

**Master Économiste de l'entreprise**

**Université de Tours**

**Année académique 2024-2025**

# **MÉMOIRE DE RECHERCHE**

**Identification des déterminants structurels  
et conjoncturels de l'emploi  
non salarié en France**

**Présenté par :**

**Paguiel Emmanuel BOUENDO**

*emmanuel@univ-tours.fr*

**Date de soutenance :**

**Juillet 2025**

**Sous la direction de :**

**M. Yann KOSSI**



# Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| Liste des tableaux  | ii        |
| Liste des figures   | iii       |
| Liste des abréviations  | iv        |
| <b>1 Introduction</b>   | <b>1</b>  |
| <b>2 Revue de littérature</b>   | <b>2</b>  |
| 2.1 Fondements théoriques du travail indépendant . . . . .                      | 2         |
| 2.2 Les déterminants individuels du travail indépendant . . . . .               | 3         |
| 2.2.1 Capital humain et expérience professionnelle . . . . .                    | 3         |
| 2.2.2 Ressources financières . . . . .  | 3         |
| 2.2.3 Environnement familial et caractéristiques individuelles . . . . .        | 3         |
| 2.2.4 Contexte économique et parcours antérieur . . . . .                       | 4         |
| 2.2.5 Appartenance ethnique et dynamiques communautaires . . . . .              | 4         |
| 2.3 Motivations entrepreneuriales des étudiants français . . . . .              | 4         |
| <b>3 Données et méthodologie</b>  | <b>6</b>  |
| 3.0.1 Source et Constitution de l'Échantillon . . . . .                         | 6         |
| 3.0.2 Variables mobilisées et cadre d'analyse . . . . .                         | 6         |
| <b>4 Analyse descriptive</b>  | <b>8</b>  |
| 4.1 Répartition de la Variable Dépendante . . . . .                             | 8         |
| 4.1.1 Profil socio-démographique selon le statut d'emploi . . . . .             | 8         |
| 4.2 Répartition par catégorie socioprofessionnelle . . . . .                    | 10        |
| 4.3 Aspirations professionnelles par catégorie socioprofessionnelle . . . . .   | 11        |
| 4.4 Aspirations professionnelles selon le statut d'emploi . . . . .             | 12        |
| <b>5 Analyse factorielle des profils d'insertion</b>                            | <b>13</b> |
| 5.1 Deux dimensions structurantes de l'insertion professionnelle . . . . .      | 14        |
| 5.2 Profils d'insertion professionnelle issus de la carte factorielle . . . . . | 14        |
| <b>6 Typologie des trajectoires professionnelles</b>                            | <b>17</b> |
| 6.1 Classes d'insertion issues de la classification K-means . . . . .           | 17        |
| 6.2 Statut d'emploi selon les classes d'insertion professionnelle . . . . .     | 18        |
| <b>7 Modélisation économétrique</b>   | <b>20</b> |
| 7.1 Spécification du modèle probit . . . . .                                    | 20        |
| 7.2 Effets marginaux moyens du modèle probit . . . . .                          | 21        |
| <b>8 Conclusion et discussion des résultats</b>                                 | <b>23</b> |
| <b>Bibliographie</b>  | <b>25</b> |
| <b>Annexe</b>   | <b>28</b> |

# Liste des Tables

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 3.1 | <b>Typologie des Variables Utilisées dans l'Analyse (EEC 2015)</b>  | 6  |
| 4.1 | <b>Répartition de l'échantillon par statut d'emploi</b>   | 8  |
| 4.2 | <b>**Profil socio-démographique selon le statut d'emploi**</b>  | 8  |
| 4.3 | <b>Répartition par catégorie socioprofessionnelle</b>   | 10 |
| 4.4 | Aspirations professionnelles par secteur (en %)   | 11 |
| 4.5 | Synthèse des aspirations professionnelles selon le statut d'emploi (en %).  | 12 |
| 5.1 | Quels éléments différencient le plus les profils d'insertion selon l'ACM? (seuil fixé à 10%)                                    | 14 |
| 6.1 | Modalités les plus caractéristiques par classe (associations significatives au seuil de 5%)                                     | 17 |
| 6.2 | Répartition du statut d'emploi selon les classes d'insertion professionnelle ( $\chi^2 = 6889.44$ , $p < 0.001$ , $V = 0.186$ ) | 19 |
| 7.1 | Effets marginaux moyens du modèle probit restreint sur la probabilité d'être non-salarié  | 21 |
| 8.1 | Répartition détaillée des variables catégorielles dans l'échantillon  | 29 |
| 8.2 | Résultats du modèle probi : coefficients et erreurs-types   | 30 |

---

# Liste des Figures

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 5.1 | Figure 5. Analyse des inerties de l'ACM . . . . .                    | 13 |
| 6.1 | Méthode du coude pour la détermination du nombre de classe . . . . . | 17 |
| 8.1 | Cadre d'analyse des déterminants de l'emploi non salarié . . . . .   | 28 |

---

## Liste des abréviations

|       |  |
|-------|--|
| Acoss | Agence centrale des organismes de sécurité sociale 1                       |
| DARES | Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques 1 |
| EEC   | Enquête Emploi en Continu 6  |
| INSEE | Institut national de la statistique et des études économiques 1            |

# 1 Introduction

L'emploi non salarié<sup>1</sup> en France a connu une progression soutenue entre 2008 et 2015, rompant avec la relative stabilité observée au début des années 2000. Alors que cette forme d'emploi représentait environ 8,0 % de la population active hors agriculture au début des années 2000 (INSEE, 2005), elle atteignait 9,7 % en 2015, soit une hausse de 1,7 point en quinze ans. Malgré cette évolution, la France demeure en deçà de la moyenne européenne, estimée à 11,3 % en 2016 (Eurostat, 2024). Cette évolution s'inscrit dans une reconfiguration structurelle du marché du travail, marquée par la création du statut d'auto-entrepreneur en 2008 et l'émergence de l'économie numérique.

Le régime de l'auto-entrepreneur, dont le nombre de créations a augmenté de 143 % entre 2009 et 2015 (Acoss<sup>2</sup>), a rendu l'accès à l'indépendance plus accessible, avec en moyenne 85 000 créations annuelles (Direction Générale des Entreprises, 2016). Parallèlement, le décalage entre les formations initiales et les besoins du marché du travail a orienté une part croissante de jeunes diplômés vers l'indépendance. La part des moins de 30 ans parmi les non-salariés est ainsi passée de 12 % en 2005 à 22 % en 2017, atteignant 34 % dans les métiers du numérique (INSEE, 2023),(DARES).

La crise économique de 2008–2012 a amplifié cette tendance, en faisant du non-salariat une réponse aux difficultés d'insertion dans le salariat. Toutefois, cette évolution recouvre des réalités contrastées. Si 42 % des non-salariés perçoivent leur statut comme un choix délibéré proportion qui atteint 65 % dans le numérique, 58 % l'envisagent comme une solution de dernier recours, notamment dans les activités de plateforme (81 %, DARES, 2022). Cette dualité est renforcée par un « effet de cliquet » : seuls 20 % des indépendants retournent au salariat après cinq ans (DARES, 2019), ce qui suggère un ancrage durable de situations initialement conjoncturelles.

Dans ce contexte, l'analyse des déterminants de l'emploi non salarié en France en 2015 permet d'interroger la nature de cette transformation : s'agit-il d'un phénomène structurel, lié à de nouvelles formes d'organisation du travail, ou d'une adaptation conjoncturelle aux chocs économiques ? Cette recherche mobilise une démarche en trois temps analyse descriptive, typologie factorielle et modélisation économétrique afin d'identifier les configurations socio-professionnelles différenciées du non-salariat et de quantifier l'influence des facteurs individuels, professionnels et contextuels sur la probabilité d'y accéder.

---

1. Dans cette étude, nous utilisons indifféremment les termes “emploi non salarié” (nomenclature INSEE) et “travail indépendant”, ce dernier incluant les auto-entrepreneurs

2. Acoss : Agence centrale des organismes de sécurité sociale, gestionnaire du réseau Urssaf.

## 2Revue de littérature

L'emploi non salarié, longtemps marginalisé dans les analyses économiques, occupe aujourd'hui une place croissante dans les marchés du travail contemporains. Son essor, amplifié par le développement de la gig economy et les transformations structurelles post-2008, appelle une approche multidimensionnelle, intégrant les dimensions individuelles, économiques et institutionnelles. En France, les termes « travail indépendant » et « travail autonome » sont couramment utilisés de manière interchangeable pour désigner l'ensemble des activités professionnelles exercées pour son propre compte, conformément aux définitions de l'INSEE et de l'Organisation internationale du Travail. Ce champ recouvre des réalités hétérogènes, allant des professions libérales établies aux artisans et commerçants, en passant par les micro-entrepreneurs, dont le statut, créé en 2009, se caractérise par des régimes fiscaux et sociaux allégés, mais aussi par une protection sociale réduite. La gig economy, quant à elle, représente une forme spécifique d'indépendance, souvent médiée par des plateformes numériques, et marquée par une précarité accrue par rapport aux formes traditionnelles d'auto-emploi (Spencer, 2023).

