



HAL
open science

L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les travailleur.se.s indépendant.e.s

Julie Landour

► **To cite this version:**

Julie Landour. L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les travailleur.se.s indépendant.e.s. 2019. hal-02463308

HAL Id: hal-02463308

<https://hal.science/hal-02463308>

Preprint submitted on 31 Jan 2020

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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License

Novembre
2019

L'espace de l'articulation
emploi/hors-emploi chez les
travailleur.se.s indépendant.e.s

Julie Landour

200

Document de travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
ceet.cnam.fr - @CeetEtudes

L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les travailleur.se.s indépendant.e.s

JULIE LANDOUR

Julie.landour@dauphine.psl.eu

Paris-Dauphine Irisso / Centre d'Etudes de l'Emploi et du Travail (CNAM)

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 200

Novembre 2019

Directrice de publication : **Christine Erhel**
Secrétaire de rédaction : **Bilel Osmane**
ISSN 1629-7997 ISBN
978-2-11-151919-0

L'ESPACE DE L'ARTICULATION EMPLOI/HORS-EMPLOI CHEZ LES TRAVAILLEUR.S.E.S INDÉPENDANT.E.S

Julie LANDOUR

RÉSUMÉ

Les travaux sur la division sexuée du travail, puis ceux investiguant l'expérience sociale du temps ont mis en valeur des appropriations variables du temps, faisant du sentiment de maîtrise de celui-ci un attribut à part entière de la domination sociale. Ces travaux ont toutefois été principalement construits dans l'univers salarié, laissant dans l'ombre les arrangements temporels des travailleur.se.s indépendant.e.s. Ces dernier.e.s se voient pourtant attribué.e.s des possibilités accrues d'articulation, liée à l'autonomie associée à leur statut d'emploi. C'est ce mythe contemporain que ce document de travail met à l'épreuve à travers la construction de l'espace social de l'articulation de l'emploi et des activités hors emploi chez les non-salarié.e.s. À l'appui d'une analyse géométrique des données réalisées dans la vague 2016 de l'enquête Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux, il présente les pratiques et vécus des travailleur.se.s de ce statut d'emploi en matière d'articulation des temps et les inégalités qui en découlent, inégalités qui ne sont pas uniquement travaillées par le genre, mais aussi, et même surtout, par la classe sociale.

Mots-clefs : indépendance, articulation travail/famille, Enquête Conditions de Travail, analyse factorielle de données, genre, classe.

Space of work-family balance among self-employed workers

Abstract

Researches on the sexual division of work, followed by researches on the social experience of time, have highlighted the variable appropriations of time : they demonstrate that the feeling of control over time is one attribute of social domination. However, these researches were mainly through the wage labour force, leaving the temporal arrangements of self-employed workers in the shadows. These “independent” workers are given greater opportunities for articulation, linked to the autonomy associated with their employment status. It is this contemporary myth that this document tests through the construction of the social space of the articulation of employment and non-employment activities among non-employees. In support of a geometric analysis of the data carried out in the last wave of the “Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux” survey, it presents the practices and experiences of workers in this employment status in terms of time articulation and the resulting inequalities. These are not only worked by gender, but also, and even more importantly, by social class.

Key words: self-employment, work-family conflict, French “Conditions de Travail” survey, geometric analysis, gender, social class.

INTRODUCTION

« Je sais bien que chaque nouvel enfant, c'est une non deux années de vie en moins. Ça signifie que je vais faire des heures en plus. Donc, pendant quelques années je ne vais pas prendre le temps de vivre. Et puis il y a la fatigue qui s'accumule, et en fin de vie ça se paie ; je mourrai un ou deux ans plus tôt. »

M. A, boulanger, père de trois enfants¹

« Quand je me suis rendue compte que dans la pub on devait travailler tous les soirs jusqu'à 20 heures alors que la crèche fermait à 18 heures, j'ai découvert un poids qui pèse encore essentiellement sur les épaules des femmes. J'ai démissionné d'Euro RSCG ni par ambition ni par carriérisme : j'ai quitté cet univers que j'adorais pour lancer une activité de chez moi qui me permette de garder ma fille. »

Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes,
mère de deux enfants²

À travers ces deux citations se dessinent deux manières d'articuler l'emploi et la vie hors-emploi dans le non-salariat. Le premier extrait d'entretien renvoie à l'image traditionnelle de l'artisan, déployant des heures de travail d'autant plus longue que son métier l'exige, mais aussi que le nombre de ses enfants augmente. Le second extrait présente l'indépendance comme un statut professionnel favorisant une extrême flexibilité, voire une complète superposition de la sphère professionnelle et de celle du privé, en particulier celle de la famille. Entre ces deux manières de penser l'articulation emploi/hors-emploi, un abîme mais aussi un statut d'emploi commun. L'enjeu de cet article est ainsi de donner à voir les logiques sociales qui structurent, chez les non-salarié.e.s, l'espace de l'articulation emploi/hors-emploi, ici principalement entendue comme la répartition du temps dans l'emploi et en dehors de l'emploi.

À la suite des analyses inaugurales menées par le groupe de recherches féministes « Articulation entre systèmes productifs et structures familiales » (Collectif, 1984), ces questions sont aujourd'hui bien documentées au sein des différents groupes qui composent le

¹ Cet extrait d'entretien est tiré du rapport du Cordes d'Isabelle Bertaux-Wiame et Daniel Bertaux, p. 44 (1980).

² Extrait de l'interview accordée par Marlène Schiappa à Madame Figaro, disponible : <http://madame.lefigaro.fr/societe/marlene-schiappa-jai-eu-du-mal-a-creer-mon-propre-modele-de-mere-240717-133380n>, page consultée le 12/11/2018.

salariat (Barrère-Maurisson, & *al.*, 2002 ; Brousse, 2015 ; Pailhé & Solaz, 2009 ; Ricroh, 2012). Au-delà des inégalités entre les hommes et les femmes qui sont mises en lumière par ces travaux, d'autres auteurs argumentent que la maîtrise du temps, dans l'emploi et hors de l'emploi, constitue l'un des marqueurs contemporains des inégalités sociales (Boulin & Lesnard, 2017 ; Bourdieu, 1997 ; Lesnard, 2006). Lesnard montre notamment que « les meilleures positions assurent ainsi des horaires standard, dont la durée moyenne s'accroît cependant pour les professions libérales et les cadres. Les horaires décalés, fragmentés et de faible durée prédominent dans le bas de l'échelle sociale » (2006, p. 374). Ces analyses se retrouvent également dans le concept de « disponibilité temporelle », inspirée par les travaux féministes (Bloch & Buisson, 1999), déployée par François-Xavier Devetter (2006) et déclinée par Paul Bouffartigue (2012). En segmentant la disponibilité temporelle en trois formes (norme fordienne / norme flexible autonome / norme flexible hétéronome), ce dernier rend compte des appropriations socialement différenciées du temps.

Ces analyses des temporalités sociales sont jusque-là restées circonscrites à l'univers salarié. Dès lors que le lien de subordination intrinsèque au salariat disparaît – ou semble disparaître – comment se décline la maîtrise du temps ? Les indépendant.e.s sont-ils, comme les discours sur « l'entrepreneuriat » tendent à le mettre en avant, les pleins maîtres de leur temps ? Retrouve-t-on au contraire des déclinaisons socialement situées de la gestion du temps et de son sentiment de maîtrise ? C'est ce fil problématique que nous souhaitons tirer en nous centrant sur l'articulation des temps dans l'emploi et en dehors de l'emploi des indépendant.e.s. Ces questions sont d'autant plus pertinentes que, longtemps considérés comme des « fractions déclinantes et menacées » (Bourdieu, 1979, p. 50), les groupes composant le non-salariat connaissent un regain d'intérêt. Intérêt aux yeux des pouvoirs publics d'abord, qui ont cherché à promouvoir l'indépendance et à élargir son recrutement social à l'appui de différentes lois et

dispositifs depuis la fin des années 1970 (Abdelnour, 2013 ; Aucouturier, 1998 ; Chambard, 2014 ; Darbus, 2008). Intérêt pour les chercheur.e.s parallèlement, qui ont analysé cette promotion sous différents angles, allant de la mise en question des formes d'emploi (Bernard & Dressen, 2014 ; Caveng, 2007; Dupuy & Larré, 1998) aux expériences des non-salarié.e.s (Gollac, 2013; Jourdain, 2012; Landour, 2015 ; Samak, 2014) en passant par les mobilisations politiques propres à cette catégorie (Coulouarn, 2008; Fraboulet, 2007 ; Offerlé, 2009).

Ce « renouveau de l'indépendance » doit toutefois être envisagé avec mesure, car le groupe social des indépendant.e.s³ est loin de connaître l'explosion d'effectifs que cette attention démultipliée pourrait laisser supposer. Il a ainsi connu un important déclin dans le second XX^{ème} siècle pour occuper en France une place minoritaire (entre 1970 et 2006, l'emploi non-salarié a diminué de 50 % - Amar & al., 2009). Depuis 2003, le groupe se stabilise : en 2017, 9,3 % des personnes actives de 15 ans ou plus en France sont non-salariées, proportion stable ces dernières années⁴. Les créations d'entreprises sont par ailleurs en hausse depuis 2010. En 2017, avec 591 000 créations d'entreprises, le nombre total de créations d'entreprises a augmenté de 7% et atteint son plus haut niveau depuis 2010. Cette augmentation n'est pas seulement due au régime de l'auto-entrepreneur (41% des créations d'entreprises) mais aussi aux types plus "classiques" de création d'entreprises (entreprises individuelles et sociétés) qui,

³ « Catégorie flottante et mal définie » (Halbwachs, 1955 [1938], pp. 183-207), les indépendant.e.s sont réparti.e.s en cinq catégories appartenant à trois groupes distincts dans la nomenclature INSEE des professions et catégories sociales :

- les agriculteurs-exploitants (qui ne sont pas suivis dans les dispositifs d'enquête portant sur la création d'entreprise comme l'enquête SINE) ;
- les artisans et commerçants, trace la plus visible de l'ancien classement par métier, qui représentent des petites entreprises de moins de dix salariés, les chefs d'entreprise de 10 salariés et plus, et qui intègrent les PDG salariés initialement classés parmi les cadres et professions intellectuelles ;
- et enfin les professions libérales qui sont « des indépendants exerçant une profession qui exige une instruction supérieure du niveau de celle des cadres » (professions qui sont quant à elles suivies à travers le statut des Sociétés d'Exercice Libéral (SEL)).

Par son codage même, la catégorie fait problème (Desrosières & Thévenot, 2002 [1988]). Elle est intrinsèquement porteuse d'une grande hétérogénéité (Bessière & Gollac, 2014; Evain & Amar, 2006 ; Pavis & Garcia-Parpet, 2007; Zalio, 2007; Zarca, 1986) que nous avons choisi de pleinement prendre en compte dans notre analyse (voir encadré 2).

⁴ Source : Insee, Enquête Emploi en Continu.

en 2017, ont atteint leur point haut (Bonnetête, 2018). Le déclin du non-salariat semble enrayé, mais ce statut d'emploi reste marginal par rapport au salariat. Son renouveau est ainsi d'abord symbolique (Castel 1999 [1995]) et relève avant tout de multiples recompositions en son sein (Arum & Muller, 2004; Befly, 2006; Hagège & Masson, 2010).

