

**PROGRAMME POUR L'APPRENTISSAGE MUTUEL:**

**SÉMINAIRE DE L'AUTOMNE 2010**

**L'entrée et la sortie du travail indépendant**

Séminaire thématique "Promouvoir l'entrepreneuriat et le travail indépendant à travers l'Europe", 8–9 novembre 2010, Bruxelles

Une communication de Petri Rouvinen (ETLA, Institut de recherche sur l'économie finlandaise) en collaboration avec GHK et CERGE-EI

*Date: 22/10/2010*



*Ce document bénéficie d'un soutien au titre de PROGRESS, le Programme Communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013) de l'UE. Ce programme est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne. Il a été créé en vue de financer la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, tels que les fixe l'Agenda social, et de contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la Stratégie de Lisbonne en la matière.*

*Le programme septennal cible tous les intervenants pouvant contribuer à l'élaboration d'une législation et de politiques de l'emploi et sociales appropriées et efficaces à travers l'UE-27, l'AELE-EEE et les pays candidats et pré-candidats à l'UE.*

*La mission de PROGRESS est de consolider la contribution de l'UE en soutenant les engagements et les efforts faits par les Etats membres pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et renforcer la cohésion de la société. A ces fins, le rôle de PROGRESS sera de:*

- *fournir des analyses et des conseils sur les domaines politiques couverts par PROGRESS;*
- *assurer le suivi et préparer des rapports sur la mise en œuvre de la législation et des politiques dans les domaines couverts par PROGRESS;*
- *promouvoir le transfert des politiques, l'apprentissage mutuel et l'entraide entre les Etats membres en ce qui concerne les objectifs et les priorités de l'UE;*
- *relayer les points de vue des parties prenantes et de l'ensemble de la société.*

*Pour plus de précisions, consulter:*

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.htm)

*Les informations contenues dans ce document ne reflètent pas nécessairement la position ou les points de vue de la Commission européenne.*

## SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>SYNTHÈSE</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>LE CHOIX D'ENTRER DANS LE TRAVAIL INDÉPENDANT ET D'EN SORTIR</b> .....	<b>5</b>
2.1	Introduction.....	5
2.2	Entrepreneuriat <i>versus</i> travail indépendant .....	5
2.3	Quelques données sur le travail indépendant .....	6
2.4	Aspects généraux de la décision d'entrer dans le travail indépendant.....	7
2.5	Les conséquences des épisodes de travail indépendant selon Hytinen et Rouvinen (2008) .....	8
2.5.1	Statistiques descriptives et analyse univariante .....	9
2.5.2	Analyse multivariante .....	9
2.5.3	Conséquences non salariales .....	10
2.5.4	Observations.....	10
2.6	Remarques de conclusion.....	11
<b>3</b>	<b>RÉFÉRENCES</b> .....	<b>13</b>

# 1 SYNTHÈSE

L'entrepreneuriat et le travail indépendant (la distinction fondamentale entre ces deux termes est expliquée à la section 2.2) sont à la fois largement *répandus* et fortement *appréciés* en Europe. Une *plus grande satisfaction professionnelle* est associée au fait d'*Être son propre patron* ou d'avoir comme employeur un dirigeant-proprétaire. Dans ces circonstances – bien qu'elles restent certainement importantes – l'entrée dans le travail indépendant et sa pratique semblent relativement *faibles* en Europe; ce qui suggère que sa promotion pourrait donc offrir un vaste *potentiel*.

L'entrée dans le travail indépendant est tout à fait *courante*, mais cette entrée est bien souvent suivie par une *sortie* peu de temps après. En conséquence, il est essentiel de comprendre comment un bref épisode de travail indépendant affecte les perspectives salariales et non salariales sur le marché du travail et autres.

De nombreux décideurs politiques européens considèrent que le travail indépendant est freiné par une *stigmatisation de l'échec* particulièrement forte, c'est-à-dire que ceux qui quittent le travail indépendant pour un emploi salarié, après un épisode entrepreneurial, sont traités trop durement sur le marché du travail. *Factuellement* – simplement en comparant directement les salaires horaires – ceux qui redeviennent salariés, après avoir été des travailleurs indépendants, semblent avoir des salaires plus faibles que ceux qui sont restés employés par d'autres.

*Par contre* – en tenant compte des caractéristiques individuelles et des aspects liés à la décision – la différence est plus apparente que réelle: il semble que les Européens *choisissent négativement* d'entrer et de sortir du travail indépendant, c'est-à-dire qu'il existe une corrélation négative entre d'une part la probabilité d'entrer et de sortir de l'entrepreneuriat et d'autre part la capacité et la productivité de l'individu dans l'emploi salarié; en moyenne, ce sont les personnes ayant *les plus faibles capacités* qui entrent et sortent du travail indépendant.