### 2.1 Fondements théoriques du travail indépendant

Les déterminants du travail indépendant sont abordés à travers plusieurs cadres théoriques complémentaires. L'approche économique classique considère le choix de l'indépendance comme le résultat d'une optimisation sous contrainte, où l'individu compare les rendements attendus de l'entrepreneuriat à ceux du salariat, en tenant compte de l'accès au capital, du coût d'opportunité et des risques perçus (Evans & Jovanovic, 1989). Dans cette perspective, le capital humain mesuré par le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle joue un rôle ambivalent : il renforce les capacités entrepreneuriales, mais ouvre également l'accès à des emplois salariés stables et bien rémunérés, créant ainsi un arbitrage entre les deux statuts (Le, 1999).

Les approches sociologiques et psychologiques enrichissent cette vision en intégrant des facteurs non purement économiques. L'influence familiale, notamment la transmission intergénérationnelle de l'entrepreneuriat, est largement documentée (Dunn & Holtz-Eakin, 2000); (Evans & Leighton, 1989). De même, les caractéristiques psychologiques telles que la tolérance au risque, le besoin d'autonomie ou le locus de contrôle interne prédisposent à l'indépendance (Blanchflower & Oswald, 1990). Ces perspectives ont conduit à distinguer deux logiques d'entrée dans l'entrepreneuriat : par opportunité, lorsque le projet relève d'une stratégie vocationnelle ou d'une innovation perçue, et par nécessité, lorsque l'indépendance



constitue une réponse contrainte aux difficultés d'insertion dans le salariat (Bonnard & Giret, 2017); (Acs, Audretsch, Block, & Wagner, 2014). La théorie du « factotum » (Lazear, 2005), qui associe l'entrepreneuriat à une diversité de compétences plutôt qu'à une spécialisation, complète ce cadre en soulignant le rôle des trajectoires professionnelles atypiques.

## 2.2 Les déterminants individuels du travail indépendant

### 2.2.1 Capital humain et expérience professionnelle

La relation entre capital humain et indépendance est non linéaire et contextuelle. Si l'éducation et l'expérience renforcent les compétences entrepreneuriales, elles augmentent également l'attractivité du salariat, ce qui peut réduire la propension à l'auto-emploi chez les profils les plus qualifiés (Le, 1999). Cette tension explique que, dans certains secteurs (comme les professions libérales ou l'artisanat), ce ne sont pas les diplômés les plus élevés qui prédisposent le plus à l'indépendance, mais plutôt une polyvalence des compétences (Van der Sluis, Van Praag, & Witteloostuijn, 2008) ou une expérience sectorielle étendue (Lazear, 2005). L'âge suit également une courbe en U inversé : la probabilité d'être indépendant augmente avec l'expérience, puis diminue en fin de carrière, reflétant une moindre capacité à supporter les risques de l'entrepreneuriat.

### 2.2.2 Ressources financières

L'accès au capital constitue un déterminant majeur, mais différencié selon les contextes. Les contraintes de liquidité limitent fortement l'entrée dans l'entrepreneuriat, en particulier pour les projets nécessitant un investissement initial (Evans & Jovanovic, 1989). L'héritage ou les ressources du conjoint peuvent jouer un rôle de levier, bien que cet effet soit non linéaire : la probabilité d'auto-emploi croît avec le montant des ressources jusqu'à un seuil, au-delà duquel elle diminue, les individus préférant alors la sécurité du salariat (Blanchflower & Oswald, 1990); (Bernhardt, 1994). En France, ce mécanisme est renforcé par la faible bancarisation des micro-entreprises, qui limite leur capacité d'emprunt.

### 2.2.3 Environnement familial et caractéristiques individuelles

L'exposition précoce à un environnement entrepreneurial notamment par la profession des parents augmente significativement la probabilité de devenir indépendant, grâce à la transmission de savoir-faire, de réseaux et de normes (Le, 1999); (Dunn & Holtz-Eakin, 2000). Cet effet est particulièrement marqué dans les

secteurs traditionnels (agriculture, commerce). Parallèlement, les dispositions psychologiques, notamment la perception de contrôle sur son destin, influencent fortement le passage à l'acte entrepreneurial (Brock & Evans, 1986).

### 2.2.4 Contexte économique et parcours antérieur

La situation sur le marché du travail influence le recours au travail indépendant. L'expérience du chômage ou des parcours professionnels instables accroît la propension à l'indépendance, conformément à la « théorie du désavantage », qui voit dans l'auto-emploi un refuge face aux défaillances du salariat (Le, 1999; Evans & Leighton, 1989). Cette logique de nécessité contraste avec les trajectoires par opportunité, observées notamment dans les secteurs à forte valeur ajoutée (technologie, conseil). Les populations immigrées illustrent cette dualité : l'auto-emploi peut être une stratégie d'ascension sociale ou une réponse aux discriminations subies dans le salariat (Borjas, 1986); (Kidd, 1993).

### 2.2.5 Appartenance ethnique et dynamiques communautaires

L'impact des caractéristiques ethniques sur l'entrepreneuriat varie considérablement selon les contextes nationaux. L'entrepreneuriat ethnique varie fortement selon les contextes nationaux. Aux États-Unis, les minorités sont surreprésentées parmi les indépendants, grâce à des réseaux communautaires offrant clientèle et financement (Brock & Evans, 1986). Au Royaume-Uni, l'effet est inverse, reflétant des structures d'opportunités différentes (Rees & Shah, 1986). Ces disparités soulignent le rôle des institutions locales et des politiques d'intégration dans la formation des trajectoires entrepreneuriales.

## 2.3 Motivations entrepreneuriales des étudiants français

Les travaux de (Bonnard & Giret, 2017) illustrent la diversité des motivations entrepreneuriales au-delà des seuls déterminants économiques, en mettant en évidence le rôle central de la recherche d'autonomie et de réalisation de soi. Leur étude, menée auprès d'étudiants français, propose une typologie fondée sur les logiques d'engagement dans l'entrepreneuriat.

Le projet vocationnel (17,3 % des répondants) caractérise des individus pour lesquels l'indépendance constitue un idéal professionnel. Souvent issus de filières scientifiques ou médicales, ces étudiants valorisent la créativité, l'autonomie et manifestent une appétence pour le risque. Leur projet s'inscrit fréquemment

dans un contexte familial favorable à l'entrepreneuriat et repose sur des compétences avancées, facilitant l'accès aux ressources nécessaires.

À l'opposé, le choix par défaut (24,1 %) traduit une adaptation contrainte aux difficultés anticipées d'insertion professionnelle. Ces étudiants, moins investis dans leurs études ou confrontés à des perspectives d'emploi limitées, envisagent l'entrepreneuriat comme une stratégie de repli, relevant clairement de la logique par nécessité.

Au-delà de ces deux profils dominants, d'autres motivations émergent dans la littérature : la recherche de flexibilité pour concilier vie professionnelle et personnelle, la passion pour un domaine d'activité, le désir d'impact social ou le refus de la hiérarchie salariée. Toutefois, cette étude, centrée sur une population spécifique (les étudiants), ne permet pas de rendre compte des trajectoires de transition depuis le salariat à l'âge adulte, ni des dynamiques liées à l'expérience professionnelle accumulée. Ces dimensions sont mieux appréhendées dans les analyses longitudinales, telles que celles de Le (1999), qui suivent les évolutions des statuts au cours de la carrière.

En somme, ces travaux soulignent que les motivations entrepreneuriales varient selon les contextes de socialisation, les ressources disponibles et les contraintes du marché du travail. Toutefois, peu d'études ont exploré ces articulations dans le contexte français récent, marqué par la coexistence de formes traditionnelles d'indépendance et de nouvelles modalités liées à l'auto-entreprise et à la gig economy.

## 3 Données et méthodologie

### 3.0.1 Source et Constitution de l'Échantillon

L'analyse repose sur l'Enquête Emploi en Continu (EEC) de 2015, réalisée par l'INSEE. Cette enquête, représentative des ménages français, utilise un échantillonnage stratifié à trois niveaux (communes, ménages, individus) et applique un redressement par calage sur les marges du recensement de 2013 (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle). Avec un taux de réponse de 78 %, l'EEC 2015 offre une image précise du marché du travail français à une période marquée par le développement du statut d'auto-entrepreneur (800 000 en 2015, +40 % depuis 2010) et un taux de chômage élevé (10,4 %).

L'échantillon d'analyse est constitué d'actifs occupés hors secteur agricole, afin de se concentrer sur les formes contemporaines de non-salariat. À partir d'un échantillon initial de 431 678 observations, l'exclusion des inactifs, des chômeurs et des agriculteurs a conduit à retenir 198 234 individus. Cette sélection, bien que réduisant l'échantillon de 54,1 %, permet de focaliser l'analyse sur les populations où le choix du statut d'emploi est le plus pertinent. La taille finale assure une puissance statistique suffisante pour les modélisations économétriques ultérieures.