Tableau 1. Les "indépendant.e.s" dans l'Enquête Emploi en Continu de 2017

Sexe	Ensemble		FEMMES		HOMMES	
	INDICATEURS	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)
<i>Catégorie socioprofessionnelle détaillée</i>						
Ensemble de la population 15 ans et plus	53 211,7	100,0	27 757,0	52,2	25 454,7	47,8
Inactif.ve.s de 15 ans et plus	23 544,1	44,2	13 493,7	57,3	10 050,4	42,7
Actif.ve.s de 15 ans et plus	29 667,5	55,8	14 263,3	48,1	15 404,3	51,9
Salarié.e.s	26 905,5	90,7	13 361,7	49,7	13 543,9	50,3
Non salarié.e.s	2 762,0	9,3	901,6	32,6	1 860,4	67,4
Dont Agriculteur.trice.s exploitant.e.s	443,9	100,0	118,0	26,6	325,9	73,4
dont sur petite exploitation	166,8	100,0	52,5	31,5	114,3	68,5
dont sur moyenne exploitation	74,8	100,0	14,4	19,3	60,4	80,7
dont sur grande exploitation	202,3	100,0	51,1	25,2	151,2	74,8
Dont Artisans, commerçant.e.s et chef.fe.s d'entreprises	1 824,7	100,0	552,0	30,2	1 272,7	69,8
dont Artisans	858,8	100,0	211,0	24,6	647,7	75,4
dont Commerçant.e.s et assimilés	789,5	100,0	307,5	38,9	482,1	61,1
dont Chef.fe.s d'entreprise de 10 salariés ou plus	176,4	100,0	33,5	19,0	142,9	81,0
dont Professions libérales	493,4	100,0	231,6	46,9	261,8	53,1
<i>Champ : France, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.</i>						
<i>Source : Insee, Enquête emploi en continu 2017.</i>						

Parmi ces recompositions, on observe notamment un accès un peu plus important des femmes à l'emploi non-salarié. Si les indépendant.e.s restent un groupe massivement masculin (les femmes ne représentent que 33% des indépendant.e.s en 2017), les femmes sont particulièrement visées par plusieurs mesures publiques, comme des chartes, rapports institutionnels, semaines de sensibilisation... (Landour, à paraître). Leur part augmente

progressivement, mais cette augmentation est très segmentée. Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les professions les plus qualifiées comme les professions médicales, les professions juridiques, l'architecture, mais aussi dans les activités où elles ont largement investi dans le micro-entrepreneuriat : artisanat (confection de vêtements ou de bijoux), services administratifs et de soutien ou enseignement (Salembrier & Théron, 2018). L'un des principaux arguments mis en avant par les pouvoirs publics pour attirer davantage de femmes vers l'indépendance est la flexibilité apparemment offerte par ce statut : travailler à son compte, et éventuellement à la maison, devrait être le moyen pour les femmes d'atteindre l'équilibre optimal entre vie professionnelle et vie familiale. Pourtant, la durée de travail des indépendant.e.s paraît peu propice à favoriser une meilleure articulation entre emploi et vie privée, l'emprise du premier chez les indépendant.e.s ayant été soulignée depuis de nombreuses années (Algava & Vinck, 2009 ; Brousse, 2015). Cette emprise reste toutefois dispersée : l'indicateur de « forte emprise du travail » construit par Algava et Vinck en 2009⁵ s'établit par exemple à 62% chez les travailleur.se.s à la tête de leur exploitation agricole contre 14% dans les professions intermédiaires.

Dès lors, l'étude des arrangements entre activités professionnelle et hors-emploi chez les non-salarié.e.s, et plus largement de la maîtrise du temps, appelle un travail dépassant des indicateurs globaux qui tendent à unifier sous un même statut d'emploi des actif.ve.s aux propriétés économiques et sociales hétérogènes. Ajoutons, comme l'extrait du boulanger le suggère, que l'amplitude du temps dédié à l'emploi est un enjeu décuplé chez les travailleurs.ses indépendant.e.s, dont le niveau de revenu est étroitement corrélé au volume d'activité (Salembrier & Théron, 2018) et au temps de travail professionnel disponible pour

⁵ Cette indicateur cumule au moins trois des critères relevant de la thématique « emprise du travail » dans le questionnaire Conditions de Travail de 2005 (Algava & Vinck, 2009, p.3).

l'absorber. La division entre travail productif et reproductif, ou entre les temps dédiés à l'emploi et ceux dédiés aux activités hors-emploi, constitue ainsi un facteur d'inégalités à explorer pour épaissir l'analyse sociologique du temps des indépendant.e.s, et plus largement des inégalités sociales et économiques qui structurent ce groupe social.

Aussi proposons-nous dans cet article de construire l'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les non-salarié.e.s, en révélateur des inégalités relatives au « pouvoir d'agir » sur le temps. Cette approche structurale, principalement conduite à travers une analyse géométrique des données de la dernière vague de l'enquête Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux, vise à construire les positions des différents groupes qui composent le groupe social des indépendant.e.s à travers leurs conditions de travail, et tout particulièrement à travers leurs pratiques et vécus déclarés en matière de durée et d'organisation temporelle du travail, mais également de charges et responsabilités domestiques. Nous cherchons ainsi à déconstruire le mythe contemporain de la flexibilité monté autour de l'indépendance, pour rendre compte des inégalités d'appropriation objective et subjective du temps qui existent sous ce statut d'emploi et des coûts différenciés qu'elles induisent pour les travailleuses comme pour les travailleurs devenu.e.s indépendant.e.s.

Notre propos se déroule en trois temps. Nous situerons d'abord notre démarche par rapport à la littérature – encore rare – existant sur l'articulation emploi/hors-emploi chez les non-salarié.e.s. À l'éparpillement constaté, nous opposons une analyse synthétique détaillée dans la présentation de nos données et des techniques d'analyse quantitatives utilisées pour construire l'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les indépendant.e.s. Ce dernier sera détaillé plus avant dans la partie suivante et sera ensuite complété par une analyse de classification permettant d'identifier, sous l'hétérogénéité des travailleur.se.s non salarié.e.s, trois types d'indépendant.e.s. Nous concluons en discutant ces résultats et en établissant

quelques pistes de recherche complémentaires relatives aux coûts différenciés révélés par l'inégale articulation emploi/hors-emploi chez les non-salarié.e.s.

Encadré 1. Articuler, arranger, concilier ?

Le terme de « conciliation » est régulièrement utilisé dans les médias, les débats politiques ou dans les propos mêmes des individus pour parler de l'articulation entre emploi et hors-emploi, mais son usage a fait et continue de faire polémique dans les sciences sociales. Si cet objet connaît des dénominations nombreuses, c'est que l'on peine à trouver un terme permettant de prendre en compte l'intégralité des aspects qu'il met en jeu, et c'est bien là le fond des reproches adressés au terme de « conciliation ». En l'utilisant, on reconnaît ainsi que les femmes ont investi le champ de l'emploi tout en continuant d'assumer l'essentiel des tâches domestiques : comme le résumant Nicky Lefeuvre et Nathalie Lapeyre, la conciliation se conjugue exclusivement au féminin (Lapeyre & Le Feuvre, 2004). En outre, le terme est ambigu en ce qu'il induit une trop grande idée d'harmonie entre les deux sphères, tout en occultant trois dimensions essentielles : la part de conflit qui existe dans les arrangements individuels entre emploi et hors emploi ; le caractère collectif de l'organisation des temps dans une société ; et enfin la représentation univoque de l'emploi et de la sphère privée, réduite à la famille et au travail domestique, occultant les multiples réalités qui la composent.

Pour autant, c'est aujourd'hui le terme de « conciliation » qui s'est imposé. Il apparaît comme un « prêt à penser » (Junter-Loiseau, 1999), omniprésent dans les politiques en faveur de l'égalité, de la famille ou de l'emploi. La notion recouvre toutefois un emploi différent, selon les intentions ou les conséquences recherchées. Dans les différents travaux de sciences sociales, si l'usage du terme reste problématique et est donc utilisé avec grande précaution, certaines chercheuses se résolvent à l'employer, tant pour des raisons pratiques (Pailhé & Solaz, 2009, pp. 20-21) que pour coller au plus près des propos des enquêtés (Lapeyre & Le Feuvre, *op.cit.*). D'autres continuent toutefois d'explorer des terminologies alternatives, comme celles d'articulation, d'harmonisation (Ollier-Malaterre, 2009) ou encore de cumuls des inégalités (Delphy, 2009a [2001]).

Dans nos analyses, ce sont les termes « arrangement » ou encore « articulation » qui seront privilégiés : le terme d'articulation renvoie aux pratiques d'ordre macro et meso sociales, qui concernent par exemple les modalités d'organisation temporelle d'un groupe professionnel ; celui d'arrangement désigne les pratiques situées à un niveau individuel, comme celles qui concernent des conjoints ou un individu et son employeur et qui renvoient ainsi aux négociations interindividuelles permettant d'organiser les emplois du temps. Ces deux termes témoignent du travail concret qui réside dans la gestion des différents temps, et de son renouvellement quotidien. En outre, moins connotés, ils permettent d'élargir à l'ensemble de la sphère hors professionnelle et donc d'intégrer dans les enjeux d'articulation, des engagements qui peuvent être militants, artistiques ou plus largement personnels.

FACE À L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DES INDÉPENDANT.E.S : PENSER L'ARTICULATION EMPLOI/HORS-EMPLOI DE MANIÈRE INTERSECTIONNELLE

Le champ de la « conciliation » est largement investigué, en France comme à l'international ; pourtant, les recherches concernant l'indépendance sont encore peu nombreuses. Trop souvent pensé comme une question féminine, cet objet souffrirait particulièrement de la dimension « gender-blind » des travaux portant sur les indépendant.e.s (Ahl, 2004 ; Marlow, 2002). C'est pourtant à partir de travaux portant sur ce groupe professionnel que la pensée conjointe de l'investissement dans le travail et dans la famille a été initiée. Ainsi, c'est en se centrant sur les entreprises agricoles que Christine Delphy a théorisé l'exploitation des femmes par les hommes (Delphy, 2009b [2001]). Ces univers professionnels reposent en effet sur des entreprises familiales où sont étroitement enchevêtrés rapports productifs et rapports reproductifs, ordre économique et ordre affectif (Barthez, 1982; Bertaux & Bertaux-Wiame, 1980; Bessière, 2010; Lagrave, 1987 ; Zarca, 1986). S'ils montrent la partition sexuée des tâches et des temps associés ainsi que les inégalités statutaires et économiques qui en découlent, ces travaux comportent une limite liée au genre des indépendants étudiés : ce sont ainsi principalement des hommes qui sont à la tête des structures économiques, leur conjointe travaillant de manière plus ou moins visible et reconnue à leur côté.

Quelques enquêtes se sont plus récemment intéressées aux femmes non-salariées et à la manière dont elles articulent activité professionnelle et responsabilités domestiques et éducatives. C'est notamment le cas de celle réalisée par Nathalie Lapeyre et Nicky Lefeuvre sur les femmes avocates, architectes et médecins (2004). Rappelant en ouverture les inégalités sexuées de revenus et de temps dédié à l'emploi qui existent au sein de ces trois professions à

haut niveau de qualification⁶, elles observent trois modèles d'arrangement. Entre maintien de l'assignation des femmes à la sphère domestique et délégation à un tiers féminin des charges relatives au privé, la voie vers une dé-sexuation des enjeux d'articulation reste encore faiblement empruntée. Ces résultats sont confortés par la recherche de Marion Rabier sur les réseaux de femmes cheffes d'entreprise (2013), rendant compte de tactiques d'arrangement favorisant des marges de manœuvre individuelles sans jamais remettre en cause le système d'organisation hiérarchisé que constitue le genre. Une recherche sur les Mompreneurs livre une version quasi paroxystique de ce phénomène, l'enquête tendant même à montrer comment la création d'une activité indépendante (en particulier sous le régime de l'auto-entrepreneur) permet à des femmes globalement situées dans le pôle économique du haut des classes moyennes et du bas des classes supérieures de renforcer leur engagement domestique, et particulièrement parental, tout en maintenant un engagement professionnel, régulièrement réduit à une simple vitrine sociale (Landour, 2015). D'un point de vue cumulatif, ces travaux contribuent à documenter le groupe social des indépendant.e.s et à rendre compte du caractère conformiste des arrangements en matière d'articulation emploi/hors-emploi, sous l'apparente transgression que peut représenter l'accès des femmes aux responsabilités économiques. Ils livrent toutefois une vision éparpillée des logiques sociales d'ensemble qui sont à l'œuvre dans l'organisation des temps chez les indépendant.e.s.

D'autres recherches, avant tout anglo-saxonnes et à la méthodologie quantitative, se sont efforcées d'investiguer de plus près ces combinaisons, en comparant hommes et femmes non-salarié.e.s et en s'intéressant aux effets d'autres variables. Ainsi, une première vague de travaux a d'abord montré que les inégalités entre les hommes et les femmes sont renforcées

⁶ Une limite de cette enquête par rapport à la problématique de notre article réside dans la faible prise en compte du statut d'emploi comme variable, la population d'enquête constituée cumulant des professions dites libérales exerçant à titre individuel ou salarié.

par la situation familiale : l'attrait de l'indépendance est plus marquée chez les mères de très jeunes enfants, alors que la parentalité constitue une variable neutre chez les hommes (Boden, 1996 ; 1999 ; Carr 1996 ; Gray & Hughes, 2005 ; Haddock & al., 2006 ; Hildebrand & Williams, 2003 ; Lombard, 2001; Mallon & Cohen, 2001.

Pour autant, genre et situation familiale sont également travaillés par d'autres propriétés sociales, que des travaux plus récents ont révélées. Ainsi, Michelle Budig démontre à partir du *National Longitudinal Survey of Youth* (vagues de 1979 à 1998) que la quête d'une meilleure articulation entre travail et famille ne s'applique pas de manière homogène sur l'ensemble des femmes devenant indépendantes : cette motivation relève plutôt des femmes peu qualifiées (non-professional women) tandis que les femmes les plus qualifiées (professional women) présentent des sources de motivations similaires aux hommes, et orientées avant tout vers la sphère professionnelle, qu'elles aient des enfants ou non (Budig, 2006a). En outre, les différentes combinaisons de propriétés sociales ont des effets sur l'allocation du temps, mais également le niveau de revenus : chez Budig (2006a), comme dans d'autres travaux menés en Australie (Craig & al, 2012), aux USA (Gurley-Calvez & al., 2009), ainsi qu'au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas (Hildebrand & Williams, 2003), on constate d'abord que moins les femmes indépendantes sont diplômées et plus elles tendent à passer du temps auprès de leurs enfants, alors que le temps de travail des hommes reste relativement stable. Par ailleurs, chez les indépendant.e.s les plus qualifié.e.s, hommes et femmes, tendent à dégager des revenus plus importants que dans le salariat. Les résultats sont plus contrastés chez les moins qualifié.e.s, les femmes de ces profils dégagant des revenus plutôt moins élevés, cette tendance étant encore plus prononcée chez les mères.

