

ENTREPRENEURIAT VERSUS SALARIAT

Construction et déconstruction d'un modèle ?

Émile-Michel Hernandez et Luc Marco

Lavoisier | *Revue française de gestion*

2008/8 - n° 188-189

pages 61 à 76

ISSN 0338-4551

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2008-8-page-61.htm>

Pour citer cet article :

Hernandez Émile-Michel et Marco Luc, « Entrepreneuriat versus salariat » Construction et déconstruction d'un modèle ?,

Revue française de gestion, 2008/8 n° 188-189, p. 61-76. DOI : 10.3166/rfg.188-189.61-76

Distribution électronique Cairn.info pour Lavoisier.

© Lavoisier. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

ÉMILE-MICHEL HERNANDEZ

Universités de Reims

LUC MARCO

Université Paris 13



SALARIÉS/
ENTREPRENEURS

Entrepreneuriat *versus* salariat

Construction et déconstruction d'un modèle ?

Comment le partage entre salariés et entrepreneurs a-t-il évolué au cours du temps en France ? Un bilan historique, à la fois quantitatif et qualitatif, est nécessaire pour comprendre le jeu des forces en présence dans la recherche d'un équilibre instable entre positions salariées et statuts d'entrepreneurs indépendants. Le recours à l'histoire est alors indispensable pour mieux situer la position charnière de l'époque actuelle sur ce thème sensible et crucial pour l'avenir économique de notre pays.

Les gestionnaires ont rarement eu l'idée d'appréhender les questions scientifiques dans la très longue durée, celle du capitalisme lui-même. Depuis la révolution commerciale du Moyen-Âge et de la Renaissance (Lopez, 1974), les entreprises ont été confrontées à un problème de statut de leur force de travail : fallait-il salarier durablement les employés ou laisser des formes hybrides habiter les niches infinies du système capitaliste ?

Sous l'Ancien Régime la question avait une portée assez limitée en raison de deux phénomènes dirimants : le principe de dérogeance et la fixité des métiers. Aux nobles reconnus par le Roi il était – sauf exceptions – interdit d'exercer toutes professions commerçantes, ce « privilège » étant réservé aux bourgeois. Le terme même de « bourg » vient du fait que les seigneurs médiévaux avaient accordé des franchises d'impôts aux zones de chalandise où s'installaient les marchands, qu'ils soient sédentaires ou « gens de foire » (Miyamatsu, 2008). D'ailleurs la connaissance scientifique du statut de marchand ne survint pas en occident avant l'ouvrage prémonitoire de Benedetto Cotrugli écrit en 1458 (Marco et Noumen, 2008). Et il faudra encore attendre l'économiste Richard Cantillon en 1730 pour que le statut théorique de l'entrepreneur fût enfin précisé. Ce nouveau personnage devait d'ailleurs s'extirper de la condition commune des corporations de métiers pour pouvoir dégager des profits durables (Cantillon, 1755).

Avec la révolution industrielle initiée d'abord en Angleterre puis importée en France au détour des deux siècles (XVIII^e et XIX^e), c'est le statut du salarié qui fit débat. Encore fallait-il savoir quelle propor-

tion d'individus libres et égaux était concernée par ce pendule dichotomique : entrepreneuriat *versus* salariat ?

Cet article vise donc à dresser un premier bilan quantitatif sur cette question, dans une première partie qui récapitule les enjeux idéologiques de la solution bâtarde d'une relative stabilité contrôlée par l'État royal.

Mais le quantitatif n'est que de peu d'utilité si l'on ne va pas au-delà. Aussi, dans une deuxième partie, allons-nous étudier les formes hybrides qui s'installent peu à peu dans le capitalisme contemporain.

Avec le recul le XX^e siècle a bien été celui du grand choc : celui d'un entrepreneuriat qui envahit progressivement toute la sphère de la rationalité marchande, et celui du salariat qui s'insinue petit à petit dans les réalités les plus hétérogènes, dans un *continuum* qui va de la sphère marchande proprement dite aux confins de la galaxie des services publics.

I – ÉVOLUTION DU RAPPORT STATISTIQUE ENTRE SALARIAT ET ENTREPRENEURIAT : DE LA STABILITÉ À L'INVERSION DES COURBES

La gradation des étapes de cette évolution se répartit en quatre périodes : d'abord sous l'Ancien Régime royaliste, ensuite de la Révolution française à la Première Guerre mondiale, puis des années folles à 1996, et enfin dans les dernières années au passage du XX^e au XXI^e siècle.

1. Sous l'Ancien Régime : une stabilité fort coûteuse

À l'époque des rois de France, le subtil équilibre entre patronat et salariat était réajusté à long terme sous le système rigide des

corporations de métiers. Ce système, organisé dès le XIII^e siècle, comprenait quatre corps au sein des entreprises artisanales : les apprentis, les ouvriers (ou valets), les patrons (ou maîtres), et les gardes (ou jurés). Les deux premiers corps (apprentis et ouvriers) étaient salariés par les seconds (patrons et jurés). Les jurés étaient élus parmi les maîtres pour gérer la corporation et en assurer la police intérieure pendant deux ou trois ans¹.