### 3.0.2 Variables mobilisées et cadre d'analyse

Les analyses mobilisent 18 variables catégorielles, réparties en plusieurs dimensions thématiques :

**Table 3.1 – Typologie des Variables Utilisées dans l'Analyse (EEC 2015)**

| Catégorie                  | Variable(s)                       | Nom de la variable (Code R)   | Rôle Théorique  |
|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|---|
| <b>Variable Dépendante</b> | Statut d'emploi                   | emploi_non_sal                | Opposition Salarié (référence) / Non-salarié                  |
| <b>Socio-démographique</b> | Sexe, Statut matrimonial, Enfants | homme, en_couple, avec_enfant | Facteurs <b>Structurels</b> (Stabilité, Genre)                |
|                            | Âge (numérique et catégoriel)     | age_num, age_sq, age_cat      | Facteur <b>Structurel</b> (Expérience, Relation non linéaire) |
|                            | Nationalité, Résidence            | etranger, dom                 | Facteurs de <b>Contexte</b> (Mobilité, Réseaux)               |
|                            |                                   |                               |   |

| Catégorie                          | Variable(s)                                 | Nom de la variable (Code R)                     | Rôle Théorique  |
|------------------------------------|---|---|---|
| <b>Capital Humain</b>              | Niveau de diplôme (simple), CSP             | diplome_simple, csp_cat                         | Facteurs <b>Structurels</b> (Qualification, Expertise)          |
| <b>Instabilité &amp; Subjectif</b> | Expérience du chômage                       | exp_chomage                                     | Facteur de <b>Nécessité</b> (Théorie du désavantage)            |
|                                    | Recherche d'emploi, Désir de changement     | recherche_emploi_sou, souhaite_remplacer_emploi | Facteurs <b>Subjectifs</b> (Insatisfaction, Précarité perçue)   |
|                                    | Souhait de modification du temps de travail | souhaite_plus_heures, souhaite_moins_heures     | Facteurs <b>Subjectifs</b> (Flexibilité, Équilibre vie/travail) |

Cette base de données permet d'interroger empiriquement les hypothèses formulées dans la littérature, en combinant approches descriptives, factorielles et économétriques.

## 4Analyse descriptive

### 4.1 Répartition de la Variable Dépendante

**Table 4.1 – Répartition de l'échantillon par statut d'emploi**

| Statut      | Effectif | Pourcentage (%) |
|-------------|----------|-----------------|
| Salarié     | 174 363  | 88,0            |
| Non salarié | 23 871   | 12,0            |
| Total       | 198 234  | 100,0           |

La variable dépendante, qui distingue les salariés des non-salariés, présente une répartition fortement asymétrique dans l'échantillon étudié. Les salariés représentent 88 % des observations (174 363 individus), contre 12 % de non-salariés (23 871 individus). Cette prédominance du salariat est cohérente avec les évolutions structurelles du marché du travail français observées depuis l'après-guerre, qui ont consacré le modèle salarial comme norme dominante (Marchal, 2016). La relative rareté des travailleurs indépendants dans les statistiques nationales reflète ainsi moins un biais méthodologique qu'une transformation historique des rapports d'emploi. Cette configuration impose une vigilance particulière dans la modélisation, afin de tenir compte du déséquilibre entre les classes lors de l'estimation des déterminants du non-salariat.

#### 4.1.1 Profil socio-démographique selon le statut d'emploi

**Table 4.2 – \*\*Profil socio-démographique selon le statut d'emploi\*\***

| Caractéristique | Modalité   | Salariés | Non-salariés | Test statistique        |
|-----------------|------------|----------|--------------|-------------------------|
| Sexe            | Femmes     | 51 %     | 34.3 %       | <b>**p &lt; 0,001**</b> |
|                 | Hommes     | 49 %     | 65.7 %       |                         |
| Âge (en années) | Moyenne    | 42.6     | 47.9         | <b>**p &lt; 0,001**</b> |
|                 | Écart-type | 12.4     | 11.4         |                         |
|                 | Médiane    | 45       | 45           |                         |
|                 | Min        | 22       | 22           |                         |
|                 | Max        | 65       | 65           |                         |

|                      |                  |        |        |                         |
|----------------------|------------------|--------|--------|-------------------------|
| Diplôme              | Inférieur au Bac | 44.5 % | 41.4 % | <b>**p &lt; 0,001**</b> |
|                      | Baccalauréat     | 19.8 % | 18.9 % |                         |
|                      | Supérieur au Bac | 35.7 % | 39.8 % |                         |
| Statut matrimonial   | En couple        | 67.9 % | 77.1 % | <b>**p &lt; 0,001**</b> |
|                      | Célibataire      | 32.1 % | 22.9 % |                         |
| Nationalité          | Française        | 95.1 % | 94.4 % | <b>**p &lt; 0,001**</b> |
|                      | Étrangère        | 4.9 %  | 5.6 %  |                         |
| Origine géographique | Hexagone         | 91.5 % | 90.2 % | <b>**p &lt; 0,001**</b> |
|                      | DOM              | 8.5 %  | 9.8 %  |                         |

La répartition des individus selon le statut d'emploi révèle des différences marquées en fonction des caractéristiques socio-démographiques. Les non-salariés se distinguent nettement par une forte prédominance masculine : 65,7 % sont des hommes, contre 49 % parmi les salariés. Cette asymétrie genrée suggère une différenciation structurelle dans l'accès à l'indépendance professionnelle.

Sur le plan de l'âge, les non-salariés sont en moyenne plus âgés (47,9 ans) que les salariés (42,6 ans), ce qui indique que le non-salariat est davantage le fait d'actifs expérimentés que de jeunes entrants sur le marché du travail. La dispersion d'âge légèrement plus faible dans cette catégorie renforce l'hypothèse d'une population plus homogène en termes de cycle de vie professionnelle.

Le niveau de diplôme présente une configuration nuancée. Si les non-salariés comptent une proportion plus élevée de titulaires d'un diplôme supérieur (39,8 % contre 35,7 %), les niveaux de formation inférieurs au baccalauréat restent largement représentés dans les deux groupes. Cela montre que l'indépendance professionnelle concerne à la fois des profils qualifiés et des actifs peu diplômés.

Enfin, les non-salariés sont plus fréquemment en couple (77,1 %) que les salariés (67,9 %), ce qui peut refléter une plus grande stabilité résidentielle ou familiale, potentiellement nécessaire pour supporter les incertitudes liées à l'autonomie professionnelle. Les écarts liés à la nationalité ou à la résidence géographique sont quant à eux modestes, bien que statistiquement significatifs.

En somme, ces résultats montrent que le statut d'emploi n'est pas distribué de manière aléatoire, mais qu'il s'inscrit dans des configurations sociales différenciées, marquées par le genre, l'âge et la situation familiale.

## 4.2 Répartition par catégorie socioprofessionnelle

**Table 4.3 – Répartition par catégorie socioprofessionnelle**

| Catégorie socioprofessionnelle                    | Non-salariés | Salariés |
|---|--------------|----------|
| Artisans, commerçants, chefs d'entreprise         | 55,6 %       | 0,0 %    |
| Agriculteurs exploitants                          | 17,4 %       | 0,0 %    |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 15,4 %       | 16,6 %   |
| Professions intermédiaires                        | 11,7 %       | 26,6 %   |
| Employés  | 0,0 %        | 32,9 %   |
| Ouvriers  | 0,0 %        | 23,8 %   |

La répartition des individus selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP) révèle une forte association entre le statut d'emploi et la position professionnelle. Les non-salariés sont concentrés dans les catégories traditionnellement associées à l'indépendance : les artisans, commerçants et chefs d'entreprise représentent 55,6 % des non-salariés, auxquels s'ajoutent 17,4 % d'agriculteurs exploitants. Ces deux groupes, qui totalisent près des trois quarts des non-salariés, sont quasi absents parmi les salariés, ce qui souligne leur spécificité statutaire.

À l'opposé, les employés (32,9 %) et les ouvriers (23,8 %) constituent la majorité des salariés, mais sont totalement absents parmi les non-salariés. Cette répartition reflète le rôle central du salariat dans les métiers d'exécution.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures présentent une configuration distincte : ils sont présents à la fois parmi les salariés (16,6 %) et les non-salariés (15,4 %), ce qui indique une plus grande diversité de statuts au sein de cette catégorie. De même, les professions intermédiaires, bien que majoritairement salariées (26,6 % contre 11,7 % de non-salariés), montrent une présence notable dans les deux régimes.

Ces résultats montrent que le statut d'emploi n'est pas distribué de manière homogène à travers l'espace socioprofessionnel, mais qu'il s'inscrit dans des configurations sectorielles et hiérarchiques différenciées, allant des formes traditionnelles d'indépendance aux positions salariées de l'encadrement et de l'exécution.



### 4.3 Aspirations professionnelles par catégorie socioprofessionnelle

**Table 4.4** – Aspirations professionnelles par secteur (en %)

| Secteur        | + heures |      | - heures |      | Cherche |      | Change |      | Suppl. |      |
|----------------|----------|------|----------|------|---------|------|--------|------|--------|------|
|                | O        | N    | O        | N    | O       | N    | O      | N    | O      | N    |
| Agriculture    | 3.5      | 96.5 | 1.7      | 98.3 | 4.2     | 95.8 | 2.8    | 97.2 | 2.1    | 97.9 |
| Indépendants   | 11.0     | 89.0 | 2.8      | 97.2 | 6.5     | 93.5 | 4.3    | 95.7 | 3.6    | 96.4 |
| Cadres         | 9.8      | 90.2 | 4.2      | 95.8 | 7.9     | 92.1 | 6.3    | 93.7 | 2.2    | 97.8 |
| Intermédiaires | 17.3     | 82.7 | 3.0      | 97.0 | 9.9     | 90.1 | 7.8    | 92.2 | 3.5    | 96.5 |
| Employés       | 24.0     | 76.0 | 2.1      | 97.9 | 14.1    | 85.9 | 10.2   | 89.8 | 6.7    | 93.3 |
| Ouvriers       | 23.1     | 76.9 | 1.5      | 98.5 | 13.3    | 86.7 | 10.6   | 89.4 | 5.2    | 94.8 |

Source : Enquête Emploi en Continu (EEC) 2015, INSEE.

