Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

ENTRE EMPLOI ATYPIQUE ET ENTREPRENEURIAT : LE PORTAGE SALARIAL COMME « FORME D'EMPLOI DE TRANSITION » ?

Jean-Yves OTTMANN,
NEWLIFE, Laboratoire Missioneo, Université Paris-Dauphine PSL DRM(M&O), UMR CNRS 7088

Dominique MAHUT,
Université Paris-Dauphine PSL, UMR CNRS 7088 (DRM) - UMR CNRS 7170 (IRISSO)

Bernard GAZIER,
Centre d'Économie de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

La littérature académique, les études menées sous l'égide des pouvoirs publics, tout comme les discours médiatiques, mettent en avant la multiplication des nouvelles formes d'emploi[48] (Eurofound, 2015, 2018 ; Everaere, 2014), leur croissance relative dans l'ensemble de l'emploi (Fox, 2014 ; Gazier *et al.*, 2016), ainsi que le développement et la recomposition du travail indépendant (Burke, 2015 ; Célérier et Le Minez, 2020 ; D'Amours, 2006). La plupart de ces réflexions portent toutefois sur un moment T : il n'existe que très peu de littérature sur le lien entre carrière et nouvelles formes d'emploi. Il se pose donc la question de la possibilité d'avoir une carrière durable dans ces formes alternatives au salariat classique, ou si ces formes d'emploi atypiques ne constituent que des étapes transitoires dans l'ensemble de la carrière d'un individu.

Le portage salarial est un statut juridique particulier permettant d'exercer une activité professionnelle indépendante dans un cadre juridique de salariat de droit privé. Il constitue une forme d'emploi atypique, basée sur une relation tripartite entre un client, un travailleur indépendant et une entreprise de portage salarial (Kantorowicz, 2015 ; Loufrani, 2015). C'est une forme d'emploi en forte croissance, qui se rapproche par ailleurs des coopératives d'activités et d'emploi (CAE) dans son fonctionnement (Boudes, 2014), et qui s'institutionnalise progressivement (Lenoir et Schechter, 2012 ; Willmann, 2015).

[48] Formes d'emploi qui sont des « zones grises » entre salariat classique et indépendance, parmi lesquelles sont centrales des situations où le travailleur est dépendant d'un donneur d'ordre unique mais qui ne sont pas des CDI, CDD ou des contrats d'intérim.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1.
DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

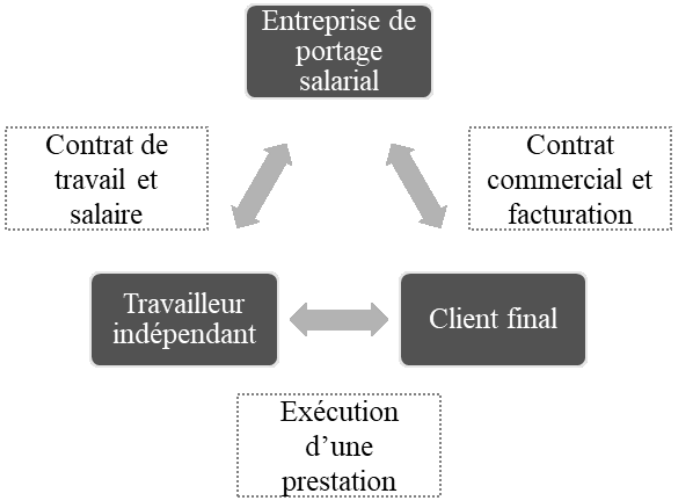

FIG. 1 – Schéma de fonctionnement du portage salarial

Son étude est encore trop souvent limitée à la description de l'encadrement juridique du statut (e.g. Everaere, 2014 ; Loufrani, 2015), malgré l'affirmation de la capacité du statut à être une ressource ou une solution pour les travailleurs indépendants, en matière de sécurité et d'intégration à la protection sociale.

En effet, un discours portant ces affirmations est largement développé par les entreprises de portage salarial et leurs représentants institutionnels. On peut évidemment soupçonner ces affirmations de n'être qu'un processus de légitimation, éloigné de la réalité, d'autant que les effectifs de travailleurs en portage salarial restent au fil du temps relativement faibles, avec une constance d'environ 50 000 travailleurs concernés. Toutefois, ces affirmations correspondent à de réelles problématiques sociales (Barbier, 2002 ; Jolly et Prouet, 2016). Il est d'ailleurs intéressant de constater que le rapport Frouin (2020) concernant la sécurisation des travailleurs de plateformes recommande explicitement le recours aux CAE ou au portage salarial pour ces travailleurs. De fait, il semblerait pertinent de vérifier la capacité passée du portage salarial à être un statut d'emploi pérenne (stable, régulier et suffisamment rémunérateur), ou à défaut une étape de carrière intéressante, pour éclairer son potentiel de réponse aux enjeux sociaux à venir, que ce soit pour les travailleurs de plateforme (Pouré, 2018 ; Rème-Harnay, 2020) ou pour d'autres nouvelles formes d'organisation du travail.

Cet article se propose, par la mise en évidence et l'analyse des différentes trajectoires possibles au sein de ce statut juridique, de répondre à cette question. Il démontre que le portage salarial a un positionnement relativement spécifique, entre nouvelle forme d'emploi, salariat et entrepreneuriat classiques, et présente la place qu'il peut occuper dans la carrière des individus. Il identifie des dynamiques variées de l'activité des travailleurs en portage salarial, qu'on peut relier à des usages différents du statut. Ils conduisent à faire l'hypothèse de l'incapacité du portage salarial à être une nouvelle forme d'emploi pérenne et celle de son faible usage en tant que support à l'entrepreneuriat. Le portage salarial serait une forme d'emploi atypique « de transition » et utilisée comme telle par les individus, dans une dynamique éloignée la plupart du temps de l'entrepreneuriat. Sans invalider la capacité technico-juridique de ce genre de statut à protéger davantage certaines catégories d'indépendants, les résultats de cet article

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

montrent que son usage correspond surtout à des « étapes de carrière », donc à un statut « de transition ».

Pour cela, l'analyse porte sur un échantillon exploitable de plus de 4 800 individus, qui ont eu des activités sous statut de portage salarial sur une ou plusieurs périodes entre 2006 et 2018. Les données proviennent d'une entreprise de portage salarial qui a souhaité voir des recherches rigoureuses conduites sur ses données d'archive anonymisées. Pour l'intégralité de ces individus, en plus de variables sociodémographiques basiques, les données contenaient le détail mois par mois de leur temps de travail (en nombre de jours) et de leurs revenus (en facturation). Ces données de gestion permettent ainsi une lecture particulièrement fine de l'activité dans le temps de chaque individu, ce qui a permis de réaliser une Analyse en Composantes Principales (ACP) puis une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) à partir d'indicateurs d'activités variés. Cette démarche a conduit à construire une taxonomie de cinq profils de travailleurs portés. Pour chacun de ces profils, les évolutions longitudinales de leur temps de travail et de leurs revenus ont été modélisées. Enfin, certains phénomènes apparus de manière descriptive pour certaine des classes ont été vérifiés avec des méthodes régressives, de manière à pouvoir valider des hypothèses explicatives de l'activité des différentes classes.

Ces analyses montrent que le portage salarial n'est pas aujourd'hui un statut d'emploi pérenne, ou du moins qu'il n'est pas utilisé comme tel par les indépendants portés. En effet, 40 % des individus étudiés semblent être des « statuts transitoires, d'appoints ou en difficulté » avec une activité intermittente et des revenus faibles, 50 % semble être des activités liées à des opportunités de court terme sans développement ultérieur et seule une minorité de moins de 10 % semble se positionner comme un statut davantage durable.

I. LITTÉRATURE

I.1. LE TRAVAIL INDEPENDANT COMME TRANSITION ?

Après des décennies d'une structuration croissante de l'emploi autour du statut de salarié au détriment des métiers et statuts indépendants (Marchand, 1998), l'emploi indépendant[49] recommence à croître, et ce notamment dans des secteurs où il n'était que peu présent (Célérier et Le Minez, 2020 ; Fox, 2014). De nombreux enjeux et dynamiques concourent à cet état de fait, dans un contexte socio-économique de « montée des incertitudes » (Castel, 2009) et d'utilisation du travail indépendant comme levier de contrôle politique et social (Abdelnour et Lambert, 2014). Si le développement du travail indépendant est patent, sa mesure précise n'a, toutefois, rien d'évident (Cieslik, 2015 ; Fox, 2014 ; Gazier *et al.*, 2016), car de nombreux statuts différents coexistent pour encadrer et structurer le travail indépendant (Eurofound, 2015, 2018). Par ailleurs, dans une large mesure (63 % de l'ensemble de l'effectif, en France[50]) l'emploi indépendant est sans salariés, c'est-à-dire « solo », se distinguant ainsi des indépendants « chef d'entreprise » (Bögenhold, 2019). Le lire comme une forme d'emploi proche du salariat ou atypique est alors plus pertinent que de l'analyser avec une clef de lecture

[49] Est entendu ici comme « emploi indépendant » tous les statuts où il n'y a pas d'obligation de la part d'un employeur de fournir du travail en contrepartie d'un salaire : professions libérales, gérants et propriétaires d'entreprises avec ou sans salariés (SARL, EURL, entreprise individuelle), micro-entrepreneurs, portage salarial, coopérateurs salariés de CAE, etc.

[50] Voir Fiche « 1.12 Travailleurs indépendants en Europe », *in* Insee (2020), *Emploi et revenus des indépendants*, Insee Références, Édition 2020, p. 124-125.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

entrepreneuriale, c'est-à-dire comme une activité durable, créatrice de valeur et d'externalités positives pour l'économie et la société (Arreola *et al.*, 2017).

Or, si le travail indépendant se distingue de l'entrepreneuriat[51], il n'existe pourtant que très peu de littérature sur sa place dans la carrière (en dehors du fait de « devenir entrepreneur », question dé-temporalisée qui, elle, regroupe une littérature pléthorique). Pourtant, l'intérêt de cette étude est souvent pointé (Sullivan, 1999 ; van den Born et van Witteloostuijn, 2013). D'après Failla *et al.* (2017), il semblerait que l'entrepreneuriat soit une carrière plus stable que le salariat, mais ils ne distinguent pas le cas des travailleurs indépendants sans salariés. Il semble de plus en réalité que seule une minorité de l'ensemble des travailleurs indépendants aura ce statut durant l'intégralité de leur carrière (Carroll et Mosakowski, 1987), de même qu'une situation confortable sur le marché de l'emploi traditionnel semble diminuer la tendance à l'entrepreneuriat (van den Born et van Witteloostuijn, 2013). On retrouve les mêmes éléments et problématiques pour les données françaises (Bertran *et al.*, 2020). Il existe enfin un certain nombre d'études sur l'*exit* de l'entrepreneuriat et ses conséquences sur la suite de la vie des personnes concernées (Georgellis *et al.*, 2005). Ainsi, l'entrepreneuriat « transitoire », ou en tant que simple étape de carrière, est une réalité identifiée mais finalement peu étudiée.