Ces recherches font ainsi apparaître des modulations des inégalités entre les hommes et les femmes selon le niveau de qualification des individus : plus les individus sont qualifiés et plus

la répartition de leurs engagements, et les rétributions associées, tendent à se rapprocher. À l'inverse, un moindre niveau de qualification tendrait à renforcer le genre et ses effets parmi les non-salariés. Parmi ces travaux, certains (Craig & al, 2012 ; Hildebrand & Williams, 2003) font toutefois l'hypothèse que ces résultats peuvent être nuancés, voire contredits, dans les pays disposant de mesures collectives favorisant l'articulation des temps de vie (offre diversifiée de modes de garde, aides financières et fiscales pour la garde des enfants, école publique accessible dès trois ans...). Des enquêtes conduites en Suède (Hagqvist & al., 2017) et en France (Algava & Vinck, 2017 ; Barrois & Devetter, 2017) infirment cette supposition et confortent les résultats déjà observés. Notamment, la comparaison des temps professionnels des femmes salariées et des femmes indépendantes proposée par Amandine Barrois et François-Xavier Devetter à partir de l'enquête Conditions de Travail 2013 (Barrois & Devetter, 2017) laisse apparaître que les femmes non-salariées sont confrontées à des difficultés spécifiques selon leur niveau de qualification : les plus diplômées déclarent ainsi de plus grandes difficultés à articuler travail et famille. 31 % des non-salariées détenant un diplôme supérieur à bac + 2 déclarent ainsi ce type de difficultés, contre 21 % des salariées ayant un niveau de diplôme équivalent. Les moins diplômées s'expriment moins fortement sur le sujet, mais affichent en revanche des niveaux de rémunération mensuels bien plus faibles, leur disponibilité familiale extensive semblant pénaliser les revenus tirés de leur activité professionnelle.

L'exploration des travaux – encore rares – étudiant l'articulation entre emploi et famille chez les indépendant.e.s fait émerger des résultats globalement convergents sous la variété des contextes nationaux et des approches, quantitatives ou qualitatives : si le travail indépendant est présenté comme une niche professionnelle offrant une grande flexibilité, cette promesse est largement contredite par des durées de travail plus longues et des difficultés accrues de gestion

des imprévus. Loin de rééquilibrer les charges entre les hommes et les femmes, l'indépendance semble aggraver les inégalités en la matière, les femmes indépendantes semblant non seulement davantage assignées aux responsabilités domestiques et parentales que les hommes, mais également que les femmes salariées. Cette division accrue du travail productif et reproductif tend par ailleurs à augmenter les écarts de salaire entre les sexes, mais également au sein du groupe des femmes selon leur niveau de qualification. Ainsi ces travaux rendent-ils compte de la nécessité de penser l'articulation des temps au-delà de la seule catégorie de sexe, mais en l'alliant à d'autres variables, telles que le niveau de qualification, le type de ménage ou encore l'âge des enfants. Ils plaident pour une approche intersectionnelle de la question, pensant de manière complexe et contextuelle la construction des inégalités (Walby, 2007). Toutefois, au-delà de ce premier résultat, on peine encore à lire la manière dont se structure clairement l'espace des indépendant.e.s en matière d'articulation emploi/hors emploi et les logiques sociales qui président à sa structuration. Notamment, les homologues existant entre pratiques temporelles, perceptions et propriétés sociales restent largement en suspens. C'est ce que nous proposons d'explicitier à l'appui de l'analyse géométrique des données construites à partir de la dernière vague de l'enquête Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux.

HÉTÉROGÉNÉITÉ SOCIALE, DIVERSITÉ FAMILIALE, FRAGMENTATION DES CONDITIONS TEMPORELLES DE TRAVAIL

Les travailleur.se.s indépendant.e.s constituent un groupe social hétérogène. Au-delà des différentes professions et catégories sociales qui le composent (voir tableau 1), d'autres caractéristiques contribuent à sa fragmentation. L'enquête Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux, qui permet d'isoler un échantillon représentatif de 2 369 indépendant.e.s (voir encadré 2), autorise des explorations complémentaires tenant compte de la diversité des propriétés sociales du groupe.

Encadré 2. L'enquête Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux (CT-RPS)

Cette enquête de 2016 s'inscrit dans la continuité de l'enquête Conditions de Travail (CT). Tous les trois ans, en alternance, elle approfondit cette dernière avec un nombre plus important de questions sur les risques psychosociaux et la thématique de l'articulation des temps. Le choix de cette enquête repose d'abord sur ses thématiques de questionnement : elle permet d'étudier l'emploi⁷ et son organisation concrète et de mettre en perspective ses conditions d'exercice avec des données socio-démographiques classiques (sexe, âge, secteur d'activité...) et d'autres relatives à la composition des ménages des individus enquêtés.

L'autre attrait de cette enquête repose sur sa population. Dans son volet « Individus » passé d'octobre 2015 à juin 2016 en face à face au domicile, on dénombre ainsi 27 700 répondant.e.s, permettant de construire un échantillon représentatif de la population active occupée âgée de 15 ans ou plus. Cet effectif important permet d'isoler après nettoyage un échantillon représentatif de 2 369 indépendant.e.s, et d'y distinguer les hommes (n=1 527) et les femmes (n=842). Le questionnaire permet d'identifier les auto-entrepreneur.e.s (n=362).

Nous défendons ainsi dans cet article le parti de considérer prioritairement le critère du statut d'emploi avant celui du groupe professionnel, dans le but de livrer une analyse de l'ensemble du statut tout en restituant les logiques de différenciation interne, qu'elles soient professionnelles (régime d'emploi au sein du statut, secteur d'activité,...), sociales (niveau de qualification, genre,...) ou encore familiales (type de ménage, nombre d'enfants,...). C'est la raison pour laquelle nous avons fait le choix de maintenir l'ensemble des travailleur.se.s non salarié.e.s, et notamment les agriculteur.trice.s et les auto-entrepreneur.e.s⁸. Ils/elles participent à notre sens pleinement de la structuration de l'espace contemporain de l'indépendance.

Les niveaux de qualification sont ainsi variables : 39% des indépendant.e.s ont un niveau de diplôme inférieur au Bac, les 60% restant étant également répartis entre titulaires du Bac ou d'un diplôme de Bac+2 et les titulaires d'un diplôme supérieur à Bac+2. Si la moyenne d'âge est globalement élevée (48 ans), 13% des indépendant.e.s sont âgés de 30 ans et moins. La morphologie des activités professionnelles est elle aussi diverse : si 65% d'entre elles sont des entreprises individuelles, 17% des entreprises emploient un ou deux salarié.e.s, 13% trois à neuf salarié.e.s et 5% plus de 10 salarié.e.s. 42% de ces entreprises ne se destinent qu'à des

⁷ On peut regretter que le questionnaire soit construit depuis la « société salariale » et que les normes temporelles propres à l'indépendance ne soient pas davantage explorées (horaires d'ouverture d'une boutique ou d'un atelier...). Ajoutons également que, bien que nous défendions une approche extensive du hors-emploi, cette dimension se limite dans ce questionnaire aux charges domestiques et familiales, laissant ainsi dans l'ombre les loisirs ou d'autres formes d'engagement.

⁸ Précisons quelques éléments s'agissant des auto-entrepreneur.e.s et notamment de leur possible affiliation salariale. Construite à partir des individus ayant déclaré un statut non salarié au titre de leur activité principale, l'échantillon ici isolé intègre ainsi des individus qui font de leur auto-entreprise leur emploi et source de revenus principales. Les auto-entrepreneur.e.s sont par ailleurs loin d'être marginaux au sein de l'échantillon des non-salarié.e.s, puisqu'ils en constituent près de 15% (n=362). Rappelons qu'une création d'entreprise sur deux engendre en 2014 une auto-entreprise, 27% d'entre elles étant pensée comme une activité principale (soit 13% de la création globale des entreprises, contre 15% des travailleurs non-salariés de notre population).

particuliers, 23% uniquement à des entreprises et 35% traitent à la fois avec des entreprises et des particuliers. La diversité des secteurs d'activité est elle-même flagrante (voir tableau 2).

Tableau 2. Répartition des indépendant.e.s par secteur d'activité

Secteur d'activité (en %, n= 2369)	Hommes	Femmes	Ensemble des indépendant.e.s
Agriculture, sylviculture et pêche	22	14	20
Industrie manufacturière	6	5	6
Construction	17	1	12
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	14	15	14
Transports et entreposage	2	1	2
Hébergement et restauration	6	9	7
Information et communication	3	1	2
Activités financières et d'assurance	1	0	1
Activités immobilières	2	2	2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8	7	8
Activités de services administratifs et de soutien	3	2	3
Enseignement	2	4	3
Santé humaine et action sociale	8	30	14
Arts, spectacles et activités récréatives	2	3	2
Autres activités de services	2	7	4

Lecture : 22% des hommes indépendants travaillent dans le secteur de l'agriculture, sylviculture ou pêche.

Source : DARES, DGAFP, DREES, INSEE - Enquêtes Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux 2016.

Champ : indépendant.e.s de France

Cette hétérogénéité d'ordre professionnel est redoublée par la diversité des situations familiales des travailleur.se.s non salarié.e.s. Comme on l'observe également chez les salarié.e.s, les femmes sont plus régulièrement célibataires, veuves ou divorcées que les hommes (44% vs 38% chez les hommes). Les types de ménage observés chez les indépendant.e.s font ainsi apparaître des configurations sensiblement différentes entre les hommes et les femmes (voir tableau 3) : les hommes sont ainsi plus régulièrement en couple, pouvant bénéficier de l'appui – notamment domestique – de leur conjoint.e au quotidien. Au-delà de la construction genrée de cet appui, les femmes sont quant à elles moins régulièrement en couple, un écart un peu plus marqué que chez les femmes salariées.

Tableau 3. Type de ménage des indépendant.e.s vs des salarié.e.s

Type de ménage déclaré (en %, n=2369)	INDEPENDANT.E.S			SALARIE.E.S		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
1. Personne seule	13	14	14	16	14	15
2. Famille monoparentale	4	11	5	4	12	8
3. Couple sans enfant	27	26	27	21	21	21
4. Couple avec au moins un enfant	54	46	51	56	50	53
5. Autre type de ménage (ménage complexe)	3	3	3	3	3	3

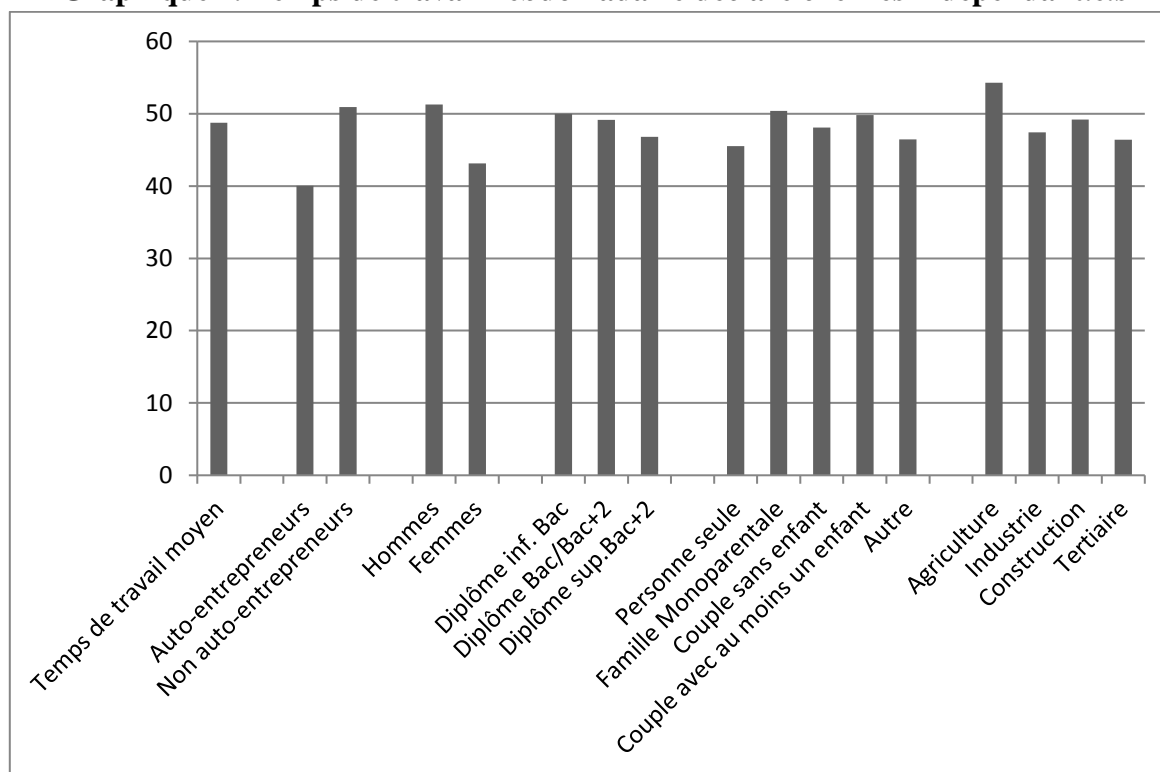
Lecture : 13% des hommes indépendants vivent seuls.

