de questionner la manière dont les politiques publiques s'emparent de la question.

La dernière décennie est marquée par une intense activité législative et réglementaire dans les pays européens au sujet de la progression du travail non-salarié protéiforme. Ainsi est apparue la nécessité de construire certaines (re)formulations, comme les "*paradubordinati*" en Italie, les "*workers*" au Royaume-Uni, ou encore les "*arbeitnehmerliche*" en Allemagne (Célérier, 2014). Néanmoins, la cartographie produite par l'agence Eurofound (2015) montre que les formes émergentes d'emploi ne semblent pas susciter explicitement d'attention particulière de la part des politiques publiques européennes. Les débats s'articulent plutôt autour de la flexibilisation du marché du travail et de l'orientation des politiques sociales liées à ces changements. Dans certains pays<sup>9</sup>, des discussions se sont développées dans la sphère politique (généralement à l'initiative de partenaires sociaux) au sujet de la mutation du monde professionnel dans un environnement économique mondialisé, notamment avec la flexibilisation croissante des relations de travail. En général, au cœur de ses débats, les

---

<sup>9</sup> A savoir : Belgique, Allemagne, Hongrie, Italie, Norvège, Lettonie, Luxembourg, Pays Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie et Royaume-Uni.

employeurs défendent la flexibilité et les réductions des coûts rendus possibles par le développement des nouvelles formes d'emploi ; de leur côté, les syndicats expriment leur inquiétude en termes de droits sociaux de ces néo-travailleurs (protection sociale, droits à l'indemnité chômage, niveau de rémunération, conditions de travail, santé et sécurité, équilibre des sphères de vie). De manière surprenante, les questions liées à la « *flexicurité* » seraient en réalité très peu discutées explicitement dans la plupart des états membres de l'UE, malgré leur actualité juridique (Parlement Européen, 2010). L'absence de cadrage juridique de ces nouvelles formes d'emploi pourrait expliquer cette carence...

Dès lors, se pose la question de l'orientation politique à privilégier pour répondre à la reconfiguration de l'emploi non-salarié. Au vu de l'hétérogénéité des nouvelles formes d'emploi à travers l'Europe, il ne serait pas pertinent de formuler des recommandations générales d'ordre politique : c'est pourquoi le rapport Eurofound (2015) suggère préférentiellement des approches spécifiques, sur mesure, en prenant en compte les caractéristiques de chaque forme d'emploi, de chaque type d'employeurs et de travailleurs impliqués dans les relations de travail. Cette perspective rejoint les analyses qui montrent que la satisfaction au travail est très variable selon les emplois atypiques (Wilkin, 2013).

Le rapport du Parlement européen sur le fléxisécurité (2010) affirme la nécessité de mieux cadrer juridiquement ces nouvelles formes d'emploi, d'inciter et de se saisir de nouvelles formes de dialogue social pour mieux s'adapter aux différentes situations. Cette prise en charge du droit social et du travail permettrait de faciliter l'accès ou de permettre un retour à l'emploi pérenne et de sécuriser une activité choisie (femmes, transition vers la retraite, etc.). Ce rapport invite la Commission Européenne et les Etats membres à reconnaître et à soutenir la position particulière des indépendants en tant que « force vitale pour la reprise de l'économie ». Le rapport va dans le sens d'une incitation à la création de micro-entreprise.

Par ailleurs, le rapport de France Stratégie proposant une prospective 2017-2027 (2016) met en exergue la mutation du marché du travail en pointant les principaux points de vigilance qui doivent être pris en charge par les politiques publiques, préconisant une « refonte profonde des statuts et des droits de protection sociale ».

## **2. Problématisation(s)**

La revue de littérature sur le cas des travailleurs indépendant semble faire émerger deux axes de problématisation du lien entre travail indépendant et QVT.

## 2.1. Qualité de vie du travail / du travailleur indépendant

Le cas du travail intérimaire a déjà été abordé par la littérature (Glammann, 2005), et on trouve des réflexions sur la situation des salariés mis à disposition (George et Chattopadhyay, 2005). Par contre, le rapport quotidien au travail et la qualité de la vie professionnelle des travailleurs indépendants, des *freelances* qualifiés et autres professionnels autonomes ne sont pas abordés. Or, on peut supposer que la diversité de cette population soulève des questions en lien avec leur QVT, selon que leur statut soit choisi ou subi, qu'ils soient économiquement dépendants ou non, soutiens de famille ou non, entre prestataires de service, sous-traitants, experts autonomes, etc.