Le mécanisme qui assurait un certain équilibre de longue période entre nombre de patrons et nombre d'ouvriers était assez complexe. Il procédait d'une part d'une régulation interne, chaque corporation limitant le nombre de ses « maîtres » de manière judiciaire ou en rendant l'accès au corps des patrons plus long. Par exemple : orfèvres : 300 (en 1632); brodeurs : 200 (en 1648); horlogers : 72 (en 1646); batteurs tireurs d'or : 40 (en 1683); imprimeurs : 36 (en 1686); ferrailleurs : 12 (en 1686)².

Comme il fallait un certain temps d'apprentissage pour devenir ouvrier (de 2 à 8 ans en moyenne selon la corporation), puis un

stage de compagnonnage ouvrier à durée variable, une barrière à l'entrée fut instituée au moyen du chef-d'œuvre, travail exécuté aux frais de l'ouvrier et soumis au jugement de jurés et de patrons délégués à cette cérémonie de passage à la maîtrise. Ensuite les compagnons disposant des capitaux adéquats pouvaient racheter une maîtrise ou en créer une de toutes pièces s'il y avait l'accord de la corporation ou une exemption du Roi.

De plus, la régulation externe était assurée par le pouvoir royal. En dérogeant aux statuts officiels des corporations de métiers, le Roi pouvait en effet créer de toutes pièces des maîtrises libres, ou même augmenter arbitrairement le nombre de patrons pour chaque corporation. Il existait même depuis 1485 un corps de marchands directement attaché à la personne royale et à sa cour : les maîtres suivant la cour ou maîtres privilégiés du prévôt de l'hôtel.

Le Roi pouvait aussi créer des corps parallèles de jurés chargés de surveiller le bon fonctionnement économique de la structure corporative. Par exemple, il créa les *audi-*

Tableau 1 – Nombre de marchands et d'artisans rattachés à la cour royale

Année	1498	1543	1606	1649	1659	1712	1777
Nombre	93	160	320	360	400	377	341
Variation	?	+ 72 %	+ 100 %	+ 12,5 %	+ 11,1 %	- 5,8 %	- 9,6 %

Source : A. Franklin (1889, p. 244-249).

1. Certaines corporations, par exemple les Foulons, les Mégissiers, les Boucliers d'Archal et les Épingliers choisissaient la moitié de leurs jurés parmi les ouvriers ou compagnons (Franklin, 1889, p. 87-88). Voir aussi Henry Ricalens (2007) pour les modalités pratiques.

2. Source : A. Franklin (1889, p. 178 et passim; voir index au nom des corporations).

3. Si l'on considère qu'il y avait à l'époque environ 600 000 membres des corporations, le coût individuel de la dette était de 57,67 livres, le paiement effectif ne se montant qu'à 1,3 livre par artisan ou commerçant !

teurs et examinateurs des comptes (mars 1694); les trésoriers receveurs et payeurs (en 1702); les greffiers pour l'enregistrement des brevets d'apprentissage, lettres de maîtrise (en 1704); les contrôleurs des registres (en 1706); les gardes des archives (en 1709), etc.

Or ces mesures étaient officiellement prises à l'occasion d'un événement exceptionnel touchant la famille royale (naissance, mariage, intronisation, grande victoire militaire, etc.); mais en réalité, elles avaient un but purement fiscal qui consistait à remplir régulièrement les caisses asséchées du Trésor royal! Le rachat de ces offices artificiellement créés par la royauté coûta cher aux corporations qui durent s'endetter pour garder leur relative liberté.

Mais en réalité, le réel versement en numéraire de ce coût global ne correspondit jamais à plus de 2,31 % du total de l'endettement des corporations (800 000 livres pour le règne de Louis XIV sur un total de 34 600 000 livres)³. Preuve que les corporations de métiers exsangues payaient soit en nature ou en corvée, soit ne réglaient jamais la dette et faisaient des procès pour en contester la légalité. Ainsi la communauté des *Tapissiers de haute lice* dut attendre seize ans (de 1640 à 1656) pour récupérer

1 600 écu, somme qui sera versée au roi pour ne pas avoir de maîtrises libres créées par lui, en sus de la fourniture gratuite de tentures devant les maisons protestantes lors de la fête du Saint-Sacrement (Franklin, 1889, p. 219-220).

La délimitation des frontières techniques de chaque corporation était fort complexe et donnait lieu à de très longs procès, qui pouvaient durer plusieurs siècles! Chaque métier se définissait selon l'usage, la coutume et avait tendance à figer durablement le progrès technique et l'invention de produits ou services nouveaux. Souvent le roi devait lui-même intervenir pour permettre l'application de nouveaux procédés techniques. La création des corporations nouvelles était subordonnée aux besoins et au goût pour la mode des deux ordres dominants: la noblesse et le clergé. Ces zones franches remontaient au temps lointain où les seigneurs féodaux, les congrégations religieuses commencèrent à réglementer sur leurs territoires propres l'exercice des activités industrielles et commerciales. À Paris, il existait une quinzaine de ces zones franches où pouvait alors s'épanouir sans freins la libre création d'entreprises artisanales délivrées du compagnonnage forcé:

Tableau 2 – Estimation du coût du rachat des lettres de maîtrise au pouvoir royal par les corporations (en livres)

Année	1643	1691	1694	1643-1715	1745	Total
Coût	35,700	3,000,000	633,600	34,600,000*	168,000	34,768,000*

Source: d'après A. Franklin (1889, p. 218-230).