Source : DARES, DGAFP, DREES, INSEE - Enquêtes Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux 2016.

Champ : actifs occupés de France

Ces propriétés sociales, professionnelles et familiales hétérogènes disposent ainsi les indépendant.e.s à des pratiques et vécus différenciés en matière d'articulation entre emploi/hors-emploi. En témoigne l'indicateur de durée du travail. Si le temps de travail hebdomadaire des indépendant.e.s est plus long que celui des salarié.e.s (48h44 contre 36h21), il varie fortement selon la variable d'analyse envisagée (voir graphique 1).

Graphique 1. Temps de travail hebdomadaire déclaré chez les indépendant.e.s



Lecture : Le temps de travail moyen des indépendant.e.s est de 48h44

Source : DARES, DGAFP, DREES, INSEE - Enquêtes Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux 2016.

Champ : indépendant.e.s de France

Ces variations sont lisibles sur l'ensemble des indicateurs relatifs à la thématique de l'articulation entre travail et hors travail. Aussi, face à de telles différences, l'analyse géométrique des données promet des approches synthétiques susceptibles de dévoiler la diversité des pratiques et perceptions observables chez les indépendant.e.s tout en résumant les principes qui les structurent.

COMMENT LES INDÉPENDANT.E.S ARTICULENT-ILS.ELLES EMPLOI/HORS-EMPLOI ? ENTRE EMPRISE TEMPORELLE, ATYPICITÉ ET PRÉVISIBILITÉ DES HORAIRES.

Les analyses de régression logistique sont largement utilisées par les travaux anglo-saxons cités plus haut. Si par accumulation, elles permettent d'affirmer la multiplicité des variables participant de la construction des inégalités en matière d'articulation emploi/hors-emploi chez les indépendant.e.s, elles ne permettent pas d'en restituer une vue globale. C'est la raison pour laquelle nous avons privilégié la construction d'une analyse (factorielle) des composantes

multiples (ACM), centrée sur l'ensemble des variables dédiées à la thématique de l'articulation des temps au sein du questionnaire Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux⁹. Notre objectif était de nous centrer sur cet objet précis en tâchant d'y observer le plus grand nombre de configurations possibles, d'en dessiner les dimensions spécifiques, tout en faisant émerger les propriétés et relations des individus gravitant au sein de ces configurations (Lebaron et Leroux, 2013).

Au total, 19 variables actives sélectionnées dans le questionnaire principal et l'auto-questionnaire composent la matrice de données utilisée pour construire l'ACM :

- Travail à temps plein ou partiel (2 modalités)
- 48h de repos consécutives (2),
- Travail habituel, occasionnel ou jamais le samedi (3),
- Travail habituel, occasionnel ou jamais le dimanche (3),
- Arrangement horaire possible avec des collègues (2),
- Prévisibilité des horaires du mois, de la semaine ou du lendemain ou non (4),
- Période de travail morcelée (2),
- Travail habituel, occasionnel ou jamais entre 5h et 7h du matin (3),
- Travail habituel, occasionnel ou jamais entre 20h et minuit (3),
- Travail habituel/occasionnel ou jamais entre minuit et 5h (2),
- Dépassement horaire tous les jours, souvent, parfois ou jamais (4),
- Travail à la maison tous les jours, souvent, parfois, jamais ou travail à domicile (5),
- Déplacement en mission au moins mensuel, annuel ou jamais (3),

⁹ Si l'ensemble des statistiques descriptives présentées ont été établies en utilisant les deux jeux de pondération disponibles dans le fichier de données (l'une établie pour le corps du questionnaire, la seconde dédiée à l'auto-questionnaire afin de corriger la part plus importante de non-réponses pour cette partie spécifique de l'enquête), nous n'avons pas construit les analyses statistiques suivantes en intégrant la pondération. En effet, l'enjeu de représentativité ne se pose pas réellement dans ce type de raisonnement statistique, la question étant plus de faire apparaître les relations d'opposition ou de proximité entre les individus interrogés que d'ajuster leur « juste » poids au sein de l'espace étudié.

- Absence en cas d'imprévu familial facile, difficile ou impossible (3),
- Sentiment de conciliation positif ou négatif (2),
- Fatigue au travail à cause du travail à la maison (2),
- Plaintes des proches quant aux horaires au moins souvent, parfois ou jamais (3),
- Temps de travail domestique (4),
- Temps de travail professionnel hebdomadaire (4),
- Sentiment d'autonomie dans le travail (3),
- Sentiment de pression (2),
- Charge mentale générale (2),
- Charge mentale professionnelle (2)

Sans restituer une analyse fine de l'expérience temporelle (Grossin, 1996), ces variables actives permettent toutefois de travailler sur différentes dimensions des temps (durée, organisation, spatialisation, prévisibilité, rythme...) et de mesurer leurs variations, qu'elles soient d'ordre objectif ou subjectif. Pour déployer l'approche intersectionnelle nécessaire à l'analyse de l'articulation emploi/hors-emploi chez les indépendants, nous avons sélectionné dix variables illustratives :

- Sexe (2)
- Niveau de diplôme (3)
- Revenu mensuel déclaré (4)
- Âge (4)
- Type de ménage (5)
- Auto-entrepreneur.e (2)
- Secteur d'activité (4)
- Catégorie socio-professionnelle (5)

- Nombre d'enfants de moins de 3 ans (3)
- Nombre d'enfants de 3 à 17 ans (4).

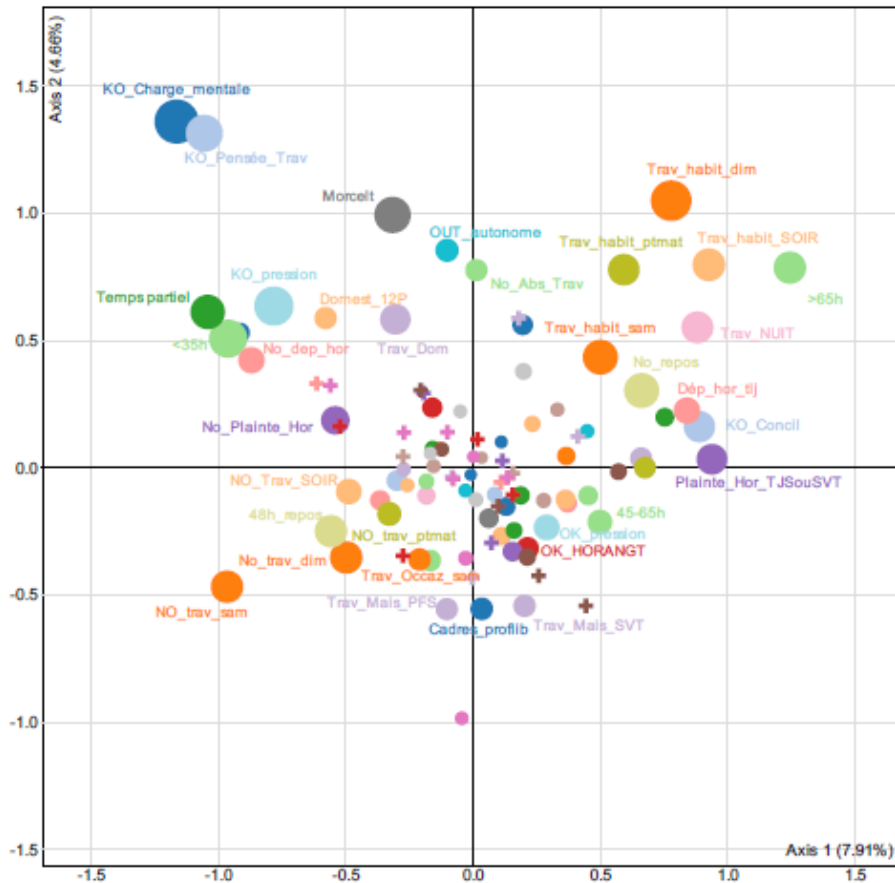
Outre le travail de codage spécifique aux variables numériques (temps de travail, âge ou revenus notamment), l'ensemble des variables a été travaillé de manière à réduire les modalités où peu de répondant.e.s se sont exprimé.e.s (moins de 200), afin de limiter les effets statistiques liés à de la réponse rare, qui ont tendance à polariser artificiellement les ACM. Nous avons également tâché de limiter la dispersion des modalités au sein des variables, en effectuant des regroupements là où les modalités étaient démultipliées (niveau de diplôme notamment).

Nous avons au final retenu les trois premiers axes explicatifs qui cumulent une variance totale de 17%. Si cette variance cumulée peut sembler faible, elle n'est pas rare dans les analyses en composantes multiples (Perrineau, Chiche, Le Roux, Rouanet, 2000 ; Jourdain, 2012 ; Buton, Lebaron, Mariot, 2017). Nous avons, pour conforter notre analyse, procédé au calcul dit « du taux d'inertie modifié » proposé par Jean-Paul Benzécri. Nous parvenons à un taux de 86% pour les trois premiers axes (1 = 65% ; 2 = 14% ; 3 = 8 %). Ce taux modifié cumulé atteste tout d'abord de la pertinence d'une analyse sur les trois premiers axes de l'ACM, ces derniers permettant d'expliquer la quasi-totalité de l'information disponible dans les données. Il renforce par ailleurs le caractère extrêmement structurant du premier axe, celui qui est avant tout travaillé par la durée du travail (voir tableau 4). C'est d'ailleurs ce qui explique l'effet Guttman qui se lit à travers la représentation du nuage d'individus. Les deux autres axes viennent toutefois enrichir l'analyse sociologique de l'appropriation des temps, en nuancant d'une part l'allocation du temps de travail et d'autre part sa prévisibilité.

Tableau 4. Contribution des 10 premières variables pour chacun des trois axes retenus

AXE 1 = 7.91%		AXE 2 = 4.66%		AXE 3 = 4,04 %	
	R2		R2		R2
Temps de travail	0.46	Travail le dimanche	0.24	Travail le dimanche	0.35
48h de repos consécutives	0.37	Charge mentale	0.21	Travail en soirée	0.29
Plaintes des proches	0.35	Morcellement des journées de travail	0.20	Travail au petit matin	0.21
Dépassement horaire	0.32	Travail au domicile	0.20	Travail le samedi	0.19
Travail le samedi	0.30	Travail le samedi	0.17	Gestion des imprévus familiaux	0.17
Travail en soirée	0.27	Temps de travail	0.17	Prévisibilité des horaires	0.15
Accord travail/famille	0.26	Pression	0.15	Travail au domicile	0.12
Travail le dimanche	0.26	Charge mentale du travail	0.14	Déplacement en mission	0.06
Travail sous pression	0.22	Travail au petit matin	0.12	Travail de nuit	0.05
Travail au petit matin	0.21			Accord travail/famille	0.05

Graphique 2. Vue sur les axes 1 et 2 de l'Analyse des Composantes Multiples¹⁰



¹⁰ Les graphiques des ACM ont été établis via l'interface Explor de R. La taille des symboles (cercles et ronds) correspond à la contribution moyenne des modalités aux axes.

Le premier axe, qui explique 8% de la variance totale, est structuré par l'emprise horaire du travail indépendant. On trouve ainsi à droite de l'axe les modalités relatives à un temps de travail particulièrement long, aux différentes formes de travail atypiques, aux déplacements au moins mensuels en mission et au dépassement horaire. Le travail régulier à la maison est également présent, non comme modalité spatiale de l'organisation du travail, mais plus vraisemblablement comme moyen d'absorber ce volume important de travail. On retrouve également du côté de cet axe des modalités de ressenti négatives, qu'elles concernent la pression, la charge mentale, notamment associée au travail, ou encore le vécu de la conciliation. Sont également situés dans cette partie de l'axe les hommes et les non-auto-entrepreneur.e.s. En négatif de ce débordement du travail professionnel, on trouve à l'autre extrémité de l'axe les modalités relatives à un temps de travail réduit, avec des déplacements peu fréquents en mission et sans horaires atypiques et dépassement horaire. À proximité de cet ensemble caractérisant une faible emprise du travail professionnel, on trouve les modalités associées à une moindre pression et charge mentale du travail. C'est le versant positif de l'articulation des temps de vie qui est présenté, assorti toutefois d'un temps de travail domestique très long alors que cette variable est absente à l'autre extrémité de l'axe. On retrouve dans cette partie de l'axe les plus de 60 ans, les femmes et les auto-entrepreneur.e.s, les travailleur.se.s se classant « employé.e, ouvrier.e ou autre », les membres de ménage sans enfant de 3 à 17 ans et les revenus les plus faibles.