Note : O = % de réponses Oui, N = % de réponses Non.

+h = plus d'heures, -h = moins d'heures, Ch = cherche emploi,

Chg = veut changer d'emploi, Sup = veut emploi supplémentaire.

Les aspirations professionnelles varient de manière marquée selon la catégorie socioprofessionnelle. Les employés et les ouvriers se distinguent par une forte propension à souhaiter une augmentation de leur temps de travail (respectivement 24,0 % et 23,1 %), un taux nettement supérieur à celui des autres catégories. De même, la part de ceux qui déclarent rechercher un emploi est plus élevée chez les employés (14,1 %) et les ouvriers (13,3 %) que dans les autres groupes. Enfin, le souhait d'occuper un emploi supplémentaire concerne 6,7 % des employés et 5,2 % des ouvriers, là encore au-dessus de la moyenne observée ailleurs. Ces aspirations convergentes suggèrent une orientation vers l'augmentation des ressources professionnelles.

À l'opposé, les cadres et professions intellectuelles supérieures présentent un profil contrasté. Si leur propension à rechercher un emploi (7,9 %) est inférieure à celle des catégories populaires, ils sont les seuls à exprimer fréquemment le souhait de réduire leur temps de travail (4,2 %), contre seulement 1,5 % chez les ouvriers. Cette particularité indique une orientation différente des aspirations, centrée non sur l'expansion de l'activité, mais sur sa modulation.

Les indépendants regroupant ici artisans, commerçants et agriculteurs se caractérisent quant à eux par des niveaux généralement faibles d'aspirations de changement. Moins de 4 % des agriculteurs souhaitent augmenter leur temps de travail, et leur taux de recherche d'emploi (4,2 %) est trois fois inférieur à celui des ouvriers. Cette faible mobilité déclarée peut refléter soit une autonomie dans l'organisation du travail, soit des contraintes structurelles limitant les marges de manœuvre professionnelles.

En somme, ces résultats montrent que les aspirations professionnelles ne sont pas distribuées de manière homogène, mais qu'elles s'inscrivent dans des configurations socioprofessionnelles différenciées, allant de

la recherche de complémentarité d'activité chez les salariés non-cadres à la quête de flexibilité chez les cadres, en passant par une relative stabilité déclarée parmi les indépendants.

#### 4.4 Aspirations professionnelles selon le statut d'emploi

**Table 4.5** – Synthèse des aspirations professionnelles selon le statut d'emploi (en %).

| Statut d'emploi | Variable d'aspiration | Taux Oui (%) | Taux Non (%) |
|-----------------|-----------------------|--------------|--------------|
| Salarié         | Changer d'emploi      | 9.1          | 90.9         |
| Salarié         | Emploi supplémentaire | 4.7          | 95.3         |
| Salarié         | Moins d'heures        | 2.5          | 97.5         |
| Salarié         | Plus d'heures         | 19.6         | 80.4         |
| Non salarié     | Changer d'emploi      | 3.8          | 96.2         |
| Non salarié     | Emploi supplémentaire | 3.8          | 96.2         |
| Non salarié     | Moins d'heures        | 3.4          | 96.6         |
| Non salarié     | Plus d'heures         | 10.7         | 89.3         |

*Source : Enquête Emploi en Continu (EEC) 2015, INSEE.*

*Note : Seules les variables de 'souhait' sont incluses.*

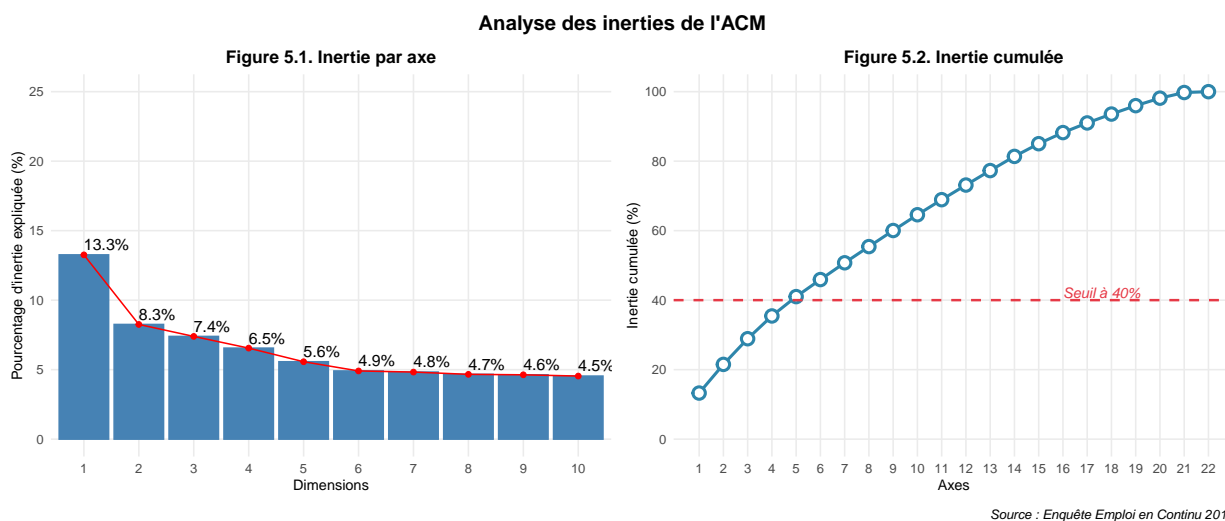
*Lecture : 19,6% des salariés souhaitent plus d'heures, contre 10,7% des non-salariés.*

Le tableau 4.5 présente la répartition des aspirations professionnelles selon le statut d'emploi. Les salariés se distinguent par une propension plus élevée à souhaiter un changement d'emploi (9,1 % contre 3,8 %) et à rechercher un emploi supplémentaire (4,7 % contre 3,8 %). De même, près d'un salarié sur cinq (19,6 %) déclare vouloir augmenter son temps de travail, contre 10,7 % des non-salariés. À l'inverse, le souhait de réduire le temps de travail est légèrement plus fréquent chez les non-salariés (3,4 %) que chez les salariés (2,5 %).

Ces écarts suggèrent que les aspirations professionnelles ne sont pas distribuées de manière homogène entre les deux statuts, mais qu'elles reflètent des configurations d'insertion différenciées. La plus forte demande d'ajustement de l'activité observée chez les salariés peut être associée à des contraintes liées à l'insuffisance des revenus ou au sous-emploi, tandis que la relative stabilité déclarée par les non-salariés pourrait traduire soit une autonomie dans l'organisation du travail, soit des marges de manœuvre plus limitées en matière de mobilité professionnelle.

## 5 Analyse factorielle des profils d'insertion

L'analyse des correspondances multiples (ACM) est mobilisée afin d'explorer les associations entre les caractéristiques socio-professionnelles et les aspirations professionnelles, à partir de 14 variables catégorielles.



**Figure 5.1 – Figure 5. Analyse des inerties de l'ACM**

Le choix du nombre de dimensions à retenir repose sur l'examen des valeurs propres (inerties). La courbe des inerties (Figure 5.1) présente une inflexion marquée après le cinquième axe, conformément au critère du coude. Les cinq premiers axes cumulent environ 40 % de l'inertie totale (Figure 5.2), un seuil couramment retenu en analyse factorielle pour préserver l'essentiel de la structure des données. Ces cinq dimensions sont donc conservées pour la suite de l'analyse, avec un focus particulier sur les deux premiers axes, qui concentrent la plus forte part d'inertie et permettent d'identifier les oppositions les plus saillantes entre les profils d'insertion professionnelle.

## 5.1 Deux dimensions structurantes de l'insertion professionnelle

**Table 5.1** – Quels éléments différencient le plus les profils d'insertion selon l'ACM ? (seuil fixé à 10%)

| Variable                        | Axe 1 (%) | Axe 2 (%) |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| Recherche emploi Souhaite - Oui | 26.10     | 0.90      |
| Souhaite remplacer emploi - Oui | 20.40     | 0.90      |
| exp chômage - Oui               | 16.70     | 0.70      |
| Souhaite emploi en plus - Oui   | 14.80     | 0.10      |
| Célibataire                     | 0.90      | 10.80     |
| Licence, Master, Doctorat       | 0.10      | 10.70     |
| Sans enfant                     | 0.10      | 12.50     |
| Avec enfant(s)                  | 0.10      | 10.90     |