Les éléments de littérature présentés ci-avant font apparaître plusieurs questionnements dès lors qu'on les confronte aux principes de la QVT telle que définie en introduction.

Concernant « *les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail* », on peut se demander dans quelle mesure le statut d'indépendant influe sur les conditions de travail (puisque'il est par exemple démontré la corrélation entre le statut d'intérimaire et l'accidentologie du travail (Francois, 1991)). Sont-ils confrontés à des risques du travail ou des risques psychosociaux spécifiques ? A l'inverse, dans une approche par les ressources<sup>10</sup>, quelles seraient celles dont disposent plus particulièrement ces travailleurs ?

Ensuite, à propos de « *leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de [leur travail]* », on retrouve un questionnement autour des ressources dont dispose les travailleurs indépendants. Ont-ils une maîtrise du contenu de leur travail suffisante pour leur offrir une bonne qualité de vie au travail ? Quant à « l'expression », on peut se demander « auprès de qui ? ».

Enfin, pour ce qui est de « *la perception de la qualité de vie au travail qui résulte [des deux points précédents]* », *quid* d'éventuels biais de perception ou de mécanismes de déni<sup>11</sup> ?

## 2.2. Prise en compte des travailleurs indépendants dans les démarches de QVT

En parallèle de la réflexion amorcée ci-dessus, se pose la question de la prise en compte des indépendants dans les politiques et les démarches d'amélioration de la QVT. On

---

<sup>10</sup> Par exemple dans le modèle demande-ressources (Bakker et Demerouti, 2007) ou celui de la conservation des ressources dont il est issu (Hobfoll, 1989) ; ou dans une approche ancrée en clinique de l'activité (Clot, 2008).

<sup>11</sup> Au sens de la psychopathologie du travail (Dejours, 1990).

peut distinguer deux dimensions : la prise en compte sociétale et politique de la question de ces nouveaux statuts ; et la prise en compte de ces personnes dans les démarches mises en place par les organisations.

Concernant ce second point, il semble que les démarches de QVT mises en place par les entreprises sont destinées aux salariés, et plus spécifiquement aux salariés en CDI. On peut constater là la conséquence de la difficulté pour les indépendants à être représentés dans le dialogue public et social (D'Amours, 2010 ; Wynn, 2015) : l'accord national interprofessionnel de 2013 portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail se centre explicitement sur les salarié (même si les principes qu'il déclare s'appliqueraient tout à fait aux indépendants<sup>12</sup>). Pourtant, on ne peut réduire à cette population l'ensemble des travailleurs, et donc l'ensemble des personnes concernées par la question de leur qualité de vie au travail. En cela, il conviendrait d'étudier plus en détails comment les entreprises, lorsqu'elles se saisissent de la question de la QVT, pourrait (et devrait ?) intégrer la diversité des statuts des travailleurs qui la composent : CDI bien entendu, CDD et intérimaires ainsi que stagiaires et apprentis de manière logique, mais aussi prestataires en détachement, freelances et indépendants, etc. L'ANI de 2013 fait ainsi de l'égalité homme-femme un point central des négociations et des démarches de QVT, mais laisse *de facto* la porte ouverte à une inégalité de traitement entre travailleurs selon leur statut.

Pour la dimension sociétale, on peut s'interroger sur les problématiques juridiques d'une part, et aussi se pencher sur les propositions et recommandations des principales « institutions » positionnées sur ces sujets : l'INRS et l'ANACT. Dans quelle mesure traitent-elles de la question des travailleurs indépendants ?

### **3. Discussion**

Comme indiqué en introduction, l'enjeu de cette communication est d'ouvrir la discussion et le débat avec la communauté de recherche en GRH sur la pertinence de ces problématiques et les défis méthodologiques qu'elles posent.

#### **3.1. Contraintes et ressources du travailleurs indépendant**

---

<sup>12</sup> Par exemple l'article 1 propose entre autres que « le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus », et non spécifiquement des salariés.

Concernant la QVT du travail indépendant ou dans le travail indépendant, il conviendrait d'approfondir les trois axes de discussions ouverts par la confrontation des caractéristiques du « métier » d'indépendant à la définition de l'ANI de 2013.