On peut citer comme recherche plus approfondie le travail de Koch *et al.* (2021), qui montrent comment le travail indépendant peut s'inscrire de quatre manières différentes dans une carrière complète. D'une part, de manière « persistante » : on y trouve les artisans, professions libérales, entreprises familiales sur plusieurs générations et entrepreneurs précoces – ils sont de loin les moins nombreux de l'échantillon, ce qui rejoint les anciennes analyses de Carroll et Mosakowski (1987). D'autre part, de manière « mixée », pour des personnes qui ne passeront pas toute leur carrière en tant qu'indépendant même si ce statut sera chez eux le plus long. Ensuite et à l'inverse, de manière « intermittente », pour les personnes majoritairement salariées mais qui auront des périodes de travail indépendant au cours de leur carrière (en général au début ou à la fin). Enfin, les « indépendants de nécessité », qui durant toute leur carrière vont alterner des périodes courtes de chômage, d'emploi salarié et de travail indépendant. Kaiser et Malchow-Møller (2011) étudient de manière complémentaire les effets d'un passage par le travail indépendant sur un retour à l'emploi salarié : les personnes concernées verraient leur revenu progresser par rapport à ce qu'il aurait été dans une carrière salariée linéaire, sauf dans le cas de changement de secteur suite à la période en indépendance.

Ainsi, la possible dimension seulement « transitionnelle » du travail indépendant, au sein d'une carrière toujours construite sur le salariat, n'est que peu abordée par la littérature. On entendra ici « transition » comme une conception dynamique du marché du travail, où l'on s'intéresse à des carrières ou des séquences (flux) au lieu de se focaliser sur des effectifs en emploi ou au chômage à un instant donné (stocks). Mais les transitions sont des processus « épais » qui peuvent durer plus ou moins longtemps, et éventuellement s'enchaîner les uns aux autres. On peut alors parler, avec une grille d'observation plus fine et une durée d'observation plus longue, de « séquences de transition », dont le résultat peut être une intégration, un maintien ou une exclusion économique et sociale (O'Reilly *et al.*, 2004). Les « transitions » peuvent être voulues ou subies, et souvent combinent un mixte des deux. Elles peuvent alors être jugées satisfaisantes ou non, tant par les personnes qui les vivent que par les responsables publics

[51] Pour une définition de l'entrepreneuriat ou une analyse des limites de ces définitions, voir Arreola *et al.* (2017) ou Bruyat et Julien (2001).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

(Gazier et Gautié, 2011). Elles dépendent clairement de la formation initiale et continue, mais aussi de l'expérience antérieure accumulée au sein de l'emploi et de la capacité à les faire valoir et à se redéployer en cas de rupture de l'emploi. Le concept de « capacité de transition » forgé par Korver et Schmid (2012) relie pour une personne les expériences en entreprise aux perspectives d'expansion ou de repli du secteur choisi.

Ainsi, on peut questionner les nouvelles formes d'emploi et plus largement le travail indépendant en termes de carrière : est-ce des statuts durables car choisis, durables car contraints ? Ou est-ce des statuts temporaires, liés alors à des moments de transitions ; auquel cas on peut interroger leur influence sur la « capacité de transition des individus ».

I.2. LE PORTAGE SALARIAL, STATUT D'EMPLOI OU SIMPLE SERVICE ?

Le portage salarial est réservé aux prestations intellectuelles[52] proposées à des personnes morales (entreprises, administrations ou associations)[53]. Ce statut existe depuis la fin des années 1990 et a été juridiquement clarifié et encadré par une ordonnance en 2015 (Loufrani, 2015 ; Willmann, 2015). Il s'agit d'une relation tripartite : le travailleur indépendant va être salarié par une entreprise de portage salarial (EPS) qui contractualisera et facturera en son nom son client. Le chiffre d'affaires ainsi dégagé par la prestation du « porté » sera transformé en salaire pour ce dernier (cotisations patronales, cotisations salariales et salaire net, moins des frais de gestion prélevés par l'entreprise de portage salarial). L'indépendant porté évite ainsi d'avoir à réaliser les formalités administratives et légales (URSSAF, expert-comptable, CEG, etc.), puisqu'elles sont effectuées par l'entreprise de portage salarial. Il bénéficie aussi d'une sous-traitance plus ou moins importante des tâches administratives restantes (contractualisation, facturation, etc.) et d'un accès complet au système de protection sociale (puisqu'il cotise comme un salarié de droit privé). Il y a 30 à 50 mille indépendants portés en France aujourd'hui (Everaere, 2014 ; Gazier *et al.*, 2016 ; OPPS, 2019), le statut étant peu connu en plus d'être réservé à certains types de métiers. Il ne permet pas d'employer des salariés et est donc réservé aux indépendants « solo ».

Au-delà de son fonctionnement juridique, ce statut pose plusieurs questions. D'une part, il met en exergue la place particulière du travail indépendant sans salarié. Toutes les formes d'entrepreneuriat ne sont pas identiques de « l'entrepreneur milliardaire à l'entrepreneur hybride », ces derniers combinant micro-entrepreneuriat et travail subordonné (Bögenhold, 2019), ce qui pose des défis aux politiques publiques (Arreola *et al.*, 2017). Les travailleurs indépendants et entrepreneurs sont souvent traités comme un tout homogène, ou alors segmentés uniquement en fonction de leurs caractéristiques démographiques (femmes, immigrés, etc.). Mis à part le cas notable des entrepreneurs hybrides, qui se voient étudiés par une littérature dédiée (e.g. Bögenhold, 2019), il n'y a que peu d'analyses des différences entre entrepreneurs ou entre indépendants en fonction des dynamiques de leur activité. Les délimitations du portage salarial et son rattachement statistique au salariat (Everaere, 2014 ; Gazier *et al.*, 2016) permettent de circonscrire une

[52] À l'origine, le portage salarial était réservé juridiquement aux métiers de statut cadre. Depuis l'ordonnance du 2 avril 2015, l'accès à ce statut est élargi à tout professionnel disposant des qualifications et compétences pour assurer une expertise en respectant un seuil minimal de rémunération. Les activités pouvant être « portées » par une EPS se rapportent à la prestation intellectuelle (les artisans ou professions libérales réglementées n'y ont pas accès).
[53] Il n'est donc pas possible de proposer ses services à des particuliers *via* un statut de portage salarial.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

population spécifique dont l'étude pourrait éclairer certaines formes atypiques du travail indépendant ou de l'entrepreneuriat.

D'autre part, la légitimité du portage salarial en tant que statut pour répondre aux besoins de cette population de travailleurs indépendants interroge. Louvion critique ainsi fortement ce statut, en posant qu'il permet une « uberisation » du travail intellectuel, offrant aux employeurs l'outil qui leur manquait pour externaliser davantage (2019). Il explique aussi que ce statut ne perdure en réalité que grâce à la possibilité de cumul avec les allocations chômage d'une population d'usagers chômeurs et précaires (Louvion, 2017, 2018). On peut donc questionner l'ambiguïté du statut, dont les effets réels ne seraient pas ceux espérés et annoncés par les entreprises et institutions du secteur : la sécurisation, la pérennité et la stabilité de l'activité des personnes dans un statut de travailleurs indépendant et autonome. On retrouverait là une dynamique identique au cas de la micro-entreprise (Abdelnour, 2017 ; Arreola *et al.*, 2017).

Enfin, en lien avec notamment le travail de Koch *et al.* (2021), il se pose la question de la place d'une période en portage salarial au sein d'une carrière. Le portage est-il une étape, ou un statut durable ? S'il est une étape, est-ce du travail indépendant « mixé », « intermittent » ou « de nécessité » ? Pour répondre à cette question l'idéal serait d'avoir les données concernant l'ensemble de la carrière de personnes ayant été en portage salarial. Mais l'étude des dynamiques concrètes pour des individus des périodes en portage salarial pourrait d'ores et déjà apporter un éclairage utile.

II. MÉTHODOLOGIE

II.1. DONNÉES

Les données exploitées ici sont extraites du logiciel de gestion d'une entreprise de portage salarial, dans le cadre d'une recherche construite en partenariat entre les auteurs et l'entreprise. L'entreprise est un des leaders du secteur et gère en permanence plusieurs milliers d'indépendants portés actifs. Elle existe depuis près de vingt ans et a toujours opéré sur l'ensemble du territoire, *via* un réseau régional de commerciaux et interlocuteurs de gestion. Elle dispose donc de données rétrospectives conséquentes.

Les données de l'entreprise ont été au préalable « nettoyées » car elles présentaient parfois un manque de robustesse interne (données manquantes, fausses, saisies différemment au fil du temps, etc.), qu'il a été possible d'identifier par des échanges avec les salariés de l'entreprise de portage.

On peut supposer que sa clientèle est représentative de l'ensemble de la population en portage salarial. En effet, sur les périodes étudiées l'entreprise a « porté » de manière glissante (*cf.* détail des données ci-dessous) de l'ordre de 5 à 10 % de l'ensemble des indépendants portés en France (Everaere, 2014 ; Gazier *et al.*, 2016 ; OPPS, 2019), sans condition de nature d'activité, de chiffre d'affaires minimal ou de localisation géographique donc sans biais de sélection *a priori*. Il n'est toutefois pas impossible que la population de l'échantillon ait, à certaines époques, été structurée différemment de l'ensemble de la population du portage salarial, à cause de pratiques ou politiques commerciales spécifiques de l'entreprise concernée. Des échanges préalables avec les salariées les plus anciennes de l'entreprise (présentes depuis 2006 et 2009) n'a pas permis

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

d'identifier de périodes passées associées à des stratégies commerciales spécifiques ; il n'a toutefois pas été possible de procéder à davantage de validation préalable des données.

L'ensemble du portage salarial étant historiquement réservé aux statuts cadres et légalement aux prestations intellectuelles, les travailleurs indépendants portés correspondent essentiellement à la PCS « cadres et professions intellectuelles supérieures » (Everaere, 2014 ; OPPS, 2019). Les indépendants portés par cette entreprise correspondent à ces critères : de formation supérieure, et/ou ayant occupé des postes salariés cadre auparavant, et fournisseurs de prestations intellectuelles. De même, les métiers présents dans l'échantillon sont diversifiés et correspondent à ceux de l'ensemble du secteur, avec une large représentation des Technologies de l'Information, des Ressources Humaines, de la Gestion de projet, du Management et de la Formation (OPPS, 2019, p. 17-18).

On constate que les caractéristiques de l'échantillon ne divergent pas ou peu de celles de l'ensemble du secteur (lorsqu'elles sont accessibles) :

TAB. 1 – Caractéristiques et représentativité de l'échantillon

Caractéristique	**Echantillon (2006 – 2018)**	**Population totale (2016) (OPPS, 2019)**
Hommes	56 %	60 %
Femmes	44 %	40 %
Âge moyen	[à l'entrée] 45 ans	[à date] 46 ans
30 ans et moins	[à l'entrée] 9,3 %	[à date] 10,9 %
31 à 40 ans	[à l'entrée] 25,3 %	[à date] 21,9 %
41 à 50 ans	[à l'entrée] 30,3 %	[à date] 28,3 %
51 à 60 ans	[à l'entrée] 26,7 %	[à date] 27,2 %
61 ans et plus	[à l'entrée] 8,1 %	[à date] 11,6 %
Ancienneté en portage salarial pour les individus actifs dans l'échantillon au 1er janvier 2016	Ancienneté à date dans l'entreprise inférieure à 1 an : 15 %	Ancienneté à date dans l'entreprise inférieure à 1 an : 39 %
	Ancienneté à date dans l'entreprise comprise entre 1 et 2 ans : 18 %	Ancienneté à date dans l'entreprise comprise entre 1 et 2 ans : 25 %
	Ancienneté à date dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans : 40 %	Ancienneté à date dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans : 22 %
	Ancienneté à date dans l'entreprise supérieure à cinq ans : 26 %	Ancienneté à date dans l'entreprise supérieure à cinq ans : 14 %

On constate une différence entre l'échantillon et la population de référence pour l'ancienneté, qui semble notablement plus importante chez les « portés » de l'échantillon. Une première explication à cet écart serait que l'entreprise d'où sont issues les données capitalisait sur son ancienneté bien supérieure à la plupart des autres entités du secteur, avec de fait la possibilité d'avoir des portés actifs en son sein depuis plus longtemps que la moyenne du secteur.