Tableau 5. Structure de l'axe 1 – modalités notablement associées à l'axe 1

	A gauche	A droite
Organisation temporelle du travail	<35h Pas de dépassement horaire Ne travaille pas le soir Ne travaille jamais le samedi ; Ne travaille jamais le dimanche ; Ne travaille jamais entre 5 et 7h du matin ; 48h de repos consécutives Temps partiel Pas de travail de nuit ; Dépasse parfois ses horaires Pas de déplacement en mission Travail à domicile	>65h Dépassement horaire quotidien Travail habituel le samedi Travail habituel le soir Travail à la maison tous les jours Temps plein Pas 48 de repos consécutives Travail habituel le dimanche Travail de nuit Dépasse souvent les horaires Travail habituel ou occasionnel entre 5 et 7h du matin Déplacement en mission au moins une fois par mois 45-65h
Travail domestique	> 12h de travail domestique/ semaine	
Vécu de la conciliation	Pas de plaintes horaires des proches ; Ne pense pas à trop de choses à la fois Bon accord conciliation ; Ne pense pas au travail en dehors Ne ressent pas de pression Pas de fatigue à cause du domestique ; Absence au travail facile Pas d'arrangement horaire avec les collègues	Plaintes régulières des proches au sujet des horaires Pense à trop de choses à la fois Mauvais accord travail/famille Pense au travail en dehors Ressent de la pression Fatigue fréquente à cause du domestique Absence du travail difficile Arrangement horaire possible avec des collègues
Autres	Employé, ouvrier ou autre Autoentrepreneur.e Plus de 60 ans Femme Pas d'enfant de 3 à 17 ans Moins de 1500 euros de revenus	Pas auto-entrepreneur Homme

Le deuxième axe, qui résume quant à lui 5% de l'information, est structuré par l'atypicité de l'organisation temporelle du travail. On trouve ainsi à droite de l'axe les modalités relatives au travail atypique habituel (dimanche, soir, samedi, petit matin...) associées à un temps de travail soit très long (plus de 65h), soit réduit (moins de 35h). Ce travail en horaires atypiques ne s'accompagne pas pour autant d'un vécu négatif, pression ou charge mentale (notamment professionnelle) étant présentes à travers leurs modalités négatives. Ce travail

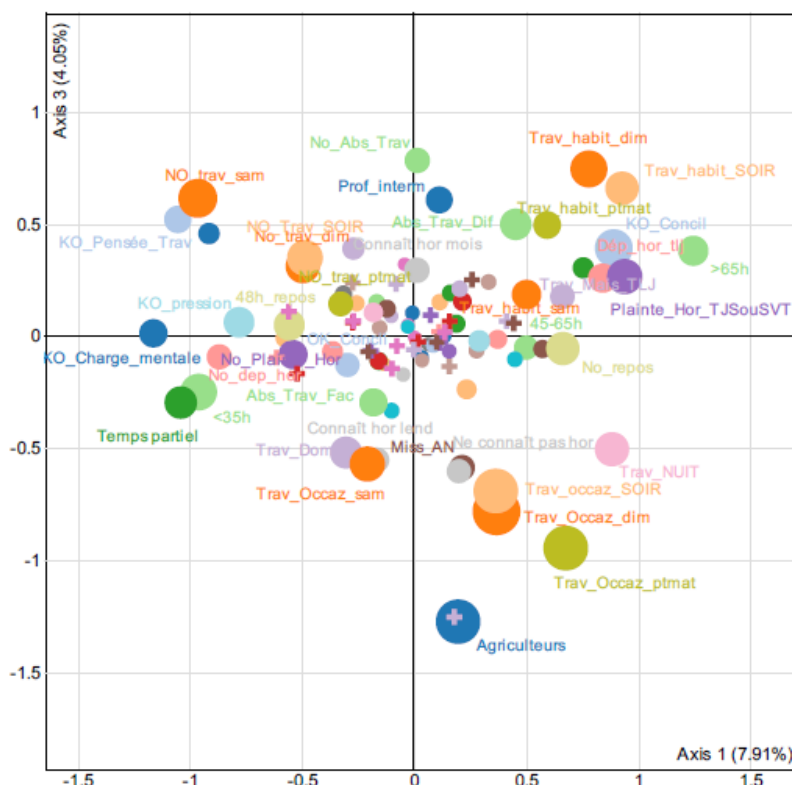
indépendant en horaires atypiques est en revanche associé à un temps de travail domestique important (plus de 12h), au secteur agricole et à un faible niveau de revenus (moins de 1500 euros/mois).

À l'autre extrémité de l'axe se trouvent des modalités mettant à distance le travail atypique, assorties d'un temps de travail long à très long. Cette emprise du travail en horaires plus « standards », assortis de temps de repos de 48h consécutives, s'accompagne d'une charge mentale forte mais aussi de marges de manœuvre importantes (fort sentiment d'autonomie, possibilité d'arrangement avec les collègues). Le temps de travail domestique est par ailleurs modéré dans cette partie de l'axe. S'adjoignent par ailleurs les travailleur.se.s du secteur de la construction, les titulaires d'un diplôme supérieur à Bac+2, les professions libérales et celles et ceux dégagant 3000 à 6000 euros de revenus par mois.

Tableau 6. Structure de l'axe 2 – modalités notablement associées à l'axe 2

	En bas	En haut
Organisation temporelle du travail	Période de travail non morcelée Ne travaille jamais le dimanche Pas de journée de travail morcelée 35-45h Travail parfois ou souvent à la maison 45-65h Ne travaille entre 5 et 7h du matin Pas de travail de nuit Temps plein Ne travaille jamais le samedi Travail Occasionnel le samedi 48h de repos consécutives Connaît ses horaires du mois à venir	Travail habituel le dimanche Travail à domicile >65h Travail habituel en soirée Période de travail morcelée Travail habituel entre 5 et 7h du matin Travail habituel le samedi Temps partiel Travail de nuit <35h Pas de dépassement horaire Pas 48h de repos consécutives
Travail domestique	3 à 6h de travail domestique par semaine	Plus de 12h de travail domestique par semaine
Vécu de la conciliation	Penser à trop de choses à la fois Pense au travail en dehors Ressent de la pression Organise son travail de la manière qui lui convient le mieux Les proches se plaignent parfois des horaires Peut arranger ses horaires avec des collègues	Ne pense pas à trop de choses à la fois Ne pense pas au travail en dehors Absence du travail difficile Ne se sent pas concernée par l'autonomie Ne ressent pas de pression Ne peut pas s'arranger avec des collègues Pas de plaintes des proches concernant les horaires
Autres	Cadres et professions libérales EU (Construction) Diplôme supérieur à Bac +2 3000-6000 euros/mois	Agriculture / Agriculteurs <1500 euros/mois

Graphique 3. Vue sur les axes 1 et 3 de l'Analyse des Composantes Multiples



Le troisième axe (4% de la variance totale) est, quant à lui, avant tout structuré par le **contrôle des horaires**. Son pôle nord concentre des modalités marquant la régularité des horaires du travail. Notamment, la prévisibilité mensuelle est associée à de nombreuses modalités marquant le caractère « habituel » des arrangements temporels, y compris lorsque ces arrangements ne sont jamais mis en œuvre et qu'ils sont atypiques. Ces habitudes temporelles vont de pair avec des difficultés plus importantes à articuler travail et famille, induisant une certaine rigidité dans le quotidien. On trouve dans ce pôle le secteur tertiaire, les professions intermédiaires et les femmes.

Le pôle sud regroupe ainsi de nombreuses modalités marquant des fréquences « occasionnelles », signalant d'abord le caractère irrégulier des arrangements temporels évalués. Le travail en horaires atypiques est ainsi fréquent sans être habituel et par ailleurs, les modalités relatives à une faible prévisibilité des horaires, voire leur totale imprévisibilité, sont également présentes dans cet espace. Pour autant, cette imprévisibilité n'est pas associée à des

difficultés dans le vécu du travail et l'articulation des temps de vie est par ailleurs présente sous ses modalités positives. Cette forme de travail est en outre associée au secteur agricole et aux hommes.

Tableau 7. Structure de l'axe 3 –modalités notablement associées à l'axe 3

	En bas	En haut
Organisation temporelle du travail	Travail occasionnel le dimanche Travail occasionnel entre 5 et 7h du matin Travail Occasionnel en soirée Travail Occasionnel le samedi Travail à domicile Déplacement en mission dans l'année Ne connaît pas ses horaires Connaît ses horaires du lendemain Travail habituel ou occasionnel de nuit	Travail habituel le dimanche Travail habituel entre 5 et 7h du matin Travail habituel en soirée Connaît ses horaires du mois à venir Ne travaille jamais le samedi Pas de travail à la maison Pas de travail de nuit Pas de déplacement en mission Ne travaille jamais entre 5 et 7h du matin Pas de travail le soir Ne travaille jamais le dimanche Travail habituel le samedi
Travail domestique		
Vécu de la conciliation	Absence du travail facile en cas d'imprévu Bon accord travail/famille Pas de fatigue ressenti à cause du travail domestique	Absence du travail impossible ou difficile en cas d'imprévu Mauvais accord travail./famille
Autres	Agriculteurs/agriculture Hommes	Professions intermédiaires Tertiaire Femmes

Le commentaire de ces différents axes rend compte des critères structurant l'espace de l'articulation des temps chez les travailleur.se.s indépendant.e.s : celui-ci est ainsi modulé par l'emprise horaire, l'atypicité des horaires de travail et la prévisibilité de ces horaires. S'il faut discuter ce résultat, on constate à travers cette structuration « en pratiques » de l'espace, une certaine homologie avec le vécu du travail, qu'il soit domestique ou professionnel : ainsi un temps professionnel réduit, qui est régulièrement proche d'un travail domestique important, va plutôt de pair avec un vécu positif de la conciliation – et inversement pour le temps professionnel long. Cette homologie n'est toutefois pas complète, ou plutôt, elle doit s'accompagner d'une lecture nuancée s'agissant des horaires atypiques ou de l'imprévisibilité

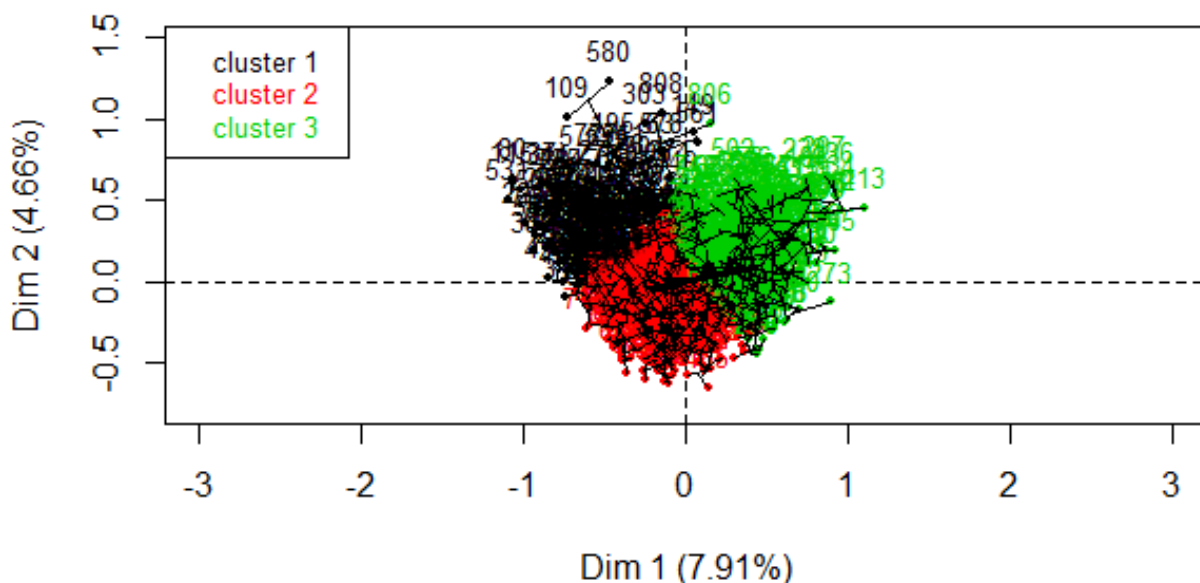
du travail. En effet, ces deux dernières formes d'organisation temporelle de l'emploi sont mises en relation dans l'espace construit avec un vécu plus positif de l'articulation des temps. En suivant notamment les premières analyses de Barrois et Devetter pour le cadre français (2017), il apparaît que ces formes d'organisation ne sont pas réparties de manière homogène entre les hommes et surtout les femmes non-salariées. Un approfondissement typologique de notre ACM va permettre de comprendre les variations – et inégalités – qui existent au sein de l'ensemble des indépendant.e.s en matière d'articulation entre la sphère de l'emploi et celle hors-emploi.