À propos des conditions dans lesquels ils effectuent leur travail, la littérature converge à la fois sur leur surcharge d'activité, leur fort investissement temporel, et sur leur importante autonomie et motivation intrinsèque dans le travail (Dellot, 2014 ; INSERM, 2011 ; Meager, 2015). De plus, la figure du travailleur indépendant est généralement assortie d'une aspiration à la liberté de gestion des temporalités (conciliation travail / hors travail), à l'expression de soi, à la beauté du travail, ainsi qu'à l'adéquation du travail avec leurs valeurs et leurs convictions. Une attitude proactive envers le marché du travail est souvent décrite : la stratégie du « *pack your own parachute* » serait amorcée en réponse à une épreuve de désenchantement vécu dans leur parcours de salariés (licenciements économiques, etc.). À ce propos, Martine D'Amours (2010) émet une réserve à l'égard de la liberté et de l'autonomie assignées au travailleur indépendant : ces sentiments et attitudes ne constituent des ressources qu'en situation où le volume de travail est tel que l'individu a le choix de ses missions. En période de crise de l'emploi, l'auteure souligne notamment le caractère leurrant de la présomption de liberté dans le choix des missions et d'exercice de son autonomie professionnelle.

Par ailleurs, dès lors qu'un travailleur est à l'initiative de ses propres contraintes professionnelles, l'autonomie procédurale dont il jouit pose question : le fait de s'imposer soi-même des contraintes constitue-t-il une forme de protection à l'égard des conséquences psychosociales inhérentes à cette contrainte et à ses conséquences ? Cette problématique est d'ailleurs soulevée par le dernier rapport du Collège d'expertise sur les RPS (Gollac et Bodier, 2011), en évoquant la portée salvatrice du processus du « pouvoir d'agir », développé par Yves Clot, par lequel les individus développent leur capacité à contrôler librement les paramètres d'une situation professionnelle. Cependant, l'intériorisation des contraintes et des échecs de la situation de travail indépendant par le travailleur lui-même (D'Amours, 2010) semble compromettre la supposée qualité salutogène du « pouvoir d'agir ».

L'accompagnement à la transition professionnelle (qui sous-tend le basculement dans l'indépendance), tel que mis en œuvre par des acteurs de l'insertion professionnelle (comme Pôle Emploi, l'Apec et autres cabinets conseils) peut-il constituer une ressource salutogène pour la préservation de la QVT des indépendants ?

Pour pallier le sentiment de solitude et la carence collective de ce groupe social, les espaces de co-working, les réseaux sociaux et les plateformes collaboratives représentent-ils des formes de ressources, en tant que catalyseurs de lien social ?

### **3.2. Statut invisible, statut oublié**

Si les entreprises et les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des démarches de QVT dans une approche « humaniste », pour simplement améliorer les conditions de travail et de vie des personnes concernées, il semblerait incompréhensible que des populations entières en soient écartées.

On pourrait alors questionner la manière dont les entreprises et les organisations interprètent et exploitent ce concept de QVT. Si le concept n'est pas nouveau, son utilisation et son appropriation actuelles par les entreprises interrogent : il semble qu'elles en ont une lecture partielle et partiale, centrée avant tout sur l'amélioration de la productivité (Cederström et Spicer, 2015). Pourtant, cette lecture biaisée et productiviste de la QVT ne suffit pas à expliquer que les entreprises ne prennent pas davantage en compte la diversité des travailleurs qu'elles engagent. En effet, un rapport conséquent remis au Ministère du Travail américain en 1973 et faisant le point sur plusieurs décennies de travaux de recherche, « *Work in America* », montrait déjà comment l'autonomie, le respect et le bien-être des travailleurs permettait en sus d'améliorer leur santé, de largement augmenter la productivité (Department of Health, 1973). Rien ne permet de supposer qu'il n'en est pas de même pour les emplois atypiques.