En fait, on ne dispose d'aucune preuve solide qu'une stigmatisation de l'échec liée à un bref épisode de travail indépendant serait le principal sujet d'inquiétude en termes absolus ou relatifs; la sélection (qui qualifie dans le présent article la décision d'entrer ou de sortir du travail indépendant) représente la moitié si ce n'est la totalité de la différence dans les salaires ultérieurs.

L'analyse des répercussions non salariales suggère que la sélection est généralement *involontaire*, c'est à dire que certains individus peuvent être « contraints » d'entrer dans le travail indépendant en raison, par exemple, d'un dysfonctionnement du marché du travail. Pour les hommes très qualifiés notamment, le travail indépendant semble être un chômage déguisé – en fait, ils tentent une entrée dans l'entrepreneuriat en vue d'éviter les stigmates du chômage.

Les informations fournies dans cet article suggèrent que, en ce qui concerne le travail indépendant, le *principal problème* en Europe est que ce statut *n'est pas* une perspective de carrière attrayante pour les individus les plus qualifiés et les plus brillants.

L'objectif pratique des politiques visant à stimuler l'entrepreneuriat est souvent déterminé en termes de nombre de personnes pratiquant le travail indépendant. Ceci est à la fois dangereux et trompeur. Le nombre de travailleurs indépendants peut, et c'est le cas actuellement, augmenter pour les mauvaises raisons. Par ailleurs, le volume de travail indépendant *en lui-même* n'est pas directement lié aux objectifs plus larges de la société.

Ce dont l'Europe a besoin c'est d'une sélection *positive volontaire* de l'entrepreneuriat (au lieu de la sélection négative involontaire que mettent en lumière les informations existantes). La nature de la sélection peut par exemple expliquer pourquoi il est souvent dit

que l'Europe n'a pas assez d'*activité entrepreneuriale porteuse de croissance*. Des mesures politiques visant à dynamiser le marché des fusions et des acquisitions et à élargir les marchés boursiers pourraient encourager une sélection positive de sortie, et donc également d'entrée dans le travail indépendant.

## 2 LE CHOIX D'ENTRER DANS LE TRAVAIL INDÉPENDANT ET D'EN SORTIR

### 2.1 Introduction

Des centaines de milliers d'Européens deviennent travailleurs indépendants chaque année, mais les épisodes de travail indépendant sont généralement de courte durée: la plupart des nouveaux entrepreneurs mettent un terme à leur activité et *sortent* du travail indépendant peu de temps après y être entrés.

L'(ancien) Commissaire *Erkki Liikanen* (15 juin 2000) a résumé ce qui semble être un point de vue partagé par de nombreux décideurs politiques européens: «Un facteur important expliquant les mauvaises performances de l'Europe en matière d'entrepreneuriat est la *stigmatisation de l'échec*. De nombreux entrepreneurs potentiels abandonnent des projets prometteurs de crainte de tout perdre en cas d'échec. Personne ne leur donne une deuxième chance. Cela doit changer. L'échec doit être considéré comme une étape du processus d'apprentissage». L'intérêt suscité par la question est resté vif: la stratégie *Europe 2020* (EC, 2010a) adoptée par la Commission européenne fait plusieurs fois référence à l'entrepreneuriat et à son développement.

Cet article thématique examine tout d'abord les questions suivantes à la lumière des recherches antérieures de l'auteur (notamment Hyttinen & Rouvinen, 2008):

- Qu'est-ce qui motive la décision d'opter pour le travail indépendant et de créer une nouvelle entreprise?
- Quel est l'impact ultérieur de l'expérience de travail indépendant sur le salaire et les conditions de l'emploi, comme par exemple la sécurité de l'emploi?
- Donne-t-on aux personnes quittant le travail indépendant pour un emploi salarié après un épisode à leur compte une véritable deuxième chance (comme l'a suggéré, par exemple, le Commissaire Liikanen)?

### 2.2 Entrepreneuriat *versus* travail indépendant

La différence entre l'entrepreneuriat et le travail indépendant est importante<sup>1</sup>. Alors que les *entrepreneurs*, c'est à dire les individus qui (au sein/en dehors d'entreprises existantes/nouvelles)

- perçoivent de nouveaux débouchés économiques et
- les introduisent sur le marché,

sont la *principale source* de croissance économique, le rôle des *travailleurs indépendants* (pour la plupart des propriétaires uniques) à cet égard *est moins évident*.

Il est certain que les politiques doivent promouvoir l'*entrepreneuriat*. Il existe toutefois des raisons moins strictement *économiques* de promouvoir le *travail indépendant*, les

---

<sup>1</sup> Un travailleur indépendant a une activité professionnelle mais n'est employé par personne; il peut avoir lui-même des employés, mais n'en a généralement aucun. Un entrepreneur est une personne qui, seul ou avec des partenaires et au sein/en dehors d'entreprises existantes/nouvelles, perçoit de nouveaux débouchés économiques et introduit des biens ou des services sur le marché (Wennekers & Thurik, 1999). Il fait face à la concurrence et à des risques commerciaux, et prend des décisions quant à la localisation, la forme de l'entreprise, l'utilisation des ressources et la production.

importantes raisons non économiques - culturelles, psychologiques ou sociales - de le promouvoir ne sont pas envisagées dans le cadre de cet article.