II.2. ÉCHANTILLON

L'ensemble des données disponibles se répartissent ainsi :

- **Informations socio-démo-pro (1998 – 2019) : ~15 100 individus**

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

- Fiables : identifiant, date de naissance, sexe, dernière adresse connue
- Peu fiables : situation maritale, nombre d'enfants
- Fiables mais difficilement exploitables (texte libre) : diplôme, nature de l'activité, type de clientèle

- **Information de facturation (1998 – 2019) : ~16 000 individus**
  - Fiables : identifiant du facturant, montant, date

- **Information de durée d'activité mensuelle (DA par la suite) (2006 – 2019) : ~9 200 individus**
  - Fiables : identifiant du déclarant, mois de DA, nombre de jours déclarés
  - Peu fiable : nature de l'activité (voir réalité de l'activité) : acceptation de l'aspect déclaratif
  - Peu fiable : il existe des activités effectuées non tracées dans l'outil (processus papier).

La décision de travailler sur les données de durées d'activité a mécaniquement diminué l'échantillon disponible initial à un maximum de 9 200 individus, ceux présents dans la base concernée. Le croisement des trois bases de données a réduit cet échantillon à environ 8 300 individus « présents » dans les trois bases (des évolutions du progiciel de gestion intégré de l'entreprise et l'absorption d'une autre petite société de portage en 2013, donc de ses données, expliquant les différences).

Il a ensuite été nécessaire de procéder à un « écrêtage » de l'échantillon :

- « À gauche » : uniquement les individus arrivés après le 1er janvier 2006 (date de début de disponibilité dans les bases de la donnée « temps de travail par mois »)
- « À droite » : uniquement les individus sans activité depuis avril 2018 – 12 mois sans activité à date d'extraction des données (quelle que soit leur date d'arrivée)

Ce double écrêtage a conduit à retirer plus de 2 000 individus de l'échantillon mais il était indispensable. En effet, il n'est sinon pas possible de différencier certains profils dans les données. Par exemple, un indépendant qui a eu six mois d'activité et l'a terminée définitivement le mois précédent et un indépendant qui a commencé son activité depuis six mois mais qui la continuera des années ensuite ont, à date, des données identiques. Ils ne sont toutefois pas significatifs des mêmes dynamiques.

L'identification de temps d'activité « non tracés » dans l'outil de déclaration du temps de travail a ensuite entraîné le retrait d'un peu plus de 1 000 individus de l'échantillon, dont l'activité non-tracée informatiquement représentait plus de 20 % de l'activité totale ; pour les autres, après échanges avec les gestionnaires de l'entreprise de portage, il a été décidé de considérer que l'activité non-tracée informatiquement était proche de l'activité tracée et liée à celle-ci.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

Enfin, la recherche de données incohérentes (erreur de saisies des informations socio-démographiques, facturation négative, individus en doublons, etc.) a conduit à retirer quelques centaines d'individus de l'échantillon.

À chacune des étapes, il a été vérifié si les moyennes des principales variables étaient modifiées de manière significative. Ce n'était pas le cas.

L'échantillon final représente ainsi 4 891 individus exploitables (2006 – 2018 ; présents dans les trois bases ; données complètes et sans incohérence flagrante).

Il a été vérifié si le double écrêtage entraînait un biais dans les données, puisqu'il exclut mécaniquement toute personne ayant une activité en portage salarial de plus de 12 ans, et potentiellement de nombreuses personnes ayant une activité longue, soit commencée avant 2006, soit toujours en cours à date d'extraction des données. Pour cela, la durée d'activité totale de 14 791 individus exploitables de la base 1998 – 2019 a été calculée, ce qui a permis de constater la répartition suivante des durées d'activité au sein de la base étendue :

TAB. 2 – Durée en portage salarial des individus exploitables de la base de données étendue

Durée en portage salarial	**Effectif**	**Pourcentage**	**Pourcentage cumulé**
12 ans et plus	501	3,3 %	3,3 %
10 à 12 ans	327	2,2 %	5,6 %
8 à 10 ans	444	3 %	8,6 %
6 à 8 ans	617	4,1 %	12,7 %
4 à 6 ans	1035	7 %	19,7 %
2 à 4 ans	2174	14,7 %	34,4 %
Moins de 2 ans	9693	65,5 %	100 %

On constate donc que 3,3 % d'individus à durée longue en portage sont mécaniquement totalement exclus par la démarche, et qu'un total de 12,7 % d'individus à durée de portage supérieure à 6 ans sont mécaniquement partiellement exclus. Ce biais sera à prendre en compte dans l'analyse des résultats, notamment pour les classes à durée de présence longue.

Ce double écrêtage est ainsi probablement une seconde raison de l'écart entre l'échantillon et l'ensemble de la population en termes de durée en portage. Ce biais sera à garder à l'esprit lors de l'étude des classes à « longue durée de présence », dont on pourra faire l'hypothèse qu'elles sont sous-représentées par rapport à la réalité.

II.3. ANALYSES

Cette recherche souhaite étudier à partir des données l'usage concret que les indépendants ont fait du statut, autrement dit les dynamiques de leur période en portage salarial. Nous avons abordé cette analyse à travers deux grandes catégories d'indicateurs, c'est-à-dire une transformation assumée de la réalité et de sa complexité en données chiffrées comparables entre individus. Nous avons donc construit et exploité deux catégories d'indicateurs de l'activité des travailleurs indépendants : la « quantité » et la « capacité rémunératrice » de l'activité. La quantité d'activité correspond au nombre de jours travaillés déclarés par mois (de 0 à 22). La « capacité rémunératrice » correspond

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

au niveau de ressource financière que l'activité rapporte à son titulaire. Cet élément, pour le portage salarial, se mesure par le chiffre d'affaires réalisé par journée ou par mois (pouvant être 0 et sans maximum). C'est de fait la « soutenabilité » de l'activité.

Pour cela, un certain nombre de variables brutes numériques ont été exploitées et d'autres variables ont été construites à partir des données brutes. Par exemple, la quantité du travail a été caractérisée entre autres par le nombre total de jours de travail, le nombre de jours moyen de travail par mois, la durée totale de présence en portage au sein de l'échantillon, la durée moyenne des périodes d'inactivité (mois sans jour de travail) ou encore la « régularité » de l'activité *via* un indice synthétique construit à partir de plusieurs mesures de la dispersion des durées d'activité. La « capacité rémunératrice » de l'emploi a été caractérisée par exemple par le montant total facturé au cours de la période en portage salarial au sein de l'échantillon, ou par le montant moyen de facturation par jour travaillé (on parle de « TJM » pour « taux journalier moyen » dans l'usage classique des métiers de prestation). Le détail de l'ensemble des variables identifiées ou calculées est fourni en Annexe 1.

Le but a été de construire statistiquement une classification des 4 891 indépendants finaux, dans des groupes les plus homogènes entre eux et les plus hétérogènes d'une classe à l'autre (Speece, 1994). Pour cela, une méthode d'analyse en composantes principales (ACP[54]) puis de classification ascendante hiérarchique (CAH) a été utilisée avec en tout 19 variables actives (détails en Annexe 1). Après plusieurs essais empiriques, une CAH à 5 classes a été retenue : elle présentait des résultats clairement interprétables tout en correspondant à un optimum[55]. Deux ACP et CAH alternatives sur les mêmes données mais sur des sous-ensembles de variables ont été réalisées à titre de test de robustesse. L'une, à 17 variables[56] au lieu de 19 et 55,5 % de variance expliquée, conduit à un recouvrement diagonal des classes de 96,1 % et l'autre, avec seulement 12 variables[57] et 70 % de variance expliquée, conduit à un recouvrement diagonal de 86,2 % des classes. Toutefois, on se retrouve dans cette configuration avec une classe majeure plus importante et une moins bonne capacité à interpréter les moyennes de chaque classe. Ce travail de vérification confirme donc la pertinence de l'ACP et la CAH exploitées dans l'article.

Une fois les classes construites, les « moyennes à mois équivalents »[58] des durées d'activités mensuelles et des sommes facturées par mois (« FACT » par la suite), ont été modélisées et analysées pour chaque classe. Cette étape a permis d'étudier la dimension longitudinale des données sans passer par la conversion en indicateurs continus. Plus précisément, c'est une moyenne arithmétique partielle, qui excluait les membres de la classe à partir de la fin de leur période d'activité, qui a été calculée :

[54] L'ACP normée est de bonne qualité, avec 30,1 % de l'inertie totale portée par le 1er axe factoriel et 25,7 % par le 2nd axe, soit 55,8 % de la variance du nuage qui est projetée sur le premier plan factoriel.
[55] Un classement en cinq groupes était optimal statistiquement, avec un ratio [variance inter classes]/[variance intra classe] de 0,84 et un bon indice de Davies-Bouldin, à 1,34 avant consolidation des classes et à 1,29 après consolidation, et une convergence en 10 itérations qui conduit à un taux de [variance inter/variance totale] de 45,69 %.
[56] Les variables « CA moyen par mois avec activité » et « Nombre d'années civiles avec activité » ont été retirées. La CAH présente un taux de [variance inter/variance totale] de 52,28 %, pour un indice de Davies-Bouldin associé à 1,231.
[57] Les variables calculées de « régularité » ont été retirées, ainsi que la variable de date d'entrée. La CAH présente un taux de [variance inter/variance totale] de 56,43 %, pour un indice de Davies-Bouldin associé à 1,275.
[58] « Moyenne » au sens de « moyenne sur tous les individus d'une même classe, mois par mois ». Un mois de rang *m* fixé pour un sujet *i* fixé correspond pour ces moyennes au $m^{ième}$ mois réel de la période d'activité de ce sujet *i*, quelle que soit sa date calendaire réelle.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

- DA moyenne au mois *m* dans la classe *c* = moyenne des DA(*m*) pour les individus *i* de la classe *c*, dont la période de présence en portage salarial contient le mois m donné : on ne prend donc ici en compte pour un sujet *i* et un mois *m* donné que des DA(*i, m*), nulles ou pas, mais incluses et à l'intérieur de la période de présence propre au sujet *i* ;

- Idem pour FACT moyenne

Le choix de recourir à cette approche par « moyenne longitudinale » a été contraint par la nature des données. En effet, la grande discontinuité des données (l'alternance de zéros et de valeurs élevées) pour de nombreux individus empêche le recours à la plupart des méthodes d'analyse des séries temporelles.

Enfin, une estimation de Kaplan-Meier (Bland et Altman, 1998) a été réalisée pour les individus de chaque classe[59]. Ce modèle donne la probabilité qu'un individu de la classe soit toujours actif à chaque mois d'ancienneté, de 0 à 141.