* Notre estimation.

3. Si l'on considère qu'il y avait à l'époque environ 600 000 membres des corporations, le coût individuel de la dette était de 57,67 livres, le paiement effectif ne se montant qu'à 1,3 livre par artisan ou commerçant!

- l’Enclos de Saint-Jean de Latran (dès 1455),
- les Galeries du Louvre (lettres patentes de 1608)⁴,
- l’Enclos de Saint-Denis de la Chartre (1629),
- la Cour du Temple (1650, surtout des bijoutiers),
- l’Hôpital général (1658),
- la Manufacture des Gobelins (1667), celle de la Savonnerie...,
- les Hôpitaux de la Trinité (46 professions en 1768), du Saint-Esprit, des Enfants-Rouges (supprimé en 1772), de la Miséricorde,

S’y ajoutaient les palais et hôtels des princes du sang, les collèges universitaires (des artisans leur servant de portiers), le faubourg Saint-Antoine, l’hôtel Zône (ou Hôtel du Fief), la rue de Lourcine, les enclos des Quinze-Vingts, de Saint-Martin des Champs, de Saint-Germain des Près, la Cour Saint-Benoît, et le cloître et le parvis Notre-Dame. Tous lieux qui donneront plus tard le paysage commercial particulier de la bonne ville de Paris.

Le choix du métier était principalement d’origine familiale. Les fils de maîtres

devenaient patrons la plupart du temps, la corporation leur facilitant les choses en réduisant le chef-d’œuvre à une *expérience* moins difficile concernant la technique à mettre en action dans le métier choisi. Les ouvriers compagnons devaient épargner longuement pour pouvoir ensuite monter leur entreprise une fois le chef-d’œuvre accepté par les pairs. Ils avaient aussi la faculté d’épouser les filles ou les veuves des patrons déjà en place. Passer d’un métier à l’autre était donc difficile et l’obtention de prêts restait rarissime, l’argent étant aux mains des nobles à la campagne et des bourgeois en ville (Le Goff, 1984).

On obtenait donc des lignées d’artisans et une hiérarchie s’établissait naturellement entre les corporations relativement ouvertes et celles qui restaient fermées. C’est ainsi qu’à Paris il existait en 1691 exactement 126 corporations divisées en quatre classes selon leur importance.

Le lien originel du rapport salarial était donc une filiation très étroite entre les ouvriers et les patrons, ceux-ci étant très souvent issus de ceux-là. À l’intérieur de l’ordre des patrons, une division en quatre classes s’établissait elle aussi :

Tableau 3 – La répartition des corporations en quatre classes
(Édit de mars 1691)

Classes	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	4 ^e
Nombre	25	39	34	28
Proportion	19,8 %	31 %	27 %	22,2 %

Source : d’après A. Franklin (1889, p. 281-284).

4. De ces célèbres galeries naîtront au XVIII^e siècle la mode des *passages*, puis au XIX^e siècle celle des *bazars* et autres galeries du commerce et de l’industrie (Marco, 2008).

- les *Jeunes*, patrons ayant moins de dix ans de maîtrise;
- les *Modernes*, patrons reçus depuis plus de dix ans;
- les *Anciens*, patrons reçus depuis au moins vingt ans;
- les *Bacheliers*, patrons ayant rempli les fonctions de jurés (Franklin, 1889, p. 184, note 3).

En 1776, l'économiste et contrôleur général des finances Turgot réussit à faire supprimer provisoirement les corporations par le roi, en avançant l'argument de la liberté d'établissement: « Dans les lieux où le commerce est le plus libre, le nombre des marchands et ouvriers de tout genre est toujours limité et nécessairement proportionné aux besoins, c'est-à-dire à la consommation. Il ne passera point cette proportion dans les lieux où la liberté sera rendue; aucun nouveau maître ne voudrait risquer sa fortune en sacrifiant ses capitaux à un établissement dont le succès pourrait être douteux, et où il aurait à craindre la concurrence de tous les maîtres actuellement établis, et jouissant de l'avantage d'un commerce monté et achalandé. » (Turgot, *Exposé des principes de l'Édit de février 1776*, cité par A. Franklin, 1889, p. 255).

Mais le roi Louis XV revint très vite (en août 1776) sur sa décision et les corporations furent rétablies. Elles seront définitivement supprimées à la Révolution par le décret des 2 et 17 mars 1791, dit décret d'Allarde dont l'article 7 ordonne: « À compter du 1^{er} avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon. » Ce décret sera complété par la loi Le Chapelier des 14 et 17 juin 1791 qui supprime les corpora-

tions. Au moment de cette libération, en 1791, il existait plus de 1 million d'artisans et de commerçants; les capitalistes étaient au nombre de 100 000. Le tertiaire constituait donc environ 3,6 % de la population, les capitalistes 0,4 %. La noblesse comprenant 300 000 personnes (1,1 %), et le clergé 130 000 (0,5 %); le total de la population française atteignait 28 109 millions d'habitants (Source Quid, 2000, p. 601, p. 639).