Dans les statistiques, certains entrepreneurs *sont* comptabilisés parmi les travailleurs indépendants; certains travailleurs indépendants *répondent* effectivement à la définition de l'entrepreneur. En conséquence, les deux concepts se *chevauchent* mais l'intersection n'est pas significative – au maximum 10 % de l'une et l'autre catégories.

Cela dit, tous les travailleurs indépendants ont nécessairement des ambitions entrepreneuriales et une volonté de réussir. De plus, le processus de choix à variables multiples – le point focal de cet article – présente plus de similarités à travers les deux catégories que les évidences «empiriques» ne semblent le suggérer.

Bien que l'auteur de cet article ait conscience des différences existant entre l'entrepreneuriat et le travail indépendant, dans les sections suivantes cette distinction est purement ignorée et les deux termes sont utilisés indifféremment.

### 2.3 Quelques données sur le travail indépendant

Dans les pays développés près de 80–90% de toutes les entreprises sont exploitées par des travailleurs indépendants. Vu que ces entreprises sont généralement de petite taille, leur poids dans l'économie est d'une certaine manière moins important que leur nombre ne laisse à penser. Dans l'UE-25, le travail indépendant représente *un sixième* de l'emploi total (Eurostat, 2006)<sup>2</sup>; les taux les plus élevés sont relevés dans les Etats membres du sud de l'UE (Grèce 32 %; Italie 29 %) et les plus bas dans les Etats membres bordant la Baltique (Lettonie 7 %; Estonie 8 %).

Il existe même un désir de devenir travailleur indépendant plus substantiel que ne le suggèrent les données actuelles (CE, 2010b): 45 % des citoyens de l'UE-27 indiquent leur préférence pour le travail indépendant comme statut le plus souhaitable sur le marché du travail; les taux de préférence vont de 26 % en Slovaquie à 66 % à Chypre.

En dépit des difficultés à le mesurer et des arguments liés à la sur- ou sous-déclaration, il est généralement considéré que le revenu du travail indépendant est à la fois plus *variable* et plus *biaisé* que celui de l'emploi salarié (Van Praag & Versloot, 2007). Le revenu *médian* du travail indépendant a tendance à être inférieur à celui de l'emploi salarié – quelques travailleurs indépendants «superstars» ayant des revenus très élevés qui affectent la moyenne, les revenus *moyens* des deux catégories sont globalement similaires. Pour un individu ordinaire, la dimension financière n'est pas la seule raison de la préférence pour le travail indépendant, en fait, il est associé à d'importants avantages non financiers (Hamilton, 2000).

Les travailleurs indépendants peuvent également eux-mêmes avoir des employés. Dès l'embauche, leur revenu semble inférieur au salaire versé par de plus grandes entreprises non entrepreneuriales (Van Praag & Versloot, 2007): les employés des entreprises entrepreneuriales tendent à avoir des revenus plus bas et une plus faible sécurité de l'emploi. Néanmoins, ils ont tendance à être plus satisfaits de leur emploi que les autres employés – une indication qu'il existe également des avantages non financiers.

Les taux de survie au bout de deux ans des nouvelles entreprises européennes vont de 47,3 % en Bulgarie à 87,3 % en Suède (Eurostat, 2010). Approximativement, *moins de la moitié* des nouvelles entreprises survivent plus de trois ans. Les taux de survie sont considérablement plus faibles parmi les plus petites entreprises et les travailleurs indépendants, (EC, 2004): les taux de cessation d'activité des plus petites entreprises européennes (0–4 employés) sont de 4 à 5 fois plus élevés que ceux des entreprises un peu plus grandes (5–9 employés). Ainsi donc, les épisodes de travail indépendant sont

---

<sup>2</sup> A travers l'économie marchande non financière (EM NF), c'est-à-dire *en excluant* l'agriculture, l'administration publique et les autres services non marchands, ainsi que les services financiers.

généralement de courte durée, un phénomène examiné de manière plus approfondie ci-dessous.

## 2.4 Aspects généraux de la décision d'entrer dans le travail indépendant

Alors que les raisons motivant la décision d'entrer dans le travail indépendant et de créer une nouvelle entreprise sont multiples, cette décision est précédée d'une considération de ses avantages et inconvénients *par rapport* à d'autres perspectives d'emploi et d'autres statuts sur le marché du travail.

La considération commence avec les *aspirations entrepreneuriales* et une dimension *prospective*, c'est à dire en tenant compte non seulement:

- des coûts immédiats de l'entrée et des coûts d'opportunité, ainsi que des
- retours nets après l'entrée, mais aussi
- des conséquences d'une sortie possible sur la vie professionnelle et privée ultérieure.