La principale explication à cette double contradiction pourrait être que les fonctions RH ne se préoccupent en aucune manière de la gestion de ces populations (Leighton et al., 2007). On peut d'ailleurs lier ce constat au fait que les raisons de recours à certains statuts d'emplois atypiques plutôt que d'autres ne semblent pas toujours correctement identifiées (Davis-Blake et Uzzi, 1993 ; Leighton et Wynn, 2011). Tout cela conduisant à ce que les entreprises n'optimisent pas leur recours à des emplois atypiques, voire soient contre-productives<sup>13</sup> dans cette démarche, et ce sans s'en rendre compte (Druker et Stanworth, 2004 ; Leighton et al., 2007). Il y a donc là un vrai questionnement pour le champ de la recherche en gestion des ressources humaines, sur les conséquences et les méthodes d'externalisation de

---

<sup>13</sup> Sans même parler des effets négatifs de ces démarches sur leurs salariés « typiques » (Davis-Blake, Broschak et George, 2003).

l'activité. Cette dimension devrait de plus permettre des contributions managériales concrètes et pertinentes.

Au-delà du fait que les entreprises ne se saisissent pas naturellement de la question, on pourrait supposer que les principales institutions publiques œuvrant en France sur ces questions de QVT et plus largement de condition de travail, l'ANACT et l'INRS, feraient des recommandations aux entreprises à propos de la diversité des statuts<sup>14</sup>. Ce n'est que peu le cas : il n'y a par exemple aucune mention de cette question dans la synthèse de l'ANACT sur la QVT<sup>15</sup>. Plus largement, une recherche du terme « indépendant(s) » sur les sites des institutions ne fait ressortir que très peu d'éléments : quatre pour l'ANACT (des publications de productions externes), deux<sup>16</sup> pour l'INRS (centrées sur la santé et l'accidentologie des intervenants extérieurs, par exemple la synthèse juridique de Ménard (2010)).

La question des travailleurs indépendants, et même plus largement des emplois atypiques, ne semble donc en France aujourd'hui jamais présentée comme une part explicite d'une démarche de QVT. Cela déporte mécaniquement toute la responsabilité de leur QVT sur les travailleurs indépendants, ces derniers assumant seuls l'optimisation de leurs ressources individuelles pour faire face aux problématiques psychosociales inhérentes à l'exercice de leur activité et, par là même, aux relations sociales qui s'y jouent. Il y a aussi là un enjeu social, sur la nécessité de porter le point de vue et l'expression d'une population par ailleurs « invisible » (Rosanvallon, 2014).

### 3.3. Perspectives

Les éléments discutés ci-dessus ouvrent des perspectives de recherche, sur lesquelles se positionne le Laboratoire Missionéo.

La question posée de la dimension salutogène de l'autonomie pourrait trouver réponse dans une démarche clinique. Il ne semble pas y avoir de difficulté à mettre en place un protocole de recherche structuré sur une méthodologie de ce type pour des travailleurs indépendants. En effet, la mise en œuvre d'entretiens cliniques tels qu'institués par la psychodynamique du travail (Dejours et Abdoucheli, 1990 ; Molinier et Flottes, 2012), reposant sur l'accompagnement à l'explicitation du vécu, de la mobilisation des défenses dans

---

<sup>14</sup> Le fonctionnement et les missions historiques de ces organismes expliquent que leurs productions soient centrées sur les salariés.

<sup>15</sup> <http://www.anact.fr/qualite-de-vie-au-travail-les-enjeux> (consulté le 16/03/2016).

<sup>16</sup> Hors les nombreuses productions qui traitent de la sécurité dans le bâtiment et les travaux publics, sujet sectoriel dans lequel les indépendants sont pris en compte.



le but de faire jour au *réel de travail*, est adaptée à tous les profils de travailleurs ; les indépendants ne faisant, bien sûr, pas exception. La principale difficulté résiderait dans l'hétérogénéité de la catégorie, problématique constante à toutes les étapes de la démarche : la constitution d'un échantillon représentatif, ou même seulement illustratif, la production de résultats valides et la généralisation des résultats. Aussi, étant donnée leur posture professionnelle particulière, il conviendrait de nuancer, voire d'écarter, certains aspects (comme les relations hiérarchiques internes ou encore le poids de la prescription organisationnelle) et d'en approfondir d'autres qui sembleraient spécifiquement pertinents à leur situation (comme les relations avec des partenaires externes, la dépendance économique envers la clientèle, le rapport à l'autonomie ou encore l'identité professionnelle).