2. De la Révolution à la Première Guerre mondiale: un mouvement en ciseau

Le nombre de patrons augmente puis se stabilise tandis que les cadres, employés et ouvriers progressent régulièrement sur la période. Les salariés agricoles régressent fortement dans le même temps.

Dans l'agriculture, le nombre d'agriculteurs exploitants est stable sur la période: entre 5,638 millions en 1851 et 5,859 millions en 1911. La moyenne s'établit à 5,814 millions. La France est encore un pays agricole à cette époque.

Dans l'industrie et le commerce, le nombre de patrons augmente jusqu'en 1866 où il atteint son acmé (3,198 millions), puis il diminue régulièrement jusqu'à l'avant-guerre où il s'établit à 2,371 millions. La concentration des secteurs et l'augmentation de la taille moyenne des établissements doivent être à l'origine de cette baisse lente mais certaine.

Les cadres connaissent une progression franche qui se produit entre 1851 (moins de 1 million de « cadres et employés de bureau ») et 1911 (plus de 2 millions d'individus). Le besoin d'encadrement a été très fort pour l'industrie et le commerce

Tableau 4 – La population active selon cinq activités (1851-1911, en milliers)

Date (début d'année)	Population active					Total général de la population active
	Agriculteurs exploitants	Salariés agricoles	Patrons de l'industrie et du commerce	Cadres et employés	Ouvriers	
1851	5 638	3 668	2 909	750*	3 149*	16 663
1866	5 855	3 390	3 198	827	3 462	18 312
1876	5 656	3 050	2 621	1 241	3 677	17 884
1881	5 709	2 867	2 710	1 513	3 907	18 523
1886	5 856	2 684	2 710	1 660	4 116	18 875
1891	5 800	2 590	2 662	1 683	4 447	19 025
1896	5 887	2 332	2 610	1 866	4 940	19 320
1901	5 937	2 084	2 562	1 983	5 328	19 562
1906	5 939	2 055	2 611	2 076	5 613	19 860
1911	5 859	1 981	2 371	2 278	6 012	20 096
Moyenne	5 813,6	2 670,1	2 696,4	1 587,7	4 465,1	18 812
% moyen	30,9	14,2	14,3	8,4	23,7	100,0

Source : O. Marchand et C. Thélot (1997, p. 236-237).

* Notre estimation.

durant cette période de seconde révolution industrielle⁵.

Les ouvriers⁶ suivent une progression parallèle : quasi doublement entre le début de la période (1851 : 3,149 millions) et la fin (1911 : 6,012 millions). Là aussi les besoins croissants de l'industrie expliquent cette hausse régulière.

Au total, si l'on fait un bilan d'ensemble, un mouvement en ciseau apparaît. Du côté des « patrons », le nombre global (exploitants agricoles indépendants + patrons du com-

merce et de l'industrie) passe de 8,547 millions en 1851 à 8,230 en 1911. Soit un ensemble qui correspond à 43,75 % de la population active à la fin de la Belle époque.

Symétriquement, l'ensemble des « salariés » (cadres, employés + ouvriers + salariés agricoles qu'il ne faut pas oublier) passe de 7,567 millions en 1851 à 10,271 millions en 1911, soit une augmentation de 35,7 %. Ce total représente alors 54,6 % de la population active.

5. Delphine Gardéy (1996, p. 185) signale que les employés représentent 4,5 % de la population active en 1866 (et les ouvriers 24 %), puis 16 % en 1936 (les ouvriers environ 45 %). Ces chiffres correspondent bien aux nôtres pour les employés, mais pas pour les ouvriers, puisque nous obtenons 18,9 % en 1866 et 31,4 % en 1936.

6. Le terme « ouvrier » employé seul sans référence au métier d'origine n'est guère utilisé avant 1815. Ce n'est qu'à partir du moment où de grandes usines sont édifiées que le qualificatif prend son acception actuelle (Demier, 2007, p. 54).

C'est vers 1886 que l'effet de ciseau trouve son point médian : les patrons sont sensiblement en même nombre (8,566 millions) que les salariés toutes catégories confondues (8,460 millions)! Il aura donc fallu près d'un siècle depuis la Révolution française pour que le nombre de salariés rejoigne celui des patrons.

3. Des années folles à 1996 : domination du salariat sur l'entrepreneuriat

Le nombre de patrons baisse régulièrement (concentration des entreprises et des enseignes), les cadres et employés progressent nettement, les ouvriers aussi mais

moins nettement et avec une baisse relative depuis 1982 en raison de la désindustrialisation du pays due à la mondialisation des économies avancées.

Le monde agricole est en recul constant : le nombre de patrons passe de plus de 5 millions en début de période pour tomber à moins de 800 000 en fin. Les salariés agricoles sont laminés dans la même proportion : près de 2 millions en 1921, plus que 228 000 en 1996 !