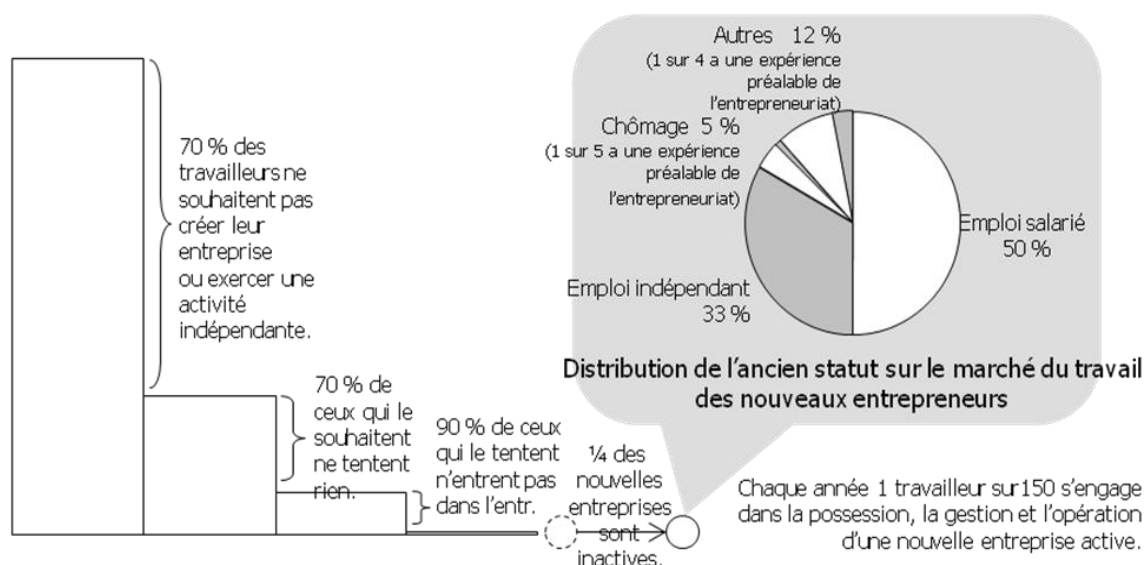
La comparaison des options disponibles porte sur les modifications des revenus actuels et futurs ainsi que des avantages non financiers (tels que la satisfaction personnelle).

La population des individus qui envisagent à terme de devenir entrepreneurs ou travailleurs indépendants est le résultat d'un long *processus de sélection*, au cours duquel chacun a, au moins implicitement, considéré ses propres perspectives d'avenir.

L'*entrée* dans l'entrepreneuriat n'a lieu que si les avantages nets sont suffisamment plus importants que dans l'emploi salarié (ou les autres alternatives). Il existe un point de rupture similaire dans l'entrepreneuriat *existant*. Entre les deux niveaux, aucun changement n'a lieu et le *statu quo* est maintenu (Dixit & Rob, 1994).

Le graphique 1 présente une description heuristique du processus d'entrée dans l'entrepreneuriat. Il montre que la sélection est plutôt sévère: malgré un intérêt considérable, chaque année près d'un individu sur 150 seulement s'engage dans la possession, la gestion et l'opération d'une entreprise active nouvellement créée. Le message positif du graphique 1 est que le *potentiel* de nouvelles entrées est *beaucoup plus important* que le passage à l'acte.

**Graphique 1: Description heuristique de la sélection à la création d'une nouvelle entreprise active et statut antérieur sur le marché du travail des nouveaux entrants en Finlande**



Source: Pajarinen et Rouvinen (2006).

Une expérience personnelle et professionnelle diversifiée, ainsi que l'expérimentation et la pratique des réseaux dans le cadre de l'emploi antérieur, *augmentent* la probabilité d'entrée. Un long parcours de salarié ou l'appartenance à la fonction publique *diminuent* la probabilité. Il est quelque peu inquiétant qu'en Finlande, contrairement à la situation dans certains autres pays développés tels que les Etats-Unis, la probabilité d'entrée dans l'entrepreneuriat *baisse* avec le degré d'innovation et le niveau de productivité de l'employeur actuel, ce qui risque de réduire le nombre d'entrées à fort potentiel.

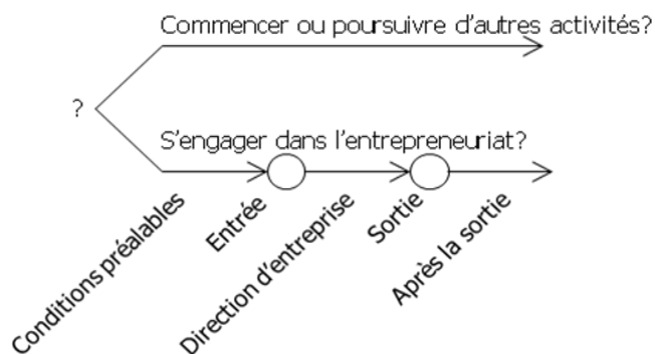
Comme l'indique le graphique 1 (voir le camembert), 8 nouveaux entrants sur 10 avaient précédemment une activité professionnelle (emploi salarié ou travail indépendant); 4 sur 10 avaient déjà travaillé à leur compte auparavant, ou juste avant (en additionnant les quatre parts en gris du camembert). Les chômeurs *n'ont pas* une plus forte probabilité de s'installer à leur compte.