TROIS FORMES D'ARTICULATION ENTRE EMPLOI ET HORS – EMPLOI DANS L'INDÉPENDANCE

Sur la base de cette ACM, nous avons mis en œuvre une analyse de classification ascendante hiérarchique (CAH) de Ward¹¹, afin de faire émerger des regroupements d'individus, selon les principes canoniques dans la démarche sociologique de la plus grande dissemblance possible entre les groupes et de la plus grande ressemblance possible au sein des groupes. La CAH fait émerger trois groupes, que nous allons à présent décrire.

¹¹ Comme pour l'ACM, nous avons travaillé avec le logiciel R pour établir notre CAH, à travers le package FactomineR et sa fonction HCPC. Celle-ci réalise à la fois le calcul de la matrice des distances, du dendrogramme et le partitionnement de la population en classes. Par défaut, HCPC calcule le dendrogramme à partir du carré des distances du Φ^2 et avec la méthode de Ward. Sur la base de l'ACM présentée plus haut, la CAH sort trois clusters sur la variance cumulée des trois premiers axes, à partir desquels nous raisonnons principalement.

Graphique 4 – Classification Ascendante Hiérarchique



Le premier cluster, en noir, représente 23% des indépendant.e.s. Majoritairement féminin, il regroupe celles – et dans une moindre mesure ceux – qui articulent un temps professionnel limité (le travail à temps partiel est ainsi sur-représenté) et sans horaire massivement atypique avec un temps de travail domestique important. La charge mentale – professionnelle ou générale - est par ailleurs moins prégnante qu'ailleurs, la fatigue faible et le sentiment d'accord entre travail et hors-travail positif. Si les arrangements avec les collègues sont difficiles (sans doute en raison de l'absence de collègues), la gestion des imprévus est perçue comme facile. On retrouve dans ce groupe les travailleuses dégageant des revenus inférieurs à 1 500 euros (sur-représentés à 74% contre 48% en moyenne), et les diplômées du Bac ou moins. Comme on parle de sous-emploi, on pourrait parler ici de « sous-indépendance » principalement féminine. Ce groupe s'apparente en effet à du travail indépendant d'appoint, accompli dans les vides et les creux laissés par un travail domestique réalisé quant à lui plus intensivement. Cet emploi qui ne génère pas de pression, mais également un faible niveau de revenus, offre de grandes latitudes pour le temps hors-emploi. La représentation importante de ce groupe dans l'espace ici construit vient conforter quelques travaux récents réalisés auprès

de différentes sous-catégories d'indépendantes (Abdelnour et Lambert, 2014 ; Bajard, 2014 ; Jourdain, 2017 ; Landour, 2015), qui semblent (re)vitalisées par la création du régime de l'auto-entrepreneur. Si ces sous-catégories ont pu jusque-là être considérées comme anecdotiques, l'analyse conduite ici atteste de leur poids important au sein du non-salariat contemporain.

Encadré 3. Eve, parangon statistique¹² de la « sous-indépendance »

Eve semble prise par des charges domestiques intenses (plus de 12h par semaine) bien qu'elle soit encore sans enfant avec son compagnon, lui-même en emploi. Née à l'étranger au début des années 80 et titulaire d'un Bac +4, son père est technicien dans le commerce et sa mère couturière. Elle crée une auto-entreprise en 2014 dans le secteur des services. Elle travaille à la maison, déclarant 30h par semaine réalisées sur cinq jours pour cette activité. Ce temps partiel assumé est justifié par son besoin de temps libre. Eve travaille avec des entreprises et des particuliers, dépendant d'un client à 50%. Ses horaires sont relativement imprévisibles et Eve dit ressentir de la pression, sans éprouver toutefois une charge mentale et professionnelle forte. Elle dégage un revenu entre 1500 et 1750 euros mensuels. Elle s'estime très satisfaite de l'articulation entre travail et famille, n'éprouvant aucune difficulté en cas d'imprévu familial.

Le deuxième cluster, en rouge, concerne quant à lui 41% de la population examinée. Il regroupe des travailleur.se.s non salarié.e.s qui parviennent à contrôler un temps de travail non négligeable (supérieur à 35h) mais sans horaires atypiques. Les quelques dépassements semblent absorbés par un recours occasionnel au travail à domicile. La charge mentale de ces actif.ve.s est importante, mais ne s'accompagne pas d'une pression supérieure à celle des autres groupes. Le vécu de la conciliation est positif, notamment car des arrangements horaires sont davantage possibles avec les collègues. Le travail domestique est lui aussi limité, le profil de ces travailleur.se.s suggérant un recours à la délégation non négligeable. En effet, si ce cluster n'est pas sexué, il regroupe en revanche plus fortement les

¹² Les parangons statistiques sont les individus situés au plus près du centre d'une classe. S'ils ne peuvent cumuler toutes les caractéristiques attribuées à la classe, ils en concentrent toutefois un volume important, et notamment celles qui sont les plus contributives à la constitution de chaque classe. Dans notre cas, rappelons que ce sont les variables relatives à la durée (en priorité), à l'atypicité et à la prévisibilité du travail qui constituent les principaux critères de classification des groupes.

diplômé.e.s d'au moins un BAC+2 (41% vs 35% dans l'ensemble de la matrice de données), les professions libérales et les commerçants.e.s, dégagant entre 1 500 et 6 000 euros de revenus. Le groupe le plus important au sein de cette typologie, sans être pour autant majoritaire, est celui qui est le plus proche de l'image véhiculée autour du travail indépendant : des horaires longs, sous contrôle et sans plages atypiques, une autonomie importante associée à des marges de flexibilité importante (notamment avec des collègues), un travail domestique limité. Pour ce groupe, l'articulation des temps et plus globalement le vécu est positif. Cet idéal du travail indépendant est toutefois celui des plus privilégié.e.s : il concerne ainsi les hommes et les femmes les plus qualifié.e.s, travaillant dans le tertiaire, et dégagant de hauts niveaux de revenus. L'absence de différenciation sexuée de ce groupe par rapport à la moyenne des indépendant.e.s contribue, à l'instar d'autres travaux (Barrois et Devetter, 2017 ; Budig, 2006 ; Hagqvist *et al.*, 2017), à montrer l'impact majeur du niveau de diplôme sur les conditions du travail indépendant. En particulier, si les plus qualifié.e.s sont les plus exigeants en matière d'articulation des temps, donnant ainsi à un niveau descriptif des niveaux de très forte satisfaction moins élevés, ils bénéficient dans le même temps des plus grandes ressources pour développer une autonomie favorable à la flexibilité et des arrangements temporels vécus *in fine* plus positivement que les moins qualifié.e.s.

Encadré 4. Pierre, parangon statistique de « l'indépendance équilibrée »

Âgé de 65 ans, Pierre dirige une entreprise dans le secteur du bâtiment. Fondée à la fin des années 90, cette entreprise compte quatre salariés. Il travaille principalement pour des entreprises, affichant une dépendance économique limitée (15% à son plus gros client). Pierre est le fils d'un agent de maîtrise dans l'industrie et d'une mère au foyer. Il est lui-même titulaire d'un BAC +2 et après un divorce, il vit en couple, pacsé, avec une conjointe qui travaille. Ils n'ont pas d'enfant au foyer. Réserve sur son niveau de salaire, que l'enquêteur parvient à lui arracher sur plusieurs relances (il est ainsi estimé à 8000 euros annuel déclaré¹³), il travaille 50 heures par semaine, sans plainte de la part de ses proches. Il peut lui arriver de travailler quelques samedis ou dimanches dans l'année, mais cela reste rare. Le travail tôt le matin ou en soirée est en revanche un peu plus fréquent. Il travaille régulièrement à la maison, ce qui participe sans doute de son ressenti apaisé quant à ses arrangements entre travail et famille, tandis que son temps de travail domestique s'établit entre 7h à 9h par semaine. S'il estime pouvoir organiser son travail comme il le souhaite, il affiche toutefois pression et charges mentales et professionnelles fortes.

Le dernier cluster en vert concentre 36% des indépendant.e.s. Ces dernier.e.s voient le travail en amplitude horaire large et en plages atypiques sur-représenté. Cette emprise forte du travail s'accompagne d'une charge mentale importante, principalement associée au travail professionnel, l'implication domestique étant par ailleurs réduite à sa portion congrue. Pression et débordement du travail sont donc plus sensiblement associés à ce groupe, les plaintes des proches se faisant également plus nettes. Le vécu de la conciliation est presque majoritairement négatif au sein de ce groupe. Ces éléments concernent plus fortement les hommes, celles et ceux dégagant des revenus compris entre 1 500 et 3 000 euros et les travailleur.se.s du secteur agricole (plaidant ainsi pour un moindre niveau de qualification par rapport au cluster 2). Il s'agit également plus nettement des individus situés au cœur des tensions en matière d'articulation, puisqu'ils sont plus régulièrement âgés de 30 à 45 ans. Ce groupe est par ailleurs fortement typé par ses caractéristiques familiales : on y trouve plus nettement les couples avec enfants, notamment ceux âgés de 3 à 17 ans. Ce groupe de

¹³ On peut donc supposer qu'il s'agit d'un revenu sous-déclaré.

« l'indépendance dévorante » voit ainsi le travail professionnel déborder, les amplitudes horaires se montrant très importantes, imprévisibles et régulièrement déployées sur des plages de travail atypiques. Dégager des revenus supérieurs à 1 500 euros s'accompagne ainsi d'un travail professionnel très intense et d'une pression importante qui laisse peu de place au reste de la vie, largement mis à distance. L'enquête qualitative que nous conduisons actuellement dans le secteur de la restauration en rend bien compte : à la présentation du sujet, plusieurs hommes nous ont ainsi rétorqué : « Ah mais vous voulez que je vous parle de mon divorce alors ?! », ou encore « J'ai déjà pas le temps de parler à ma femme, alors à vous ! ». Ces réactions sont symptomatiques du débordement professionnel plus spécifiquement masculin qui s'exprime dans l'indépendance. Elles interrogent les conditions de possibilité de l'engagement familial dans de telles conditions temporelles de travail.

Encadré 5. Jean, paragon statistique de « l'indépendance dévorante »

Jean dirige une petite exploitation horticole depuis 1990. Ses deux parents étant eux-mêmes horticulteurs, il a vraisemblablement repris leur exploitation où il emploie deux salariés. Titulaire d'un CAP, il est divorcé et sans enfant au foyer. Il ne vit pas ainsi au quotidien avec des proches susceptibles de lui reprocher l'emprise forte de son travail, mais il souffre toutefois d'un mauvais accord entre travail et hors-travail. Si les imprévus familiaux ne lui posent pas de problème, il déclare 3 à 6h de travail domestique. Par ailleurs, il déclare 60h de travail par semaine, déployé sur 6 jours par semaine. Il ne bénéficie pas ainsi de 48h de repos consécutives, travaille tous les samedis et régulièrement au petit matin. Son revenu se situe autour de 1300 euros.