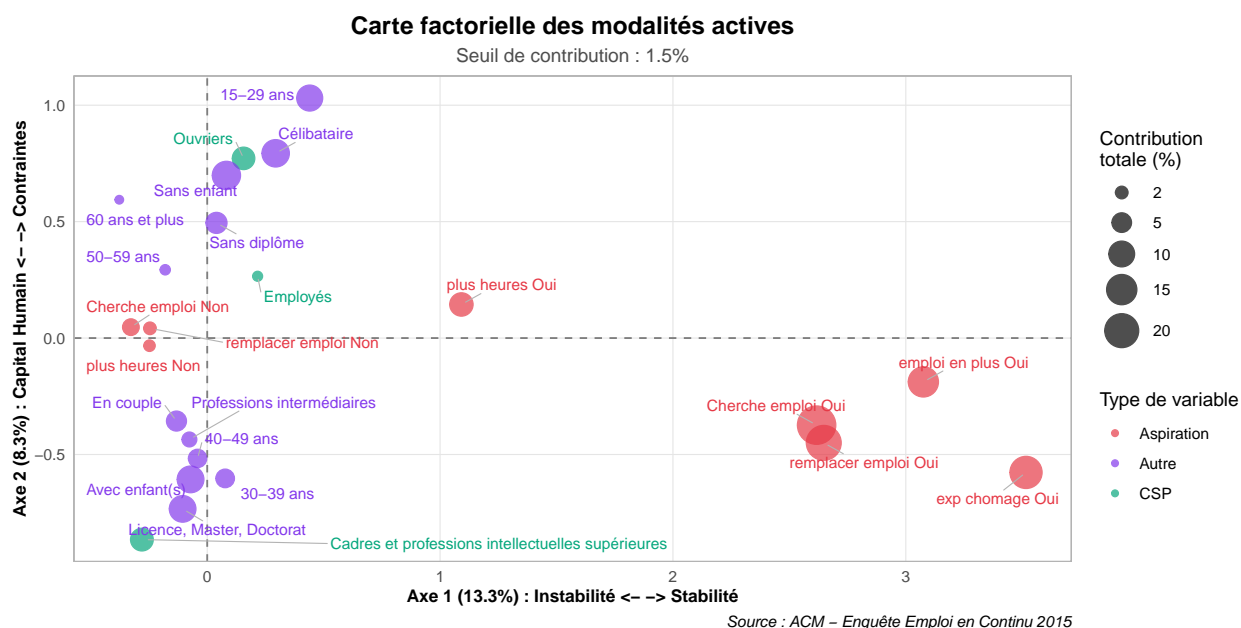
*Note de lecture : Seules les modalités contribuant à plus de 10% sur au moins un axe sont affichées.  
La contribution moyenne attendue est d'environ 2,78%.  
Source : ACM réalisée sur l'Enquête Emploi en Continu 2015.*

Le premier axe factoriel, qui concentre la plus forte part d'inertie, est principalement construit à partir de variables exprimant une insatisfaction professionnelle ou une précarité conjoncturelle. Quatre modalités dominent sa composition : « recherche un emploi : Oui » (26,1 %), « souhaite remplacer son emploi : Oui » (20,4 %), « expérience de chômage : Oui » (16,7 %) et « souhaite un emploi en plus : Oui » (14,8 %). Ces quatre indicateurs représentent à eux seuls près de 78 % de la contribution totale à l'axe 1. Ensemble, ils dessinent une dimension qui oppose, d'un côté, des profils marqués par des aspirations actives de changement traduisant une instabilité ou une vulnérabilité économique et, de l'autre, des profils caractérisés par l'absence de telles aspirations, suggérant une situation professionnelle perçue comme stable.

Le second axe est structuré par des variables socio-démographiques, reflétant des différences en termes de ressources individuelles et de contraintes sociales. Le pôle positif regroupe des modalités associées à la mobilité et au capital humain : « Sans enfant » (12,5 %), « Célibataire » (10,8 %) et « Licence, Master, Doctorat » (10,7 %). Le pôle négatif correspond à des profils plus ancrés, marqués par la présence d'enfants, la vie en couple ou un haut niveau de formation. Cet axe introduit ainsi une dimension de disponibilité individuelle, liée à l'âge, au diplôme et à la situation familiale, qui complète la logique d'instabilité/stabilité du premier axe.

## 5.2 Profils d'insertion professionnelle issus de la carte factorielle

La répartition des modalités dans les quatre quadrants du plan factoriel permet d'identifier quatre configurations typiques d'insertion professionnelle.



La répartition des modalités dans les quatre quadrants du plan factoriel permet d'identifier quatre configurations typiques d'insertion professionnelle.

Le quadrant supérieur gauche regroupe des individus jeunes (15–29 ans), peu diplômés, célibataires et sans enfants. Bien qu'éloignés des aspirations actives de changement (axe 1 négatif), ce groupe au sein duquel figurent notamment les employés occupe une position marquée par une faible dotation en capital humain, ce qui peut limiter les marges de manœuvre sur le marché du travail.

Le quadrant inférieur gauche correspond à des profils fortement diplômés (licence, master, doctorat), en couple et avec enfants, principalement composés de cadres et professions intellectuelles supérieures. Leur position, éloignée des indicateurs d'instabilité, suggère une insertion professionnelle stable, ancrée dans des ressources individuelles et familiales.

Le quadrant supérieur droit concentre les modalités associées aux aspirations de changement : recherche d'emploi, souhait de remplacer son emploi, désir d'un emploi supplémentaire. Ce profil, majoritairement composé de salariés, traduit une forte propension à modifier la situation professionnelle actuelle, probablement liée à des contraintes économiques ou à une insécurité perçue.

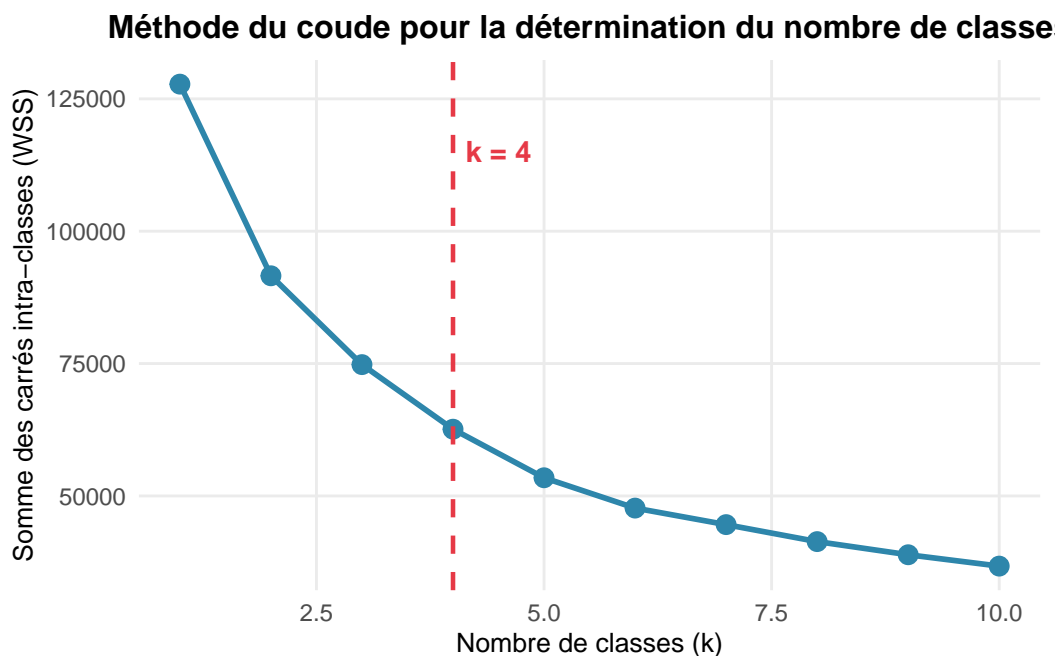
Enfin, le quadrant inférieur droit, bien que moins marqué par des modalités de CSP saillantes, est compatible avec des profils d'indépendants traditionnels (artisans, commerçants), caractérisés par une stabilité déclarée

mais une faible mobilité professionnelle, souvent ancrée dans un patrimoine professionnel ou familial.

En somme, ces résultats montrent que les trajectoires professionnelles ne se répartissent pas principalement selon la dichotomie salariat/non-salariat, mais le long d'un gradient allant de la stabilité perçue à l'instabilité déclarée (axe 1), modulé par les ressources socio-démographiques (axe 2). Le statut d'emploi, pris isolément, apparaît ainsi insuffisant pour rendre compte de la diversité des expériences professionnelles.

## 6 Typologie des trajectoires professionnelles

### 6.1 Classes d'insertion issues de la classification K-means



**Figure 6.1** – Méthode du coude pour la détermination du nombre de classe

Une classification non supervisée par la méthode des K-means a été appliquée aux coordonnées des individus sur les cinq premiers axes de l'ACM. Le choix de quatre classes repose sur le critère du coude, qui indique une inflexion dans la décroissance de la somme des carrés intra-classes après  $k=4$ . Cette partition permet de regrouper les individus en classes homogènes, synthétisant les oppositions mises en évidence par l'analyse factorielle.