Le graphique 2 illustre les considérations d'avenir d'un individu envisageant d'entrer dans le travail indépendant. En principe, tout individu considérant la possibilité d'entrée doit se poser la question suivante:

- Etant donné mes capacités professionnelles, ma situation familiale personnelle, ainsi que les caractéristiques de l'environnement commercial actuel, quelle est la valeur nette de l'entrée dans l'entrepreneuriat au regard d'autres alternatives telles que, par exemple, rester dans l'emploi salarié?

Tous les avantages et inconvénients, financiers et autres, sont pris en considération. Les facteurs concernant l'entrée elle-même et le risque associé au fait de travailler à son propre compte ont été discutés de manière approfondie dans la documentation. Cependant, les chercheurs oublient souvent que la *sortie* potentielle et ses conséquences ultérieures sont également prises en considération lors de la prise de décision<sup>3</sup>.

### Graphique 2: Schéma des considérations avant de s'engager dans la possession, la gestion et l'opération d'une entreprise active nouvellement créée.



Source: Schéma de l'auteur.

## 2.5 Les conséquences des épisodes de travail indépendant selon Hyytinen et Rouvinen (2008)

Hyytinen et Rouvinen (2008) examinent le processus de décision illustré par le graphique 2. Ils considèrent plus particulièrement l'impact de l'expérience de travail indépendant sur la carrière de l'individu. Ils utilisent le *Panel des ménages de la communauté européenne* (Eurostat, 2003) pour prolonger et élargir une étude antérieure (Bruce & Schuetze, 2004)

<sup>3</sup> Il faut souligner que le raisonnement illustré par le graphique 2 n'assume pas que les individus soient des calculateurs hyper-rationnels— en fait, c'est le contraire: les distorsions ou les erreurs possibles (voire même systématiques) et le refus de, ou l'incapacité à, faire un calcul formel sont des éléments essentiels du système.



utilisant des données comparables collectées aux Etats-Unis, et donc pour établir une comparaison entre l'Europe et les Etats-Unis.

L'analyse d'Hyytinen et Rouvinen (2008) compare principalement ceux qui, après un emploi salarié, sont entrés dans le travail indépendant dans une période fenêtre de cinq ans, puis en sont sortis pour reprendre un emploi salarié avant la fin de cette période, avec ceux qui n'ont pas quitté l'emploi salarié pendant cette même période. Il faut souligner que les données et les estimations ci-dessous correspondent à ces circonstances particulières plutôt spécifiques et peuvent ne pas être applicables dans d'autres contextes.

Hyytinen et Rouvinen (2008) étudient des épisodes similaires de chômage à titre de comparaison, mais le présent article n'examine que la situation des travailleurs indépendants. Ils considèrent les conséquences tant pour les hommes que pour les femmes, mais pour faire court, le présent article adopte la convention commune à la documentation sur la question et n'examine que les résultats relatifs aux hommes. Ils envisagent à la fois le revenu net et brut mais, sauf mention contraire, cet article fait référence aux salaires bruts dans des buts de compatibilité avec l'étude américaine sus-mentionnée.

### **2.5.1 Statistiques descriptives et analyse univariante**

Tant dans l'Union européenne qu'aux Etats-Unis, les personnes qui ont un emploi salarié connaissent rarement de brefs épisodes de travail indépendant: moins de 2 % dans l'UE et un peu plus de 5 % aux Etats-Unis au cours de la période fenêtre de cinq ans considérée. Quelque 55 % de ces épisodes dans l'UE et 77 % aux Etats-Unis n'ont pas duré plus d'une année; par ailleurs les épisodes de travail indépendant ont tendance à durer plus longtemps en Europe qu'aux Etats-Unis.

En comparant simplement les salaires horaires moyens à la fin de la période fenêtre de ceux qui ont et de ceux qui n'ont pas connu un épisode de travail indépendant, les observations sus-mentionnées du Commissaire Liikanen semblent correctes. Dans l'Union européenne, les salaires horaires de ceux qui retournent à l'emploi salarié après une activité indépendante ne représentent que les trois quarts des salaires correspondants des travailleurs n'ayant pas quitté l'emploi salarié; aux Etats-Unis, il n'y a pour ainsi dire aucune différence.

L'explication la plus évidente des disparités est que les travailleurs qui optent pour une activité indépendante de courte durée y sont conduits par leur faible productivité (et donc leur faible capacité de revenu) dans l'emploi salarié. L'examen de la simple différence entre les salaires au début et à la fin de la période de cinq ans suggère qu'il est possible que ce soit en effet le cas; cette observation est confortée par l'analyse multivariante et les modèles de régression présentés ci-dessous.