Sur cette dimension, le Laboratoire Missioneo commence un programme de recherche sur le « parcours de carrière » de professionnels autonomes (Coquelin et Reynaud, 2003). En effet, au-delà de la question de l'entrée dans le statut d'indépendant<sup>17</sup>, il paraît nécessaire de questionner les différents rapports au travail et identités professionnelles<sup>18</sup> de ces populations. En effet, ces dimensions semblent fortement reliées à la QVT des indépendants (Dellot, 2014). Dans cette optique, un premier protocole de récupération de données d'observation a été mis en place par le Laboratoire auprès de professionnels autonomes en voie d'amorçage de leur activité.

Concernant la problématique de la prise en compte sociétale de la QVT des indépendants, il semble possible et intéressant d'engager des recherches plus approfondies sur l'externalisation des activités par les entreprises à travers un cadre qui ne soit pas stratégique ou économique. En se concentrant sur la conduite effective et dans la durée de cette externalisation, sur les relations entre contracteur et contractant, sur le travail réel et prescrit d'une activité indépendante, etc., il devrait être possible de faire émerger des recommandations à même *de facto* d'améliorer la QVT du travail indépendant, *via* l'amélioration de l'organisation de leur travail et de leurs relations avec leurs clients. Toutefois, là encore, la très grande disparité de la catégorie impliquerait de segmenter cette réflexion autour de métiers, de statuts ou d'activités précises.

---

<sup>17</sup> La théorie la plus répandue est l'opposition entre facteurs *push* et *pull* (Carr, 1996 ; D'Amours, 2006), même si des travaux décrivent une réalité plus nuancée (Bögenhold, Heinonen et Akola, 2014 ; Coquelin et Reynaud, 2003).

<sup>18</sup> Au sens de Dubar (2010).

Sur cette dimension, le Laboratoire Missioneo ambitionne de questionner la relation et l'organisation du travail de professionnels autonomes (prestations intellectuelles aux entreprises) avec leurs clients. Comment le travail est-il négocié, organisé, contractualisé, contrôlé ? Dans le cadre d'une mission, quelle est la différence entre le travail prescrit et le travail réel des professionnels autonomes ? Quels modèles utiliser pour analyser cette relation (contrat psychologie, justice organisationnelle, conservation des ressources, etc.) ? Ces questions semblent structurantes *de facto* pour les conditions de travail des travailleurs indépendants, donc pour leur QVT.

## **Conclusion**

Le travail indépendant est une dynamique sociétale qui ne devrait pas être ignorée. Elle semble pourtant peu présente, que ce soit dans l'action publique, les perspectives des praticiens, ou le champ académique. Une explication peut résider dans la complexité de définir ce statut : les frontières de la catégorie sont floues et sa population est hétérogène.

Toutefois, si l'on définit les travailleurs indépendants comme les non-salariés sans salariés, exception faite des professions libérales réglementées et des exploitants agricoles, et sans tenir compte du statut juridique (EURL, indépendant, autoentrepreneur, portage salarial), la population concernée présente des conditions d'activité qui peuvent être interrogées par les concepts de QVT ou de RPS, dans deux dimensions principales : d'une part, quelles sont les principales contraintes et ressources des travailleurs indépendants dans l'organisation de leurs conditions de travail et, d'autre part, pourquoi les acteurs publics et les entreprises ne se saisissent pas de cette question (et comment pourraient-ils le faire) ?

Ces deux interrogations semblent en mesure d'ouvrir un champ d'études qui ferait des travailleurs indépendant un sujet ou un objet de recherche pertinent. Ce sujet peut, en effet, non seulement être relié à de nombreuses théories (ce qui garantit des contributions théoriques), ouvrir des perspectives de contributions managériales intéressantes, mais il offre aussi, et ce n'est pas là le moindre de ses intérêts, l'opportunité de contributions sociales.

## **Déclaration**

Le Laboratoire Missioneo est entièrement financé par Missioneo Group, société par actions simplifiée œuvrant dans les services aux entreprises et aux travailleurs indépendants.

## Références bibliographiques :

ABDELNOUR S., 2012, *L'auto-entrepreneur aux marges du salariat. De la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant*, Thèse de doctorat, École des Hautes Études en Sciences Sociales.

ACOSS, 2014, « Les auto-entrepreneurs en 2013 : leur nombre continue de progresser mais leur chiffre d'affaires moyen diminue », *ACOSS STAT*, 202, ACOSS - Direction des Statistiques, des Études et de la Prévision.

ALGAVA É., VINK L., 2009, « Les conditions de travail des non-salariés en 2005 », *DARES*.