**Table 6.1** – Modalités les plus caractéristiques par classe (associations significatives au seuil de 5%)

| Variable                       | Classe 1                          | Classe 2                                 | Classe 3               | Classe 4                     |
|--------------------------------|-----------------------------------|--|------------------------|------------------------------|
| Catégorie socioprofessionnelle | Professions intermédiaires (5.4%) | Employés (44.4%)                         | Ouvriers (80.1%)       | Ouvriers (61.8%)             |
| Expérience chômage             | Non (64.5%)                       | Non (100.0%)                             | Non (35.5%)            | Non (0.0%)                   |
| Genre                          | Homme (85.6%)                     | Homme (13.2%)                            | Homme (14.4%)          | Homme (86.8%)                |
| Nationalité                    | Français (92.3%)                  | Étranger (91.9%)                         | Français (7.7%)        | Étranger (8.1%)              |
| Niveau de diplôme              | Brevet des collèges (2.8%)        | Écoles niveau Licence et au-delà (33.6%) | Sans diplôme (12.1%)   | Baccalauréat général (85.1%) |
| Présence d'enfants             | Avec enfant(s) (52.5%)            | Sans enfant (39.1%)                      | Avec enfant(s) (47.5%) | Sans enfant (60.9%)          |
| Recherche d'emploi             | Non (0.0%)                        | Non (100.0%)                             | Non (100.0%)           | Non (0.0%)                   |
| Résidence                      | DOM (87.8%)                       | Métropole (95.3%)                        | DOM (12.2%)            | Métropole (4.7%)             |
| Situation conjugale            | En couple (40.1%)                 | Célibataire (22.8%)                      | En couple (59.9%)      | Célibataire (77.2%)          |
| Souhaite + heures              | Non (44.3%)                       | Non (90.9%)                              | Non (55.7%)            | Non (9.1%)                   |
| Souhaite - heures              | Non (93.5%)                       | Oui (99.0%)                              | Non (6.5%)             | Oui (1.0%)                   |
| Souhaite changer               | Non (23.6%)                       | Non (100.0%)                             | Non (76.4%)            | Non (0.0%)                   |
| Tranche d'âge                  | 15-29 ans (23.4%)                 | 30-39 ans (30.3%)                        | 60 ans et plus (20.6%) | 15-29 ans (35.4%)            |

*Lecture* : Pour chaque variable, la modalité présentant l'écart le plus marqué par rapport à la moyenne (test du  $\chi^2$ ,  $|z| > 1.96$ ) est affichée. Le pourcentage indique la part de cette modalité au sein de la classe.

*Source* : Classification K-means ( $k = 4$ ) sur les coordonnées de l'ACM – Enquête Emploi en Continu 2015.

\end{table}

Les quatre classes issues de cette classification reflètent des configurations socio-professionnelles contrastées.

La classe 1 se caractérise par une forte proportion de professions intermédiaires (5,4 %), d'hommes (85,6 %), de Français (92,3 %), d'individus en couple (40,1 %) et avec enfants (52,5 %). La faible propension à souhaiter un changement d'emploi (23,6 %) suggère une situation professionnelle perçue comme stable.

La classe 2 regroupe principalement des jeunes (30–39 ans, 30,3 %), fortement diplômés (licence et au-delà, 33,6 %), célibataires (22,8 %) et résidant en métropole (95,3 %). Elle se distingue par une très forte aspiration à réduire le temps de travail (99,0 %), une particularité qui contraste avec les autres classes.

La classe 3 est composée majoritairement d'individus âgés (60 ans et plus, 20,6 %), de femmes (85,6 %), d'ouvrières (80,1 %), résidant en DOM (87,8 %) et avec enfants (47,5 %). L'absence quasi totale de mobilité déclarée (76,4 % ne souhaitent pas changer d'emploi) et la faible proportion sans expérience de chômage (35,5 %) traduisent une configuration marquée par la fin de carrière et l'ancrage territorial.

Enfin, la classe 4 rassemble des jeunes (15–29 ans, 35,4 %), majoritairement hommes (86,8 %), célibataires (77,2 %), titulaires d'un baccalauréat général (85,1 %) et résidant en métropole (95,3 %). Cette classe se distingue par une forte propension à souhaiter plus d'heures (90,9 %) et à rechercher un emploi (100 %), ce qui indique une forte aspiration à accroître l'activité professionnelle.

En somme, ces profils montrent que les trajectoires professionnelles s'inscrivent dans des configurations différenciées, allant des positions stables et ancrées (classes 1 et 3) aux aspirations actives de mobilité ou d'ajustement de l'activité (classes 2 et 4).

## 6.2 Statut d'emploi selon les classes d'insertion professionnelle

Le croisement entre les classes issues de la classification et le statut d'emploi révèle des différences marquées.

La classe 4 se distingue nettement par la plus forte proportion de non-salariés (19,9 %), loin devant les classes 2 (4,5 %), 1 (6,8 %) et 3 (13,3 %). Cette association, hautement significative ( $\chi^2 = 6889,44$ ,  $p < 0,001$ ), indique que le statut non-salarié est particulièrement concentré dans cette classe, composée de jeunes (15–29



**Table 6.2** – Répartition du statut d'emploi selon les classes d'insertion professionnelle ( $\chi^2 = 6889.44$ ,  $p < 0.001$ ,  $V = 0.186$ )

| Classe   | Eff. Sal. | % Sal. | Eff. Non sal. | % Non sal. |
|----------|-----------|--------|---------------|------------|
| Classe 1 | 20 568    | 93.2   | 1 500         | 6.8        |
| Classe 2 | 52 238    | 95.5   | 2 488         | 4.5        |
| Classe 3 | 56 011    | 86.7   | 8 561         | 13.3       |
| Classe 4 | 45 546    | 80.1   | 11 322        | 19.9       |

*Lecture* : Les pourcentages indiquent la part de chaque statut au sein de chaque classe. Le V de Cramer de 0.186 indique une association modérée entre le statut d'emploi et la classe d'insertion.

*Source* : Enquête Emploi en Continu 2015.

*Effectif total* : 198 234 observations.

ans, 35,4 %), majoritairement titulaires d'un baccalauréat général (85,1 %), et fortement enclins à souhaiter plus d'heures (90,9 %) et à rechercher un emploi (100 %).

À l'opposé, la classe 2 présente la plus faible propension au non-salariat (4,5 %), malgré un haut niveau de diplôme (licence et au-delà, 33,6 %) et une forte aspiration à réduire le temps de travail (99,0 %). La classe 3, quant à elle, combine une proportion intermédiaire de non-salariés (13,3 %) avec un profil de fin de carrière (60 ans et plus, 20,6 %) et une forte présence en DOM (87,8 %).

Ces résultats montrent que le non-salariat n'est pas distribué de manière homogène à travers les profils socio-professionnels, mais qu'il s'inscrit dans des configurations différenciées, allant des trajectoires de jeunes actifs en recherche d'activité (classe 4) aux positions plus établies ou spécialisées (classes 1 et 3)

## 7 Modélisation économétrique

Les analyses descriptives et typologiques ont mis en évidence des configurations socio-professionnelles différenciées, au sein desquelles le statut d'emploi s'inscrit de manière hétérogène. Si ces approches permettent de visualiser les associations entre les caractéristiques individuelles et le non-salariat, elles ne permettent pas d'isoler l'effet marginal de chaque facteur, ni de contrôler les interactions entre variables.

### 7.1 Spécification du modèle probit

Afin de quantifier précisément l'influence des déterminants socio-démographiques, des aspirations professionnelles et de l'appartenance aux profils d'insertion sur la probabilité d'exercer un emploi non salarié, un modèle probit est estimé. Ce choix s'impose compte tenu de la nature binaire de la variable dépendante, qui distingue les non-salariés (codés 1) des salariés (codés 0).

La probabilité qu'un individu ( $i$ ) soit non-salarié s'écrit :

$$P(Y_i = 1 | X_i) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})$$

où ( $\Phi$ ) désigne la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite, ( $Y_i$ ) la variable dépendante, ( $X_{ji}$ ) les variables explicatives, et ( $\beta_j$ ) les coefficients à estimer.

Les variables explicatives incluent plusieurs dimensions :

- **Facteurs démographiques** : genre (homme), situation matrimoniale (en\_couple), présence d'enfants (avec\_enfant), nationalité (etranger), lieu de résidence (dom);
- **Facteurs liés à l'âge** : âge numérique (age\_num) et son carré (age\_sq) pour capturer d'éventuels effets non linéaires;
- **Facteurs éducatifs** : niveau de diplôme (diplome\_cat);
- **Facteurs professionnels** : catégorie socioprofessionnelle (csp\_cat) et expérience du chômage (exp\_chomage);
- **Aspirations professionnelles** : indicateurs sur le souhait de modifier son emploi (plus/moins d'heures, changement, emploi supplémentaire, recherche d'emploi).

Cette spécification permet d'estimer l'effet marginal de chaque caractéristique sur la probabilité d'être non-salarié, toutes choses égales par ailleurs, et de tester la robustesse des associations mises en évidence dans les sections précédentes.

## 7.2 Effets marginaux moyens du modèle probit

**Table 7.1** – Effets marginaux moyens du modèle probit restreint sur la probabilité d'être non-salarié

| Variable   | AME (points %) | Écart-type |
|--|----------------|------------|
| souhaite emploi en plus : Oui - Non  | 14.05***       | 1.92       |
| Diplôme : Licence, Master, Doctorat - Sans diplôme                                   | 6.91***        | 0.20       |
| souhaite moins heures : Oui - Non  | 4.18***        | 0.59       |
| recherche emploi sou : Oui - Non   | -3.86***       | 0.75       |
| CSP : Cadres et professions intellectuelles supérieures - Professions intermédiaires | 3.29***        | 0.20       |
| souhaite remplacer emploi : Oui - Non  | -3.05***       | 0.72       |
| etranger : Étranger - Français   | 2.70***        | 0.62       |
| exp chômage : Oui - Non  | 2.57**         | 0.86       |
| souhaite plus heures : Oui - Non   | 1.71***        | 0.32       |
| dom : DOM - Métropole  | 1.22**         | 0.39       |
| Diplôme : Baccalauréat général - Sans diplôme  | 1.20***        | 0.23       |
| avec enfant : Avec enfant(s) - Sans enfant   | -0.65**        | 0.22       |
| en couple : En couple - Célibataire  | 0.42.          | 0.22       |
| age num : dY/dX  | -0.41***       | 0.05       |
| homme : Homme - Femme  | -0.07          | 0.19       |
| age sq : dY/dX   | 0.01***        | 0.00       |

*Lecture* : Échantillon restreint aux catégories socioprofessionnelles où le statut d'emploi est mixte (cadres et professions intermédiaires). Les effets marginaux indiquent la variation en **points de pourcentage** de la probabilité d'être non-salarié associée au passage à la modalité indiquée. Les variables structurelles incluent l'âge, le sexe, le diplôme, la catégorie socio-professionnelle, la situation familiale et l'origine. Les variables comportementales liées à la conjoncture incluent l'expérience du chômage et les souhaits ou démarches de travail supplémentaire.