III. RÉSULTATS

L'ensemble de l'échantillon se caractérise par les données suivantes :

TAB. 3 – Moyennes de l'échantillon pour les principales variables

Caractéristique	**Moyenne de l'échantillon**
Durée totale en mois en portage salarial	17,7
Nombre de mois actifs (DA>0) sur la période	8,9
Nombre de jours de travail (DA) moyens déclarés par mois actif	7,8
Durée en mois des périodes d'inactivité (DA=0 consécutifs)	2,0
CA total[60]	52 000,70 €
CA par mois actif (DA>0)	4 230,41 €
CA par jour travaillé (TJM)	606,27 €

On constate donc en moyenne une durée de portage assez faible (un an et demi environ), associée à une activité irrégulière (environ neuf mois actifs et des périodes d'inactivité de deux mois consécutifs en moyenne) et à un revenu satisfaisant (plus de 2 100 € de revenu mensuel « net avant impôt »).

Au-delà de ces caractéristiques globales, la CAH conduit donc à distinguer cinq classes d'indépendants « portés ». L'analyse est complétée par la lecture des courbes de DA et FACT moyennes dans le temps pour chaque classe. Une estimation de Kaplan-Meier de la durée d'activité en portage pour chacune des classes débouche sur des résultats particulièrement contrastés.

[59] $p < 0{,}0001$.

[60] Le chiffre d'affaires (CA) en portage salarial est amputé des frais de gestion de l'entreprise puis converti en salaire, incluant cotisations patronales et salariales. De fait, pour évaluer les revenus d'un individu (journaliers, mensuels ou annuels), il convient de diviser son CA par deux pour obtenir une approximation de son revenu net avant impôt. Ainsi, le revenu total moyen « net avant impôt » est d'environ 26 000 € par individu.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1.
DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

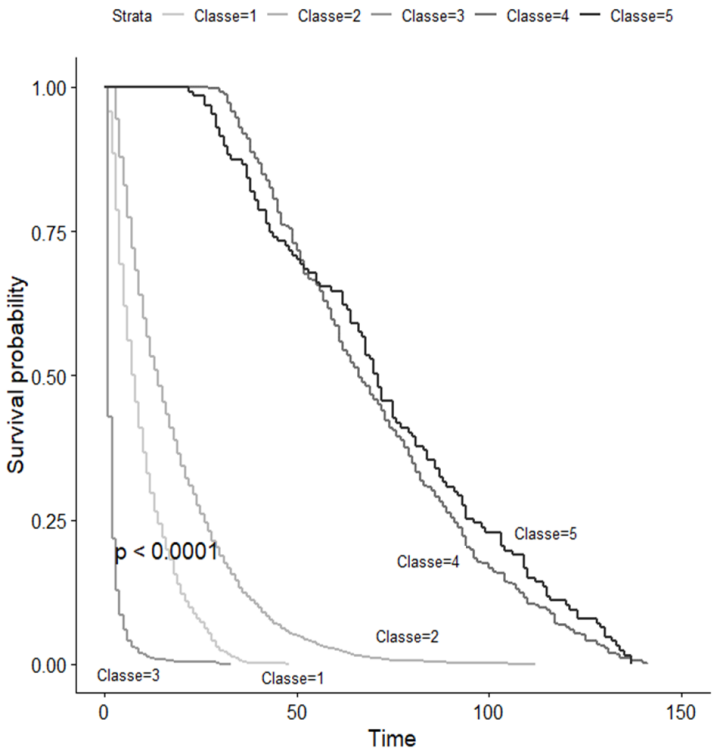

FIG. 2 – Estimation de Kaplan-Meier par classe.

III.1. LES « TEMPS-PLEIN » (SUR UNE COURTE DURÉE) – CLASSE 1

Cette classe rassemble 1 224 individus, soit 25,4 % de l'échantillon (le détail de leurs données est en Annexe 2). C'est une population un peu plus jeune en moyenne à l'entrée en portage que le reste de l'échantillon et plus masculine. La majorité des contrats dits « B2B » de l'échantillon, c'est-à-dire des contrats de grands comptes directement négociés par les clients de ces travailleurs indépendants[61], est dans cette classe.

En termes de « quantité » du travail, les individus de cette classe ont une activité à « temps plein », avec en moyenne 16 jours facturés par mois et pas de mois à 0. En effet, sur un maximum de 22 jours travaillés par mois et en incluant en moyenne cinq semaines de congés par an et les jours fériés mais pas de RTT, un temps plein « réel » correspond à environ 19 jours travaillés par mois. Cette classe en est donc extrêmement proche, ce qui pose question. En effet, un travailleur indépendant doit normalement consacrer du temps « non facturé » au bon fonctionnement de son activité : prospection, administratif, etc. Le fait de facturer un temps plein d'activité ne semble pas compatible avec ce principe, ce qui suggère une forme d'emploi plus classique, voire « économiquement dépendante ». La population développe cependant cette activité sur une durée relativement courte, avec une moyenne de 10 mois de portage salarial au sein de l'entreprise.

[61] On est dans ce cas dans une forme proche de l'intérim, dans laquelle le client final contacte l'entreprise de portage salarial pour « sous-traiter » la relation contractuelle d'une activité en général à plein temps, donc proche d'un emploi classique. Les usagers de ces services sont souvent de grandes entreprises, parfois aussi des SSII (ou ESN).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

En termes de « capacité rémunératrice », la population a un montant de facturation à la journée dans la moyenne (600 €). Cela la conduit cependant à une revenu mensuel important, avec une facturation mensuelle moyenne par individu supérieure à 8 000 €.

On peut faire comme hypothèses que se retrouvent dans cette classe des travailleurs de grands comptes, des métiers de l'IT et du management de transition, activités traditionnellement à temps plein, ainsi que du salariat déguisé (ou période d'essai camouflée). Le portage est alors une forme temporaire de salariat parmi d'autres options possibles.

L'analyse longitudinale de l'ensemble de l'effectif confirme les données de la classe : la durée de présence en portage est en moyenne faible. On constate de plus une diminution régulière dans le temps de la facturation moyenne[62]. On peut alors faire l'hypothèse que les individus de la classe qui facturent les plus gros montants sont aussi ceux qui partent le plus vite. La lecture de l'estimation de Kaplan-Meier de la classe pourrait aller en ce sens, avec une « queue de classe » qui tend à rester plus longtemps active, si la durée moyenne est dépassée.

Une lecture de la durée de portage selon les segments de facturation confirme cette hypothèse :

TAB. 4 – Durée moyenne en portage salarial pour les individus de classe 1 selon leur quartile de chiffre d'affaires mensuel

Individus	0 € < CA mensuel < 7 000 €	7 000 € < CA mensuel < 14 000 €	14 000 € < CA mensuel < 21 000 €	21 000 € < CA mensuel
Durée moyenne en portage (PTA)	10,7 mois	10,19 mois	7,52 mois	< 6,76 mois

Trois explications seraient possibles. Premièrement, ils changent de statut d'indépendant (SARL ou EURL) pour maximiser leurs gains *via* une rémunération en profits ou dividendes, que ce soit alors une entrée dans l'entrepreneuriat classique ou seulement une optimisation administrative. Deuxièmement, par suite d'un changement de mission ou d'une échéance de contrat, ils retournent à l'emploi salarié classique. Enfin, toujours par suite d'un changement contractuel, ils changent simplement d'entreprise de portage salarial, notamment pour diminuer leurs frais de gestion. Le point commun de ces trois explications est qu'elles sont possibles pour des populations en situation de plein emploi.

III.2. LES « STATUT TRANSITOIRE » (TEMPORAIRES, COMPLÉMENTAIRES OU EN DIFFICULTÉ) – CLASSE 2

Cette classe rassemble 1 962 individus, soit 40,11 % de l'échantillon (le détail des données de cette classe est en Annexe 3). C'est une population plus âgée à l'entrée en portage et plus féminine que l'ensemble de l'échantillon et qui n'intègre pas de contractualisation en B2B (des contrats directement négociés par le client final, en général des entreprises dites « grands comptes »).

[62] La corrélation de Pearson entre les deux moyennes BIS est seulement de 0,52, ce qui confirme cet écartement progressif des deux variables.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

La « quantité » du travail des membres de cette classe se caractérise essentiellement par une activité faible et irrégulière mais sur un temps relativement long. La population a, en effet, 18 mois en moyenne de présence en portage salarial, soit plus que la classe 1. Toutefois, sur ces 18 mois de présence, seuls 7 mois sont en moyenne « actifs », c'est-à-dire avec des jours de travail déclarés. De manière symétrique les trois indicateurs de « non-activité », c'est-à-dire de mois avec 0 jour travaillé, sont plus élevés pour cette classe que dans la moyenne de l'échantillon.

La « capacité rémunératrice » de l'emploi est de même moins bonne que pour le reste de l'échantillon. La population présente, en effet, un faible chiffre d'affaires, que ce soit en termes de facturation journalière moyenne ou de cumul total sur leur période de portage salarial, qui conduit à des revenus réels particulièrement bas (en dessous du SMIC). Cette situation est donc signe d'un cumul avec d'autres sources de revenus (autre activité ou allocations chômage) ou d'une précarité particulièrement importante.

On peut faire comme hypothèses qu'il s'agit du regroupement de profils qui présenteraient les mêmes dynamiques d'activité. D'une part, les statuts transitoires ou complémentaires, c'est-à-dire des personnes qui vont accepter des missions de prestations irrégulières temporairement, durant une période de chômage, ou en cumul d'une activité principale. D'autre part, les statuts en difficulté, avec dans ce cas une tentative de reconversion vers l'indépendance (qu'elle soit choisie ou subie, souvent par suite d'un licenciement, et avec un conjoint soutien de famille – la classe déclare plus de situations maritales stables que le reste de l'échantillon). Ces derniers se retrouvent toutefois en situation d'échec économique, avec peu de missions, ce qui entraînerait un retour au salariat en fin d'allocations chômage (hypothèse particulièrement cohérente avec une période portage de 18 mois en moyenne, donc inférieure à la durée durant laquelle on bénéficie d'indemnités chômage). Dans les cas de statut d'appoint ou en difficulté, le portage salarial semble donc être un statut à part entière, maintenu autant que possible, que ce soit par aspiration ou par nécessité économique.

L'analyse longitudinale confirme ces données : la durée de présence en portage est longue mais associée à une faible facturation. On constate de plus une stabilisation de la (faible) activité moyenne mensuelle dans la durée, avec en moyenne trois jours de travail par mois pendant deux à trois ans, associée à un déclin de la facturation**.** La facturation moyenne semble en effet être d'environ 500 € par jour en début de période de portage salarial et seulement de 200 € par jour en fin de période. En combinant ces éléments longitudinaux avec l'estimation de Kaplan-Meier, qui montre des chances de sorties relativement étalées dans le temps pour les individus de la classe, on peut faire l'hypothèse que les travailleurs indépendants de cette classe travaillent avec une facturation journalière de plus en plus faible durant leur période en portage. Cela confirmerait l'échec économique et l'acceptation contrainte de missions de plus en plus faiblement payées dans un contexte, soit de nécessité économique à cause d'une incapacité à retrouver un emploi, soit de volonté de reconversion vers l'indépendance. Cela suggère aussi que les profils « statut en difficulté » sont majoritaires dans la classe au détriment des profils « statut transitoire » et « statut d'appoint », dont on peut supposer qu'ils conserveraient des facturations journalières moyenne stables dans le temps. Précisons aussi que, dans un contexte d'absence d'alternative économique, un statut précaire peut être investit avec « motivation » par les personnes (Abdelnour, 2017). Toutefois, leur engagement et leur volonté affichée dans ces cas-là n'est qu'une conséquence de l'incapacité à retrouver un emploi. La dynamique décroissante de cette classe pourrait être liée à ce phénomène.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

III.3. LES « OPPORTUNITÉS PONCTUELLES » – CLASSE 3

Cette classe rassemble 1 203 individus, soit 24,1 % de l'échantillon. Le détail de leurs données est en Annexe 4. La population de la classe est légèrement plus féminine que la moyenne de l'échantillon – mais il est possible que ce ne soit qu'un effet statistique en réaction à la concentration des profils masculins en classe 1.