Le milieu industriel et commercial se réduit aussi comme peau de chagrin : 2,7 millions au sommet de 1936 et moins de 1,7 million soixante ans plus tard. La forte réduction

Tableau 5 – Cinq activités de la population active (1921-1996, en milliers)

Date (début d'année)	Population active					
	Agriculteurs exploitants	Salariés agricoles	Patrons de l'industrie et du commerce	Cadres et employés	Ouvriers	Total général de la population active
1921	5 345	1 892	2 334	2 808	6 285	20 007
1926	5 082	1 791	2 528	2 831	6 687	20 137
1931	4 760	1 663	2 570	3 174	6 926	20 397
1936	4 514	1 559	2 656	3 074	6 016	19 192
1954	3 958	1 161	2 322	4 082	6 485	19 515
1962	3 015	826	2 026	5 084	7 008	19 830
1968	2 447	584	1 985	6 542	7 648	20 641
1975	1 650	371	1 747	8 764	8 191	22 042
1982	1 449	303	1 780	10 771	8 263	23 805
1990	1 179	236	1 888	13 846	7 388	25 287
1996	772	228	1 693	15 095	6 752	25 590
Moyenne	3 106,5	964,9	2 139,0	6 915,5	7 052,0	21 560,3
% moyen	14,4	4,5	9,9	32,1	32,7	100,0

Source : O. Marchand et C. Thélot (1997, p. 236-239).

des entreprises commerciales de petites tailles au profit des grandes surfaces explique surtout cette évolution, accompagnée en fin de période par les délocalisations industrielles.

Les cadres et employés voient leur nombre s'envoler, passant de 2,8 millions dans les années folles pour atteindre 15,1 millions en 1996. Ce sont surtout les cadres moyens et supérieurs qui influencent cette évolution depuis les années cinquante. C'est en 1975 que ce groupe professionnel est devenu le numéro un.

Les ouvriers sont relativement stables sur la période, après une baisse entre 1936 et 1954. Ils passent de 6,3 millions en 1921 à 6,8 millions en 1996. Mais leur part dans

l'ensemble de la population active est en hausse réelle: ils représentent 32,7 % contre 23,7 % dans la période précédente.

Les deux groupes se répartissent comme suit: *les patrons* (agricoles + industriels et commerciaux) sont 7,679 millions en 1921 et seulement 2,455 millions en 1996, soit une baisse de 67,9 %; *les salariés* (agricoles + cadres, employés + ouvriers) sont près de 11 millions en début de période, et plus de 22 millions en fin, soit un doublement! La proportion passe donc de 1 patron pour 1,43 salarié en 1921 à 1 patron pour 9 salariés (exactement 8,99) en 1996: soit un coefficient d'augmentation de 6,28 en 75 ans! Si l'on enlève les salariés agricoles du numérateur, et les exploitants agriculteurs

Tableau 6 – Les données récentes concernant les cinq activités (1997-2005)

Date (début d'année)	Population active					
	Agriculteurs exploitants	Salariés agricoles*	Patrons de l'industrie et du commerce**	Cadres et employés***	Ouvriers	Total général de la population active
1997	732	228	864	15 635	6 711	25 582
1998	671	232	854	16 104	6 864	25 983
2000	633	234	814	16 350	6 990	26 155
2001	642	297	898	16 737	6 765	26 426
2002	639	288	769	16 824	6 345	26 653
2003	746	265	775	16 263	5 881	24 691
2004	672	282	773	16 490	5 873	24 784
2005	651	230	778	16 637	5 742	24 921
Moyenne	673,3	257,0	815,6	16 380,0	6 396,4	25 649,4
% moyen	2,6	1,0	3,2	63,9	24,9	100,0

*: ouvriers agricoles; **: commerçants et assimilés + chefs d'entreprises de 10 salariés et plus;

***: cadres et professions intellectuelles supérieures + professions intermédiaires + employés.

Source: INSEE, enquête emploi.

du dénominateur, on obtient les ratios suivants : 1 patron du commerce et de l'industrie pour 3,9 salariés en 1921, et 1 patron pour 12,9 salariés en 1996. La concentration de l'industrie et du commerce est donc beaucoup plus forte que celle des entreprises agricoles sur cette période. Qu'en est-il de tous ces chiffres pour les dix dernières années ?

4. Tendances récentes : des stabilisations différentielles

Comme souvent en statistique, on se trouve confronté à des changements de nomenclature, cette maladie des statisticiens voulant contrôler la lente évolution des changements temporels. Mais les tendances sont quand même lisibles dans les derniers chiffres disponibles.

Les traits marquants de cette évolution récente sont les suivants : a) baisse régulière du nombre d'agriculteurs-exploitants avec une asymptote vers 600 000 personnes ; b) une stabilisation des salariés agricoles autour de 250 000 ; c) une lente diminution du nombre de patrons industriels et commerçants qui tend vers 700 000 personnes ; d) stabilisation des salariés cadres ou employés vers 16,4 millions d'agents ; e) chute régulière du nombre d'ouvriers ; f) légère diminution du total de la population active due au vieillissement de la population mais régulièrement compensée par le flux d'immigration.