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE CHEZ LES INDÉPENDANT.E.S : DES INÉGALITÉS DE CLASSE D'ABORD, TRAVAILLÉES PAR LE GENRE ENSUITE

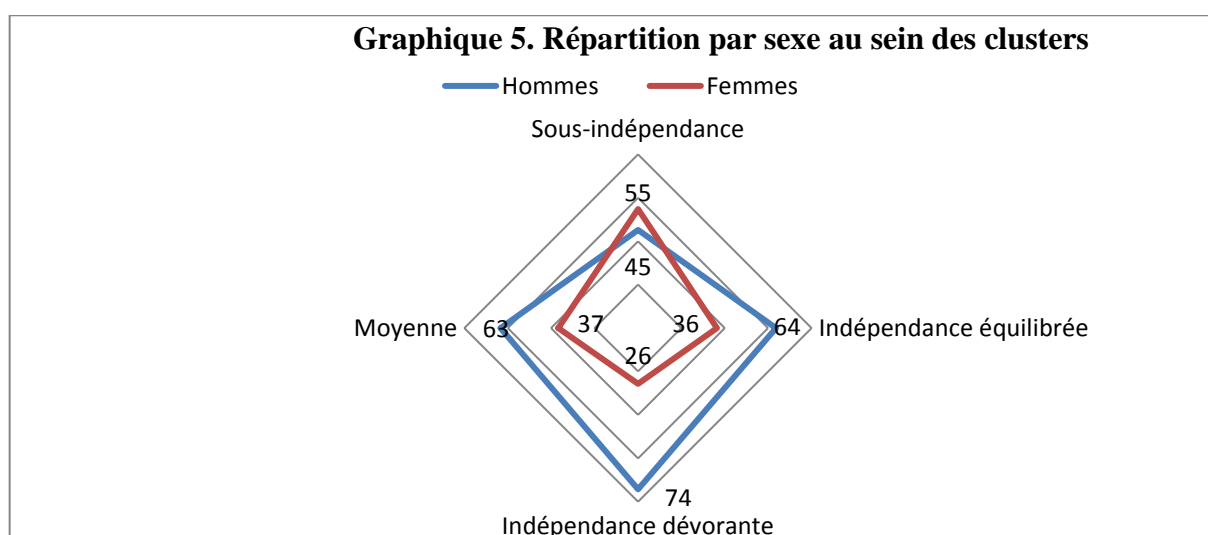
Devenir indépendant.e est loin d'offrir une meilleure articulation des temps aux actifs et actives. Si cette affirmation découle des – rares – travaux préalablement conduits sur ce statut d'emploi (Algava et Vinck, 2009 ; Barrois et Devetter, 2017), cet article enrichit ce résultat en rendant compte des formes différenciées et inégales d'appropriation du temps chez les travailleur.se.s indépendant.e.s, à travers la réalisation d'analyses géométriques conduites dans

les données de la dernière enquête Conditions de Travail et Risques Psycho-sociaux. Celle-ci nous permet de travailler sur un échantillon représentatif de 2 369 indépendant.e.s. En focalisant nos analyses sur les questions relatives à l'organisation temporelle du travail, le temps de travail domestique, le sentiment d'autonomie, les arrangements possibles en matière de « conciliation » et le vécu de cette articulation des temps, nous avons d'abord conduit une Analyse Factorielle des Composantes Multiples (ACM) qui a fait émerger trois principaux axes structurant l'espace du travail indépendant. Le premier, relatif à l'emprise horaire du travail professionnel, rejoint les analyses soulignant la spécificité du temps de travail indépendant : celui-ci est ainsi nettement plus long que le temps de travail salarié (48h44 vs 36h21), mais tous les non-salarié.e.s ne connaissent pas pour autant des temps de travail aussi importants. Le deuxième axe est quant à lui structuré par l'atypicité des horaires de travail. Ceux-ci sont également nettement plus marqués au sein des indépendant.e.s que chez les salarié.e.s, mais ne sont pas nécessairement associés à un vécu négatif. Il semblerait plutôt, à la lecture des axes, que ce travail « dans les interstices », cassant les rythmes standards du travail, soit pourvoyeur d'une flexibilité plutôt valorisée par les travailleur.se.s concerné.e.s. Enfin, le dernier axe révélé par l'ACM travaille les variables relatives à la prévisibilité des horaires. L'occasionnel ou l'imprévisible est – là-aussi de manière contre-intuitive – plutôt associé aux modalités relatives à un vécu positif de l'articulation de temps, comme si l'inattendu permettait de casser une rigidité moins favorable à une gestion fluide des activités dédiées à l'emploi et hors de l'emploi.

Cette ACM nous a ensuite permis de construire une typologie des travailleur.se.s indépendant.e.s, grâce à une analyse de classification. Celle-ci construit trois groupes de non-salarié.e.s distincts en matière d'articulation emploi/hors-emploi, à travers lesquels on perçoit les logiques sociales qui en structurent les formes et les inégalités. Si différentes variables (âge,

type de ménage, régime social...) jouent un rôle pour fixer l'appartenance des individus aux groupes de la « sous-indépendance », de « l'indépendance équilibrée » ou encore de « l'indépendance dévorante », l'exploration descriptive de la typologie met en valeur deux formes de rapports sociaux et leur étroite intrication.

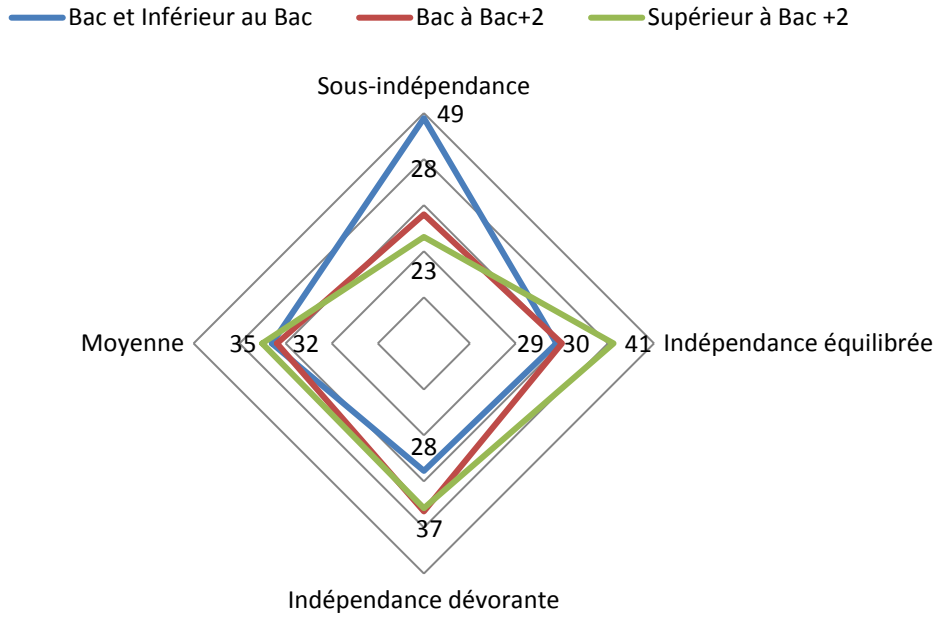
Les clivages liés au genre des travailleur.se.s apparaissent de façon évidemment attendue, tant on connaît la caractéristique sexuée des temporalités (Bessin & Gaudart, 2009). Au sein de l'ensemble majoritairement masculin que constitue l'indépendance, le genre explique une polarisation entre surtravail des uns et sous-emploi des unes, les hommes tendant à voir le travail professionnel déborder de toute part et limiter leur investissement domestique, les femmes présentant de leur côté des arrangements en négatif, où le travail domestique – non rémunéré – prend une place prépondérante dans leur économie temporelle. Ces deux cas présentent finalement des formes genrées de la disponibilité hétéronome identifiée dans le salariat (Bouffartigue, 2012), mais ici observée chez les travailleur.se.s certes indépendant.e.s dans leur statut d'emploi, mais à l'autonomie en réalité limitée.



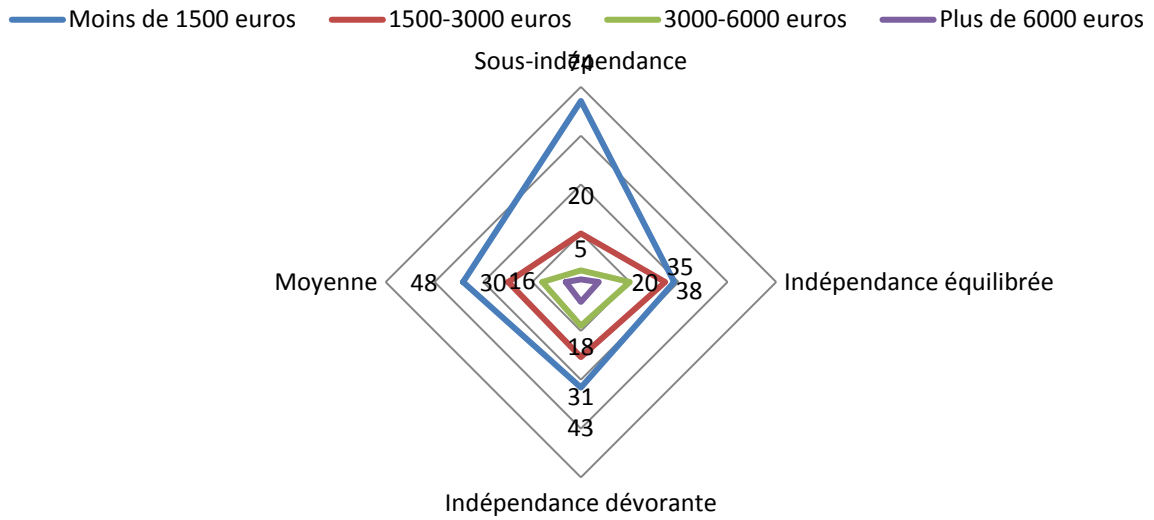
À la lueur des analyses conduites dans cet article, il apparaît que cette autonomie n'est ainsi ni le propre d'un statut, ni même d'une catégorie de sexe au sein de ce statut, mais plutôt une faculté socialement située. C'est ainsi l'appartenance de classe des indépendant.e.s qui

favorisent d'abord leur pouvoir d'agir sur le temps. Ainsi, au sein des femmes, ce sont les moins qualifiées qui courent les plus grands risques d'une « sous-indépendance », dégagant par ailleurs de faibles niveaux de revenus, ces faibles revenus contribuant à maintenir leur moindre engagement professionnel et leur fort engagement domestique. Pour autant, s'agissant de l'articulation entre emploi et hors-emploi, la satisfaction des femmes les moins qualifiées est bien supérieure à celles des hommes les moins qualifiés, semblant faire de ces derniers les plus grands perdants en termes d'appropriation, notamment subjective, du temps. Enfin, si les travaux précédemment menés font de la question de la conciliation une problématique prégnante chez les femmes des catégories supérieures, les indépendantes les plus qualifiées accèdent toutefois à des positions leur assurant une autonomie constitutive d'une meilleure articulation des temps. C'est un point qui fait écho aux analyses conduites auprès des salarié.e.s, l'autonomie dans la fixation des horaires de travail s'imposant comme un levier d'articulation majeur entre travail et famille (Pailhé et Solaz, 2009, et notamment pp. 99-120 et pp. 363-382). Au-delà du statut d'emploi, c'est ainsi la classe qui conditionne l'accès à une disponibilité autonome, faisant de la possibilité de bien « concilier » un avantage d'abord réservé aux plus privilégié.e.s.

Graphique 6. Répartition par niveau de diplôme au sein des clusters



Graphique 7. Répartition par niveau de revenus au sein des clusters



À l'heure où les pouvoirs publics valorisent la création d'entreprise, par une démultiplication des dispositifs visant l'insertion professionnelle des plus jeunes, le reclassement de chômeur.se.s exclu.e.s du salariat ou encore la promotion de la « conciliation » par l'indépendance, cet article ouvre deux pistes de réflexion autour des recompositions contemporaines du non-salariat. La première consiste à explorer les coûts, notamment familiaux, du travail débordant observé chez les indépendant.e.s, et notamment les hommes les moins qualifiés. Quels sont les arrangements familiaux concrètement mis en œuvre pour ces derniers ? Comment les conjoint.e.s font-ils avec et/ou contre cette activité débordante ? Dans quelle mesure est-il possible de tenir un engagement familial par ailleurs de plus en plus exigeant quand l'emploi prend tout le temps ? La seconde piste de travail renvoie quant à elle aux coûts économiques et sociaux du sous-emploi féminin observé chez les indépendant.e.s. La protection sociale des indépendant.e.s étant indexée sur leur chiffre d'affaires, les faibles revenus dégagés par ces femmes non-salariées peu qualifiées interrogent sur la structure concrète de leur protection sociale au temps présent (couverture maladie en particulier), et à plus long terme (retraite). Ce sont ainsi de nouveaux risques sociaux qui émergent, sous cette transformation de fond du non-salariat et plus largement du marché de l'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- ABDELNOUR S., 2013, « L'entrepreneuriat au service des politiques sociales : La fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur », *Sociétés Contemporaines*, 1, 89, 2013, p. 131-154.
- ABDELNOUR S. & LAMBERT A., 2014, « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accès à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) », *Genèses*, 2, 95, p. 27-48.
- AHL H., 2004, *The scientific reproduction of gender inequality, a discourses analysis of research texts on women's entrepreneurship*, Copenhagen, Copenhagen Business School Press.
- ALGAVA É. & VINCK L., 2009, Les conditions de travail des non-salariés en 2005, *Premières Informations et Premières Synthèses*, 50, 1.
- AMAR M., ATTAL-TOUBERT, K., DESRIERS, M. & al., 2009, *Les revenus d'activité des indépendants*, Paris, INSEE.
- ARUM R. & MULLER W., 2004, *The reemergence of self-employment: a comparative study of self-employment dynamics and social inequality*, Princeton, Princeton University Press.
- AUCOUTURIER A-L., 1998, *Evaluation des politiques d'emploi et action publique : l'exemple de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise*, Thèse de doctorat, Nanterre, Université Paris 10.
- BAINES S., WHEELOCK J. & GELDER U., 2003, *Riding the Roller Coaster: Self-Employment and Family-Friendly Working*, Bristol, Policy Press.
- BAJARD F., 2015, « L'invention de la céramique d'art. Contribution à la sociologie de la construction des groupes professionnels », *Sociologie du Travail*, 57, 3, p. 299-321.
- BARROIS A. & DEVETTER F-X., 2017, « Femmes salariées et non salariées : quelles différences de temps de travail ? », *Travail et Emploi*, 150, p. 101-130.
- BARTHEZ A., 1982, *Famille, travail et agriculture*, Paris, Économica.
- BEFFY M., 2006, « Moins d'artisans, des professions libérales en essor », *France, portrait social*, Insee, p. 139-157.
- BELL A. & LA VALLE I., 2003, *Combining Self-Employment and Family Life*, Bristol, Joseph Rowntree Foundation.
- BEQUE M. & MAUROUX A., 2017, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, 82.
- BERTAUX D. & BERTAUX-WIAME I., 1980, *Une enquête sur la boulangerie artisanale en France*, Paris, Rapport au CORDES.
- BERNARD S. & DRESSEN M., 2014, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *La Nouvelle Revue du travail* [Online], 5.
- BESSIERE C., 2010, *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Paris, Raisons d'agir.
- BESSIERE C. & GOLLAC S., 2014, « Travailleurs indépendants », Dans Chauvin P-M., Grossetti M., Zalio P-P. (dir), *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Les Presses de Sciences Po, p. 537-549.
- BESSIN M. & GAUDART C., 2009, « Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ? », *Temporalités* [Online], 9.