\*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ ; .  $p < 0,10$ .

*Source* : Enquête Emploi en Continu 2015, INSEE. *Nombre d'observations* : 81948.

Les résultats du modèle probit restreint, estimé sur les seules catégories socioprofessionnelles où le statut d'emploi est mixte (cadres et professions intermédiaires), mettent en évidence une dualité fondamentale dans les déterminants du non-salariat. D'un côté, ce statut apparaît comme le fruit d'un choix d'autonomie, porté par un capital humain élevé et des aspirations liées à la flexibilité. Ainsi, les individus titulaires d'un diplôme de niveau licence, master ou doctorat présentent une probabilité d'être non-salariés supérieure de 6,91 points de pourcentage à celle des sans-diplôme, tandis que le simple fait de souhaiter un emploi supplémentaire augmente cette probabilité de 14,05 points. De même, l'aspiration à réduire son temps de travail est associée à une propension accrue au non-salariat (+4,18 points), ce qui suggère que l'indépendance professionnelle est perçue comme un levier de contrôle sur les conditions d'emploi.

De l'autre côté, le non-salariat révèle aussi une dimension de contrainte structurelle. Être de nationalité étrangère, avoir connu le chômage ou résider en DOM accroît significativement la probabilité d'exercer une activité non salariée, respectivement de 2,70, 2,57 et 1,22 points de pourcentage. Ces résultats indiquent que, pour certaines populations, le recours à l'indépendance relève moins d'un projet entrepreneurial que d'une stratégie d'insertion alternative face à des difficultés d'accès au salariat. Cette ambivalence se confirme dans la nature des aspirations professionnelles : contrairement à ce que l'on pourrait supposer, chercher activement un emploi ou souhaiter remplacer son emploi réduit fortement la probabilité d'être non-salarié (-3,86 et -3,05 points de pourcentage). Cela montre que ces aspirations visent principalement une amélioration au sein du salariat — changement d'employeur, meilleure rémunération, stabilité — et non un basculement vers l'autonomie.

Enfin, les effets liés au cycle de vie renforcent cette lecture différenciée. La probabilité d'être non-salarié diminue avec l'âge (-0,41 point par an), ce qui peut refléter soit une stabilisation progressive dans un emploi salarié, soit une moindre propension à l'entrepreneuriat avec l'avancement en âge. À l'inverse, la présence d'enfants exerce un effet négatif (-0,65 point), suggérant que les contraintes familiales orientent vers la sécurité du salariat. Ensemble, ces résultats confirment que le non-salariat, même au sein de catégories socioprofessionnelles a priori favorisées, ne constitue pas un bloc homogène, mais le résultat d'une tension entre ressources individuelles, contraintes sociales et projets professionnels contrastés.

## 8 Conclusion et discussion des résultats

Cette étude a cherché à dépasser la dichotomie classique entre salariat et non-salariat afin de mieux comprendre les déterminants et les formes de l'insertion professionnelle en France en 2015. À travers une démarche en trois temps analyse descriptive, typologie factorielle et modélisation économétrique, elle a mis en évidence que le statut d'emploi ne constitue pas un critère suffisant pour rendre compte de la diversité des expériences professionnelles.

L'analyse descriptive a d'abord confirmé la prédominance du salariat (88 % de l'échantillon), tout en révélant des différences marquées selon le genre, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle. Les non-salariés se distinguent notamment par une forte prédominance masculine, un âge moyen plus élevé et une concentration dans les secteurs traditionnels (agriculture, artisanat). Ces résultats soulignent que le non-salariat n'est pas un phénomène marginal homogène, mais qu'il s'inscrit dans des réalités sectorielles et démographiques contrastées.

L'analyse des correspondances multiples a permis d'identifier deux dimensions structurantes de l'insertion professionnelle. La première oppose la stabilité perçue à l'instabilité déclarée, mesurée par la présence ou l'absence d'aspirations actives de changement (recherche d'emploi, souhait de modifier son activité, expérience du chômage). La seconde introduit une dimension socio-démographique, liée à la disponibilité individuelle (jeunesse, célibat, absence d'enfants) et au capital humain (niveau de diplôme). La combinaison de ces deux axes a conduit à la caractérisation de quatre profils d'insertion : une insertion stable et qualifiée, une précarité structurelle liée à la jeunesse et à la faible qualification, une insatisfaction économique marquée par des aspirations actives de mobilité, et une stabilité non-salariée traditionnelle ancrée dans des secteurs spécifiques.

La classification K-means a confirmé cette hétérogénéité en identifiant des groupes socio-professionnels homogènes, au sein desquels le statut d'emploi varie de manière significative. En particulier, le non-salariat apparaît fortement concentré dans un profil de jeunes actifs diplômés du secondaire, fortement enclins à souhaiter plus d'heures et à rechercher un emploi, ce qui suggère une orientation vers l'auto-emploi comme stratégie d'insertion ou de complément de revenus. À l'opposé, les cadres et professions intermédiaires, bien que présents dans les deux statuts, montrent des aspirations différenciées : recherche de flexibilité chez les non-salariés, stabilité perçue chez les salariés.

Enfin, le modèle probit estimé sur les seules catégories où le statut d'emploi est véritablement un choix (cadres

et professions intermédiaires) a permis de quantifier les effets marginaux des déterminants du non-salariat. Il confirme que les aspirations professionnelles jouent un rôle central : le souhait d'un emploi supplémentaire augmente fortement la probabilité d'être non-salarié (+14,05 points de pourcentage), tandis que la recherche active d'un emploi la diminue (-3,86 points), indiquant que cette dernière vise principalement le salariat. Par ailleurs, les facteurs de vulnérabilité (nationalité étrangère, expérience du chômage, résidence en DOM) accroissent également la propension au non-salariat, ce qui confirme sa double nature : à la fois choix d'autonomie pour les profils qualifiés, et stratégie de repli pour les plus exposés aux risques du marché du travail.

En somme, cette recherche montre que la véritable ligne de clivage ne se situe pas entre salariés et non-salariés, mais entre insertion stable et insertion instable, quels que soient le statut formel et le secteur d'activité. Le non-salariat, loin d'être un simple contre-modèle au salariat, apparaît comme un espace hétérogène, traversé par des logiques à la fois entrepreneuriales, contraintes et contextuelles. Ces résultats invitent à repenser les politiques publiques d'accompagnement professionnel non plus en fonction du statut d'emploi, mais en fonction de la qualité perçue de l'insertion et des ressources individuelles disponibles.

## Bibliographie

- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., Block, J. H., & Wagner, M. (2014). Necessity and Opportunity Entrepreneurship Revisited. *Small Business Economics*, 42(3), 445-458. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9506-2>
- Bernhardt, A. (1994). The Determinants of Self-Employment. *Labour Economics*, 1(1), 1-22. [https://doi.org/10.1016/0927-5371\(94\)90002-7](https://doi.org/10.1016/0927-5371(94)90002-7)
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1990). *What Makes a Young Entrepreneur?* (Rapport No. 3252). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w3252>
- Bonnard, C., & Giret, J.-F. (2017). Les motivations entrepreneuriales des étudiants français. *Formation Emploi*, (137), 11-30. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4985>
- Borjas, G. J. (1986). The Self-Employment Experience of Immigrants. *Journal of Human Resources*, 21(4), 485-506. <https://doi.org/10.2307/145764>
- Brock, W. A., & Evans, D. S. (1986). *The Economics of Small Business : Its Role and Regulation in the United States*. New York : Holmes & Meier.
- Dunn, T. A., & Holtz-Eakin, D. (2000). Financial Capital, Human Capital, and the Transition to Self-Employment. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 282-305. <https://doi.org/10.1086/209959>
- Eurostat. (2024). *Labour Force Survey : Self-employment in the EU*. Luxembourg : Statistical Office of the European Union. Repéré à <https://ec.europa.eu/eurostat/>
- Evans, D. S., & Jovanovic, B. (1989). An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints. *Journal of Political Economy*, 97(4), 808-827. <https://doi.org/10.1086/261629>
- INSEE. (2023). *Portrait des travailleurs non salariés en 2023*. Paris : Institut national de la statistique et des études économiques.
- Lazear, E. P. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 649-680. <https://doi.org/10.1086/491605>
- Le, A. T. (1999). Empirical studies of self-employment. *Journal of Economic Surveys*, 13(4), 381-416. <https://doi.org/10.1111/1467-6419.00088>
- Rees, H., & Shah, A. (1986). An Empirical Analysis of Self-Employment in the UK. *Journal of Labor Economics*, 4(1), 95-108. <https://doi.org/10.1086/298096>
- Spencer, D. A. (2023). *The Political Economy of Work in the Gig Era*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Van der Sluis, J., Van Praag, M., & Witteloostuijn, A. (2008). Economic and psychological explanations for entrepreneurial performance. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 1-22. <https://doi.org/10.1016/>