II – LE DÉVELOPPEMENT DES SITUATIONS D'EMPLOI PARTICULIÈRES

Un auteur, Bernard Fourcade (1992), a analysé l'évolution des situations d'emploi particulières (SEP) de 1945 à 1990. Il

repère trois grandes périodes. Jusque dans les années 1950, la « norme » d'emploi n'existe pas et l'on se réfère à deux pôles : le travail indépendant et le travail salarié qui recouvrent des situations d'emploi diverses. À partir des années 1950, la montée du salariat en France s'accompagne d'une forte croissance et du plein emploi. C'est le début de la période qualifiée par l'économiste Jean Fourastié de « trente glorieuses ». On assiste à la construction juridique de l'emploi typique avec ses trois caractéristiques principales : durée indéterminée du contrat, unicité de l'employeur, temps plein. Les situations d'emploi particulières régressent. Avec les années 1970, la croissance économique ralentit et réapparaît – souvent sous des formes nouvelles – les SEP qui, rapidement, prennent de l'ampleur. Le tableau 7 présente cette évolution.

Si l'analyse de Bernard Fourcade s'arrête en 1990, le mouvement de construction de SEP, qu'il avait repéré dans les années 1970, s'est depuis considérablement développé et complexifié. Ainsi on assiste peu à peu à la construction juridique de nouvelles SEP.

Christel Beaucourt et Pierre Louart (2000 et 2003) parlent eux de « la variance des contrats d'activité » et de « la vogue des salariés entrepreneurs ». Ils relèvent que, pour mobiliser les ressources humaines, les cadres contractuels évoluent. Les contrats à durée indéterminée restent largement majoritaires, mais leurs contenus s'assouplissent. Ils incluent l'engagement pour des missions larges ou évolutives, le forfait temporel et diverses clauses d'ajustement (contrat de chantier ou d'objectifs, exclusivité des services, non-concurrence, dédit-formation, avantages en nature pour un tra-

vail en couple, etc.). D'autres formes contractuelles se développent: le CDD (contrat à durée déterminée), le travail intérimaire, le contrat d'activité, la sous-traitance, la franchise, le portage, le leasing, les centrales d'achat, les accords de coopération, etc. Pour ces deux auteurs (2000, p. 217), dans certains secteurs productifs,

cela « mène à des configurations relationnelles complexes où les relations sont basées conjointement sur la propriété, le contrôle ou le contrat. »

Pour présenter cette évolution nous proposons une matrice avec deux axes, le statut et les attitudes, et sur chaque axe deux positions: salarié ou entrepreneur.

Tableau 7 – L'évolution du SEP de 1945 à 1990

Situations particulières juridiquement formalisées ↓	1945 —————	—————▶ 1990		
	Formes anciennes	Formes nouvelles		
	Référence au travail indépendant	Référence à l'emploi typique salarié		
	(travail agricole) (travail non agricole)	(secteur privé)	(secteur public)	
	Aides familiales	Travail intermittent		
Précarité ↓	Salariés agricoles	Apprentissage	Temps partiel	Contractuels, Auxiliaires, Vacataires.
Situations non formalisées ↓ +		Intérim		CDD
		Travail à domicile		Mesures d'insertion
	Pluriactivité			Stages de formation
	Indépendance « larvée »	Sous-traitance		
	Travail au noir	Travail clandestin		

Source : d'après B. Fourcade (1992, p. 14).

Tableau 8 – Proposition d’une matrice statut/attitudes

Statut	Entrepreneur	I Entrepreneur dépendant Créations de substitution « forcées » Parasubordination	II Entrepreneuriat classique Autonomie économique Essaimage
	Salarié	IV Salariat classique	III <i>Corporate entrepreneurship</i> Portage salarial/coopérative d’emploi et d’activité Micro-association
		Salarié	Entrepreneur
Attitudes			

Le quadrant II correspond à l’entrepreneuriat classique tant sur le plan statutaire que pour les attitudes. De même le quadrant IV pour le salariat.

Le quadrant I correspond à des situations où l’individu a un statut d’entrepreneur mais avec une autonomie économique limitée le rapprochant de la situation d’un salarié. On peut le qualifier de pseudo-entrepreneur, de quasi-entrepreneur ou d’entrepreneur incomplet.

Marie-Françoise Mouriaux (1994) oppose trois types de créations : les créations pures, des ouvertures d’un nouvel établissement

sans prédécesseur; des créations périphériques, qui, sous une apparente indépendance de forme, ne sont que l’émanation d’entreprises déjà existantes ayant adopté une stratégie d’extension ou de diversification; des créations de substitution consistant à changer le statut juridique d’une activité préexistante. Et pour ces trois types de création, elle oppose créations « forcées » et créations « volontaires ». Le tableau 9 présente la répartition de ces divers types de création dans l’échantillon étudié (232 entreprises picardes) :

Tableau 9 – Degré de contrainte des créations

Types de création	Créations pures	Créations périphériques	Créations de substitution	Ensemble
Créations « forcées »	30	11	64	35
Créations « volontaires »	70	89	36	65
Ensemble (N = 232)	100	100	100	100

Note : Échantillon Picard; M.-F. Mouriaux (1994, p. 30).