### **2.5.2 Analyse multivariante**

La comparaison des modèles de régressions avec et sans le salaire au début de la période fenêtre comme variable de contrôle pour la sélection suggère que l'impact estimé (néгатif) de brefs épisodes de travail indépendant décline davantage dans l'UE qu'aux Etats-Unis avec les mêmes modalités de contrôle.

Si on doit prendre au sérieux les coefficients estimés de manière souvent imparfaite, il semble qu'une année supplémentaire de travail indépendant réduise le salaire ultérieur après l'activité indépendante de 2-3 % dans l'UE et de 11 % aux Etats-Unis. En conséquence, s'il existe, l'impact de la sortie du travail indépendant sur les salaires ultérieurs est presque inexistant et probablement *moins* sévère sur les marchés du travail européens. Pour les Européens les plus qualifiés, l'impact négatif est de l'ordre de 4-5 % du salaire, mais n'est pas statistiquement significatif aux niveaux conventionnels et reste inférieur à son équivalent aux Etats-Unis.

Les résultats du paragraphe précédent n'utilisent que le salaire au début de la période fenêtre pour contrôler la sélection. Hyytinen et Rouvinen (2008) poursuivent leur analyse en considérant les sélections du passage *de* l'emploi salarié *au* travail indépendant et *vice versa*, ainsi que lors de l'entrée initiale dans l'emploi salarié (au début de la période fenêtre de cinq ans), à l'aide de techniques économétriques sophistiquées.

L'examen des trois types de sélection confirme globalement que les données ne sont *pas cohérentes* avec le manque perçu de sympathie du marché du travail européen à l'égard des anciens entrepreneurs: les entrepreneurs européens *ne semblent pas* souffrir d'un *stigmat de l'échec* disproportionnellement fort lorsqu'ils se réinsèrent dans l'emploi salarié. Il semble en fait que le même type de sélection négative représente la majorité, si ce n'est la totalité, de la différence de salaire à la fin de la période fenêtre entre ceux qui ont connu une expérience de travail indépendant et ceux qui sont restés dans l'emploi salarié. L'explication proposée pour cette sélection est que la probabilité d'entrer dans l'entrepreneuriat (et d'en sortir) est corrélée négativement avec la capacité, les aptitudes et/ou la productivité inobservable de l'individu en question.

### 2.5.3 **Conséquences non salariales**

Comment peut-on réconcilier l'important écart de salaire systématique à la fin de la période fenêtre entre ceux qui ont et ceux qui n'ont pas connu un épisode de travail indépendant (quand on tient compte de la sélection et des autres facteurs)?

Bien qu'il apparaisse que la sélection négative fournit une réconciliation évidente, il reste à savoir si cette sélection est *volontaire* ou *involontaire*. Le choix par les employés peu qualifiés (faibles aptitudes) d'entrer dans le travail indépendant puis d'en sortir a une plus forte probabilité d'être *involontaire* si le travail indépendant est un chômage déguisé (Earle & Sakova, 2000) et notamment si les travailleurs ayant de faibles aptitudes sont confrontés à une plus forte probabilité d'exclusion de l'emploi salarié. En revanche, la sélection est probablement *volontaire* si elle est négative en raison de la faiblesse des salaires de réserve (non observables) corrélée, par exemple, à la probabilité de préférer travailler pour soi-même.

En explorant la probabilité de recherche d'un nouvel emploi, Hyytinen et Rouvinen (2008) révèlent que le travail indépendant peut être un chômage déguisé, notamment pour les hommes ayant un haut niveau d'éducation; un résultat qui correspond davantage à la sélection involontaire que volontaire du travail indépendant.

Une analyse de régression des résultats non salariaux suggère que de brefs épisodes de travail indépendant sont associés à une probabilité accrue de travail à temps partiel lors de la réinsertion dans l'emploi salarié ou de chômage pur et simple, ainsi qu'à une faible sécurité de l'emploi. Ce qui suggère une sélection négative involontaire.

En bref, il semble que l'attachement au secteur salarié du marché du travail semble moindre après un épisode de travail indépendant.

### 2.5.4 **Observations**

L'analyse de Rouvinen et Hyytinen (2008) suggère que les travailleurs européens choisissent négativement d'entrer dans le travail indépendant (et probablement d'en sortir), i.e., il existe une corrélation négative entre la probabilité d'entrée dans l'entrepreneuriat (et d'en sortir) les capacités, les aptitudes et/ou la productivité non observables – en général, ce sont les individus ayant les plus faibles capacités qui tentent d'entrer dans le travail indépendant en Europe.

L'étude montre que les entrepreneurs européens *ne semblent pas* souffrir (tant en termes absolus que par rapport à leurs équivalents aux Etats-Unis) d'un *stigmat de l'échec* disproportionnellement plus marqué lors de leur retour dans l'emploi salarié.