BAKKER A.B., DEMEROUTI E., 2007, « The Job Demands-Resources model: state of the art », *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3, p. 309-328.

BARBARA E., 2015, « Le droit du travail à l'aune de la révolution numérique », dans *Sociétal 2016. #Numérique et Emploi : Lost in Transition ?*, Bakhshi, p. 72-81.

BECK U., 2001, « La société du risque [1986] », *Paris, Aubier*.

BERNARD S., DRESSEN M., 2014, « Penser la porosité des statuts d'emploi. Présentation du Corpus », *La nouvelle revue du travail*, 5.

BÖGENHOLD D., HEINONEN J., AKOLA E., 2014, « Entrepreneurship and Independent Professionals: Social and Economic Logics », *International Advances in Economic Research*, 20, 3, p. 295-310.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, 2015, « Les formes atypiques d'emploi », Genève, Bureau International du Travail.

CARR D., 1996, « Two Paths to Self-Employment?: Women's and Men's Self-Employment in the United States, 1980 », *Work and Occupations*, 23, 1, p. 26-53.

CEDERSTRÖM C., SPICER A., 2015, *The Wellness Syndrome*, Wiley.

CELERIER S., 2014, « Travail indépendant: santé et conditions de travail. Actes du colloque du 18 septembre 2013 », Rapport de recherche, *Centre d'Etudes de l'Emploi*, 85, Paris.

CHAKOR T., ABORD DE CHATILLON E., BACHELARD O., 2015, « La santé et sécurité au travail au sein des congrès de la communauté AGRH : retour sur 25 ans de travaux et perspectives futures de recherche », *@GRH*, 15, 2, p. 127.

CIESLIK J., 2015, « Capturing Statistically the "Intermediate Zone" Between the Employee and Employer Firm Owner », dans BURKE A. (dir.), *The handbook of research on freelancing and self-employment*, Shankill, Senate Hall Ltd, p. 29-39.

CLOT Y., 2008, *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, Presses universitaires de France (Travail humain), 296 p.

COE, 2014, « L'évolution des formes d'emploi », Conseil d'orientation pour l'emploi.

COQUELIN L., REYNAUD E., 2003, « Les professionnels autonomes - Une nouvelle figure du monde du travail », Ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie (DECAS).

COSTA P., HANET D., MARCHIKA C., MENGER P.-M., 2007, « Les activités de portage salarial: une analyse socio-économique », dans *Fraude ou nouvelle forme d'organisation du travail? Le portage salarial*, Semaine sociale Lamy, p. 11–43.

D'AMOURS M., 2006, *Le travail indépendant un révélateur des mutations du travail*, Québec [Que.], Presses de l'Université du Québec.

D'AMOURS M., 2010, « La responsabilisation comme nouvelle figure de la domination au travail. Le cas des travailleurs indépendants. », dans *La domination au travail: des conceptions totalisantes à la diversification des formes de domination*, Presses de l'Université du Québec, PUQ (GRH-RI), p. 77-98.

D'AMOURS M., 2015, « La relation d'emploi contemporaine : du rapport salarial à la relation sociale de travail. », dans *Repenser Le Travail. Des concepts nouveaux pour des réalités transformées.*, Presses De L'université Du Québec, p. 135-164.

DAVIS-BLAKE A., BROSHAK J.P., GEORGE E., 2003, « Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees », *Academy of Management Journal*, 46, 4, p. 475–485.

DAVIS-BLAKE A., UZZI B., 1993, « Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors », *Administrative science quarterly*, p. 195–223.

DEJOURS C., 1990, « La souffrance humaine dans les organisations », dans CHANLAT J.-F. (dir.), *L'Individu dans l'organisation: les dimensions oubliées*, Québec, Presses de l'Université Laval ; Editions Eska (Sciences de l'administration).

DEJOURS C., ABDOUCHELI E., 1990, « Itinéraire théorique en psychopathologie du travail », *Revue prévenir*, 20, 1, p. 21–38.

DELLOT B., 2014, « Salvation in a start-up? The origins and nature of the self-employment boom », Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce / Etsy.

DEPARTMENT OF HEALTH E. AND WELFARE., 1973, *Work in America; report of a special task force to the Secretary of Health, Education, and Welfare.*, Cambridge, Mass., MIT Press.