En termes de « quantité » de travail, ce sont des personnes qui réalisent une mission unique : en moyenne 11 jours de travail répartis sur 2 mois calendaires de portage salarial. Cette courte période d'activité est l'unique occurrence d'activité pour cette population. La lecture de l'estimation de Kaplan-Meier de la classe va aller en ce sens, avec une probabilité de sortie maximale après un à deux mois d'activité.

La somme totale moyenne facturée de la population est évidemment largement inférieure à celle de l'échantillon, puisqu'elle va être corrélée à cette durée d'activité particulièrement courte. L'activité portée semble toutefois être d'une bonne « capacité rémunératrice » puisqu'elle est associée à une facturation journalière moyenne relativement élevée, de 750 €.

On peut faire comme hypothèse que ces personnes ont eu une opportunité de mission ou de prestation mais qu'ils n'ont pas de volonté ou de nécessité de transition vers l'indépendance, que ce soit *via* le portage salarial ou *via* des formes classiques d'entrepreneuriat. Dans ces circonstances, le portage est un service administratif ponctuel et non une forme d'emploi ou un statut d'activité pérenne.

L'analyse longitudinale par « individus restants », étant donnée la faible durée de présence moyenne, n'est pas pertinente.

III.4. LES « ÉTABLIS » – CLASSE 4

Cette classe rassemble 355 individus, soit 7,3 % de l'échantillon. Précisons que le biais de sélection dû au double écrêtage fait que, d'une part, cette population est sans doute un peu plus conséquente en proportion dans la population globale – aux alentours de 12 % d'après l'analyse initiale – et que, d'autre part, la plupart des indicateurs cumulés dans le temps (durée totale d'activité, CA total, etc.) devraient être un peu plus élevés. Les données détaillées sont disponibles en Annexe 5.

C'est une population davantage masculine que la moyenne de l'échantillon et aussi plus âgée à l'entrée en portage. Elle contient un peu de B2B (grands comptes).

La « quantité de l'activité » de la classe se distingue avant tout par sa durée totale, avec 71 mois en moyenne en portage salarial et une estimation Kaplan-Meier qui confirme l'absence de « seuils de sortie » sur la durée. Cette longue activité est de plus particulièrement régulière, avec une moyenne de 10 jours travaillés par mois d'activité.

En termes de « capacité rémunératrice » de l'emploi, le volume total et la constance de l'activité entraînent de manière mécanique un chiffre d'affaires important, tant en en régularité qu'en cumul, et ce malgré une facturation journalière un peu plus faible que pour l'ensemble de l'échantillon (500 € en moyenne). Cette population facture en moyenne 43 000 € par an pour un total de 265 000 € sur l'ensemble de leur période en portage salarial, bien plus dans les deux cas que la moyenne de l'échantillon. De plus, ils

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

déclarent en moyenne des situations familiales plus stables, donc probablement des conjoints eux-mêmes soutiens financiers du foyer.

On peut faire comme hypothèses qu'il s'agit de reconversions réussies vers l'indépendance « portée », notamment dans des situations de fin de carrière. La transition pouvait être initialement voulue mais aussi subie, notamment pour les situations au départ de contrat B2B ou faisant suite à un licenciement économique. Dans les deux cas, les membres de cette classe présentent une réussite économique et le portage est alors un statut qui semble durable.

L'analyse longitudinale confirme l'établissement dans l'activité. On constate une première opportunité puis un développement de l'activité au cours de la première année, et ensuite une stabilisation. Sur l'ensemble de la classe, il semble toutefois y avoir une « érosion » de la quantité d'activité après trois ans. On peut faire deux hypothèses explicatives sur cette situation, basées sur le fait que c'est l'activité qui décroit, la facturation suivant de manière corrélée. Première possibilité, qui concerne la majorité de l'effectif : les « établis » capitalisent sur leur expertise et leur réseau professionnel antérieurs et les deux se « périmeraient » à trois ans. Seconde possibilité, pour une minorité de l'échantillon : on peut identifier les personnes qui arrivent à l'âge de la retraite et continuent leur activité mais avec une diminution progressive. Cette seconde population est forcément minoritaire car les membres de la classe ont en moyenne 47 ans au début de leur activité donc, toujours en moyenne, 50 ans après trois ans d'activité.

III.5. LES « PARTIS-REVENUS » – CLASSE 5

Cette classe rassemble 127 individus, soit 2,6 % de l'échantillon. Précisons que, là encore, le biais de sélection dû au double écrêtage fait que, d'une part, cette population est sans doute un peu plus conséquente en proportion dans la population globale ; et que, d'autre part, la plupart des moyennes d'indicateurs rapportés au temps (durée totale d'activité, CA total, etc.) devraient être un peu plus élevées. Ses données détaillées sont disponibles en Annexe 6. C'est une population un peu plus masculine et un peu plus jeune à l'entrée en moyenne que le reste de l'échantillon.

Elle se distingue surtout par de très longues périodes « d'absence », avec en moyenne 4 ans sans facturation ou temps de travail.

On peut faire comme hypothèse qu'il s'agit d'un recours au portage pour des statuts transitoires ou d'appoint ou lors de périodes de chômage, auquel cas le portage est un service administratif et non un statut pérenne ou une forme d'emploi. Les longues absences étant alors des périodes d'emploi classique, tout en conservant un « compte » ouvert chez une société de portage. Il n'y a pas eu d'analyse longitudinale étant donnée la structure de la classe et ses effectifs : les données n'auraient pas été pertinentes.

IV. DISCUSSION

Cette étude descriptive d'une population significative engagée en portage salarial est éclairante pour les dynamiques qu'elle présente et les questions qu'elle soulève.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

On constate dans les données, deux grandes dynamiques d'emploi atypique, pour lesquelles le portage salarial offre une forme statutaire flexible : une de (très) court terme, l'autre de moyen à long terme.

IV.1. UN « ENTREPRENEURIAT PONCTUEL »

Les classes 1, 3 et 5 (« temps-plein », « opportunités ponctuelles » et « partis-revenus ») présentent en effet des périodes d'activités en portage salarial courtes : de 10 jours à 10 mois. Il semble que le portage salarial soit dans ces cas-là la conséquence d'une opportunité plus qu'un choix de statut pérenne. Cette conception est d'autant plus intéressante que les « portés » de la classe 1, les « temps plein », présentent le revenu mensuel moyen le plus important, probablement supérieur à ce que ces personnes auraient en statut salarié (environ le double du salaire moyen et le triple du salaire médian) : on aurait alors pu attendre un établissement dans le statut. Ces classes représentent plus de 50 % de l'échantillon ; en conséquence on peut postuler l'existence d'un important « entrepreneuriat ponctuel » permis par l'existence de statuts juridiques flexibles. Ce serait alors l'opportunité pour des personnes de réaliser un « coup » sur le marché des services aux entreprises, d'y accumuler des revenus puis de revenir vers le salariat classique (ou même de ne pas l'avoir quitté du tout, dans le cas de prestations de très courte durée).

Cet état de fait implique que la lecture démographique à un instant T de la structure de l'emploi (environ 12 % d'indépendants en France[63]) camoufle les enjeux de transition et de succession de statut dans les emplois atypiques. Cette problématique était pointée par le rapport Gazier *et al.* (2016), mais aussi lisible dans les travaux de Koch *et al.* (2021). Elle entraîne des conséquences méthodologiques importantes pour toutes les recherches qui voudraient étudier l'entrepreneuriat à partir de données statistiques nationales – ces dernières « camouflant » le *turnover* de la population concernée.

La situation de la classe 1 enrichit par ailleurs la proposition de van den Born et van Witteloostuijn (2013). Ils posent que le bon accès à l'emploi classique chez les personnes de profil IT diminue les chances qu'ils s'établissent en tant qu'entrepreneurs. Les données de cette recherche sur le portage salarial suggèrent qu'effectivement, ils ne s'établiront pas forcément durablement dans l'indépendance « portée », mais qu'ils peuvent cependant tout à fait « y passer » à un moment, en fonction des opportunités qui s'offrent à eux. Cela tendrait à les intégrer dans la dynamique « intermittente » du travail indépendant durant la carrière, au sens de Koch *et al.* (2021). Cette dynamique « intermittente » de travail indépendant peut aussi tout à fait être « de nécessité », notamment dans le cas des classes 3 et 5 (« opportunités ponctuelles » et « partis-revenus ») : ce serait alors à l'occasion de période de chômage que des missions ponctuelles sous statut de portage salarial seraient réalisées.

Pour ces classes, le portage salarial est soit un service administratif, soit un statut d'emploi « comme un autre ». Ce n'est en tout cas pas, pour les personnes concernées, un statut souhaitable ou durable, puisque les personnes ne continuent pas sous ce statut malgré des activités avec de bonnes « capacités rémunératrices ». Il semble que le développement ces dernières années du recours au portage par les entreprises clientes,

[63] Voir Fiche « 1.12 Travailleurs indépendants en Europe », *in* Insee (2020), *Emploi et revenus des indépendants*, Insee Références, Édition 2020, p. 124-125.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

comme contournement de limitations liées aux formes d'emploi classiques, aille en ce sens (Louvion, 2019). Le statut n'est dans ces conditions pas lié au travail indépendant et remet fortement en question le discours institutionnel du secteur. De plus, la dimension de « service » ou de « ressources technico-juridique » du statut, à la source des recommandations du rapport Frouin (2020), semblent largement conditionnées à des montants de chiffre d'affaires élevé (plusieurs centaines d'euros par jour). Or, les travailleurs de plateforme ne génèrent que l'ombre de tels montants (Pouré, 2018 ; Rème-Harnay, 2020).

IV.2. UNE « NOUVELLE FORME D'EMPLOI »

À l'inverse de ces trois classes, les classes 2 et 4 (« les statuts transitoires, d'appoint ou en difficultés » et les « établis ») ont des durées d'activité réelle en portage salarial plus longues : de deux à sept ans. Il semble alors que ce soit un statut d'emploi relativement durable pour ces presque 50 % de l'échantillon – le biais d'écrêtage de l'échantillon et la jeunesse du statut empêchant de postuler que cela pourrait en être un permanent.

Il y a toutefois deux dynamiques très différentes dans cette population : l'une, largement majoritaire, ne peut pas vivre de cet emploi atypique dont elle ne tire que de très faibles revenus (activité complémentaire, transitoire ou en difficulté – sans doute souvent complémentaire aux allocations chômage). L'autre, minoritaire – moins de 10 % de l'échantillon total, probablement un peu plus en tenant compte du biais des données – s'établit dans la situation avec un revenu régulier (bien que modeste, puisque légèrement inférieur au salaire moyen de l'ensemble de la population, alors que ce sont des cadres en fin de carrière).

Le point commun de ces deux classes est, en revanche, d'avoir une trajectoire descendante : dans un cas des missions de plus en plus faiblement rémunérées, dans l'autre de moins en moins de missions. Cette conjonction dans le déclin tend à présenter le portage comme un statut non-pérenne et donc transitoire de fait.