L'analyse des résultats non salariaux suggère qu'il peut s'agir d'une sélection négative *involontaire* – c'est-à-dire, certains individus peuvent être «forcés» à opter pour le travail

indépendant en raison, par exemple, d'un dysfonctionnement du marché du travail de l'emploi salarié – ce qui explique le vaste écart à la fin de la période fenêtre entre ceux qui ont connu un épisode de travail indépendant et ceux qui sont restés salariés. Pour les hommes ayant un niveau d'éducation élevé en particulier, le travail indépendant semble être un chômage déguisé, en fait, ils tentent une entrée dans l'entrepreneuriat en vue d'éviter les stigmates (plus terribles) du chômage.

L'étude de Rouvinen et Hyttinen (2008) débouche sur un certain nombre de conclusions dont il faut tenir compte dans la conception des politiques en la matière.

Premièrement, leur analyse permet de mieux comprendre ce qui incite en premier lieu les Européens à s'engager dans le travail indépendant. Il semble que la perspective de se confronter à un marché du travail hostile lors du retour à l'emploi salarié (après un bref épisode de travail indépendant) n'est pas ce qui fait obstacle à l'entrepreneuriat européen.

Deuxièmement, de toute évidence, un des problèmes de l'Europe est son incapacité à faire de l'entrepreneuriat une alternative de carrière pour ses citoyens les plus capables et les plus brillants. Ce dont l'Europe a besoin, c'est que la décision d'entrer dans l'entrepreneuriat soit un choix positif volontaire (au lieu de la sélection négative involontaire fréquemment observée actuellement). La nature de la sélection peut expliquer, par exemple, pourquoi il est souvent dit que le niveau d'activité entrepreneuriale porteuse de croissance est insuffisant en Europe. De plus, si les entrées et sorties de brefs épisodes d'entrepreneuriat peuvent généralement être associées à une sélection négative, un grand nombre des meilleurs talents européens *ne peut* tester la viabilité de nouvelles idées ou d'innovations technologiques sur le marché en se lançant dans l'entrepreneuriat. La raison en est que les risques seraient trop grands: de nombreux individus talentueux faisant une entrée «expérimentale» dans l'entrepreneuriat devraient réintégrer le secteur salarié rapidement après cette entrée, ce qui signifierait une sélection (potentiellement) positive.

Enfin, les mesures politiques visant à dynamiser le marché des fusions et acquisitions et à élargir les marchés boursiers pourraient faciliter la sélection positive de sortie du - et donc d'entrée dans le - travail indépendant.

## 2.6 Remarques de conclusion

Certaines conditions préalables à l'entrepreneuriat et au travail indépendant existent déjà en Europe: la population dans son ensemble exprime un intérêt *quasi* général à son égard. Près d'un Européen sur deux préfère le travail indépendant à l'emploi salarié. Une fois installé comme travailleur indépendant, il semble plus satisfaisant d'être « son propre patron » que de travailler pour d'autres. De plus, il semble qu'il soit également plus satisfaisant d'être employé par une personne réelle – un entrepreneur – que par une société sans visage. En tenant compte de tous ces facteurs, l'entrée et la pratique du travail indépendant paraissent relativement *modestes* en Europe, ce qui laisse à penser qu'il existe des obstacles institutionnels à l'entrée dans l'entrepreneuriat et à la création de sa propre entreprise. Enfin, il existe un potentiel positif de promotion de l'entrepreneuriat et du travail indépendant.

En ce qui concerne l'entrepreneuriat/travail indépendant, le principal problème en Europe est qu'il *ne constitue pas* une option de carrière attrayante pour ses citoyens les plus entrepreneurs et les plus brillants.

On ne dispose pas de preuves solides que le principal sujet d'inquiétude doive être l'existence d'un stigmate de l'échec particulièrement fort attaché à un bref épisode de travail indépendant.

Il semble en revanche que l'entrepreneuriat/travail indépendant a progressé en Europe en partie pour les *mauvaises* raisons, c'est-à-dire que les individus ont été contraints au travail indépendant par les dysfonctionnements des marchés du travail et que certains emplois

salariés ont été transformés en contrats de sous-traitance entre l'employeur et le travailleur indépendant.

L'objectif pratique des politiques visant à stimuler l'entrepreneuriat est souvent défini en termes de nombre d'individus impliqués dans le travail indépendant. Cette approche est à la fois dangereuse et trompeuse. Le nombre des travailleurs indépendants peut, et c'est le cas actuellement, augmenter pour les mauvaises raisons. Le volume de travail indépendant *en tant que tel* n'est pas directement lié aux objectifs plus généraux de la société.