Les créations de substitution « forcées » – qui sont assez nombreuses (64 sur 232 soit 27,59 % de l'échantillon étudié) – correspondent à ces pseudo-entrepreneurs. Et Marie-Françoise Mouriaux cite des secteurs où ces pratiques d'extériorisation sont fréquentes : le conseil, la vente, les transports, le bâtiment. Elles sont dictées par des soucis de recentrage sur les activités les plus rentables (ou sur le cœur du métier, cf. *The Core Competencies of the Corporation*, G. Hamel et C. K. Prahalad, 1990-91); d'augmenter la flexibilité de l'organisation; de faire passer des rapports productifs du droit du travail au droit commercial plus souple; voire même, dans certains cas, par le seul souci de ne plus payer les charges sociales incombant aux employeurs.

Elle ajoute (Mouriaux, 1994, p. 29): « Des administrations sont elles-mêmes à l'origine de certaines de ces installations quand des contraintes budgétaires leur interdisent d'augmenter ou de maintenir les dépenses salariales qu'elles remplacent par le paiement de prestations de services. » Et, pour illustrer son propos, elle donne divers exemples de ces créations de substitution forcées: un entrepreneur de bâtiment exigeant l'installation de ses ouvriers comme sous-traitants à leur compte, une grande entreprise textile abandonnant le transport de ses produits et proposant à ses conducteurs de racheter leur camion pour faire le même travail comme indépendant.

Le quadrant III correspond à toutes les situations où un individu ayant un statut de salarié doit avoir – par choix ou par contrainte – un comportement entrepreneurial.

Il y a d'abord le cas du « corporate entrepreneurship », entrepreneuriat corporatif ou « entreprise entreprenante » (cf. Hernandez, 2005) où l'entreprise pour rester entrepre-

neuriale et ne pas péricliter demande à son personnel d'adopter un comportement entrepreneurial, où l'entreprise développe l'intrapreneuriat c'est-à-dire l'entrepreneuriat à l'intérieur de l'entreprise existante.

Le deuxième cas de figure correspond aux formes d'emploi tripartites. La plus ancienne est l'intérim, l'entreprise d'intérim venant s'interposer entre le salarié et l'employeur réel. Une deuxième forme plus récente est le groupement local d'employeur (GLE; cf. Mouriaux, 2005) dont l'objectif est de transformer des contrats de travail précaires, à temps partiel, en CDI à temps plein, de stabiliser des situations salariales. Intérimaires et employés d'un GLE relèvent clairement du salariat. Une troisième forme d'emploi tripartite est apparue plus récemment, le portage salarial, permettant à des travailleurs d'être à la fois indépendants et d'avoir accès aux droits sociaux du salarié. On peut parler ici d'une véritable fiction juridique procurant à des entrepreneurs un statut salarial.

Ce portage salarial peut prendre une forme corporative avec les coopératives d'emploi et d'activité (cf. Poncin, 2004) ayant une double vocation :

- coopérative d'emploi: une structure juridique, sociale, et commerciale, permettant l'intégration d'activités économiques en donnant aux créateurs un cadre salarial et logistique.

- coopérative d'activité: en fournissant un environnement, un accompagnement et un statut à des personnes susceptibles de créer leur propre activité économique, pour définir et tester leur projet.

Avec le portage salarial, qu'il soit classique ou corporatif, on a en quelque sorte, pour reprendre le titre de l'ouvrage de Béatrice Poncin, « des salariés sans patron ».

Le troisième cas de figure est celui de la création par un individu d'une structure dont le seul objectif est de l'embaucher. Un exemple est donné par Éliane Le Dantec (1998) avec le cas des professeurs de danse qui, devant la difficulté de trouver un emploi salarié dans ce secteur, créent une micro-association qui va les employer.

Si dans le cas du *corporate entrepreneurship* on a encore un véritable salarié à qui son employeur demande d'avoir un comportement d'entrepreneur, avec le portage salarial et la micro-association le salariat n'est plus qu'une fiction, une façon pour un indépendant de se « déguiser » en salarié, d'avoir accès à un statut social qui lui semble plus favorable.

La situation à l'intérieur de ces quadrants n'est pas figée. Le para-subordonné (quadrant I) peut devenir un entrepreneur classique (quadrant II) en développant des activités économiques autonomes. Le salarié peut passer du *corporate entrepreneurship* à l'entrepreneuriat classique dans le cadre d'un essaimage. De même les employés des sociétés de portage salarial ou des coopératives d'emploi et d'activité peuvent les quitter pour rejoindre la catégorie des entrepreneurs classiques.

On voit donc avec cette matrice qu'à côté du salariat et de l'entrepreneuriat classiques

existe aujourd'hui toute une multitude de situations intermédiaires entre ces deux archétypes.

CONCLUSION

La société française est aujourd'hui de façon largement majoritaire une société de salariés. Et il est aussi abusif de nos jours de prédire la fin du salariat que celle du travail (Rifkin, 1994). Mais la coupure claire et nette qui existait encore il y a quelques années entre travailleur salarié et travailleur indépendant/entrepreneur tend à s'atténuer. Et pour évoquer le rapport au travail il sera de plus en plus juste de parler d'un continuum allant de la subordination à un employeur (contrat de travail) à l'indépendance de l'entrepreneur que d'une césure nette entre deux catégories distinctes. Les frontières entre salariat et auto-emploi seront de plus en plus floues.