Cela pose la question du profil des personnes et de la nature de leurs activités, puisque d'un strict point de vue juridique et administratif, rien n'empêche une trajectoire stable ou ascendante en portage salarial (Kantorowicz, 2015 ; Loufrani, 2015). Là encore, ces situations obligent à réfléchir à la place du travail indépendant dans l'ensemble d'une carrière et pas simplement à un instant T (Koch *et al.*, 2021 ; Sullivan, 1999). Si les données exploitées ici ne le permettent pas, cela confirme aussi par extension l'intérêt d'étudier le retour au salariat après une expérience d'indépendance (Kaiser *et al.*, 2011).

Pour ces classes le portage salarial semble donc être un statut d'emploi de moyen terme, et marqué par une certaine précarisation, ce qui recoupe certaines des critiques portées par Louvion (2017, 2018, 2019). Notons toutefois que, dans le cas de la classe 4, la période permet quand même aux individus une intégration complète au système de protection sociale, puisqu'ils dégagent des revenus suffisant pour cela (Jolly et Prouet, 2016). Toutefois, le fait que la classe soit extrêmement minoritaire dans l'échantillon total interroge quant au réalisme des recommandations du rapport Frouin (2020). On peut néanmoins envisager que, dans une dynamique sociétale promouvant l'entrepreneuriat de soi (Castel, 2009) et d'usage du travail indépendant comme outil de régulation politique

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

et social (Abdelnour et Lambert, 2014), ces deux types de dynamiques (la très précaire de la classe 2, et la davantage stabilisée de la classe 4) se développent davantage.

CONCLUSION

L'ensemble de cet échantillon, si l'on considère qu'il est représentatif du portage salarial en France – et nous avons vu les éléments à l'appui de cette hypothèse – tend à montrer que le portage n'est pas une forme d'emploi réellement pérenne, mais plutôt une « forme d'emploi de transition », qui s'inscrirait dans des carrières discontinues. Cela serait une explication de la stagnation de ses effectifs en France (Everaere, 2014 ; OPPS, 2019), et contredirait donc le rapport Frouin (2020) sur la capacité de ce genre de statut à sécuriser les travailleurs de plateforme. Il conviendrait toutefois d'approfondir comment, dans ce cadre de « transition », le portage salarial peut représenter une ressource potentielle, notamment par sa possibilité de faciliter un retour à l'emploi salarié traditionnel, ou à l'inverse par un accès simplifié et accompagné à une certaine forme d'entrepreneuriat. Toutefois, le faible effectif de la population semble limiter la portée de ces enjeux, malgré l'encadrement juridique du statut (Loufrani, 2015). L'ouverture à cette occasion du portage pour les statuts non-cadre, ainsi que la préconisation de ce type de statut par le rapport Frouin (2020) pourraient aussi entraîner le développement de nouvelles dynamiques, absentes sur la période étudiée ici. Au contraire, le recours au portage salarial comme une forme d'intérim, d'emploi précaire et subordonné (Louvion, 2019), tendance en croissance, tendrait à en limiter la capacité à être une forme d'emploi portant de nouvelles perspectives.

Une comparaison avec les dynamiques au sein des CAE – qui proposent le même mécanisme juridico-statutaire mais sans le limiter aux prestations intellectuelles à des personnes morales, et sous statut coopératif et non marchand – serait aussi particulièrement éclairante.

La principale limite de cette recherche est de ne pas être en mesure de replacer les périodes de portage salarial des individus dans l'ensemble de leur carrière. Malheureusement, le rattachement juridique (donc statistique) du portage salarial au salariat empêche de rechercher ces éléments dans des statistiques nationales ou publiques. Des enquêtes dédiées pourraient corriger cette limite.

La mise en évidence de cette forme d'emploi de transition, pas tout à fait forme d'emploi salarié, pas tout à fait entrepreneuriat, ouvre vers une nouvelle articulation entre formes d'emploi atypiques et précarité, qui ne se cumulent que partiellement. Là encore, des études sur l'ensemble d'une carrière et sur les revenus « mixtes » issus d'activités relevant de divers statuts, éventuellement simultanés, seraient nécessaire pour approfondir cette articulation.

Quoiqu'il en soit, le portage salarial semble bien établi comme possibilité juridico-technique de conduire une activité économique indépendante. La diversité des dynamiques constatée chez les travailleurs indépendants en portage montre que ce statut est, à tout le moins, une ressource permettant des usages variés. Il restera alors à veiller à qu'elle ne soit pas une voie de précarisation et de pauvreté, que ce soit par la possibilité d'une pérennité dans le statut qui ne semble pas exister aujourd'hui (et qui ne soit pas contrainte par une absence d'alternative salariale), ou par la garantie d'une capacité du

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

statut à accompagner, si ce n'est faciliter ou garantir, des transitions professionnelles vers des situations garantissant sécurité juridique et gains réguliers.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Abdelnour S., Lambert A., 2014, « L'entreprise de soi, un nouveau mode de gestion politique des classes populaires : Analyse croisé de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) », *Genèses*, n° 95 (2014/2), p. 27-48.

Abdelnour S., 2017, *Moi, petite entreprise*, PUF, 352 p.

Arreola F., Dávila A., Felio C., Ottmann J.-Y., 2017, « Are "auto-entrepreneurs" entrepreneurs or not, and Why should we care? », *Entreprendre & Innover*, n° 34 (2017/3), p. 57-68.

Barbier J-C., 2002, « Marchés du travail et systèmes de protection sociale : pour une comparaison internationale approfondie », *Sociétés contemporaines,* n° 45-46 (2002/1), p. 191-214.

Bertran C., Guggemos F., Salembier L., 2020, « Quels non-salariés maintiennent durablement leur activité ? », *in* Salembier L. (dir.), *Emploi et revenus des indépendants*, INSEE, p. 33-37.

Bland J. M., Altman D. G., 1998, Survival probabilities (the Kaplan-Meier method), *BJM*, vol. 317 (7172), p. 1572-1580.

Bögenhold D., 2019, « From Hybrid Entrepreneurs to Entrepreneurial Billionaires: Observations on the Socioeconomic Heterogeneity of Self-employment », *American Behavioral Scientist*, vol. 63 (2), p. 129-146.

Boudes M., 2014, « Repenser le travail à l'intersection des ordres institutionnels : le cas des coopératives d'activités et d'emploi », *La Revue des Sciences de Gestion*, vol. 269-270 (5), p. 101-110.

Bruyat C., Julien P-A., 2001, « Defining the Field of Research in Entrepreneurship », *Journal of Business Venturing,* vol. 16 (2), p. 165-80.

Burke, A., 2015, « Introduction: A Freelancing and Self-Employment Research Agenda ». Dans A. Burke (dir.), *The handbook of research on freelancing and self-employment* (p. iii-viii), Senate Hall Ltd.

Carroll G. R., Mosakowski E., 1987, « The Career Dynamics of Self-Employment », *Administrative Science Quarterly*, vol. 32 (4), p. 570-589.

Castel R. (2009). *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*, Éd. du Seuil.

Célérier S., Le Minez S., 2020, « Les indépendants, témoins des transformations du travail ? », *in* Salembier L. (dir.), *Emploi et revenus des indépendants*, INSEE, p. 41-54.

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

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

Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2018), *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Everaere C., 2014, *Les emplois atypiques : quelles réponses au besoin de flexicurité ?*, Les éditions Liaisons, 166 p.

Failla V., Melillo F., Reichstein T., 2017, « Entrepreneurship and employment stability — Job matching, labour market value, and personal commitment », *Journal of Business Venturing*, vol. 32 (2), p. 162-177.

Fox J., 2014, « Where Are All the Self-Employed Workers? », *Harvard Business Review*, 7 février.

Frouin J-Y. (avec le concours de J.-B. Barfety), 2020, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, décembre.

Gazier B., Gautie J., 2011, « The Transitional Labour Markets Approach: Theory, History and Future Research Agenda », *Journal of Social and Economic Policy,* Vol. 14 (1), p. 96-123.

Gazier B., Picard C., Minni C., 2016, *La diversité des formes d'emploi*, Conseil National de l'Information Statistique, Rapport du groupe de travail « La diversité des formes d'emploi », n° 142.

Georgellis Y., Sessions J. G., Tsitsianis N., 2005, « Self-employment longitudinal dynamics: A review of the literature », *Economic Issues*, vol. 10 (2), p. 51-84.

Jolly C., Prouet E., 2016, « L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ? », *Document de travail France Stratégie*, n° 2016/04, 64 p.

Kaiser U., Malchow-Møller N., 2011, « Is self-employment really a bad experience? The effects of previous self-employment on subsequent wage-employment wages », *Journal of Business Venturing*, vol. 26 (5), p. 572-588.

Kantorowicz B., 2015, *Droit et pratique du portage salarial*, LexisNexis.

Koch M., Park S., Zahra S. A., 2021, « Career patterns in self-employment and career success », *Journal of Business Venturing*, vol. 36 (1), 105998.

Korver T., Schmid G., 2012, « Enhancing Transitions Capacities ans Sustainable Transitions », *in* De Munck J., Ferreras I., Jobert A. (dir.), *A New Path Towards Democratic Deliberation: Social and Civil Dialogue in Europe*, Peter Lang, p. 26-57.

Lenoir C., Schechter F., 2012, « Le portage salarial doit sortir de ses ambiguïtés », *Droit Social*, n° 9, p. 771-783.

Loufrani Y., 2015, « Le portage salarial enfin sécurisé », *Revue Française de Comptabilité*, n° 488, p. 7-8.

Louvion A., 2017, « Une travailleuse en quête de protection : Le portage salarial comme fragile outil de sécurisation », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 11.

Louvion A., 2018, « Indemnisés, mais pas chômeurs-Le portage salarial comme mise à disposition des allocations chômage pour les "travailleurs autonomes"' », *Socio-économie du travail*, n° 3 (2018/1), p. 103–134.

Louvion A., 2019, « Le salariat comme mode de domestication de l'ubérisation des prestations intellectuelles ? Le cas des entreprises de portage salarial », *Lien social et Politiques*, n° 81, p. 61-81.

Marchand O., 1998, « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », *Economie et statistique*, vol. 319 (1), p. 3-11.

O'Reilly J., Cebrian I., Lallement J. (dir), 2004, *Working-Time Changes. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar.

OPPS, 2019, *Rapport de branche de portage salarial*, Observatoire Paritaire du Portage Salarial, 13 novembre. Consulté sur le site de l'observatoire paritaire du portage salarial.

Pouré C., 2018, « Des coursiers à vélo en quête d'alternatives », *Alternatives Économiques*, n° 380 (2018/6), p. 59.

Rème-Harnay P., 2020, « Comment les plateformes numériques accroissent la dépendance dans les relations de sous-traitance : le cas de la livraison à vélo », *Revue Française de Socio-Économie*, n°25 (2020/2), p. 175-198.

Speece D. L., 1994, « Cluster Analysis in Perspective », *Exceptionality*, vol. 5 (1), p. 31-44.

Sullivan S. E., 1999, « The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda », *Journal of Management*, vol. 25 (3), p. 457-484.

van den Born A., van Witteloostuijn A., 2013, « Drivers of freelance career success », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 34 (1), p. 24-46.