DRUKER J., STANWORTH C., 2004, « Mutual expectations: a study of the three-way relationship between employment agencies, their client organisations and white-collar agency “temps” », *Industrial Relations Journal*, 35, 1, p. 58-75.

DUBAR C., 2010, *La socialisation construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Colin.

EUROFOUND, 2015, « New forms of employment », Eurofound.

- EVERAERE C., 2014, *Les emplois atypiques: quelles réponses au besoin de flexicurité?*, Rueil-Malmaison, Eds. Liaisons (Liaisons sociales), 164 p.
- FOX J., 2014, « Where Are All the Self-Employed Workers? », *Harvard Business Review*, 2 juillet 2014.
- FRANCE STRATEGIE, 2016, « Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs. Enjeux ».
- FRANCOIS M., 1991, « Le travail temporaire en milieu industriel. Incidences sur les conditions de travail et la santé des travailleurs », *Le Travail Humain*, 54, 1, p. 21-41.
- GAZIER B., 2016, « La diversité des formes d'emploi », Conseil National de l'Information Statistique.
- GEORGE E., CHATTOPADHYAY P., 2005, « One foot in each camp: The dual identification of contract workers », *Administrative Science Quarterly*, 50, 1, p. 68-99.
- GLAYMANN D., 2005, *La vie en intérim*, Fayard (Documents).
- GOLLAC M., BODIER M., 2011, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser ».
- HOBFOLL S.E., 1989, « Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. », *American Psychologist*, 44, 3, p. 513-524.
- INSERM, 2011, « Stress au travail et santé -situation chez les indépendants. Une expertise collective de l'Inserm ».
- KALLEBERG A.L., 2000, « Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work », *Annual Review of Sociology*, 26, 1, p. 341-365.
- LE GOFF J., 2016, « L'autoentreprise, les jeunes et l'avenir du travail », *Études*, 2, p. 29-40.
- LEIGHTON P., SYRETT M., HECKER R., HOLLAND P., 2007, *Out of the shadows: managing self-employed, agency and outsourced workers*, 1. ed, Oxford, Butterworth-Heinemann.
- LEIGHTON P., WYNN M., 2011, « Classifying Employment Relationships--More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework? », *Industrial Law Journal*, 40, 1, p. 5-44.
- MEAGER N., 2015, « Job Quality and Self-Employment: Is it (Still) Better to Work for Yourself? », dans BURKE A. (dir.), *The handbook of research on freelancing and self-employment*, Shankill, Senate Hall Ltd.
- MENARD A., 2010, « Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs indépendants », *Travail & Sécurité*, 709, p. 48-49.
- MOLINIER P., FLOTTES A., 2012, « Travail et santé mentale: approches cliniques », *Travail et emploi*, 1, p. 51-66.

MORIN M.-L., DUPUY Y., LARRE F., SUBLET S., 1999, « Prestation de travail et activité de service », *Cahier travail et emploi*.

OMALEK L., RIOUX L., 2015, « Emploi et revenus des indépendants », *Références*, INSEE.

PARENT-THIRION A., 2007, *Fourth European working conditions survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

PARLEMENT EUROPEEN, 2010, « Rapport sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexisécurité et les nouvelles formes de dialogue social », Parlement Européen.

ROSANVALLON P., 2014, *Le parlement des invisibles*, Paris, Seuil : Raconter la vie (Raconter la vie), 68 p.

SIEGRIST J., 2011, « Audition de Johannes SIEGRIST. Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail », 2011.

STODDART, L. (dir.), 1981, *Conditions of work and quality of working life: a directory of institutions*, Geneva, International Labour Office, 255 p.

TAVANI J.L., LO MONACO G., HOFFMANN-HERVE L., BOTELLA M., COLLANGE J., 2014, « La qualité de vie au travail : objectif à poursuivre ou concept à évaluer ? », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 75, 2, p. 160-170.

WILKIN C.L., 2013, « I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers: job satisfaction meta-analysis », *Journal of Organizational Behavior*, 34, 1, p. 47-64.

WILLMANN C., 2015, « Le portage salarial, ce mal aimé (A propos de l'ordonnance n°2015-380 du 2 avril 2015) », *Droit Social*, 5, p. 416-429.

WYNN M., 2015, « Organising Freelancers: A Hard Case or a New Opportunity ? », dans BURKE A. (dir.), *The handbook of research on freelancing and self-employment*, Shankill, Senate Hall Ltd, p. 111-120.