- BLOCH F. & BUISSON M., 1999, « La disponibilité à l'enfant : le don et la norme. », *Recherches et Prévisions*, 57-58, p. 17-29.
- BODEN R. J. , 1996, “Gender and Self-Employment Selection: An Empirical Assessment”, *The Journal of Socio-Economics*, 25, p. 671-682..
- 1999, “Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment: Gender Differences in Self-Employment Selection”, *American Journal of Economics and Sociology*, 58, 1, p. 71-83.
- BONNETETE F., 2018, « Les créations d’entreprises en 2017 », *Insee Première*, 1685.
- BOUFFARTIGUE P. (avec la collaboration de J. BOUTEILLER), 2012, *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Paris, PUF.
- BOULIN J-Y. & LESNARD L., 2017, *Les batailles du dimanche : L'extension du travail dominical et ses conséquences sociales*, Paris, PUF.
- BOURDIEU P., 1997, *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil.
- BROUSSE C., 2015, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et Statistique*, 478-479-480, p.119-154
- BUDIG M., 2006a, “Intersections on the road to self-employment: gender, family, and occupational class”, *Social Forces*, 84, 4, p.2223–39.
- BUDIG M., 2006b, “Gender, self-employment, and earnings: the interlocking structures of family and professional status”, *Gender and Society*, 20, 6, p.725–53.
- BUTON F., LEBARON F., & MARIOT N., 2017, « Les docteurs en science politique croient-ils en leur titre ? Une cartographie dynamique de l’espace des docteurs en science politique des années 2000 », *Revue française de science politique*, 67, 1, p. 145-160
- CARR D., 1996, “Two Paths to Self-Employment ? Women's and Men's Self-Employment in the United States, 1980”, *Work and Occupations*, 23, p. 26-53.
- CASTEL R., 1999 [1995], *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- CAVENG R., 2007, *Un salariat libéral. Les vacataires des instituts de sondages. Sociologie d'un marché du travail dérégulé*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS.
- CHAMBARD O., 2014, « L’éducation des étudiants à l’esprit d’entreprendre : entre promotion d’une idéologie de l’entreprise et ouverture de perspectives émancipatrices », *Formation Emploi*, 127, p.7-26.
- COLLECTIF, 1984, *Le sexe du travail*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- COULOUARN T., 2008, *Au nom des patrons. L'espace de représentation patronale en France*, Thèse de doctorat en sciences politiques, Paris, Université Paris 1.
- CRAIG L., POWELL A. & CORTIS N., 2012, “Self-employment, work-family time and the gender division of labour”, *Work, Employment and Society*, 26, 5, p.716–34.
- DARBUS F., 2008, « L'accompagnement à la création d'entreprise : Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5, 175, p. 18-33.
- DELPHY C., 2009a [2001], « Égalité, équivalence et équité », Dans Delphy C., *L'ennemi principal (2)*, *Penser le genre*, Paris, Syllepses, p. 259-289.
- 2009b [2001], « Agriculture et travail domestique : la réponse de la bergère à Engels », Dans Delphy C., *L'ennemi principal. Penser le genre (2)*, Paris, Syllepses, p. 163-180.

- DESROSIERES A. & THEVENOT L., 2002 [1988], *Les catégories socio-professionnelles*, Paris, La Découverte.
- DEVETTER F-X., 2006, « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités [Online]*, 4.
- DUPUY Y. & LARRE F., 1998, « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation au travail », *Formation Emploi*, 4, 78, p. 1-14.
- EHLERS T. B. & MAIN K., 1998, “Women and the false promise of micro-enterprise”, *Gender and Society*, 12, 4, p. 424-440.
- EVAIN F. & AMAR M., 2006 « Les indépendants », *Insee Première*, 1084.
- FRABOULET D., 2007, *Quand les patrons s'organisent. Stratégies et pratiques de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (1900-1950)*, Villeneuve d'Ascq, Presses du Septentrion.
- GOLLAC S., 2013, « Les ambiguïtés de l'ânesse masculine. Transferts patrimoniaux et transmission du statut social de génération en génération », *Revue Française de Sociologie*, 54, 4, p. 709-739.
- GRAY M. & HUGHES J., 2005, “Caring for children and adults: differential access to family-friendly work arrangements”, *Family Matters*, 70, p.18–25.
- GROSSIN W., 1996, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*. Toulouse, Octarès.
- GURLEY-CALVEZ T, HARPER K. & BIEHL A., 2009, *Self-Employed Women and Time Use*, Washington DC, Office of Advocacy.
- HADDOCK S.A., ZIMMERMAN T.S., LYNESS K.P. & ZIEMBA S.J., 2006, “Practice of dual earner couples successfully balancing work and family”, *Journal of Family and Economic Issues*, 27, 2, p. 207–34.
- HAGÈGE C. & MASSON C., 2010, « La création d'entreprises en 2009 dopée par les auto-entrepreneurs », *Insee Première*, 1277.
- HAGQVIST E., TOIVANEN S. & VINBERG S., 2017, “The gender time gap: Time use among selfemployed women and men compared to paid employees in Sweden”, *Time & Society*, p. 1-17.
- HALBWACHS M., 1955 [1938], *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Paris, Librairie Marcel Rivière et Cie.
- HILDEBRAND V., & WILLIAMS D., 2003, “Self-Employment and Caring for Children: Evidence from Europe”, *IRISS Working Paper*, Integrated Research Institute of Social Sciences, Luxembourg.
- HYTTINEN A. & RUUSKENEN O., 2007, *Time use of the self-employed*, *Kyklost*, 60, 1, p.105–22.
- JENNINGS J. & MCDUGALD M., 2007, “Work-family interface experiences and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice”. *Academy of Management Review*, 32, 3, p. 747-760
- JOURDAIN A., 2012, *Les artisans d'art en France. Ethiques et marchés*, Thèse de doctorat en sociologie, Amiens, Université de Picardie Jules Verne.
- JOURDAIN A., 2017, « Des artisans d'art aux artisanes d'art. Ce que le genre fait aux métiers d'art indépendants », *Travail et emploi*, 2, 150, p. 25-52

JUNTER-LOISEAU A., 1999, « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : Révolution temporelle ou métaphore des discriminations ? », *Les Cahiers du Genre*, 24, p. 73-98.

KÖNIG S. & CESINGER B., 2015, “Gendered work-family conflict in Germany: Do self-employment and flexibility matter?”, *Work, Employment and Society*, 29, p.531–549.

LAGRAVE R-M. (dir.), 1987, *Agricultrice : l'invention politique d'un métier*, Paris, EHESS.

LANDOUR J., à paraître. *Entreprendre pour mieux « concilier » ? Une enquête auprès des Mompreneurs*. Lille, Presses du Septentrion.

2015, « Quand les mères deviennent entrepreneurs : image sociale est expériences des Mompreneurs », *Sociétés Contemporaines*, 98, p. 137-168.

LAPEYRE N.& LE FEUVRE, N., 2004, « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France », *Nouvelles Questions Féministes*, 23, 3, p. 42-58.

LEBARON F. & LE ROUX B., 2013, « Géométrie du champ », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5, 200, p. 106-109.

LESNARD L., 2006, « Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales », *Données Sociales - La société française*, Insee, Paris.

LOMBARD K., 2001, “Female self-employment and demand for flexible, non-standard work schedules”, *Economic Inquiry*, 39, 2, p.214–37.

MALLON M. & COHEN L., 2001, “Time for a change? Women’s accounts of the move from organizational careers to self-employment”, *British Journal of Management*, 12, 3, p.217–30.

MARLOW S., 2002, “Women and self-employment, A part of or apart from theoretical construct?”, *The International Journal of Entrepreneurship & Innovation*, 3, 2, p. 83-91.

OFFERLE M., 2009, *Sociologie des organisations patronales*, Paris, La Découverte.

OLLIER-MALATERRE A., 2009, « Les pratiques d'harmonisation travail-hors travail des entreprises anglo-saxonnes, moteur ou frein à l'égalité professionnelle hommes-femmes », Dans NICOLE-DRANCOURT C. (dir.), *Conciliation travail — famille : attention, travaux !*, Paris, L'Harmattan, p. 189-198.

PAILHE A. & SOLAZ A. (dir.), 2009, *Entre famille et travail, des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte.

PARASURAMAN S. & SIMMERS C.A., 2001, “Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study”, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 5, p.551–68.

PAVIS, F. & GARCIA-PARPET, M.-F., 2007, « Enquêter sur les mondes patronaux », *Sociétés Contemporaines*, 4, 68, p. 7-12.

PERRINEAU P., CHICHE J., LE ROUX B. & ROUANET H., 2000, « L'espace politique des électeurs français à la fin des années 1990 », *Revue Française de Science Politique*, 50, 3, p. 463-488

RABIER M., 2013, *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France.*, Thèse en doctorat de sociologie, Paris : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

SALEMBIER L. & THERON G., 2018, « Les revenus d'activité des non-salariés en 2015 », *Insee Première*, n°1688.

SAMAK M., 2014, *Un engagement par le travail ? Enquête sur les maraîchers biologiques des Alpes-Maritimes*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

WALBY S., 2007, « Complexity Theory, Systems Theory, and Multiple Intersecting Social Inequalities », *Philosophy of the Social Sciences*, 37, 4, p. 449-470.

ZALIO P.-P., 2007, « Les entrepreneurs enquêtés par les récits de carrières : de l'étude des mondes patronaux à celle de la grammaire de l'activité entrepreneuriale », *Sociétés Contemporaines*, 4, 68, p. 59-82.

ZARCA B., 1986, *L'artisanat français : du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Economica.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://ceet.cnam.fr/>

- N° 199** *Le présentéisme au travail. Mieux évaluer pour mieux prévenir*
SYLVIE HAMON-CHOLET, JOSEPH LANFRANCHI
juin 2019
- N° 198** *L'analyse des données de concours au regard des discriminations à l'entrée dans la Fonction Publique d'État*
NATHALIE GREENAN, JOSEPH LANFRANCHI, YANNICK L'HORTY, MATHIEU NARCY, GUILLAUME PIERNE
juin 2019
- N° 197** *Effet d'une réduction de la durée d'indemnisation du congé parental sur l'activité des mères : une évaluation de la réforme de 2015.*
MATHIEU NARCY, FLORENT SARI
décembre 2018
- N° 196** *De l'emploi stable au travail insoutenable. Trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs.*
NICOLAS ROUX
avril 2018
- N° 195** *Work Organisation and Workforce Vulnerability to Non-Employment: Evidence from OECD's Survey on Adult Skills (PIAAC) / Organisation du travail et vulnérabilité au non-emploi : une étude empirique à partir de l'évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC)*
NATHALIE GREENAN, EKATERINA KALUGINA, MOUHAMADOU MOUSTAPHA NIANG
décembre 2017
- N° 194** *Enjeux et usages de la formation professionnelle dans la sécurisation des trajectoires d'emploi : des initiatives territoriales aux réformes nationales*
CAROLE TUCHSZIRER
septembre 2017
- N° 193** *Measuring Vulnerability to Adverse Working Conditions: Evidence from European Countries / Mesurer la vulnérabilité à la dégradation des conditions de travail dans les pays européens*
NATHALIE GREENAN, MAJDA SEGHIR
septembre 2017
- N°192** *Comparative Analysis of Apprenticeship Training in France and Germany / Une analyse comparative de l'efficacité de l'apprentissage en France et en Allemagne*
CLÉMENT BRÉBION
mai 2017
- N° 191** *The Effects of Firm Size on Job Quality: A Comparative Study for Britain and France / La qualité de l'emploi en France et en Grande-Bretagne : quels effets de la taille de l'entreprise ?*
ALEX BRYSON, CHRISTINE ERHEL, ZINAÏDA SALIBEKYAN
avril 2017