Une petite proportion seulement des entreprises nouvellement créées influent suffisamment sur l'économie pour avoir des conséquences significatives sur la santé à long terme de l'économie du pays. Ce qui soulève la question suivante: Peut-on influencer sur les processus sus-mentionnés de sélection d'entrée dans l'entrepreneuriat (graphique1) ainsi que les considérations prospectives y afférant (graphique 2) de manière à maximiser l'entrepreneuriat à fort potentiel désiré – faisant suite à une sélection positive et volontaire (plutôt qu'à la décision négative et involontaire décrite dans cet article)? La réponse est purement et simplement « oui ». Malheureusement, la réponse à la question qui en découle "*comment y parvenir?*" est loin d'être simple; elle requiert en effet de passer par les processus décrits aux graphiques 1 et 2 et de considérer comment fournir des opportunités et des incitations en ciblant les bons entrants à fort potentiel.

Vu les caractéristiques personnelles typiques des chefs d'entreprise en recherche de croissance, ils ne sont pas particulièrement intéressés par les aides forfaitaires à la création d'entreprise d'un montant plutôt faible: ils ont souvent déjà des fonds propres leur suffisant pour s'installer et les besoins financiers de leur entreprise sont considérablement plus importants, trop importants en fait pour qu'un dispositif général d'aide publique puisse (ou doive) y pourvoir.

Les entrepreneurs «en recherche» de croissance sont davantage intéressés par les opportunités d'attirer des ressources pour mettre en œuvre des plans d'entreprise de taille et risqués sans apport personnel en dehors de leur propre idée. Il est clair que cela a des implications pour le marché financier, notamment en matière de capital de pré-amorçage, d'amorçage et de démarrage (capital familial, fonds «providentiels» et capital-risque classique, bien qu'il faille immédiatement souligner que le capital-risque «formel» ne concerne qu'une petite catégorie d'entreprises). Cela requiert également une réactivité des deux «côtés» du marché: lorsqu'il devient évident que le projet de l'entrepreneur présente de véritables perspectives commerciales, le système devrait permettre que les ressources financières, de main-d'œuvre et autres provenant de sources alternatives soient utilisées pour développer ce projet. Il est également nécessaire que le marché final soit réactif: si le bien ou le service imaginé par l'entrepreneur présente une plus grande valeur, la demande devrait se déplacer vers celui-ci aussi rapidement et massivement que possible. La réactivité de l'offre et de la demande est généralement favorisée par une concurrence intense et par la transparence des deux marchés.

La prospérité à long terme d'un pays dépend de l'ampleur de l'entrepreneuriat capable d'identifier et de mettre en œuvre de nouvelles idées et opportunités économiques, et de les introduire sur le marché. Bien que ce processus puisse avoir lieu au sein comme à l'extérieur d'entreprises existantes, dans la pratique les nouvelles entreprises en recherche de croissance ont un rôle important à jouer. La promotion de ce type d'entrepreneuriat devrait être une priorité de la politique économique.

### 3 RÉFÉRENCES

- Bruce, D., et Schuetze, H. J., (2004). The Labor Market Consequences of Experience in Self-Employment. *Labour Economics*, 11(5), p. 575–598.
- Dixit, A., et Rob, R., (1994). Switching Costs and Sectoral Adjustments in General Equilibrium with Uninsured Risk. *Journal of Economic Theory*, 62(1), p. 48–69.
- Earle, J. S., et Sakova, Z., (2000). Business Start-Ups or Disguised Unemployment? Evidence on the Character of Self-Employment from Transition Economies. *Labour Economics*, 7(5), p. 575–601.
- CE. (2004). Démographie des entreprises en Europe. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- CE. (2010a). EUROPE 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Communication de la Commission européenne, COM(2010) 2020.
- CE. (2010b). Flash EB Series #283: Entrepreneurship in the EU and beyond, Rapport analytique. Bruxelles: The Gallup Organization, Hongrie (à la demande de la Direction générale Entreprise et Industrie sous la coordination de la Direction générale Communication).
- Eurostat. (2003). ECHP UDB manual: European Community Household Panel Longitudinal, Banque de données des utilisateurs, Vagues 1 à 8. Période de l'enquête 1994 à 2001. Doc. Pan 168/2003–12.
- Eurostat. (2006). One in six workers self-employed. News Release 133/2006.
- Eurostat. (2010). Key figures on European Business. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
- Hamilton, B., H., (2000). Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns of Self-Employment. *Journal of Political Economy*, 108(3), p. 604–631.
- Hyytinen, A., et Rouvinen, P., (2008). The Labour Market Consequences of Self-Employment Spells: European Evidence. *Labour Economics*, 15(2), p. 246–271.
- Liikanen, E., (15 juin 2000). Europe in the Internet age (Discours). Paris: Fortune Global Forum.
- Pajarinen, M., et Rouvinen, P., (2006). Mistä yrittäjät tulevat? (D'où viennent les entrepreneurs). *Tekes Technology Review* 198/2006.
- Van Praag, C. M., et Versloot, P. H., (2007). What is the Value of Entrepreneurship? A Review of Recent Research. *Small Business Economics*, 29(4), p. 351–382.
- Wennekers, S., et Thurik, R., (1999). Linking Entrepreneurship and Economic Growth. *Small Business Economics*, 13(1), p. 27–55.