Cette évolution peut offrir aux organisations l'opportunité d'un changement de paradigme: passer d'un modèle où elles imposent leurs contraintes à leur personnel, à un modèle où elles s'efforcent de s'adapter aux desiderata de leur personnel; passer du modèle de l'organisation « à prendre ou à laisser » à celui de l'entreprise à la carte (Bouchikhi et Kimberly, 1999; Cerdin, Colle et Peretti, 2005).

BIBLIOGRAPHIE

- Beaucourt C., Louart P., « Des entrepreneurs dans les franges du salariat », *Histoire d'entreprendre. Les réalités de l'entrepreneuriat*, dirigé par T. Verstraete, Caen, Éditions EMS, 2000, p. 211-228.
- Beaucourt C., Louart P., « La vogue des salariés entrepreneurs », *Encyclopédie des Ressources Humaines*, coordonné par J. Allouche, Paris, Vuibert, 2003, p. 428-440.

- Bouchikhi H., Kimberly J.R., « L'entreprise à la carte : un nouveau paradigme de gestion pour le XXI^e siècle », *Revue Gestion*, vol. 24, n° 3, 1999, p. 114-121.
- Cantillon R., *Essai sur la nature du commerce en général*, (1755) Paris, réédition INED, 1952 et 1997.
- Cerdin, J.-L., Colle R., et Peretti J.-M., « La fidélisation des salariés par l'entreprise à la carte », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 55, janvier-mars 2005, p. 2-21.
- Demier F., « Définir le salariat de la révolution industrielle », *Le salariat, théorie, histoire et formes*, F. Vatin et S. Bernard dir., Paris, La Dispute, 2007, p. 49-64.
- Fourcade B., « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52, 2, 1992, p. 4-19.
- Franklin A., *La vie privée d'autrefois. Arts et métiers, modes, mœurs, usages des parisiens du XI^e au XVIII^e siècle d'après des documents originaux ou inédits*, vol. 6: *Comment on devenait patron*, Paris, Librairie Plon, 1889.
- Gasday D., « Du veston au bas de soie : identité et évolution du groupe des employés de bureau (1890-1930) », *Le Mouvement Social*, n° 175, avril-juin 1996, p. 55-77.
- Hamel G., Prahalad C.K., « Les grands groupes ne connaissent pas leur métier », *Harvard l'Expansion*, n° 59, hiver 1990, p. 34-46.
- Hernandez E.-M., « Le coaching au service de l'organisation entrepreneuriale », *L'Expansion Management Review*, n° 116, mars 2005, p. 54-62.
- Le Dantec E., « La 'micro-association' : un compromis entre travail indépendant et salariat. Le cas des professeurs de danse », *Travail et Emploi*, n° 75, 1998, p. 3-17.
- Le Goff J., « Corporations », *Encyclopédia Universalis*, Paris, 1984.
- Lespinet-Moret I., *L'Office du Travail, 1891-1914 : la République et la réforme sociale*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007.
- Lévy-Leboyer M., « Le patronat français a-t-il échappé à la loi des trois générations? », *Le Mouvement Social*, n° 132, juillet-septembre 1985, p. 3-7.
- Lopez R.S., *La révolution commerciale dans l'Europe médiévale*, Paris, Aubier, 1974.
- Marchand O., Thélot C., *Le travail en France 1800-2000*, Paris, Éditions Nathan, 1997.
- Marco L., « La démographie des sociétés commerciales à la fin du XIX^e siècle », *Économies et Sociétés*, série AF, « Histoire quantitative », n° 16, 1991, p. 121-158.
- Marco L., « Le Bazar Bonne-Nouvelle, ancêtre du centre commercial polyvalent, 1835-1863 », *Cahiers du CREGEM*, Université Paris 13, n° 1, L'Harmattan, à paraître 2008.
- Marco L., Noumen R., « Cotrugli, notre fondateur? », *Traité de la marchandise et du parfait marchand*, B. Cotrugli, Villetaneuse, Archives du CREGEM, n° 1, 2008, p. I-XXX.
- Mouriaux M.-F., « Nouvelles entreprises : des emplois créés, déplacés ou sauvegardés? », *Travail et Emploi*, n° 58, 01, 1994, p. 25-37.
- Mouriaux M.-F., « Groupement d'employeurs et partage salarial : salariés à tout prix? », Centre d'Étude de l'Emploi, *Connaissance de l'Emploi*, n° 19, juillet 2005.
- Miyamatsu H., *La naissance du riche dans l'Europe médiévale*, Béchère, Éditions les Perséides, 2008.

Poncin B., *Salarié sans patron?*, Broissieux, Éditions du Croquant/Idées coopératives, [13340 Bellecourbe-en-Banges] 2004.

Ricalens H., *Les gens de métier de la vie quotidienne du Lauragais sous L'ancien régime : contribution à l'histoire économique et sociale d'un pays du Languedoc*, Toulouse, Presses de l'IEP, 2007.

Rifkin J., *La fin du travail : le déclin des emplois et l'arrivée d'une ère postindustrielle*, Paris, Éditions Putnam, 1994.