[j.joep.2007.04.001](#)



## Table des annexes

**A** Schéma conceptuel des déterminants de l'emploi non salarié

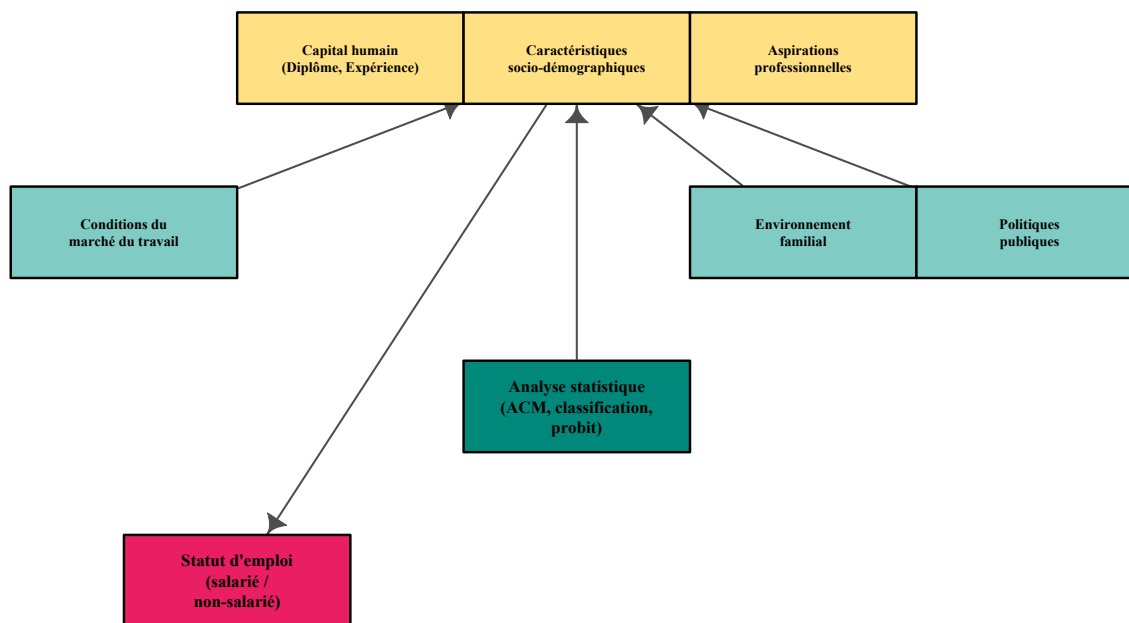
**B.1** Répartition des variables catégorielles

**B.2** Résultats du modèle probit

*Éléments techniques complémentaires à l'analyse principale*

## Annexe

### Annexe A – Schéma conceptuel des déterminants de l'emploi non salarié



**Figure 8.1** – Cadre d'analyse des déterminants de l'emploi non salarié

*Note* : Ce schéma synthétise les hypothèses issues de la littérature et la démarche méthodologique de l'étude. Les flèches indiquent les directions d'analyse, non des relations causales testées.

### Annexe B.1 Répartition des variables catégorielles

**Table 8.1 – Répartition détaillée des variables catégorielles dans l'échantillon**

| Variable                       | Modalité  | Effectif total | Répartition par statut |                 |
|--------------------------------|---|----------------|------------------------|-----------------|
|                                |   |                | Salariés               | Non-salariés    |
| Catégorie socioprofessionnelle | Agriculteurs exploitants                          | 4147 (2.1%)    | 0.0% (n=0)             | 17.4% (n=4147)  |
|                                | Artisans, commerçants, chefs d'entreprise         | 13263 (6.7%)   | 0.0% (n=0)             | 55.6% (n=13263) |
|                                | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 32706 (16.5%)  | 16.6% (n=29030)        | 15.4% (n=3676)  |
|                                | Employés  | 57300 (28.9%)  | 32.9% (n=57300)        | 0.0% (n=0)      |
|                                | Ouvriers  | 41576 (21.0%)  | 23.8% (n=41576)        | 0.0% (n=0)      |
|                                | Professions intermédiaires                        | 49242 (24.8%)  | 26.6% (n=46457)        | 11.7% (n=2785)  |
| Expérience du chômage          | Non   | 190406 (96.1%) | 95.8% (n=167058)       | 97.8% (n=23348) |
|                                | Oui   | 7828 (3.9%)    | 4.2% (n=7305)          | 2.2% (n=523)    |
| Genre                          | Femme   | 97164 (49.0%)  | 51.0% (n=88978)        | 34.3% (n=8186)  |
|                                | Homme   | 101070 (51.0%) | 49.0% (n=85385)        | 65.7% (n=15685) |
| Nationalité                    | Français  | 188354 (95.0%) | 95.1% (n=165808)       | 94.4% (n=22546) |
|                                | Étranger  | 9880 (5.0%)    | 4.9% (n=8555)          | 5.6% (n=1325)   |
| Niveau de diplôme              | Baccalauréat général                              | 38953 (19.7%)  | 19.8% (n=34449)        | 18.9% (n=4504)  |
|                                | Licence, Master, Doctorat                         | 71739 (36.2%)  | 35.7% (n=62245)        | 39.8% (n=9494)  |
|                                | Sans diplôme                                      | 87542 (44.2%)  | 44.5% (n=77669)        | 41.4% (n=9873)  |
| Présence d'enfants             | Avec enfant(s)                                    | 106068 (53.5%) | 53.4% (n=93183)        | 54.0% (n=12885) |
|                                | Sans enfant                                       | 92166 (46.5%)  | 46.6% (n=81180)        | 46.0% (n=10986) |
| Recherche d'emploi             | Non   | 176166 (88.9%) | 88.2% (n=153795)       | 93.7% (n=22371) |
|                                | Oui   | 22068 (11.1%)  | 11.8% (n=20568)        | 6.3% (n=1500)   |
| Résidence                      | DOM   | 17117 (8.6%)   | 8.5% (n=14783)         | 9.8% (n=2334)   |
|                                | Métropole   | 181117 (91.4%) | 91.5% (n=159580)       | 90.2% (n=21537) |
| Situation conjugale            | Célibataire                                       | 61450 (31.0%)  | 32.1% (n=55977)        | 22.9% (n=5473)  |
|                                | En couple   | 136784 (69.0%) | 67.9% (n=118386)       | 77.1% (n=18398) |
| Souhaite changer d'emploi      | Non   | 181385 (91.5%) | 90.9% (n=158424)       | 96.2% (n=22961) |
|                                | Oui   | 16849 (8.5%)   | 9.1% (n=15939)         | 3.8% (n=910)    |
| Souhaite moins d'heures        | Non   | 193071 (97.4%) | 97.5% (n=170016)       | 96.6% (n=23055) |
|                                | Oui   | 5163 (2.6%)    | 2.5% (n=4347)          | 3.4% (n=816)    |
| Souhaite plus d'heures         | Non   | 161533 (81.5%) | 80.4% (n=140208)       | 89.3% (n=21325) |
|                                | Oui   | 36701 (18.5%)  | 19.6% (n=34155)        | 10.7% (n=2546)  |
| Souhaite un emploi en plus     | Non   | 189172 (95.4%) | 95.3% (n=166202)       | 96.2% (n=22970) |
|                                | Oui   | 9062 (4.6%)    | 4.7% (n=8161)          | 3.8% (n=901)    |
| Tranche d'âge                  | 15-29 ans   | 30985 (15.6%)  | 16.9% (n=29545)        | 6.0% (n=1440)   |
|                                | 30-39 ans   | 42853 (21.7%)  | 23.2% (n=38732)        | 18.1% (n=4222)  |

## Annexe B.2 Résultats du modèle probit

Table 8.2 – Résultats du modèle probi : coefficients et erreurs-types

| Variable  | Coefficient (écart-type) |
|---|--------------------------|
| Constante   | -1.8083*** (0.0828)      |
| Âge   | -0.0299*** (0.0039)      |
| Âge <sup>2</sup>                                      | 0.0005*** (4.4e-05)      |
| Homme   | -0.0053 (0.0137)         |
| En couple   | 0.0306. (0.0164)         |
| avec_enfantAvec enfant(s)                             | -0.0473** (0.0159)       |
| Étranger  | 0.1757*** (0.0364)       |
| DOM   | 0.0844** (0.0260)        |
| Diplôme Baccalauréat général                          | 0.1580*** (0.0302)       |
| Diplôme Licence, Master, Doctorat                     | 0.6172*** (0.0243)       |
| CSP Cadres et professions intellectuelles supérieures | 0.2347*** (0.0141)       |
| Expérience du chômage                                 | 0.1681** (0.0514)        |
| Souhaite plus d'heures                                | 0.1172*** (0.0210)       |
| Souhaite moins d'heures                               | 0.2601*** (0.0321)       |
| Recherche un emploi                                   | -0.3395*** (0.0819)      |
| Souhaite remplacer l'emploi                           | -0.2586*** (0.0719)      |
| Souhaite un emploi en plus                            | 0.6919*** (0.0710)       |

*Lecture* : Modèle probit estimé sur les cadres et professions intermédiaires. Les modalités de référence sont : Femme, Célibataire, Sans enfant, Français, Métropole, Non (pour les variables binaires), Sans diplôme, Professions intermédiaires.

\*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ ; .  $p < 0,10$ .

*Source* : Enquête Emploi en Continu 2015, INSEE. *Nombre d'observations* : 81948.