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

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

ANNEXE 1

Liste des variables utilisées pour la construction de l'ACP et la CAH

Libellé de la variable	**Formule**
Période totale d'activité (PTA)	Nombre de mois entre la date d'enregistrement de l'individu et son dernier mois avec DA>0
Total CA	somme des CA(*m*) pour *m* dans PTA
Chiffre d'affaires (CA) moyen par mois avec DA (« Déclaration d'activité »)	moyenne des CA(*m*) sur les mois *m* avec DA > 0 non nuls uniquement
CA moyen par mois avec ou sans DA	moyenne des CA(*m*) vis-à-vis du nombre de mois *m* dans PTA (DA >= 0)
CA moyen par année avec au moins une DA	moyenne des CA(*n*) sur années *n* dans PTA a au moins un jours travaillé
TJM (par jour déclaré en DA)	moyenne des CA(*n*) sur les jours travaillées dans PTA
Total jours travaillés (DTA dans les formules, pour « Durée Totale d'Activité »)	somme des DA (jours) dans PTA
Total années travaillées (au moins une DA)	nombre d'années avec au moins un jour travaillé
Durée de l'absence (DA=0) la plus longue	max des longueurs des sous suites de '0' consécutifs des DA
Moyenne de longueur des absences (DA=0)	moyenne des longueurs des sous suites de '0' consécutifs des DA
Total mois travaillés (DA>0) (ou DTA_Binaire dans les formules)	nombre de mois DA>0 dans PTA ou période totale
(X1) Durée totale de présence en portage	durée PTA en nombre de mois du 1er mois au dernier mois effectif de PTA
(X2) Moyenne de nombre de jours travaillés par mois de présence en portage	X2 = DTA somme en jours/PTA en mois
(X2bis) Taux de mois travaillé durant la présence en portage	X2bis = DTA nombre mois / durée PTA en mois
(X3) Nombre moyen de jours déclarés par mois avec DA	X3 = DTA(jours)/nombre de DA>0
sigma (écart type des DA durant la présence en portage)	écart type des $DA_{i,\,m}$ pour *m* dans PTA(*i*)
VD (moyenne des écarts de DA successives)	moyenne des $\lvert DA_{m+1} - DA_m \rvert$ *m* dans PTA sauf dernier mois de PTA
X4regul	a.sigma + b.VD + c/(1+Durée de l'absence (DA=0) la plus longue) + d/(1+Moyenne de longueur des absences (DA=0)), a + b + c + d = 1
(Z2) Indicateur d'absences	u.Durée de l'absence (DA=0) la plus longue + v.Moyenne de longueur des absences (DA=0), u + v = 1
Numéro premier mois en portage	Explicite – codification Excel

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

ANNEXE 2

Résultats détaillés de la classe 1 « les temps-plein »

Les éléments en gras dans les tableaux de résultats sont ceux particulièrement retenus pour la définition du profil de la classe.

Variable caractéristique	Moyenne dans la classe	Moyenne générale	Écart-type (N) dans la classe	Écart-type (N) général	Valeur-Test[64]
(X3) Nombre moyen de jours déclarés par mois avec DA	**15,3**	**7,8**	**3,9**	**6**	**51,3**
(X2) Moyenne de nombre de jours travaillés par mois de présence	12,9	5,7	5	5,8	**50,9**
CA moyen par mois avec ou sans DA	7962	3654,2	4970,4	3968,2	**44,3**
CA moyen par mois avec DA	**8481,7**	**4230,4**	**5073,7**	**4047,6**	**42,9**
CA moyen par année avec au moins une DA	40812,1	19468,7	28884,5	23726,7	**36,7**
VD (moyenne des écarts de DA successives)	4,2	2,1	3,2	2,4	**35,3**
sigma (écart type des DA durant la présence)	4,4	2,6	2,7	2,5	**29,8**
Numéro premier mois présence	96,9	83,9	40,3	44,6	**11,9**
Total jours travaillés (DA)	128,3	87	107,4	153,4	**11**
(X2bis) Taux de mois travaillé durant la présence	0,5	0,4	0,5	0,5	**10,8**
Total CA	73193,4	52000,7	65879,3	90099,5	**9,6**
X4regul	**3,1**	**2,8**	**1,9**	**2,9**	**4,3**
TJM (par jour déclaré en DA)	602,3	606,3	860,5	711,9	-0,2
NB COMP	3,1	3,3	2,4	2,6	**-2,7**
Total mois travaillés (DA>0)	8	8,9	6,2	12	**-3,1**
NB ACT	2	2,3	1,7	2	**-5,9**
Age à l'entrée	**42,6**	**44,9**	**11,6**	**11**	**-8,8**
Moyenne de longueur des absences (DA=0)	0,6	2	1,5	4,9	**-11,8**
Total années travaillées (au moins une DA)	1,7	2,3	0,8	1,8	**-12,6**
(Z2) Indicateur d'absences	**0,6**	**2,7**	**1,6**	**6,6**	**-12,9**
PTA_mois	**10,1**	**17,7**	**8,1**	**23,7**	**-13**
Durée de l'absence (DA=0) la plus longue	0,7	3,6	1,8	8,9	**-13,1**

[64] La valeur-test est proportionnelle à l'écart entre la moyenne de l'item dans la classe et la moyenne de l'item dans l'échantillon. Si la valeur test VT est en valeur absolue supérieure à 2 c'est que l'écart des moyennes est significatif. Le test utilisé est un test de Student : plus les valeurs test sont grandes pour un item donné dans une classe donnée, plus cet item contribue, décrit et caractérise la dite classe.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

Libellé de la variable	Modalité caractéristique	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Effectif de la modalité dans la classe	Effectif de la modalité dans l'échantillon
B2B	**Vrai**	**21,5**	**8,3**	**65,8**	**100**	**267**	**406**
Sexe	**M**	**67,1**	**56**	**30,5**	**9,2**	**835**	**2738**
Situation familiale	Célibataire	**31,2**	24,1	33	**6,6**	388	1177
Situation familiale	PACS	6,4	5,6	29,3	1,4	80	273
Situation familiale	Divorcé(e)	7,1	8,3	21,7	-1,8	88	406
Situation familiale	Vie maritale	8,4	10,6	20,3	**-2,9**	105	518
Situation familiale	Marié(e)	45,7	49,9	23,3	**-3,4**	569	2442
Sexe	F	32,9	44	19	**-9,2**	409	2153
B2B	Faux	78,5	91,7	21,8	**-100**	977	4485

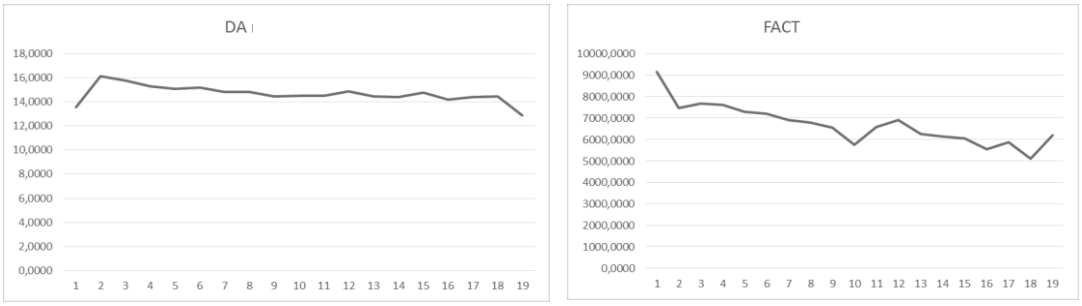

FIG. 3 – Moyennes dans le temps des « temps-plein »

Note : La corrélation de Pearson entre les deux courbes DA et Fact est de 0,52.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

ANNEXE 3

Données détaillées de la classe 2 « les statuts transitoires, d'appoint ou en difficulté »

Les éléments en gras dans les tableaux de résultats sont ceux particulièrement retenus pour la définition du profil de la classe.

Variable caractéristique	Moyenne dans la classe	Moyenne générale	Écart-type (N) dans la classe	Écart-type (N) général	Valeur-Test
Âge à l'entrée	**46,4**	**44,9**	**10,6**	**11**	**7,7**
Moyenne de longueur des absences (DA=0)	2,6	2	2,9	4,9	**6,6**
NB ACT	2,5	2,3	2,1	2	**5,8**
Total années travaillées (au moins une DA)	**2,4**	**2,3**	**1,3**	**1,8**	**5**
(Z2) Indicateur d'absences	**3,3**	**2,7**	**3,8**	**6,6**	**4,8**
Durée de l'absence (DA=0) la plus longue	4,2	3,6	5,1	8,9	**4,1**
NB COMP	3,4	3,3	2,7	2,6	**2,6**
PTA_mois	**18,7**	**17,7**	**15,6**	**23,7**	**2,5**
X4regul	2,9	2,8	1,6	2,9	1,1
sigma (écart type des DA durant la présence)	2,4	2,6	1,8	2,5	**-4,9**
TJM (par jour déclaré en DA)	**542,7**	**606,3**	**352,7**	**711,9**	**-5,1**
Total mois travaillés (DA>0)	**7,5**	**8,9**	**6,7**	**12,0**	**-6,5**
Numéro premier mois présence	78,6	83,9	43,6	44,6	**-6,9**
VD (moyenne des écarts de DA successives)	1,8	2,1	1,5	2,4	**-8,1**
Total CA	27087,4	52000,7	30027	90099,5	**-15,8**
Total jours travaillés (DA)	38,6	87	44,6	153,4	**-18,1**
CA moyen par année avec au moins une DA	10669	19468,7	9094,2	23726,7	**-21,2**
CA moyen par mois avec DA	2352,8	4230,4	1588,5	4047,6	**-26,5**
CA moyen par mois avec ou sans DA	1596,8	3654,2	1256,7	3968,2	**-29,7**
(X3) Nombre moyen de jours déclarés par mois avec DA	4,5	7,8	3	6	**-31,3**
(X2) Moyenne de nombre de jours travaillés par mois de présence	1,8	5,7	1,9	5,8	**-38,1**
(X2bis) Taux de mois travaillé durant la présence	0	0,4	0	0,5	**-44,2**

Libellé de la variable	Modalité caractéristique	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Effectif de la modalité dans la classe	Effectif de la modalité dans l'échantillon
B2B	Faux	96,8	91,7	42,4	**11,3**	1900	4485
Sexe	F	**50,7**	44	46,2	**7,6**	994	2153
Situation familiale	Marié(e)	**53**	49,9	42,5	**3,4**	1039	2442
Situation familiale	Vie maritale	**11,7**	10,6	44,2	**2**	229	518

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

Situation familiale	Divorcé(e)	**8,9**	8,3	43,1	1,2	175	406
Situation familiale	PACS	5,2	5,6	37,4	-0,9	102	273
Situation familiale	Célibataire	19,3	24,1	32,1	**-6,5**	378	1177
Sexe	M	49,3	56	35,4	**-7,6**	968	2738
B2B	Vrai	3,2	8,3	15,3	**-11,3**	62	406

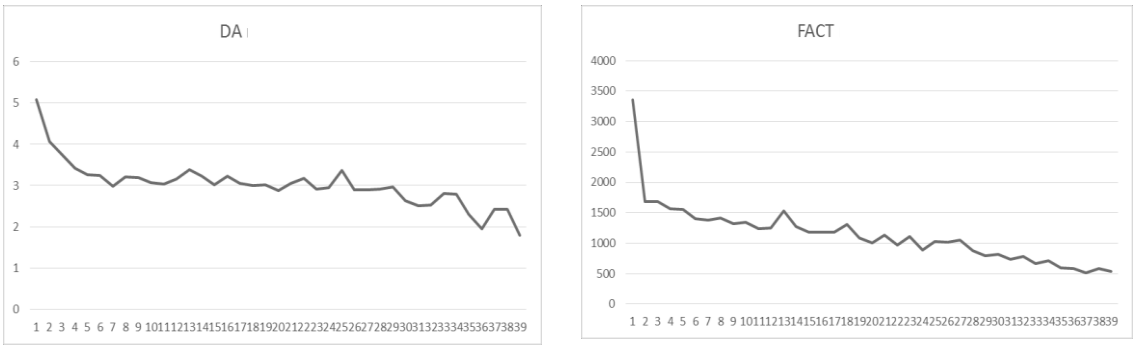

FIG. 4 – moyennes dans le temps des « statuts transitoires, d'appoint et en difficulté »

Note : La corrélation de Pearson entre les courbes est de 0,92.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

ANNEXE 4

Données détaillées de la classe 3 « les opportunités ponctuelles »

Les éléments en gras dans les tableaux de résultats sont ceux particulièrement retenus pour la définition du profil de la classe.

Variable caractéristique	Moyenne dans la classe	Moyenne générale	Écart-type (N) dans la classe	Écart-type (N) général	Valeur-Test
(X2bis) Taux de mois travaillé durant la présence	1	0,4	0,1	0,5	**51,1**
Numéro premier mois présence	94,5	83,9	44,7	44,6	**9,4**
TJM (par jour déclaré en DA)	**749,6**	**606,3**	**1012,4**	**711,9**	**8**
Âge à l'entrée	44,4	44,9	11	11	-1,9
NB COMP	3,2	3,3	2,7	2,6	-2
NB ACT	2,1	2,3	2	2,0	**-2,9**
(X2) Moyenne de nombre de jours travaillés par mois de présence	4,6	5,7	3,8	5,8	**-7,5**
CA moyen par mois avec ou sans DA	2663,4	3654,2	2309,7	3968,2	**-10**
CA moyen par mois avec DA	2667,1	4230,4	2314,7	4047,6	**-15,4**
Durée de l'absence (DA=0) la plus longue	0	3,6	0,1	8,9	**-16**
Moyenne de longueur des absences (DA=0)	0	2	0,1	4,9	**-16,3**
(Z2) Indicateur d'absences	**0**	2,7	0,1	6,6	**-16,4**
Total jours travaillés (DA)	**11,3**	**87**	**18,6**	**153,4**	**-19,7**
Total CA	5668,2	52000,7	8109,0	90099,5	**-20,5**
(X3) Nombre moyen de jours déclarés par mois avec DA	4,6	7,8	3,8	6	**-21,7**
Total mois travaillés (DA>0)	2,2	8,9	2,7	12	**-22,4**
CA moyen par année avec au moins une DA	4891,7	19468,7	5764,2	23726,7	**-24,5**
VD (moyenne des écarts de DA successives)	0,6	2,1	1,3	2,4	**-25**
Total années travaillées (au moins une DA)	1,1	2,3	0,3	1,8	**-26,1**
PTA_mois	**2,2**	**17,7**	**2,7**	**23,7**	**-26,2**
X4regul	0,7	2,8	0,7	2,9	**-28,9**
sigma (écart type des DA durant la présence)	0,4	2,6	0,9	2,5	**-35,4**

Libellé de la variable	Modalité caractéristique	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Effectif de la modalité dans la classe	Effectif de la modalité dans l'échantillon
B2B	Faux	96,4	91,7	25,9	**7,3**	1160	4485
Sexe	F	47,5	44	26,6	**2,8**	572	2153
Situation familiale	Célibataire	26,4	24,1	26,9	**2,1**	317	1177
Situation familiale	PACS	6,5	5,6	28,6	**1,5**	78	273
Situation familiale	Divorcé(e)	8,6	8,3	25,6	0,4	104	406
Situation familiale	Vie maritale	10,6	10,6	24,7	0	128	518
Sexe	M	52,5	56	23	**-2,8**	631	2738

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

Situation familiale	Marié(e)	46,3	49,9	22,8	**-2,9**	557	2442
B2B	Vrai	3,6	8,3	10,6	**-7,3**	43	406

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

ANNEXE 5

Données détaillées de la classe 4 « les établis »

Les éléments en gras dans les tableaux de résultats sont ceux particulièrement retenus pour la définition du profil de la classe.

Variable caractéristique	Moyenne dans la classe	Moyenne générale	Écart-type (N) dans la classe	Écart-type (N) général	Valeur-Test
Total mois travaillés (DA>0)	**41,4**	**8,9**	**18**	**12**	**52,8**
Total années travaillées (au moins une DA)	6,6	2,3	2,2	1,8	**48,3**
Total jours travaillés (DA)	456,7	87	297	153,4	**47,2**
Total CA	**265521,2**	**52000,7**	**173985,5**	**90099,5**	**46,4**
PTA_mois	**71,2**	**17,7**	**27,6**	**23,7**	**44,2**
CA moyen par année avec au moins une DA	**43628,3**	**19468,7**	**27975,1**	**23726,7**	**19,9**
sigma (écart type des DA durant la présence)	4,7	2,6	2,2	2,5	**16,5**
X4regul	**4,2**	2,8	2,3	2,9	**9,5**
(X3) Nombre moyen de jours déclarés par mois avec DA	10,7	7,8	5,2	6	**9,4**
Durée de l'absence (DA=0) la plus longue	7	3,6	7,8	8,9	**7,6**
(Z2) Indicateur d'absences	**4,7**	2,7	5,1	6,6	**6**
(X2) Moyenne de nombre de jours travaillés par mois de présence	7	5,7	5,3	5,8	**4,5**
CA moyen par mois avec DA	5157,7	4230,4	2941,8	4047,6	**4,5**
Age à l'entrée	**47,3**	**44,9**	**10,4**	**11**	**4,2**
NB ACT	2,6	2,3	2,2	2	**3,1**
Moyenne de longueur des absences (DA=0)	2,8	2	3	4,9	**3,1**
CA moyen par mois avec ou sans DA	4255,3	3654,2	2904	3968,2	**3**
VD (moyenne des écarts de DA successives)	2,4	2,1	1,4	2,4	**2,3**
NB COMP	3,5	3,3	2,7	2,6	1,5
TJM (par jour déclaré en DA)	**494,7**	606,3	251,9	711,9	**-3,1**
(X2bis) Taux de mois travaillé durant la présence	0	0,4	0,2	0,5	**-14,1**
Numéro premier mois présence	**45,8**	83,9	31,3	44,6	**-16,8**

Libellé de la variable	Modalité caractéristique	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Effectif de la modalité dans la classe	Effectif de la modalité dans l'échantillon
Sexe	**M**	**64,8**	**56**	**8,4**	**3,4**	**230**	**2738**
Situation familiale	**Marié(e)**	**56,3**	**49,9**	**8,2**	**2,5**	**200**	**244**
Situation familiale	**Vie maritale**	**12,7**	**10,6**	**8,7**	**1,2**	**45**	**518**
B2B	**Vrai**	**8,5**	**8,3**	**7,4**	**0**	**30**	**406**

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

B2B	Faux	91,5	91,7	7,2	0	32	4485
Situation familiale	Divorcé(e)	7,3	8,3	6,4	-0,6	26	406
Situation familiale	Célibataire	20,6	24,1	6,2	-1,6	73	1177
Situation familiale	PACS	2,8	5,6	3,7	**-2,4**	10	273
Sexe	F	35,2	4	5,8	**-3,4**	125	2153

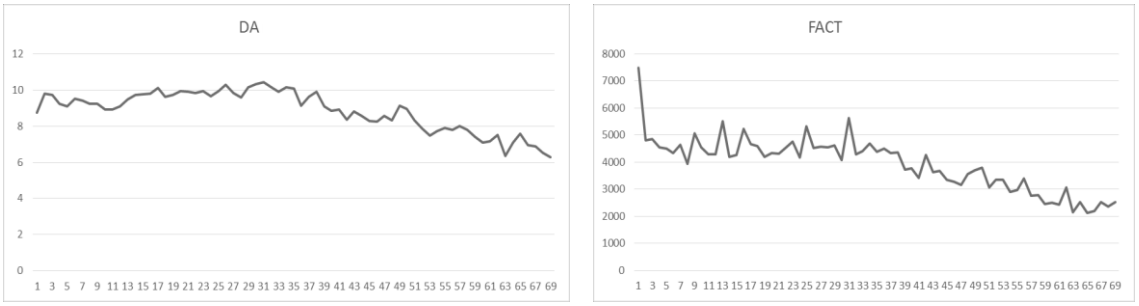

FIG. 5 – Moyennes dans le temps des « établis »

Note : La corrélation de Pearson entre les courbes des moyennes de DA et de FACT est de 0,90.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

ANNEXE 6

Données détaillées de la classe 5 « les partis-revenus »

Les éléments en gras dans les tableaux de résultats sont ceux particulièrement retenus pour la définition du profil de la classe.

Variable caractéristique	Moyenne dans la classe	Moyenne générale	Écart-type (N) dans la classe	Écart-type (N) général	Valeur-Test
(Z2) Indicateur d'absences	**34,5**	2,7	14,6	6,6	**55,1**
Moyenne de longueur des absences (DA=0)	**23,7**	2	14,2	4,9	**50,9**
X4regul	15	2,8	5,8	2,9	**47,8**
PTA_mois	73,4	17,7	31,8	23,7	**26,8**
Total années travaillées (au moins une DA)	3,9	2,3	1,7	1,8	**10,9**
Total mois travaillés (DA>0)	12,2	8,9	10	12	**3,1**
Total CA	71326,0	52000,7	93918,5	90099,5	**2,4**
sigma (écart type des DA durant la présence)	3,1	2,6	2,5	2,5	**2,4**
NB COMP	3,8	3,3	2,9	2,6	**2,2**
Total jours travaillés (DA)	**112,7**	87	149,5	153,4	**1,9**
NB ACT	2,5	2,3	2,5	2	1
TJM (par jour déclaré en DA)	581,8	606,3	409,2	711,9	-0,4
(X3) Nombre moyen de jours déclarés par mois avec DA	7,6	7,8	5,3	6	-0,5
CA moyen par mois avec DA	3811,2	4230,4	2766,2	4047,6	-1,2
CA moyen par année avec au moins une DA	16896,1	19468,7	20462,4	23726,7	-1,2
Âge à l'entrée	**43,6**	44,9	9,6	11	-1,4
VD (moyenne des écarts de DA successives)	0,5	2,1	0,7	2,4	**-7,7**
CA moyen par mois avec ou sans DA	946,1	3654,2	1069,8	3968,2	**-7,8**
(X2bis) Taux de mois travaillé durant la présence	0	0,4	0	0,5	**-8,9**
(X2) Moyenne de nombre de jours travaillés par mois de présence	1,1	5,7	1,8	5,8	**-8,9**
Numéro premier mois présence	46,6	83,9	32,2	44,6	**-9,6**

Libellé de la variable	Modalité caractéristique	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Effectif de la modalité dans la classe	Effectif de la modalité dans l'échantillon
Situation familiale	Marié(e)	60,6	49,9	3,2	**2,4**	77	2442
B2B	Faux	96,9	91,7	2,7	**2,1**	123	4485
Situation familiale	Divorcé(e)	10,2	8,3	3,2	0,7	13	406
Sexe	M	58,3	56,0	2,7	0,4	74	2738
Sexe	F	41,7	44	2,5	-0,4	53	2153
Situation familiale	Vie maritale	8,7	10,6	2,1	-0,5	11	518
Situation familiale	PACS	2,4	5,6	1,1	-1,5	3	273

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0117.

Situation familiale	Célibataire	16,5	24,1	1,8	**-2**	21	1177
B2B	Vrai	3,1	8,3	1	**-2,1**	4	406